

**Documents i ponències
de debat congressual**

VII CONGRÉS

GANDIA, 21-23 NOVEMBRE 2025

**EL SINDICAT
VALENCIÀ**



**LA FORÇA
DEL POBLE**


INTERSINDICAL
VALENCIANA 

ÍNDEX

- 3** Reglament del Congrés
- 6** Organització
- 18** Estatuts
- 35** Determinació d'àmbits
- 37** Acció Sindical
- 52** Salut Laboral i Medi Ambient
- 58** Carta financera
- 63** Intersindical Dones
- 68** Intersindical LGTBI+

REGLAMENT DEL CONGRÉS

Reglament del VII Congrés de la Confederació Intersindical Valenciana

Article 1. El VII Congrés es realitzarà els dies 21, 22 i 23 de novembre de 2025. El període de debat començarà des del mateix moment de la publicació de les ponències, i se'n donarà difusió al conjunt de l'afiliació.

Article 2. L'ordre del dia del VII Congrés serà el següent:

- Aprovació del present Reglament en aquells articles o assumptes que tinguen a veure amb el procés estrictament congressual.
- Elecció de la Mesa del Congrés.
- Elecció de la Comissió de Resolucions i la Comissió de Candidatures.
- Presentació i votació Informe del Secretariat Confederal, de la Comissió de Garanties i de la Comissió de Control Financer.
- Ponències:
 - Ponència d'Organització
 - Ponència Determinació d'àmbits
 - Ponència d'Actualització d'estatuts
 - Ponència d'Acció Sindical
 - Ponència de Salut Laboral i Medi Ambient
 - Carta financera
 - Ponència Intersindical Dones
 - Ponència Intersindical LGTBI+
- Resolucions: Atorgament de poders de representació
- Resolucions.
- Establir la composició i elegir als membres del Secretariat Confederal, de la Comissió de Garanties i Conflictes i de la Comissió de Control Financer.

Article 3. El debat es realitzarà en cadascun dels sindicats integrants de la Confederació d'acord amb allò estipulat als seus estatuts, fomentant la participació i assegurant la difusió de les ponències, documents i esmenes al conjunt de l'afiliació. Es realitzarà una roda d'assemblees conjunta de la totalitat de l'afiliació dels diferents sindicats de la Intersindical Valenciana entre el 22 de setembre del 2025 i el 25 de setembre de 2025, la segona roda d'assemblees serà entre el 20 d'octubre de 2025 al 23 d'octubre de 2025. Es publicaran totes les esmenes presentades a les assemblees i seran distribuïdes a tota l'afiliació.

Article 4. Tots els sindicats, així com totes les persones afiliades tenen dret a reunir-se autònomament per a l'elaboració d'esmenes o projectes de resolució que impliquen canvi en la línia de la política sindical i seran presentades necessàriament en alguna de les dues rodes d'assemblees a les quals fa referència l'article 3.

Article 5. Tindran dret a vot, així com a ser electores i elegibles, totes les persones delegades al Congrés; sense perjudici del dret de l'afiliació a ser elegida per formar part als òrgans sindicals.

Article 6.- L'elecció de persones delegades correspon als sindicats de la Confederació Intersindical Valenciana així com establir els criteris per a la seua elecció. La distribució dels de-

REGLAMENTO DEL CONGRESO

Reglamento del VII Congreso de la Confederación Intersindical Valenciana

Artículo 1. El VII Congreso se realizará los días 21, 22 y 23 de noviembre de 2025. El período de debate comenzará desde el mismo momento de la publicación de las ponencias, y se dará difusión al conjunto de la afiliación.

Artículo 2. El orden del día del VII Congreso será el siguiente:

- Aprobación del presente Reglamento en aquellos artículos o asuntos que tengan en ver con el proceso estrictamente congresual.
- Elección de la Mesa del Congreso.
- Elección de la Comisión de Resoluciones y la Comisión de Candidaturas.
- Presentación y votación Informe del Secretariado Confederal, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Financiero.
- Ponencias:
 - Ponencia de Organización
 - Ponencia de Determinación de ámbitos
 - Ponencia de Actualización de estatutos
 - Ponencia de Acción Sindical
 - Ponencia Salud Laboral y Medio Ambiente
 - Carta financiera
 - Ponencia Intersindical Mujeres
 - Ponencia Intersindical LGTBI+
- Resoluciones: Otorgamiento de poderes de representación
- Resoluciones.
- Establecer la composición y elegir a los miembros del Secretariado Confederal, de la Comisión de Garantías y Conflicto y de la Comisión de Control Financiero.

Artículo 3. El debate se realizará en cada uno de los sindicatos integrantes de la Confederación de acuerdo con lo estipulado en sus estatutos, fomentando la participación y asegurando la difusión de las ponencias, documentos y enmiendas al conjunto de la afiliación. Se realizará una rueda de asambleas conjunta de la totalidad de la afiliación de los diferentes sindicatos de la Intersindical Valenciana entre el 22 de septiembre del 2025 y el 25 de septiembre de 2025, la segunda rueda de asambleas será entre el 20 de octubre de 2025 al 23 de octubre de 2025. Se publicarán todas las enmiendas presentadas en las asambleas y serán distribuidas en toda la afiliación.

Artículo 4. Todos los sindicatos, así como todas las personas afiliadas, tienen derecho a reunirse autónomamente para la elaboración de enmiendas o proyectos de resolución que impliquen cambio en la línea de la política sindical y serán presentadas necesariamente en alguna de las dos ruedas de asambleas a las que se refiere el artículo 3.

Artículo 5. Tendrán derecho a voto, así como a ser electoras y elegibles, todas las personas delegadas en el Congreso; sin perjuicio del derecho de la afiliación a ser elegida para formar parte en los órganos sindicales.

Artículo 6. La elección de personas delegadas corresponde a los sindicatos de la Confederación Intersindical Valenciana así como establecer los criterios para su elección. La distribución

legats o delegades electes que formaran part del Congrés, es farà de forma proporcional a l'afiliació aportada per cadascuna de les organitzacions, amb la proporcionalitat d'una persona delegada per cada 150 persones afiliades. Es garantirà un mínim de tres persones de cada sindicat confederat, cinc de la Intersindical Jove i cinc del Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades.

A més dels delegats i delegades electes, són delegats i delegades nats del Congrés els membres del Secretariat.

Cada sindicat elaborarà una acta de les seues reunions amb indicació del nombre d'assistents, ponències i temes tractats, esmenes aprovades amb indicació del percentatge de vots, i persones delegades al Congrés.

Article 7. Prèviament a la constitució del Ple del Congrés s'hi constituirà una Comissió de Credencials, integrada per cinc persones, la qual facilitarà, prèvia comprovació de la seua inclusió en el llistat de persones delegades, l'acreditació corresponent.

Article 8. El Congrés funcionarà en plenari. Les decisions es prendran per majoria absoluta de les persones presents de ple dret acreditats en el Congrés, en primera votació. Si no s'obté la majoria requerida en la primera votació s'obrirà un segon torn de debat al final del qual es procedirà a una nova votació amb la mateixa majoria requerida, a excepció dels supòsits establerts a l'article 18 dels Estatuts que requeriran majoria de dos terços de les persones presents.

Article 9. El Ple del Congrés quedarà constituït, en primera convocatòria, amb la presència de les dues terceres parts de les persones membres de ple dret, i en segona convocatòria, mitja hora més tard, amb la presència de la meitat més una d'elles. A proposta de la Mesa, el Ple fixarà l'hora d'acabament del Congrés.

Article 10. La ponència podrà assumir les esmenes que considere, les quals, si cap persona es pronúncia en contra, quedarien incorporades a la ponència. Aquelles esmenes que no foren assumides per la ponència seran debatudes i votades pel Ple.

També seran debatudes i votades pel Ple, aquelles parts de la ponència original que assumisca una o més d'una persona del Ple, una vegada que la ponència haja acceptat esmenes que la modifiquen. Acabada la votació de les esmenes, se sotmetrà a votació global el document resultant.

Article 11. Els documents congressuals que impliquen definició sobre línia d'acció sindical hauran de presentar-se fins a dos mesos abans del Congrés, per poder-les debatre a la roda d'assemblees, amb prèvia aprovació de la inclusió pel Secretariat Confederat.

Les propostes de resolució que no impliquen definició sobre línia d'acció sindical podran presentar-se fins a les 12 h del dia anterior a la cloenda del Congrés.

Article 12. El Secretariat Confederat de la Intersindical Valenciana tindrà les següents funcions:

- Fer una proposta de documents congressuals, així com encomanar la seua elaboració a les persones que hi considere.
- Nomenar a la Comissió de Credencials.

1 de los delegados o delegadas electos que formarán parte del
2 Congreso, se hará de forma proporcional a la afiliación aporta-
3 da por cada una de las organizaciones, con la proporcionalidad
4 de una persona delegada por cada 150 personas afiliadas. Se
5 garantizará un mínimo de tres personas de cada sindicato con-
6 federado, cinco de la Intersindical Jove y cinco del Sindicato de
7 Personas Pensionistas y Jubiladas.

8 Además de los delegados y delegadas electos, son delegados
9 y delegadas natos del Congreso los miembros del Secretariado.

10 Cada sindicato elaborará un acta de sus reuniones con indi-
11 cación del número de asistentes, ponencias y temas tratados,
12 enmiendas aprobadas con indicación del porcentaje de votos, y
13 personas delegadas en el Congreso.

14
15 **Artículo 7.** Previamente a la constitución del Pleno del Con-
16 greso se constituirá una Comisión de Credenciales, integrada
17 por cinco personas, la cual facilitará, previa comprobación de
18 su inclusión en el listado de personas delegadas, la acredita-
19 ción correspondiente.

20
21 **Artículo 8.** El Congreso funcionará en plenario. Las decisio-
22 nes se tomarán por mayoría absoluta de las personas pre-
23 sentes de pleno derecho acreditadas en el Congreso, en pri-
24 mera votación. Si no se obtiene la mayoría requerida en la
25 primera votación se abrirá un segundo turno de debate en
26 final del que se procederá a una nueva votación con la misma
27 mayoría requerida, a excepción de los supuestos estableci-
28 dos en el artículo 18 de los Estatutos que requerirán mayoría
29 dos tercios de las personas presentes.

30
31 **Artículo 9.** El Pleno del Congreso quedará constituido, en pri-
32 mera convocatoria, con la presencia de las dos terceras par-
33 tes de las personas miembros de pleno derecho, y en segunda
34 convocatoria, media hora más tarde, con la presencia de la mi-
35 tad más una de ellas. A propuesta de la Mesa, el Pleno fijará la
36 hora de finalización del Congreso.

37
38 **Artículo 10.** La ponencia podrá asumir las enmiendas que con-
39 sidere, las cuales, si cabe persona se pronuncia en contra, que-
40 darían incorporadas a la ponencia. Aquellas enmiendas que no
41 fueran asumidas por la ponencia serán debatidas y votadas
42 por el Pleno.

43 También serán debatidas y votadas por el Pleno, aquellas
44 partes de la ponencia original que asuma una o más de una
45 persona del Pleno, una vez que la ponencia haya aceptado en-
46 miendas que la modifican. Terminada la votación de las enmi-
47 endas, se someterá a votación global el documento resultante.

48
49 **Artículo 11.** Los documentos congressuales que implican defi-
50 nición sobre línea de acción sindical tendrán que presentarse
51 hasta dos meses antes del Congreso, para poderlas debatir en
52 la rueda de asambleas, previa aprobación de la inclusión por
53 el Secretariado Confederat.

54 Las propuestas de resolución que no implican definición
55 sobre línea de acción sindical podrán presentarse hasta las
56 12 h del día anterior a la clausura del Congreso.

57
58 **Artículo 12.** El Secretariado Confederat de la Intersindical
59 Valenciana tendrá las siguientes funciones:

- Hacer una propuesta de documentos congressuales, así como encomendar su elaboración a las personas que considere.

- Procedir a l'obertura del Congrés.
- Presentar aquest Reglament el Ple del Congrés i sotmetre'l a votació global.
- Proposar la composició de: Comissió de Resolucions, Comissió de Candidatures i Mesa del Congrés.
- Resoldre quantes incidències puguen produir-se durant el procés precongressual.

Article 13. La Mesa del Congrés té com a funció dirigir tots els debats, sotmetre a votació els temes a decidir i moderar el seu desenvolupament. Representa a la Confederació Intersindical Valenciana durant el Congrés i podrà ser revocada a proposta d'un terç de les persones congressistes, si així ho decidira el Ple. La Mesa farà una proposta de distribució dels treballs i d'horaris.

Estarà composta per 5 persones, de les quals una exercirà la Presidència, una altra la Secretaria i les altres actuaran com a vocals. La Mesa haurà d'estar composta per persones dels diferents sindicats.

Article 14. La Mesa del Congrés, així com les diferents comissions precongressuals i congressuals garantirán la paritat de gènere.

València, 8 de febrer de 2025

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
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62

- Nombrar a la Comisión de Credenciales.
- Proceder a la apertura del Congreso.
- Presentar este Reglamento al Pleno del Congreso y someterlo a votación global.
- Proponer la composición de: Comisión de Resoluciones, Comisión de Candidaturas y Mesa del Congreso.
- Resolver cuantas incidencias puedan producirse durante el proceso precongressual.

Artículo 13. La Mesa del Congreso tiene como función dirigir todos los debates, someterse a votación los temas a decidir y moderar su desarrollo. Representa a la Confederación Intersindical Valenciana durante el Congreso y podrá ser revocada en propuesta de un tercio de las personas congresistas, si así lo decidiera el Pleno. La Mesa hará una propuesta de distribución de los trabajos y horarios.

Estará compuesta por 5 personas, de las cuales una ejercerá la Presidencia, otra la Secretaría y las demás actuarán como vocales. La Mesa deberá estar compuesta por personas de los distintos sindicatos.

Artículo 14. La Mesa del Congreso, así como las diferentes comisiones precongressuales y congressuales garantizarán la paridad de género.

València, 8 de febrero de 2025



ORGANITZACIÓ

INTERSINDICAL VALENCIANA, EL SINDICAT VALENCIÀ, LA FORÇA DEL POBLE

En anteriors congressos hem formulat les línies generals del nostre model organitzatiu. Així en el VI congrés afirmàvem que *"Intersindical Valenciana n'és una confederació sindical que agrupa a diversos sindicats que mantenen la seua sobirania. Una sobirania que s'estén també a les seccions sindicals que permet que les persones afiliades, les treballadores i treballadors en general, de cada centre de treball puguen decidir sobre tot allò que els hi afecta. Per tot açò, en aquest VI Congrés reafirmem que les nostres estructures sindicals, la nostra acció sindical i intervenció sociopolítica s'han d'adequar a les necessitats de les treballadores i treballadors i s'ha d'aprofundir l'impuls de la territorialitat, la democràcia, la participació i la sobirania de les nostres seccions sindicals, sindicats confederats, afiliació i treballadores i treballadors en el marc de la confederació, alhora que s'avance en construir, ara i en el futur, més Intersindical Valenciana."*

Anteriorment, la ponència d'Organització del V congrés marcava els objectius de treball de la Intersindical Valenciana en la següent conclusió: *"cal destacar la necessitat de treballar per avançar en la cohesió, extensió i implantació de la Intersindical Valenciana. Per fer-ho, cal enfortir i dinamitzar l'organització, els diferents òrgans i estructures sindicals i posar en marxa plans de formació per a les delegades i delegats i les persones afiliades que serviran per a avançar en el procés d'emancipació de les treballadores i treballadors i del nostre país."*

Aquests dos enunciats continuen marcant el nostre model sindical. En línies generals podríem repetir les anteriors ponències perquè els seus objectius continuen sent vàlids i van ser aprovats per àmplies majories. No obstant això, els seus objectius s'han complert de manera limitada, en especial els corresponents als dels dos darrers congressos.

Si els objectius són correctes i no hi ha oposició significativa en els diferents sindicats, per què no avancem com desitjaríem? D'això hem de parlar en aquesta ponència, dels ritmes i dels compromisos que assumeixen els diferents sindicats i no tant del fons, que tornarem a reproduir per la seua correcció.

És evident, com comprovarem a continuació, que el creixement de la Intersindical Valenciana ha estat continuat i sostingut des de la seua creació. Superats els temors inicials sobre una possible pèrdua de fortaleza dels sindicats sectorials en benefici de la força de la confederació, és fàcil reconèixer com els diferents sindicats han consolidat la seua posició en els diferents sectors laborals en lloc de diluir-se en el conjunt. En aquest camí hem hagut de superar diferents entrebancs, amb la marxa d'alguns sectors i la superació d'alguns problemes interns, però que han estat prou compensats amb la incorporació de nous col·lectius i, també, la incorporació de noves generacions de sindicalistes en les tasques de direcció dels diferents sindicats. No obstant això, eixe creixement en les polítiques sectorials no ha estat acompanyat amb un creixement organitzatiu que donara continuïtat al creixement dels sindicats sectorials i, molt especialment, que acompanyara les tasques d'intervenció política i social que la Intersindical Valenciana ha anat implementant en els darrers anys. Han crescut organitzativament els sindicats, però la confederació no ha crescut amb la mateixa intensitat. Encara i tot, cal remarcar ací el gran esforç realitzat darrerament en configurar una política organitzativa necessària per assumir el treball sindical que

ORGANIZACIÓN

INTERSINDICAL VALENCIANA, EL SINDICAT VALENCIÀ, LA FORÇA DEL POBLE

En anteriores congresos, hemos formulado las líneas generales de nuestro modelo organizativo. Así en el VI congreso afirmábamos que *"Intersindical Valenciana es una confederación sindical que agrupa a varios sindicatos que mantienen su soberanía. Una soberanía que se extiende también a las secciones sindicales que permite que las personas afiliadas, las trabajadoras y trabajadores en general, de cada centro de trabajo puedan decidir sobre todo aquello que les afecte. Por todo ello, en este VI Congreso reafirmamos que nuestras estructuras sindicales, nuestra acción sindical e intervención sociopolítica deben adecuarse a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores y debe profundizar el impulso de la territorialidad, la democracia, la participación y la soberanía de nuestras secciones sindicales, sindicatos confederados, afiliación y trabajadoras en el marco de la confederación, Intersindical Valenciana."*

Anteriormente, la ponencia de Organización del V congreso marcaba los objetivos de trabajo de la Intersindical Valenciana en la siguiente conclusión: *"hay que destacar la necesidad de trabajar para avanzar en la cohesión, extensión e implantación de la Intersindical Valenciana. Para ello, es necesario fortalecer y dinamizar la organización, los diferentes órganos y estructuras de personas y poner en marcha afiliadas que servirán para avanzar en el proceso de emancipación de las trabajadoras y trabajadores y de nuestro país."*

Estos dos enunciados siguen marcando nuestro modelo sindical. En líneas generales podríamos repetir las anteriores ponencias para que sus objetivos sigan siendo válidos y fueron aprobados por amplias mayorías. Sin embargo, sus objetivos se han cumplido de forma limitada, en especial los correspondientes a los de los dos últimos congresos.

Si los objetivos son correctos y no hay oposición significativa en los distintos sindicatos, ¿por qué no avanzamos como deseáramos? De esto debemos hablar en esta ponencia, de los ritmos y de los compromisos que asumen los diferentes sindicatos y no tanto del fondo, que volveremos a reproducir por su corrección.

Es evidente, como comprobaremos a continuación, que el crecimiento de la Intersindical Valenciana ha sido continuado y sostenido desde su creación. Superados los temores iniciales sobre una posible pérdida de fortaleza de los sindicatos sectoriales en beneficio de la fuerza de la confederación, es fácil reconocer cómo los distintos sindicatos han consolidado su posición en los distintos sectores laborales en lugar de diluirse en el conjunto. En este camino hemos tenido que superar diferentes obstáculos, con la marcha de algunos sectores y la superación de algunos problemas internos, pero que han sido suficientemente compensados con la incorporación de nuevos colectivos y, también, la incorporación de nuevas generaciones de sindicalistas en las tareas de dirección de los diferentes sindicatos. Sin embargo, ese crecimiento en las políticas sectoriales no ha estado acompañado con un crecimiento organizativo que diera continuidad al crecimiento de los sindicatos sectoriales y, muy especialmente, que acompañara a las tareas de intervención política y social que la Intersindical Valenciana ha ido implementando en los últimos años. Han crecido organizativamente los sindicatos, pero la confederación no ha crecido con igual intensidad. Aún así, cabe remarcar aquí el gran esfuerzo realizado últimamente en configurar una

ens proposem refermar en aquest congrés.

És el moment de promoure un debat, el més ample possible, per evitar anar a les sessions del congrés només a "votar" una ponència que després no serà implementada com caldria en la majoria dels sindicats de la Confederació. És el moment de debatre en cada sindicat quins són els compromisos que s'assumiran després del congrés i quina serà la cessió de sobirania que estaran en condicions de compartir. En eixe sentit, la proposta que es passe a debat i votació ha de comptar amb les necessitats dels sindicats, i també dels oferiments per a compensar les asimetries existents, de manera que el debat congressual supose la configuració d'una mena de "pacte previ" entre les diferents organitzacions sobre quins són els mínims i els límits de cadascuna.

El tema central que hem de resoldre és si, després de vint-i-tres anys, estem en condicions de funcionar com una confederació, que és molt més que una coordinadora de sindicats que mancomunem una part dels serveis necessaris per a mantindre's organitzativament i que es donen suport mutu en l'acció sindical independent que cadascú desplega en el seu àmbit.

De vegades, ens mirem en l'espill d'altres organitzacions de diferents territoris de l'estat i, com elles, aspirem a representar a un sector significatiu de la classe treballadora, també en termes de força representativa en el conjunt del País Valencià, a més de sector a sector. En l'estat existeixen organitzacions sectorials fortes en molts territoris, però només en algun d'ells eixa força sectorial es transforma en força amb capacitat d'incidència social i política efectiva en el seu àmbit territorial. En aquest sentit, el nivell de representativitat està en relació directa amb la capacitat organitzativa col·lectiva de cada central sindical. Per a ser una força valenciana representativa cal ser molt més que una confederació amb alguns sindicats molt forts envoltats de fortes asimetries.

UNA POLÍTICA ORGANITZATIVA PER A CADA MOMENT

Alguns dels nostres sindicats ja disposem d'una política organitzativa consolidada al llarg dels anys que modifiquen parcialment en els seus congressos segons les necessitats del moment. En canvi, la nostra organització confederal és jove, ha passat per diferents fases i no sempre l'enfortiment de les estructures col·lectives ha sigut la prioritat perquè no totes les forces que l'han anat formant al llarg dels darrers vint-i-cinc anys han estat en el mateix "moment". És convenient donar una ullada a la nostra curta història per conèixer la nostra evolució i com hem adaptat la nostra política organitzativa a les necessitats d'eixos temps i, així, estar en condicions de prendre decisions de futur avalades per la nostra experiència. Potser per això hi ha una part de l'afiliació, sobretot en l'àmbit privat d'ICS, que aposten per repensar el nostre sistema organitzatiu de cara al futur, amb l'objectiu d'anar avançant cap a una Intersindical més unitària i integrada, en la qual els diferents sindicats confederats haurien de cedir independència per a eixe fi.

El nostre congrés constituent es va celebrar en maig de 2002. En eixe any, tres organitzacions formaren la Intersindical Valenciana, la Plataforma Unitària dels Treballadors (PUT), implantada especialment en el metall de València i en algunes localitats alacantines, el Sindicat de Treballadors de l'Administració (STA), implantat en l'administració local, i la Federació de Sindicats de Treballadores i Treballadors del País Valencià (FSTPV), una organització amb quatre sindicats federats que compartien tota la seua estructura, política, fi-

1 política organitzativa necesaria para asumir el trabajo sindical
2 que nos proponemos afianzar en este congreso.

3 Es el momento de promover un debate, lo más amplio posi-
4 ble, para evitar acudir a las sesiones del congreso sólo a "vo-
5 tar" una ponencia que después no será implementada como
6 debería en la mayoría de los sindicatos de la Confederación. Es
7 el momento de debatir en cada sindicato cuáles son los com-
8 promisos que se asumirán después del congreso y cuál será la
9 cesión de soberanía que estarán en condiciones de compartir.
10 En ese sentido, la propuesta que se pase a debate y votación
11 debe contar con las necesidades de los sindicatos, así como de
12 los ofrecimientos para compensar las asimetrías existentes,
13 de forma que el debate congresual suponga la configuración
14 de una especie de "pacto previo" entre las distintas organizaci-
15 ones sobre cuáles son los mínimos y límites de cada una.

16 El tema central que debemos resolver es si, después de
17 veintitrés años, estamos en condiciones de funcionar como
18 una confederación, que es mucho más que una coordinadora
19 de sindicatos que mancomunan una parte de los servicios ne-
20 cesarios para mantenerse organizativamente y que se apoyan
21 mutuamente en la acción sindical independiente que cada uno
22 despliega en su ámbito.

23 En ocasiones, nos miramos en el espejo de otras organiza-
24 ciones de diferentes territorios del estado y, como ellas, aspi-
25 ramos a representar a un sector significativo de la clase tra-
26 bajadora, también en términos de fuerza representativa en el
27 conjunto del País Valenciano, además de sector a sector. En el
28 estado existen organizaciones sectoriales fuertes en muchos
29 territorios, pero sólo en alguno de ellos esa fuerza sectorial
30 se transforma en fuerza con capacidad de incidencia social y
31 política efectiva en su ámbito territorial. En ese sentido, el nivel
32 de representatividad está en relación directa con la capacidad
33 organizativa colectiva de cada central sindical. Para ser una
34 fuerza valenciana representativa es necesario ser mucho más
35 que una confederación con algunos sindicatos muy fuertes ro-
36 deados de fuertes asimetrías.

UNA POLÍTICA ORGANITZATIVA PARA CADA MOMENTO

37
38 Algunos de nuestros sindicatos disponemos ya de una política
39 organizativa consolidada a lo largo de los años que modifican
40 parcialmente en sus congresos según las necesidades del mo-
41 mento. En cambio, nuestra organización confederal es joven,
42 ha pasado por diferentes fases y no siempre el fortalecimiento
43 de las estructuras colectivas ha sido la prioridad porque no
44 todas las fuerzas que la han ido formando a lo largo de los
45 últimos veinticinco años han estado en el mismo "momento".
46 Es conveniente echar un vistazo a nuestra corta historia para
47 conocer nuestra evolución y cómo hemos adaptado nuestra
48 política organizativa a las necesidades de esos tiempos y, así,
49 estar en condiciones de tomar decisiones de futuro avaladas
50 por nuestra experiencia. Quizá por eso existe una parte de la
51 afiliación, sobre todo en el ámbito privado de ICS, que apuestan
52 por repensar nuestro sistema organizativo de cara al futuro,
53 con el objetivo de ir avanzando hacia una Intersindical más
54 unitaria e integrada, en la que los diferentes sindicatos confe-
55 derados deberían ceder independencia para ese fin.

56
57 Nuestro congreso constituyente se celebró en mayo de
58 2002. En ese año, tres organizaciones formaron la Intersin-
59 dical Valenciana, la Plataforma Unitaria de los Trabajadores
60 (PUT), implantada especialmente en el metal de Valencia y en
61 algunas localidades alicantinas, el Sindicato de Trabajadores
62 de la Administración (STA), implantado en la administración

nances... Estava formada per STEPV (ensenyament) STAPV (administracions públiques), STSPV (sanitat) i STPV (resta de sectors). Aquesta última organització era la transformació en quatre organitzacions federades d'una única que s'havia estructurat a partir de l'STEPV. És per això que ja disposava d'una llarga tradició i experiència organitzativa que havia començat en 1976 i que continuava sent, en essència, com en el seu començament, sense grans transformacions fins que va arribar la constitució de la Intersindical Valenciana. En aquell congrés es va debatre sobre ponències de política sindical, estatuts, carta financera i determinació d'àmbits d'actuació de cada força sindical.

En 2004 se celebra el segon congrés, el conformen les mateixes organitzacions, amb la mateixa classe de ponències, però el creixement en altres sectors motiven la creació d'un nou sindicat que agrupe els nous sectors i així naix STICS (Sindicat de la Indústria, el Comerç i els Serveis).

En 2008, celebrem el tercer congrés, aquesta vegada amb una específica ponència d'organització, complementada amb una modificació d'estatuts i canvis en el protocol d'àmbits i la carta financera, a més d'altres ponències d'acció sindical i de salut laboral. Es tracta d'una passa important perquè d'aquest congrés arranca la nostra intersindical en la forma que ara coneguem. La Federació (FSTPV) s'havia transformat en tres sindicats independents (l'altre havia sigut l'origen d'STICS), es refonen els sectors de l'administració local i de la GVA (formant STAS), s'hi incorpora el Sindicat Ferroviari (després de la constitució de l'organització estatal Confederació Intersindical (2007) i el PUT es transforma en Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall. A més, a partir d'eixe moment també s'incorpora la Intersindical Jove i les àrees i espais transversals de la FSTPV passen a la confederació, com l'Escola Sindical de Formació Melchor Botella (ESFMB), el Gabinet de Salut Laboral, el Gabinet de Normalització Lingüística, l'àrea de publicacions... que s'afegeixen a altres àrees, com la de Dones.

I arribem al IV congrés (desembre 2012). Als canvis experimentats en l'anterior congrés s'afegeixen uns altres, com la creació del Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades i dels derivats de les incorporacions de noves forces sindicals com el Col·lectiu Autònom de Treballadors (CAT), el sindicat d'Interins de la Generalitat Valenciana (IGEVA), el sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe (TUC), del sector del transport, i el sindicat Organització Sindical Unitària de Treballadors (OSUT), de les comarques de Castelló. També el sindicat de salut es transforma en Intersindical Salut amb noves incorporacions. En aquest congrés s'aposta per establir relacions conjuntes en cada comarca, per enfortir la política de formació, pel desplegament dels espais mancomunats... No obstant això, les propostes són formulades en termes generals i no en propostes concretes d'actuació.

Sens dubte, els dos anteriors congressos, el V en 2016 i el VI en 2021, representen la voluntat més gran, expressada en propostes concretes, de dotar la confederació d'una política organitzativa que donara respostes al creixement dels diferents sindicats, però com ja hem assenyalat abans la implementació de les decisions congressuals ha estat limitada. Ara, en 2025, hem de revisar i donar un fort impuls a la política organitzativa confederal perquè vaja aparellada a la del conjunt dels sindicats que la formen.

EL NOSTRE CONTEXT AL 2025

El pròxim congrés de la Intersindical Valenciana ha de partir

1 local, y la Federación (FSTPV), una organización con cuatro
2 sindicatos federados que compartían toda su estructura, polí-
3 tica, finanzas... Estaba formada por STEPV (enseñanza) STAPV
4 (administraciones públicas), STSPV (sanidad) y STPV (resto de
5 sectores). Esta última organización era la transformación en
6 cuatro organizaciones federadas de una única estructurada a
7 partir del STEPV. Es por eso que ya disponía de una larga tradi-
8 ción y experiencia organizativa que había comenzado en 1976
9 y que seguía siendo, en esencia, como en su comienzo, sin
10 grandes transformaciones hasta que llegó la constitución de
11 la Intersindical Valenciana. En ese congreso se debatió sobre
12 ponencias de política sindical, estatutos, carta financiera y de-
13 terminación de ámbitos de actuación de cada fuerza sindical.

14 En 2004 se celebra el segundo congreso, lo conforman las
15 mismas organizaciones, con la misma clase de ponencias,
16 pero el crecimiento en otros sectores motivan la creación de
17 un nuevo sindicato que agrupe a los nuevos sectores y así nace
18 STICS (Sindicato de la Industria, el Comercio y los Servicios).

19 En 2008, celebramos el tercer congreso, esta vez con una
20 específica ponencia de organización, complementada con una
21 modificación de estatutos y cambios en el protocolo de ámbi-
22 tos y la carta financiera, además de otras ponencias de acción
23 sindical y salud laboral. Se trata de un paso importante porque
24 de este congreso arranca nuestra intersindical en la forma que
25 ahora conocemos. La Federación (FSTPV) se había transfor-
26 mado en tres sindicatos independientes (el otro había sido el
27 origen de STICS), se refunden los sectores de la administración
28 local y de la GVA (formando STAS), se incorpora el Sindicato
29 Ferroviario (después de la constitución de la organización es-
30 tatal Confederación Intersindical (2007) y el PTF). además, a
31 partir de ese momento también se incorpora la Intersindical
32 Jove y las áreas y espacios transversales de la FSTPV pasan a
33 la confederación, como la Escuela Sindical de Formación Mel-
34 chor Botella (ESFMB), el Gabinete de Salud Laboral, el Gabinete
35 de Normalización Lingüística, el área de publicaciones... que se
36 añaden a otras áreas, como la de Mujeres.

37 Y llegamos al IV congreso (diciembre 2012). A los cambios
38 experimentados en el anterior congreso se añaden otros, como
39 la creación del Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas
40 y de los derivados de las incorporaciones de nuevas fuerzas
41 sindicales como el Colectivo Autónomo de Trabajadores (CAT),
42 el sindicato de Interinos de la Generalidad Valenciana (IGE-
43 VA), el sindicato de Trabajadores por la Unidad de Clase (TUC),
44 (OSUT), de las comarcas de Castelló. También el sindicato de
45 salud se transforma en Intersindical Salud con nuevas incor-
46 poraciones. En este congreso se apuesta por establecer rela-
47 ciones conjuntas en cada comarca, por fortalecer la política de
48 formación, por el despliegue de los espacios mancomunados...
49 Sin embargo, las propuestas son formuladas en términos ge-
50 nerales y no en propuestas concretas de actuación.

51 Sin duda, los dos anteriores congresos, el V en 2016 y el
52 VI en 2021, representan la mayor voluntad, expresada en pro-
53 puestas concretas, de dotar a la confederación de una política
54 organitzativa que diera respuestas al crecimiento de los dife-
55 rentes sindicatos, pero como ya hemos señalado antes la im-
56 plementación de las decisiones congressuales ha sido limitada.
57 Ahora, en 2025, debemos revisar y dar un fuerte impulso a la
58 política organitzativa confederal para que vaya aparejada a la
59 del conjunto de los sindicatos que la forman.

NUESTRO CONTEXTO EN 2025

60 El próximo congreso de la Intersindical Valenciana debe partir

del context sociopolític en què s'ha de desenvolupar, perquè de l'actual situació social i laboral deriva una línia d'acció sindical i organitzativa que té diferències significatives amb els anteriors congressos. No es tracta, doncs, només de donar una simple continuïtat al que vam aprovar anteriorment perquè eixa situació ha canviat significativament amb una situació internacional que s'encamina a un major autoritarisme, a un creixement de polítiques contràries a la identitat dels pobles i a l'alliberament nacional i, en conseqüència, al genocidi i violència; amb una tensió política i social en el marc de l'estat espanyol plagada de violència mediàtica, jurídica i física; accentuat en el camp laboral per les polítiques de concertació social i la reducció del treball sindical a espais de diàleg social i a la pèrdua accelerada de la capacitat de la iniciativa sindical; un País Valencià desplaçat a la dreta, amb un govern ancorat en la indecència i en contínua batalla de reversió de polítiques progressistes i d'odi contra la identitat pròpia..

En resum, ni en l'àmbit autonòmic, ni en l'estatal, ni en l'internacional, estem en una situació semblant a la dels dos darrers congressos, els més importants des de la configuració organitzativa de la Intersindical. Ara hem d'adaptar el disseny a una realitat més de confrontació a tots els nivells, des de l'estrictament derivat de les relacions laborals en les empreses fins a la batalla ideològica que aspira a revertir els avanços sindicals i socials que hem aconseguit al llarg dels anys. Per a poc servirà tindre una bona acció sindical empresa a empresa i sector a sector si no sabem defensar els guanys col·lectius i preparar-se per aconseguir-ne de nous.

En aquest context, Intersindical Valenciana es caracteritza per complementar el treball sindical amb l'acció sociopolítica, perquè la millora de les condicions laborals que es fa als centres de treball amb la negociació dels convenis col·lectius o els acords laborals necessita també altres espais socials que tenen a veure amb l'habitatge, la prestació dels béns comuns, els serveis públics, el medi ambient, la solidaritat o la cultura... i en qualsevol que vaja encaminat a la transformació social cap a una societat més lliure, més justa i més igualitària. Es tracta d'un treball que cal continuar, teixint aliances amb els moviments socials a tots els àmbits.

En aquest mateix sentit, també ha canviat la situació de la Intersindical que ha passat a situar-se com un valor de referència polític i social, que va més enllà de la seua implantació sectorial, i que, a més de consolidar socialment, hauria d'estendre aquesta referència al marc estrictament laboral que li és propi i que forma la primera base d'actuació des d'on desplegar la resta. El seguiment dels temes que constitueixen la base del treball sindical és una autèntica prioritat perquè no hem d'oblidar que nosaltres som un sindicat i que assumim el compromís social com un complement de classe de la nostra principal activitat, la lluita laboral i sindical.

Necessitem desplegar eixe treball perquè hem d'oferir un sindicalisme amb polítiques pròpies a les reivindicacions de les persones treballadores alhora que oferim un model en el qual són elles les protagonistes de la negociació, allunyat de les pràctiques sindicals encara hui majoritàries.

En resum, el creixement de la Intersindical en el context social de País Valencià ha augmentat de manera significativa en els darrers mesos, però això no hauria de significar que les tasques pròpies d'un sindicalisme actiu, les laborals, queden relegades. Per això, el seguiment dels temes centrals de la negociació col·lectiva (salari, seguiment de l'atur, pensions, sinistralitat, discriminacions, jornada...) han de ser l'eix cen-

del contexto sociopolítico en el que debe desarrollarse, porque de la actual situación social y laboral deriva una línea de acción sindical y organizativa que tiene diferencias significativas con los anteriores congresos. No se trata, pues, sólo de dar una simple continuidad a lo que aprobamos anteriormente porque esa situación ha cambiado significativamente con una situación internacional que se encamina a un mayor autoritarismo, a un crecimiento de políticas contrarias a la identidad de los pueblos y a la liberación nacional y, en consecuencia, al genocidio y violencia; con una tensión política y social en el marco del estado español plagada de violencia mediática, jurídica y física; acentuado en el campo laboral por las políticas de concertación social y la reducción del trabajo sindical a espacios de diálogo social y a la pérdida acelerada de la capacidad de la iniciativa sindical; un País Valenciano desplazado a la derecha, con un gobierno anclado en la indecencia y en continua batalla de reversión de políticas progresistas y de odio contra la identidad propia.

En resumen, ni en el ámbito autonómico, ni en el estatal, ni en el internacional, estamos en una situación similar a la de los dos últimos congresos, los más importantes desde la configuración organizativa de la Intersindical. Ahora debemos adaptar el diseño a una realidad más de confrontación a todos los niveles, desde lo estrictamente derivado de las relaciones laborales en las empresas hasta la batalla ideológica que aspira a revertir los avances sindicales y sociales que hemos conseguido a lo largo de los años. Para poco servirá tener una buena acción sindical empresa a empresa y sector a sector si no sabemos defender las ganancias colectivas y prepararse para conseguir nuevos.

En este contexto, Intersindical Valenciana se caracteriza por complementar el trabajo sindical con la acción sociopolítica, porque la mejora de las condiciones laborales que se hace en los centros de trabajo con la negociación de los convenios colectivos o los acuerdos laborales necesita también otros espacios sociales que tienen que ver con la vivienda, la prestación de los bienes comunes, los servicios públicos, el medio ambiente, cualquier sociedad en la sociedad, la solidaridad o la cultura... más justa y más igualitaria. Se trata de un trabajo a continuar, tejiendo alianzas con los movimientos sociales en todos los ámbitos.

En este mismo sentido, también ha cambiado la situación de la Intersindical que ha pasado a situarse como un valor de referencia político y social, que va más allá de su implantación sectorial, y que, además de consolidar socialmente, debería extender esta referencia al marco estrictamente laboral que le es propio y que forma la primera base de actuación desde la que desplegar el resto. El seguimiento de los temas que constituyen la base del trabajo sindical es una auténtica prioridad porque no debemos olvidar que nosotros somos un sindicato y que asumimos el compromiso social como complemento de clase de nuestra principal actividad, la lucha laboral y sindical.

Necesitamos desplegar ese trabajo porque debemos ofrecer un sindicalismo con políticas propias a las reivindicaciones de las personas trabajadoras a la vez que ofrecemos un modelo en el que son ellas las protagonistas de la negociación, alejado de las prácticas sindicales todavía hoy mayoritarias.

En resumen, el crecimiento de la Intersindical en el contexto social del País Valenciano ha aumentado significativamente en los últimos meses, pero esto no debería significar que las tareas propias de un sindicalismo activo, las laborales, queden relegadas. Por eso, el seguimiento de los temas centrales de la negociación colectiva (salarios, seguimiento del paro, pensiones,

tral de les nostres propostes i, per això, les estructures de la Intersindical s'han d'adaptar per actuar centralitzadament i, al mateix temps, donar el suport necessari als seus sindicats en aquesta tasca.

EL NOSTRE ESPAI SINDICAL

Necessitem que la nostra política de relacions amb altres forces sindicals tinga en compte que nosaltres volem construir una alternativa a les grans centrals sindicals en polítiques laborals i socials com en polítiques organitzatives on es respecten els principis de la democràcia, l'autonomia, l'assemblearisme...

Eixes són les nostres prioritats. Històricament, el creixement del nostre model ha sigut aclaparadorament conseqüència de dos fenòmens: l'extensió i desplegament de les nostres estructures sindicals primigènies (les de l'ensenyament entre elles) cap a la resta de serveis públics (sanitat, administració i alguna empresa privada) i la confluència entre organitzacions sorgides de les centrals sindicals tradicionals per la impossibilitat de fer un treball sindical que partira de les necessitats i decisions de les seccions sindicals de base.

Hem de preparar-nos per a ampliar aquesta evolució. Això no vol dir que nosaltres no hàgem de confluïr amb qualsevol organització que forme part de la lluita, laboral o social, de la classe treballadora. Hem de confluïr sindicalment i socialment amb totes elles, però hem de saber que la nostra aspiració real de creixement no prové de competir sindicalment amb sectors reduïts i ideològicament més definits i menys plurals sinó la de construir una alternativa real a les persones treballadores que hui s'agrupen en models sindicals de classe que representen més del 70% de les persones treballadores o que s'agrupen en les opcions "professionals" en un altre 20%.

A hores d'ara, Intersindical Valenciana té més de vint-i-sis mil persones afiliades i quasi 900 persones delegades. Els sindicats que actualment la formen són els mateixos que en l'anterior congrés, però en aquest període s'ha produït un fet important amb la constitució de Intersindical Indústria, Comerç i Serveis, una federació que agrupa al Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis (STICS), al Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall (STM), i l'Organització Sindical Unitària de Treballadors (OSUT).

A més, Intersindical Salut, Sindicat Ferroviari, Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe (TUC), Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i Serveis Públics (STAS), Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV), Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors del País Valencià (CAT-PV).

A aquests sindicats cal afegir les dues estructures sindicals que agrupen les persones joves (Intersindical Jove) i les persones jubilades i pensionistes (Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades). També estan constituïts diversos espais transversals al conjunt de la Intersindical Valenciana com ara: Intersindical Dones, Intersindical Solidària, entitat amb personalitat jurídica pròpia, amb la qual col·laborem, Intersindical Cultura, Escola Sindical de Formació Melchor Botella, Intersindical Inclusiva, i Intersindical LGTBI+.

Internament, ens organitzem en àrees de treball per impulsar la nostra política sindical: Acció Sindical, Salut Laboral i Medi Ambient, Finances, Organització, Publicacions i comunicació, Moviments Socials, Jurídica i Relacions Institucionals i Internacional.

Tant en persones afiliades com en persones electes en els

1 siniestralidad, discriminaciones, jornada...) deben ser el eje
2 central de nuestras propuestas y, por ello, las estructuras de la
3 Intersindical deben adaptarse para actuar centralizadamente y,
4 al mismo tiempo, dar el apoyo necesario a sus sindicatos.

6 NUESTRO ESPACIO SINDICAL

7 Necesitamos que nuestra política de relaciones con otras
8 fuerzas sindicales tenga en cuenta que nosotros queremos
9 construir una alternativa a las grandes centrales sindicales
10 en políticas laborales y sociales como en políticas organizati-
11 vas en las que se respetan los principios de la democracia, la
12 autonomía, el asamblearismo...

13 Esas son nuestras prioridades. Históricamente, el creci-
14 miento de nuestro modelo ha sido abrumadoramente conse-
15 cuencia de dos fenómenos: la extensión y despliegue de nues-
16 tras estructuras sindicales primigenias (las de la enseñanza
17 entre ellas) hacia el resto de servicios públicos (sanidad, ad-
18 ministración y alguna empresa privada) y la confluencia entre
19 organizaciones surgidas de las centrales sindicales tradicio-
20 nales de las secciones sindicales de base.

21 Debemos prepararnos para ampliar esta evolución. Esto no
22 significa que nosotros no tengamos que confluïr con cualquier
23 organización que forme parte de la lucha, laboral o social, de la
24 clase trabajadora. Debemos confluïr sindical y socialmente con
25 todas ellas, pero debemos saber que nuestra aspiración real de
26 crecimiento no proviene de competir sindicalmente con sectores
27 reducidos e ideológicamente más definidos y menos plurales
28 sino la de construir una alternativa real a las personas traba-
29 jadoras que hoy se agrupan en modelos sindicales de clase que
30 representan a más del 70% de las personas trabajadoras 20%.

31 En estos momentos, Intersindical Valenciana tiene más de
32 veintiséis mil personas afiliadas y casi 900 personas delegadas.
33 Los sindicatos que actualmente la forman son los mismos que
34 en el anterior congreso, pero en este período se ha producido un
35 hecho importante con la constitución de Intersindical Industria,
36 Comercio y Servicios, una federación que agrupa al Sindicato de
37 Trabajadoras y Trabajadores de la Industria, Comercio y Servi-
38 cios (STICS), al Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Metal
39 (STM), y la Organización Sindical Unitaria de Trabajadores (OSUT).

40 Además, Intersindical Salud, Sindicato Ferroviario, Sindica-
41 to de Trabajadores por la Unidad de Clase (TUC), Sindicato de
42 Trabajadoras y Trabajadores de las Administraciones y Servi-
43 cios Públicos (STAS), Sindicato de Treballadores i Treballadors
44 de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV), Colectivo Autóno-
45 mo de Trabajadoras y Trabajadores del País.

46 A estos sindicatos hay que añadir las dos estructuras sindi-
47 cales que agrupan a las personas jóvenes (Intersindical Jove)
48 y las personas jubiladas y pensionistas (Sindicato de Personas
49 Pensionistas y Jubiladas). También están constituidos varios
50 espacios transversales en el conjunto de la Intersindical Valen-
51 ciana tales como: Intersindical Mujeres, Intersindical Solidaria,
52 entidad con personalidad jurídica propia, con la que colabo-
53 ramos, Intersindical Cultura, Escuela Sindical de Formación
54 Melchor Botella, Intersindical Inclusiva, e Intersindical LGTBI+.

55 Internamente nos organizamos en áreas de trabajo para
56 impulsar nuestra política sindical: Acción Sindical, Salud La-
57 boral y Medio Ambiente, Finanzas, Organización, Publicaciones
58 y comunicación, Movimientos Sociales, Jurídica y Relaciones
59 Institucionales e Internacional.

60 Tanto en personas afiliadas como en personas electas en
61 los distintos procesos tenemos una clara asimetría de repre-
62 sentación porque a la mayoría sindical obtenida en el conjun-

diferents processos tenim una clara asimetria de representació perquè a la majoria sindical obtinguda en el conjunt dels serveis públics no se l'afegeix una majoria en el sector privat. Som el primer sindicat en el marc de la Mesa General de la Funció Pública, però eixa majoria queda limitada en el sector privat a algunes grans empreses. D'igual manera la nostra implantació territorial també és asimètrica. Tenim presència en tot el territori valencià en l'ensenyament, les administracions públiques o la salut, però en l'empresa privada la implantació més gran es concentra en les comarques centrals i en alguns sectors laborals.

No obstant això, el creixement ha estat imparable, duplicant els resultats en afiliació i representants sindicals als de fa dotze anys. En aquest creixement destaquen els resultats en el sector privat, en gran part corresponents a ICS, especialment en els últims quatre anys passant de 132 representants sindicals a 272 representants en el tercer trimestre de 2024, sent una part important d'eixe creixement de més del 50% resultat de la decisió presa per Intersindical Valenciana en el seu VI Congrés de reforçar el sector privat.

Comparativa de persones delegades 2012-2024

	Funcionariat		sector privat		total	
	2012	2024	2012	2024	2012	2024
Alacant	59	98	40	72	99	170
València	127	154	180	401	307	555
Castelló	48	61	19	30	67	91
Total	234	313	239	503	473	816*

* Inclosos els prestatariats, no recorreguts ni prorrogats

Evolució de persones delegades 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VALENCIA	393	408	449	459	520	570
ALACANT	137	154	156	179	175	177
CASTELLO	94	97	97	91	94	97
PAIS VALENCIA	624	659	702	729	789	844*

Afiliació i persones delegades per sindicats 2025

	STE PV	Int. er. sin. dic. al Sa. lut.	ST AS	IC S	T U C	S F	C A T	Tota l	Dade s ante rior cong. res	Inc re me nt
Afiliació juliol 2025	12195	6622	4256	2950	268	125	68	24484	21.913	4.571
Delegades i delegats sindicals	245	74	284	271	5	4	4	887*	659	228

* Inclosos els prestatariats

	AFILIACIÓ					REPRESENTACIÓ				
	STE PV	ICS	STA S	SAL UT	RES TA	STE PV	ICS	STA S	SAL UT	RES TA
I. València										
València-	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Ribera	x	x	x	x		x	x	x	x	
l'Horta Sud	x	x	x	x		x	x	x	x	
l'Horta Nord	x	x	x	x		x	x	x	x	
el Camp de Morvedre	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Vall d'Albaida	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Safor	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Plana d'Utiel- Requena	x	x	x	x		x	x			
la Finca de Buñol	x	x	x	x		x	x	x		
el Camp de Túria	x	x	x	x		x	x	x		
la Canal de Navarrés	x	x						x	x	
la Vall d'Aona	x		x							
el H A C O d'Ademús	x									
els Serrans	x		x						x	
la Costera	x		x	x					x	
I. Alacant										
l'Alacantí	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Baix Vinalopó	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Baix Segura	x	•	x	x		x	x	x	x	
la Marina Alta	x	•	x	x		x	x	x	x	
la Marina Baixa	x	•	x	x		x	x	x	x	
L'ATC d'Alacantí - el Comtat	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Vinalopó	x	•	x	x		x	x	x	x	
I. Castelló										
la Plana Alta	x	•	x	x		x	x	x	x	
la Plana Baixa	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Baix Maestrat	x		x	x		x	x	x	x	
l'Alt Maestrat	x					x	x			
l'Alt Palància	x	•	x			x	x			
l'ASCITAEN	x	•	x			x	x			
els Ports	x		x			x		x		

to de los servicios públicos no se le añade una mayoría en el sector privado. Somos el primer sindicato en el marco de la Mesa General de la Función Pública, pero esa mayoría queda limitada en el sector privado a algunas grandes empresas. De igual modo nuestra implantación territorial también es asimétrica. Tenemos presencia en todo el territorio valenciano en la enseñanza, las administraciones públicas o la salud, pero en la empresa privada la mayor implantación se concentra en las comarcas centrales y en algunos sectores laborales.

Sin embargo, el crecimiento ha sido imparable, duplicando los resultados en afiliación y representantes sindicales a los de hace doce años. En este crecimiento destacan los resultados en el sector privado, en gran medida correspondientes a ICS, especialmente en los últimos cuatro años pasando de 132 representantes sindicales a 272 representantes en el tercer trimestre de 2024, siendo una parte importante de ese crecimiento de más del 50% resultado de la decisión tomada por Intersindical Valenciana en su VI Congreso de reforzar el sector privado.

Comparativa de personas delegadas 2012-2024

	Funcionariat		sector privat		total	
	2012	2024	2012	2024	2012	2024
Alacant	59	98	40	72	99	170
València	127	154	180	401	307	555
Castelló	48	61	19	30	67	91
Total	234	313	239	503	473	816*

* Inclosos els prestatariats, no recorreguts ni prorrogats

Evolució de personas delegadas 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VALENCIA	393	408	449	459	520	570
ALACANT	137	154	156	179	175	177
CASTELLO	94	97	97	91	94	97
PAIS VALENCIA	624	659	702	729	789	844*

* Inclosos els prestatariats

Afiliación y personas delegadas por sindicatos 2025

	STE PV	Int. er. sin. dic. al Sa. lut.	ST AS	IC S	T U C	S F	C A T	Tota l	Dade s ante rior cong. res	Inc re me nt
Afiliació juliol 2025	12195	6622	4256	2950	268	125	68	24484	21.913	4.571
Delegades i delegats sindicals	245	74	284	271	5	4	4	887*	659	228

* Inclosos els prestatariats

	AFILIACIÓ					REPRESENTACIÓ				
	STE PV	ICS	STA S	SAL UT	RES TA	STE PV	ICS	STA S	SAL UT	RES TA
I. València										
València-	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Ribera	x	x	x	x		x	x	x	x	
l'Horta Sud	x	x	x	x		x	x	x	x	
l'Horta Nord	x	x	x	x		x	x	x	x	
el Camp de Morvedre	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Vall d'Albaida	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Safor	x	x	x	x		x	x	x	x	
la Plana d'Utiel- Requena	x	x	x	x		x	x			
la Finca de Buñol	x	x	x	x		x	x	x		
el Camp de Túria	x	x	x	x		x	x	x		
la Canal de Navarrés	x	x						x	x	
la Vall d'Aona	x		x							
el H A C O d'Ademús	x									
els Serrans	x		x						x	
la Costera	x		x	x					x	
I. Alacant										
l'Alacantí	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Baix Vinalopó	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Baix Segura	x	•	x	x		x	x	x	x	
la Marina Alta	x	•	x	x		x	x	x	x	
la Marina Baixa	x	•	x	x		x	x	x	x	
L'ATC d'Alacantí - el Comtat	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Vinalopó	x	•	x	x		x	x	x	x	
I. Castelló										
la Plana Alta	x	•	x	x		x	x	x	x	
la Plana Baixa	x	•	x	x		x	x	x	x	
el Baix Maestrat	x		x	x		x	x	x	x	
l'Alt Maestrat	x					x	x			
l'Alt Palància	x	•	x			x	x			
l'ASCITAEN	x	•	x			x	x			
els Ports	x		x			x		x		

L'ORGANITZACIÓ

La presència de la Intersindical en la societat valenciana és important i en els darrers temps ens hem plantejat assumir nous reptes que van més enllà del que pensàvem fa poc. Un exemple d'això és la convocatòria de la vaga general del 29 de maig de 2025, on s'ha evidenciat el pes polític de la Intersindical, en veure's capacitada per adoptar decisions de primer nivell d'acció social, de reconeixement i de visibilitat pública (amb independència del resultat de la vaga). Aquesta però, ha tingut una molt millorable implicació de les seues estructures organitzatives sectorials i, per tant, han limitat el desenvolupament de la mateixa convocatòria. Si la Intersindical Valenciana vol continuar actuant com a referent sindical i ciutadà de la societat valenciana ha de preparar-se per a visualitzar-se i actuar també com un tot i no només com una suma de parts i ha de bastir una estructura organitzativa comarcal, com ja succeeix en algunes comarques, que impulse el seu paper com a referent sindical del País Valencià.

En aquest context hem de considerar algunes propostes sobre la política d'organització:

1. La implantació dels sindicats de la Intersindical ha estat ascendent quant a persones afiliades i a sectors. Però que les parts han crescut no deriva necessàriament en poder dir que la Intersindical ha crescut de la mateixa manera. Si més no, el reforçament dels àmbits d'actuació no han generat un augment del coneixement global de la nostra activitat ni entre els mateixos sectors ni entre els territoris.

Per això, les àrees de treball han de comptar amb la dedicació, en primer lloc, de les persones que pertanyen al Secretariat Confederal, però també de les persones que formen part dels òrgans sindicals dels sindicats confederats, de les delegades i delegats, permanents sindicals i afiliació per garantir el compliment i enfortiment del nostre model sindical i el seu funcionament quotidià. En aquest sentit, **hem de prestar una especial atenció a l'Àrea d'Organització** com una eina dinamitzadora i coordinadora del treball intersindical dotant-la d'un equip de persones i recursos per la seua tasca adequada. Així mateix, hem de potenciar les relacions entre les diferents persones responsables de les diferents àrees de cada sindicat, establint reunions periòdiques, en especial en moments d'accions sindicals comunes: pressuposts, projectes legislatius generals, mobilitzacions transversals...

Garantir el coneixement mutu per fer possible la cohesió, formació i extensió del sindicat implica saber quina és la nostra realitat i a quins sectors representem. Per això hem de garantir decisions aprovades anteriorment com disposar d'un **cens unificat de les persones delegades i dels permanents sindicals de tots els àmbits sectorials i territorials** per remetre informació, documents i convocatòries que afecten el conjunt dels sectors i de la Intersindical Valenciana.

2. L'asimetria dels sindicats és l'origen d'algunes disfuncions quant a la implicació de les persones en les tasques de la Intersindical. A més, provoca situacions d'estrés organitzatiu d'unes organitzacions respecte d'altres perquè han d'estar contínuament actuant de motor de la Intersindical. Per això, hem d'augmentar la nostra implantació i creixement sectorial i global. Per complementar-ho és necessari **revisar els actuals Plans d'Extensió** a tots els àmbits – sectorials i territorials – prioritzant sectors i col·lectius a treballar i destinant els recursos i les persones necessàries per a fer-ho. Aquests plans han de comptar amb la dedicació i col·laboració de les persones

LA ORGANIZACIÓN

La presencia de la Intersindical en la sociedad valenciana es importante y en los últimos tiempos nos hemos planteado asumir nuevos retos que van más allá de lo que pensábamos recientemente. Un ejemplo de ello es la convocatoria de la huelga general del 29 de mayo de 2025, en la que se ha evidenciado el peso político de la Intersindical, al verse capacitada para adoptar decisiones de primer nivel de acción social, de reconocimiento y de visibilidad pública (con independencia del resultado de la huelga). Ésta, sin embargo, ha tenido una muy mejorable implicación de sus estructuras organizativas sectoriales y, por tanto, han limitado el desarrollo de la misma convocatoria. Si la Intersindical Valenciana quiere continuar actuando como referente sindical y ciudadano de la sociedad valenciana debe prepararse para visualizarse y actuar también como un todo y no sólo como una suma de partes y debe construir una estructura organizativa comarcal, como ya sucede en algunas comarcas, que impulse su papel como referente sindical del País Valenciano.

En este contexto debemos considerar algunas propuestas sobre la política de organización:

1. La implantación de los sindicatos de la Intersindical ha sido ascendente en cuanto a personas afiliadas y sectores. Pero que las partes han crecido no deriva necesariamente al poder decir que la Intersindical ha crecido de la misma forma. Al menos, el reforzamiento de los ámbitos de actuación no ha generado un aumento del conocimiento global de nuestra actividad ni entre los propios sectores ni entre los territorios.

Por eso, las áreas de trabajo deben contar con la dedicación, en primer lugar, de las personas que pertenecen al Secretariado Confederal, pero también de las personas que forman parte de los órganos sindicales de los sindicatos confederados, de las delegadas y delegados, permanentes sindicales y afiliación para garantizar el cumplimiento y refuerzo de nuestro modelo sindical y su funcionamiento cotidiano. En este sentido, **debemos prestar una especial atención al Área de Organización** como una herramienta dinamizadora y coordinadora del trabajo intersindical dotándola de un equipo de personas y recursos por su labor adecuada. Asimismo, debemos potenciar las relaciones entre las diferentes personas responsables de las diferentes áreas de cada sindicato, estableciendo reuniones periódicas, en especial en momentos de acciones sindicales comunes: presupuestos, proyectos legislativos generales, movilizaciones transversales...

Garantizar el conocimiento mutuo para hacer posible la cohesión, formación y extensión del sindicato implica saber cuál es nuestra realidad y en qué sectores representamos. Por eso debemos garantizar decisiones aprobadas anteriormente como disponer de un **censo unificado de las personas delegadas y de los permanentes sindicales de todos los ámbitos sectoriales y territoriales** para remitir información, documentos y convocatorias que afectan al conjunto de los sectores y de la Intersindical Valenciana.

2. La asimetría de los sindicatos es el origen de algunas disfunciones en cuanto a la implicación de las personas en las tareas de la Intersindical. Además, provoca situaciones de estrés organizativo de unas organizaciones respecto a otras porque deben estar continuamente actuando de motor de la Intersindical. Por eso, debemos aumentar nuestra implantación y crecimiento sectorial y global. Para complementarlo es necesario **revisar los actuales Planes de Extensión** en todos los ámbitos – sectoriales y territoriales – priorizando a sectores y colectivos a trabajar y destinando los recursos y las

delegades, afiliades i les diferents estructures sectorials i territorials existents. També hem de promoure la visibilitat de la Intersindical Valenciana a tots els nivells, des de les actuacions en l'acció sindical de l'empresa/sectors a la presència en accions socials i ciutadanes o en la senyalització de les diferents seus, que haurien de comptar amb material divulgatiu del treball i de les activitats dels diferents sindicats.

3. L'esforç econòmic que comporta l'activitat intersindical també ha generat en el passat controvèrsies per la diferent estructura financera dels sindicats (amb algunes millores últimament) i per la diferent destinació de gran part dels seus recursos que promouen els sindicats.

Això és així perquè els sindicats que en formen part de la Intersindical Valenciana tenen total sobirania per decidir tot el que afecta les persones afiliades, incloent-hi les quotes d'afiliació. Aquesta qüestió s'ha de respectar, però en la mesura que la diferent realitat econòmica de les persones treballadores dels diferents sectors marca la possibilitat de generar els recursos necessaris per al funcionament de cada sindicat i, en conseqüència dels destinats a la pròpia intersindical, cal establir uns criteris compartits. En l'anterior congrés vam determinar que caldria anar unificant progressivament en la línia que les persones que tinguen un mateix salari o prestació paguen el mateix independentment del sindicat confederat on estiguen afiliades.

I hem avançat en aquest sentit. Caldrà que la comissió econòmica confederal i de la resta dels sindicats revisen l'execució de l'acordat i posen les bases per a **continuar mancomunant els diversos serveis** que presten els sindicats confederats i cobrir les necessitats d'atenció especialitzada que la confederació hauria de posar a disposició dels sindicats: assessorament econòmic en convenis, estudis de salut laboral, seguiment de la seguretat social i de les pensions.

4. Derivat dels anteriors punts trobem la necessitat de mantindre la presencialitat de tots els sindicats en els diferents territoris a partir de les **seus obertes**, amb una realitat també asimètrica quant a la territorialitat i al règim de manteniment. Disposem d'una xarxa significativa de seus centrals i comarcals, en alguns casos a càrrec de la pròpia intersindical i en altres de seus dels diferents sindicats, però necessitem "tancar" una política que tinga una base unificada i comuna que rendibilitze les seus disponibles. És per això que hem d'elaborar un mapa de la nostra presència intersectorial en tot el territori valencià per desplegar iniciatives de confluència. Si les persones de cada comarca i de diferent sector no troben espais de confluència mai podran treballar cap procés de creixement col·laboratiu.

Hem obert noves seus i reformat altres arreu del País Valencià per facilitar la informació, l'assessorament i la defensa de les treballadores i treballadors de manera més pròxima. Aquestes noves seus ha estat la seu del Port de Sagunt i la seu de la Vall d'Uixò, que ara té nova localització i depèn directament d'IV. També han estat traslladades i reformades les seus d'Alcoi i la de Bunyol, que ha estat adquirida per l'STEPV. Així mateix estan en procés de reforma les noves seus de l'STEPV de Gandia i Alacant.

Hem de crear un protocol de col·laboració entre els diferents sindicats i la Intersindical que actue com a eina de transició a un futur en què seria desitjable que la xarxa de seus territorials (no les centrals) fora administrada i sostinguda de

1 personas necesarias para hacerlo. Estos planes deben contar
2 con la dedicación y colaboración de las personas delegadas,
3 afiliadas y las diferentes estructuras sectoriales y territoriales
4 existentes. También debemos promover la visibilidad de la In-
5 tersindical Valenciana a todos los niveles, desde las actuacio-
6 nes en la acción sindical de la empresa/sectores a la presencia
7 en acciones sociales y ciudadanas o en la señalización de las
8 diferentes sedes, que deberían contar con material divulgativo
9 del trabajo y de las actividades de los distintos sindicatos.

10
11 3. El esfuerzo económico que comporta la actividad intersin-
12 dical también ha generado en el pasado controversias por la
13 diferente estructura financiera de los sindicatos (con algunas
14 mejoras últimamente) y por el distinto destino de gran parte de
15 sus recursos que promueven los sindicatos.

16 Esto es así porque los sindicatos que forman parte de la In-
17 tersindical Valenciana tienen total soberanía para decidir todo
18 lo que afecta a las personas afiliadas, incluyendo las cuotas de
19 afiliación. Esta cuestión debe respetarse, pero en la medida en
20 que la diferente realidad económica de las personas trabajado-
21 ras de los diferentes sectores marca la posibilidad de generar
22 los recursos necesarios para el funcionamiento de cada sindi-
23 cato y, en consecuencia de los destinados a la propia intersin-
24 dical, es necesario establecer unos criterios compartidos. En el
25 anterior congreso determinamos que habría que ir unificando
26 progresivamente en la línea que las personas que tengan un
27 mismo salario o prestación pagan lo mismo independientemente
28 del sindicato confederado en el que estén afiliadas.

29 Y hemos avanzado en ese sentido. Será necesario que la
30 comisión económica confederal y del resto de los sindicatos
31 revisen la ejecución de lo acordado y sientan las bases para
32 **seguir mancomunando los diversos servicios** que prestan los
33 sindicatos confederados y cubrir las necesidades de atención
34 especializada que la confederación debería poner a disposi-
35 ción de los sindicatos: asesoramiento económico en convenios,
36 estudios de salud laboral, seguimiento de la seguridad social.

37
38 4. Derivado de los anteriores puntos encontramos la necesidad
39 de mantener la presencialidad de todos los sindicatos en los
40 distintos territorios a partir de sus **sedes abiertas**, con una re-
41 alidad también asimétrica en cuanto a la territorialidad y al ré-
42 gimen de mantenimiento. Disponemos de una red significativa
43 de sedes centrales y comarcals, en algunos casos a cargo de
44 la propia intersindical y en otras de sedes de los distintos sin-
45 dicatos, pero necesitamos "cerrar" una política que tenga una
46 base unificada y común que rentabilice las sedes disponibles.
47 Por eso debemos elaborar un mapa de nuestra presencia in-
48 tersectorial en todo el territorio valenciano para desplegar ini-
49 ciativas de confluencia. Si las personas de cada comarca y de
50 distinto sector no encuentran espacios de confluencia, nunca
51 podrán trabajar ningún proceso de crecimiento colaborativo.

52 Hemos abierto nuevas sedes y reformado otras a lo largo
53 del País Valenciano para facilitar la información, el asesorami-
54 ento y la defensa de las trabajadoras y trabajadores de manera
55 más cercana. Estas nuevas sedes han sido la sede del Puer-
56 to de Sagunto y la sede del Vall d'Uixò, que ahora tiene nueva
57 localización y depende directamente de IV. También han sido
58 trasladadas y reformadas las sedes de Alcoy y la de Buñol, que
59 ha sido adquirida por el STEPV. Asimismo están en proceso de
60 reforma las nuevas sedes del STEPV de Gandia y Alicante.

61 Debemos crear un protocolo de colaboración entre los dife-
62 rentes sindicatos y la Intersindical que actúe como herramien-

manera conjunta i que donara cobertura efectiva a la creació dels **Punts Intersindicals d'Assessorament Laboral (PIAL)** aprovat en el darrer congrés. Per això, el primer consell confederal després del congrés hauria de tancar aquest tema, que porta en estudi des de fa anys. Estudiarem la possibilitat d'obrir PIAL en noves comarques com ara el Baix Maestrat o la Marina Alta, per exemple, analitzant la viabilitat de situar-les a les seues d'organitzacions comarcals afins.

5. La difusió de les activitats de la Intersindical no es realitza d'igual manera en tots els sindicats. Hi ha sindicats que traslladen tota la informació (o la gran majoria) que genera la Intersindical a les seues persones afiliades i altres que no ho fan. Parlem de les convocatòries de les assemblees per als consells, la vaga general, les mobilitzacions diverses, la informació de les àrees... Aquesta diferent realitat s'ha comprovat en com ha funcionat la transmissió de la informació i, amb això, de la presa de decisions en les passades mobilitzacions. D'eixes deficiències han sorgit diferents implicacions i participació.

En els darrers congressos es van aprovar algunes mesures per impulsar el treball i les relacions intersindicals en els àmbits funcionals i territorials i per cohesionar el sindicat. Una d'aquelles iniciatives va ser la creació de les **Coordinadores Intersindicals** en els àmbits comarcals i intercomarcals, amb una estructura senzilla per garantir el seu correcte funcionament en què hi estiguen presents tots els sindicats que tinguen implantació en el respectiu àmbit territorial. I també va ser aprovada la convocatòria d'assemblees generals de persones afiliades o de treballadores i treballadors en els diferents àmbits funcionals i territorials per tractar i decidir sobre els assumptes relacionats amb la línia sindical. Malauradament, i de nou, no s'ha avançat massa en aquesta línia. Per això, torna a ser necessari planificar la constitució de les coordinadores a tots els territoris per impulsar el nostre treball sindical i millorar la nostra acció sindical i actuació sociopolítica, en especial en diversos processos de negociacions o de lluita, com en la darrera convocatòria de vaga general. Hem de garantir la participació de les persones afiliades en la vida orgànica del sindicat i en les àrees de treball, així com en la determinació de la nostra política sindical, amb les nostres àrees de treball i estructures sindicals obertes a la participació de les persones afiliades.

Per a la configuració comarcal, el primer pas serà la elaboració d'un protocol que unifique i determine els àmbits comarcals amb entitat suficient per al seu funcionament, agrupant les comarques corresponents

6. Disposar d'una política de **comunicació comuna** implica i obliga a fer-la servir. Només amb una difusió universal de les publicacions i comunicacions intersindicals és possible fomentar una cultura del coneixement mutu de persones, sectors, sindicats... que formen part de la realitat de la Intersindical Valenciana. Si les nostres publicacions només s'han de distribuir entre els sindicats que ja disposen de publicacions pròpies, caldrà replantejar el model. I això val per a la revista Intersindical com per a la de la confederació, El Clarió.

Hem de **garantir la difusió de les nostres publicacions** com la millor mesura per portar d'un àmbit a un altre les nostres experiències i estendre les decisions confederals. El butlletí digital que ha vist la llum aquest 2025 per a tots els

1 ta de transició a un futuro en el que seria deseable que la red
2 de sedes territoriales (no las centrales) fuera administrada y
3 sostenida de forma conjunta y que diera cobertura efectiva a
4 la creación de los Puntos Intersindicales de Asesoramiento
5 Laboral (PIAL) aprobado. Por eso, el primer consejo confede-
6 ral después del congreso debería cerrar este tema, que lleva
7 en estudio desde hace años. Estudiaremos la posibilidad de
8 abrir PIAL en nuevas comarcas como el Baix Maestrat o la Ma-
9 rina Alta, por ejemplo, analizando la viabilidad de situándolas
10 en las sedes de organizaciones comarcales afines.

11
12 5. La difusión de las actividades de la Intersindical no se realiza
13 de igual modo en todos los sindicatos. Hay sindicatos que tras-
14 ladan toda la información (o la mayoría) que genera la Intersin-
15 dical a sus personas afiliadas y otros que no lo hacen. Habla-
16 mos de las convocatorias de las asambleas para los consejos, la
17 huelga general, las movilizaciones diversas, la información de
18 las áreas... Esta diferente realidad se ha comprobado en cómo
19 ha funcionado la transmisión de la información y, con ello, de la
20 toma de decisiones en las pasadas movilizaciones. De esas de-
21 ficiencias han surgido diferentes implicaciones y participación.

22 En los últimos congresos se aprobaron algunas medidas
23 para impulsar el trabajo y las relaciones intersindicales en los
24 ámbitos funcionales y territoriales y para cohesionar el sindica-
25 to. Una de esas iniciativas fue la creación de las **Coordinadoras**
26 **Intersindicales** en los ámbitos comarcales e intercomarcales,
27 con una estructura sencilla para garantizar su correcto funci-
28 onamiento en la que estén presentes todos los sindicatos que
29 tengan implantación en el respectivo ámbito territorial. Y tam-
30 bién fue aprobada la convocatoria de asambleas generales de
31 personas afiliadas o de trabajadoras y trabajadores en los dis-
32 tintos ámbitos funcionales y territoriales para tratar y decidir
33 sobre los asuntos relacionados con la línea sindical. Desgra-
34 ciadamente, y de nuevo, no se ha avanzado demasiado en esta
35 línea. Por eso, vuelve a ser necesario planificar la constitución
36 de las coordinadoras en todos los territorios para impulsar nu-
37 estro trabajo sindical y mejorar nuestra acción sindical y actu-
38 ación sociopolítica, en especial en diversos procesos de nego-
39 ciaciones o de lucha, como en la última convocatoria de huelga
40 general. Debemos garantizar la participación de las personas
41 afiliadas en la vida orgánica del sindicato y en las áreas de tra-
42 bajo, así como en la determinación de nuestra política sindical,
43 con nuestras áreas de trabajo y estructuras sindicales abiertas
44 a la participación de las personas afiliadas.

45 Para su configuración comarcal, el primer paso será la ela-
46 boración de un protocolo que unifique y determine los ámbi-
47 tos comarcales con entidad suficiente para su funcionamiento,
48 agrupando las comarcas correspondientes

49
50 6. Disponer de una política de **comunicación común** implica y
51 obliga a utilizarla. Sólo con una difusión universal de las publi-
52 caciones y comunicaciones intersindicales es posible fomen-
53 tar una cultura del mutuo conocimiento de personas, sectores,
54 sindicatos... que forman parte de la realidad de la Intersindical
55 Valenciana. Si nuestras publicaciones sólo deben distribuirse
56 entre los sindicatos que ya disponen de publicaciones propias,
57 habrá que replantear el modelo. Y esto vale para la revista In-
58 tersindical como para la de la confederación, El Clarió.

59 Debemos **garantizar la difusión de nuestras publicaciones**
60 como la mejor medida para llevar de un ámbito a otro nuestras
61 experiencias y extender las decisiones confederales. El boletín
62 digital que ha visto la luz en 2025 para todos los sindicatos con-

sindicats confederals, junt a la revista en paper i digital, les xarxes socials, l'espai web, els díptics o els cartells, estan servant per a millorar la coordinació, cohesió i acció sindical, tant dels sindicats confederats com de la Intersindical Valenciana.

Així mateix, cominarem als sindicats confederals a utilitzar el nom complet d'Intersindical Valenciana als respectius logotips i en la seua imatge corporativa.

7. Les tasques que ens són pròpies com a sindicat necessiten una política de formació que ens ajude a dur-les endavant i a això hem dedicat una part del nostre treball en comú. Però amb el creixement de les polítiques de l'extrema dreta mundial i la difusió de l'odi com a recurs d'enfrontament entre les persones, necessitem potenciar una política de formació de caràcter intersindical que complemente la que intentem oferir en cada sector perquè és l'única manera de posar en contacte diferents realitats i necessitats i adoptar decisions comunes.

Per això, hem de continuar treballant la formació de totes les delegades i delegats sindicals, els membres dels diferents òrgans sindicals, la nostra militància i afiliació. Els Plans Formatius i les Escoles Sindicals que executa l'Escola Sindical de Formació Melchor Botella són una eina molt útil per fer-ho i que cal mantindre i impulsar per a garantir que la nostra gent tinga una formació laboral, sindical i política adequada per una correcta defensa de les treballadores i treballadors que representem. Entre altres iniciatives, cal **realitzar anualment una escola sindical** de tota la intersindical per anar generant sinèrgies comunes entre tots els sindicats confederats.

8. Les dinàmiques de treball amb altres sindicats de la **Confederació Intersindical** (de ple dret o de cartes de relacions) han de ser visibles per al conjunt de les persones afiliades. El nou context polític i social i les perspectives de futur la fan més necessària que mai perquè alguns dels reptes del sindicalisme en el futur més pròxim obliguen a contemplar l'acció en el context espanyol i europeu.

Aquesta consideració també s'ha de fer extensiva a tots els altres sindicats o moviments socials amb els quals tenim lligams de treball comú.

9. Hem de **revisar el nostre funcionament** perquè les darreres experiències demostren que no és suficient un mecanisme habitual per a situacions extraordinàries que necessiten una major implicació. I més quan el nostre funcionament intern està sotmés a forts desequilibris i asimetries que ja han estat enunciatades anteriorment. Així, no n'hi ha prou amb convocar assemblees amb una participació limitada per als consells confederals o per a decisions que impliquen una forta càrrega participativa dels sindicats i de totes les persones afiliades, com és una vaga general. Hem de garantir, també estatutàriament, la implicació més gran possible de totes les persones i estructures que han de participar.

10. Tot l'anterior no serà possible sense disposar d'una potent àrea d'organització intersectorial, que incorpore regularment, les diferents responsabilitats sectorials d'organització.

11. La situació laboral i social d'una part important dels joves, també d'altres sectors i col·lectius socials, està caracteritzada per la precarietat, no només laboral, sinó també social i vital. En la mesura de les nostres possibilitats hem

federales, junto a la revista en papel y digital, las redes sociales, el espacio web, los dípticos o los carteles, están sirviendo para mejorar la coordinación, cohesión y acción sindical, tanto de los sindicatos confederados como de la Intersindical Valenciana.

Así mismo, cominaremos a los sindicatos confederales a utilizar el nombre completo de Intersindical Valenciana a los respectivos logotipos y en su imagen corporativa.

7. Las tareas que nos son propias como sindicato necesitan una política de formación que nos ayude a llevarlas adelante y hemos dedicado a ello una parte de nuestro trabajo en común. Pero con el crecimiento de las políticas de la extrema derecha mundial y la difusión del odio como recurso de enfrentamiento entre las personas, necesitamos potenciar una política de formación de carácter intersindical que complemente la que intentamos ofrecer en cada sector porque es la única forma de poner en contacto diferentes realidades y necesidades y adoptar decisiones comunes.

Por eso, debemos continuar trabajando la formación de todas las delegadas y delegados sindicales, los miembros de los diferentes órganos sindicales, nuestra militancia y afiliación. Los Planes Formativos y las Escuelas Sindicales que ejecuta la Escuela Sindical de Formación Melchor Botella son una herramienta muy útil para ello y que es necesario mantener e impulsar para garantizar que nuestra gente tenga una formación laboral, sindical y política adecuada para una correcta defensa de las trabajadoras y trabajadores que representamos. Entre otras iniciativas, es necesario **realizar anualmente una escuela sindical** de toda la intersindical para ir generando sinergias comunes entre todos los sindicatos confederados.

8. Las dinámicas de trabajo con otros sindicatos de la **Confederación Intersindical** (de pleno derecho o de cartas de relaciones) deben ser visibles para el conjunto de las personas afiliadas. El nuevo contexto político y social y las perspectivas de futuro la hacen más necesaria que nunca porque algunos de los retos del sindicalismo en el futuro más cercano obligan a contemplar la acción en el contexto español y europeo.

Esta consideración también debe hacerse extensiva a todos los demás sindicatos o movimientos sociales con los que tenemos vínculos de trabajo común.

9. Debemos revisar nuestro funcionamiento porque las últimas experiencias demuestran que no es suficiente un mecanismo habitual para situaciones extraordinarias que necesitan una mayor implicación. Máxime cuando nuestro funcionamiento interno está sometido a fuertes desequilibrios y asimetrías que ya han sido enunciatadas anteriormente. Así, no es suficiente con convocar asambleas con una participación limitada para los consejos confederales o para decisiones que implican una fuerte carga participativa de los sindicatos y de todas las personas afiliadas, como es una huelga general. Debemos garantizar, también estatutariamente, la mayor implicación posible de todas las personas y estructuras que deben participar.

10. Todo lo anterior no será posible sin disponer de una potente área de organización intersectorial, que incorpore regularmente, las distintas responsabilidades sectoriales de organización.

11. La situación laboral y social de una parte importante de los jóvenes, también de otros sectores y colectivos sociales, está caracterizada por la precariedad, no sólo laboral, sino también

de **facilitar la integració al sindicat i l'assessorament als joves i a les persones immigrades** que treballen precàriament al camp, la indústria, la restauració i el turisme, la neteja i recollida de deixalles, les cures de la gent gran, etc. La Intersindical Valenciana ha d'oferir una alternativa organitzativa a aquets col·lectius precaris, així com alternatives sindicals centrades en combatre la precarietat. La renovació i l'enfortiment de la nostra confederació passa, entre altres coses, per la dinamització de la Intersindical Jove i per la incorporació de les persones joves i/o immigrants a tots els àmbits sindicals.

12. Apostar per un sindicalisme de lluita necessita de garanties perquè totes les persones puguen exercir els seus drets. Per això, hem de posar en marxa un model de **caixa de resistència per a vagues** que done garanties a totes les persones que vulguen exercir el dret de vaga. La caixa de resistència s'ha demostrat molt efectiva en lluites d'empresa que s'han guanyat i que han arrossegat a més empreses del sector en el seu àmbit geogràfic. La caixa és especialment important en el cas de les empreses privades amb baixos convenis i, per tant, amb poca capacitat de mantindre una mobilització per part de les persones treballadores. Però també pot ser important en el sector públic, amb salaris molt diferents i amb taxes de precarietat altes.

DOS CASOS ESPECÍFICOS

Tenim dues estructures orgàniques que disposen d'una completa autonomia en la configuració del seu model organitzatiu, la Intersindical Jove i el Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades. Ambdues tenen participació directa en els òrgans de la Intersindical, però la seua vitalitat com a organització està limitada i no es correspon amb les possibilitats que haurien de tindre.

Els nostres estatuts no concreten molt el seu funcionament i així diuen que la "Intersindical Jove, organitza les persones joves que en formen part dels diversos sindicats de la Intersindical Valenciana." i que el "Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades, que integra les persones jubilades." La resta de la regulació correspon als mateixos àmbits, el jove i el de les persones jubilades. Però les decisions corresponents a la regulació de les estructures especials no afecten orgànicament les decisions sobre les estructures dels sindicats sectorials.

Amb això, les persones joves que pertanyen als diferents sindicats no es veuen incloses en la Intersindical Jove i, potser fins i tot, no coneixen la seua existència i possibilitat de participació. En l'anterior congrés vam escriure, i cal garantir el seu compliment, que "*L'autoorganització de la gent jove, la seua participació en els òrgans i a la política sindical, no només a la política que els hi afecta directament com a col·lectiu sinó a la global dels sindicats confederats i de la confederació, ha de ser una prioritat a la qual cal dedicar persones i recursos econòmics. És per això que hem d'impulsar un procés de refundació de la Intersindical Jove en els pròxims mesos per garantir-ho. La renovació i l'enfortiment de la nostra confederació passa, entre altres coses, per la dinamització de la Intersindical Jove i per la incorporació de les persones joves a tots els àmbits sindicals.*"

A més, també parlàvem d'oferir una alternativa organitzativa a la gent i col·lectius precaris.

Quant al Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades, es va crear per integrar totes les persones afiliades als sindicats

social y vital. En la medida de nuestras posibilidades debemos **facilitar la integración en el sindicato y el asesoramiento a los jóvenes ya las personas inmigradas** que trabajan precariamente en el campo, la industria, la restauración y el turismo, la limpieza y recogida de desperdicios, los cuidados de la gente mayor, etc. La Intersindical Valenciana debe ofrecer una alternativa organizativa a estos colectivos precarios, así como alternativas sindicales centradas en combatir la precariedad. La renovación y fortalecimiento de nuestra confederación pasa, entre otras cosas, por la dinamización de la Intersindical Jove y por la incorporación de las personas jóvenes y/o inmigrantes a todos los ámbitos sindicales.

12. Apostar por un sindicalismo de lucha necesita de garantías para que todas las personas puedan ejercer sus derechos. Por ello, debemos poner en marcha un modelo de **caja de resistencia para huelgas** que dé garantías a todas las personas que quieran ejercer el derecho de huelga. La caja de resistencia se ha demostrado muy efectiva en luchas de empresa que se han ganado y que han arrastrado a más empresas del sector en su ámbito geográfico. La caja es especialmente importante en el caso de las empresas privadas con bajos convenios y, por tanto, con poca capacidad de mantener una movilización por parte de las personas trabajadoras. Pero también puede ser importante en el sector público, con salarios muy distintos y con altas tasas de precariedad.

DOS CASOS ESPECÍFICOS

Contamos con dos estructuras orgánicas que disponen de una completa autonomía en la configuración de su modelo organizativo, la Intersindical Jove y el Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas. Ambas tienen participación directa en los órganos de la Intersindical, pero su vitalidad como organización está limitada y no se corresponde con las posibilidades que deberían tener.

Nuestros estatutos no concretan mucho su funcionamiento y así dicen que la "Intersindical Jove, organiza a las personas jóvenes que forman parte de los diversos sindicatos de la Intersindical Valenciana." y que el "Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas, que integra a las personas jubiladas." El resto de la regulación corresponde a los mismos ámbitos, el joven y el de las personas jubiladas. Pero las decisiones correspondientes a la regulación de las estructures especiales no afectan orgánicamente a las decisiones sobre las estructures de los sindicatos sectoriales.

Con ello, las personas jóvenes que pertenecen a los distintos sindicatos no se ven incluidas en la Intersindical Jove y, quizás incluso, no conocen su existencia y posibilidad de participación. En el anterior congreso escribimos, y hay que garantizar su cumplimiento, que "*La autoorganización de la gente joven, su participación en los órganos y en la política sindical, no sólo a la política que les afecta directamente como colectivo sino a la global de los sindicatos confederados y de la confederación, debe ser una prioridad a la que hay que dedicar personas y recursos económicos. Intersindical Jove en los próximos meses para garantizarlo. La renovación y fortalecimiento de nuestra confederación pasa, entre otras cosas, por la dinamización de la Intersindical Jove y por la incorporación de las personas jóvenes a todos los ámbitos sindicales.*"

Además, hablábamos también de ofrecer una alternativa organizativa a la gente y colectivos precarios.

En cuanto al Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas, se creó para integrar a todas las personas afiliadas a los

confederats a la Intersindical Valenciana. Però milers de persones jubilades i afiliades als diferents sindicats en els darrers anys no s'han integrat en cap estructura que no siga la del seu sindicat d'origen i, en la major part, es desvinculen del seu sindicat i, per tant, de qualsevol estructura intersindical. És a dir, una part de les persones jubilades estan afiliades a aquest sindicat i una altra que roman afiliada al seu sindicat d'origen. I un nombre important es dona de baixa en acabar la seua vida laboral i es desvincula de qualsevol estructura sindical.

Aquesta situació requereix una actuació del conjunt dels òrgans dels sindicats confederats i de la Intersindical Valenciana per garantir la participació de les persones joves i de les jubilades afiliades promovent un debat específic, que serà articulad, en el marc del Consell Confederal que aporte un posicionament comú a tots els sindicats i que implique totes les persones afiliades.

PER CONCLURE

A Intersindical Valenciana posem la vida en el centre. Hem constituït un sindicat de sindicats diversos i plurals compromesos amb la societat i el territori valencià, amb les persones treballadores que lluiten dia a dia pels seus drets i una vida digna. Hem generat una xarxa de vincles, ajuda mutua i coneixements compartits dins i fora de la confederació. Practiquem allò que somniem. Implicats en els problemes ecosocials del nostre País (habitatge, territori, mobilitat, cultura, inclusió, benestar social, igualtat...). Tot defensant la salut laboral de treballadores i treballadors, de l'assetjament i la discriminació al treball, dels riscos laborals físics i psicoemocionals. Tot lluitant pels drets de les dones, les persones LGTBIQ+, els joves i els migrants.

Ara cal ampliar i millorar la nostra capacitat de defensa de la classe treballadora i de la nostra dignitat com a poble. Així, per deconstruir aquest món patriarcal neoliberal que ens ofega i viure en un món on hi gaudim d'un treball i vida digna totes i tots, necessitem una organització diversa, cohesionada, col·laborativa i valenta. Aquest és el repte que anem a fer realitat entre totes i tots. Per a que Intersindical Valenciana, com a únic sindicat valencià que som, sigam el sindicat de referència al País Valencià, per a que sigam la força del poble insubmís i combatiu.

1 sindicatos confederados en la Intersindical Valenciana. Pero
2 miles de personas jubiladas y afiliadas a los diferentes sindi-
3 catos en los últimos años no se han integrado en ninguna es-
4 tructura que no sea la de su sindicato de origen y, en su mayor
5 parte, se desvinculan de su sindicato y, por tanto, de cualquier
6 estructura intersindical. Es decir, una parte de las personas ju-
7 biladas están afiliadas a este sindicato y otra que permanece
8 afiliada a su sindicato de origen. Y un número importante se da
9 de baja al terminar su vida laboral y se desvincula de cualquier
10 estructura sindical.

11 Esta situación requiere una actuación del conjunto de los
12 órganos de los sindicatos confederados y de la Intersindical
13 Valenciana para garantizar la participación de las personas
14 jóvenes y de las jubiladas afiliadas promoviendo un debate
15 específico, que será articulado, en el marco del Consejo Confe-
16 dederal que aporte un posicionamiento común a todos los sindi-
17 catos y que implique a todas las personas afiliadas.

18 19 PARA CONCLUIR

20 En Intersindical Valenciana ponemos la vida en el centro. He-
21 mos constituido un sindicato de diversos y plurales sindicatos
22 comprometidos con la sociedad y el territorio valenciano, con
23 las personas trabajadoras que luchan día a día por sus dere-
24 chos y una vida digna. Hemos generado una red de vínculos,
25 ayuda mutua y conocimientos compartidos dentro y fuera de
26 la confederación. Practicamos lo que soñamos. Implicados en
27 los problemas ecosociales de nuestro País (vivienda, territorio,
28 movilidad, cultura, inclusión, bienestar social, igualdad...). De-
29 fendiendo la salud laboral de trabajadoras y trabajadores, del
30 acoso y la discriminación en el trabajo, de los riesgos laborales
31 físicos y psicoemocionales. Luchando por los derechos de las
32 mujeres, las personas LGTBIQ+, los jóvenes y los migrantes.

33 Ahora es necesario ampliar y mejorar nuestra capacidad de
34 defensa de la clase trabajadora y de nuestra dignidad como
35 pueblo. Así, para deconstruir este mundo patriarcal neoliberal
36 que nos ahoga y vivir en un mundo donde disfrutamos de un
37 trabajo y vida digna todas y todos, necesitamos una organiza-
38 ción diversa, cohesionada, colaborativa y valiente. Éste es el
39 reto que vamos a hacer realidad entre todas y todos. Para que
40 Intersindical Valenciana, como único sindicato valenciano que
41 somos, seamos el sindicato de referencia en el País Valenciano,
42 para que seamos la fuerza del pueblo insumiso y combatiu.

43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62

ESTATUTS CONFEDERACIÓ INTERSINDICAL VALENCIANA

Proposta de modificacions per al VII Congrés
19,20 i 21 de novembre de 2025
(Articles 2, 9, 10, 33 i 39)

CAPÍTOL I

DENOMINACIÓ, COMPOSICIÓ, ÀMBIT I DOMICILI SOCIAL

Article 1. DENOMINACIÓ

A l'empara de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, es constitueix la Confederació Sindical de Treballadors i Treballadores, denominada INTERSINDICAL VALENCIANA, les sigles de la qual són IV, formada per Sindicats, Federacions de Sindicats i Confederacions sindicals.

Article 2. COMPOSICIÓ

2.1. Són membres de la Confederació Intersindical Valenciana:

- Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià – Intersindical Valenciana (STEPV)
- Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i Serveis Públics –Intersindical Valenciana (STAS)
- Federació Intersindical Indústria, Comerç i Serveis (ICS), que ostenta la representativitat i funcions de la federació, en l'àmbit privat.
- Sindicat Ferroviari del País Valencià –Intersindical Valenciana (SF)
- Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors del País Valencià (CAT-PV)
- Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe (TUC)
- Intersindical Salut
- Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades
- Intersindical Jove

2.2. Podran ser membres de la Confederació INTERSINDICAL VALENCIANA els sindicats, federacions i confederacions que sol·liciten formar part d'ella, es comprometen a complir els Estatuts, la línia sindical establida pels congressos confederals, i les condicions o modalitats d'adhesió que s'establisquen.

Únicament podrà existir un sindicat, federació o confederació adherit per cada sector laboral, àmbit funcional específic o territori, segons s'acorde en el Protocol de Determinació d'Àmbits.

Article 3. ÀMBIT FUNCIONAL

3.1. La confederació INTERSINDICAL VALENCIANA comprén a totes les persones treballadores en actiu i aturades, jubilades i pensionistes, de qualsevol sector del món laboral, àmbit funcional o règim jurídic.

3.2. En el moment fundacional, els àmbits funcionals dels membres de la Confederació Intersindical Valenciana són els que corresponen a la representació que posseeixen a través dels seus propis delegats i delegades i Seccions Sindicals. Per decisió del Congrés o del Consell Confederal es podran atribuir nous àmbits o redistribuir els existents en el moment fundacio-

ESTATUTOS CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL VALENCIANA

Propuesta de modificaciones para el VII Congreso
19,20 i 21 de noviembre de 2025 (Artículos 2, 9,
10, 33 i 39)

CAPÍTULO I

DENOMINACIÓN, COMPOSICIÓN, ÁMBITO Y DOMICILIO SOCIAL

Artículo 1. DENOMINACIÓN

Al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se constituye la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras, denominada INTERSINDICAL VALENCIANA, las siglas de la cual son IV, formada por Sindicatos, Federaciones de Sindicatos y Confederaciones sindicales.

Artículo 2. COMPOSICIÓN

2.1. Son miembros de la Confederación Intersindical Valenciana:

- Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià – Intersindical Valenciana (STEPV)
- Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i Serveis Públics –Intersindical Valenciana (STAS)
- Federación Intersindical Industria, Comercio y Servicios, que ostenta la representatividad y funciones de la federación, en el ámbito privado.
- Sindicat Ferroviari del País Valencià –Intersindical Valenciana (SF)
- Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors del País Valencià (CAT-PV)
- Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe (TUC)
- Intersindical Salut
- Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades
- Intersindical Jove

2.2. Podrán ser miembros de la Confederación INTERSINDICAL VALENCIANA los sindicatos, federaciones y confederaciones que soliciten formar parte de ella, se comprometan a cumplir los Estatutos, la línea sindical establecida por los congresos confederales, y las condiciones o modalidades de adhesión que se establezcan.

Únicamente podrá existir un sindicato, federación o confederación adherido por cada sector laboral, ámbito funcional específico o territorio, según se acuerde en el Protocolo de Determinación de Ámbitos.

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

3.1. La confederación INTERSINDICAL VALENCIANA comprende a todas las personas trabajadoras en activo y paradas, jubiladas y pensionistas, de cualquier sector del mundo laboral, ámbito funcional o régimen jurídico.

3.2. En el momento fundacional, los ámbitos funcionales de los miembros de la Confederación Intersindical Valenciana son los que corresponden a la representación que poseen a través de sus propios delegados y delegadas y Secciones Sindicales. Por decisión del Congreso o del Consejo Confederal se podrán atribuir nuevos ámbitos o redistribuir los existentes en el momento

nal, als diferents components de la Confederació.

3.3. Pertanyen de ple dret a la confederació INTERSINDICAL VALENCIANA totes les treballadores i treballadors afiliats i afiliades a la mateixa a través dels Sindicats, Federacions o Confederacions que la componen. En tot cas tindran acollida en la confederació INTERSINDICAL VALENCIANA tots aquells col·lectius de treballadores i treballadors integrats en aqueixes mateixes organitzacions sindicals.

3.4. Així mateix podrà acceptar l'adhesió de col·lectius de persones en atur o futures treballadores i treballadors i podrà acordar qualsevol tipus de vinculació, adhesió o integració d'altres col·lectius, segons la modalitat que s'establisca.

Article 4

La Confederació Intersindical Valenciana és membre de la Confederació Intersindical, participa en els seus òrgans, accepta els seus estatuts i té plena autonomia en l'aplicació de la línia sindical aprovada en la Confederació Intersindical. Al mateix temps, com a organització sobirana, té plena autonomia per a l'elaboració de la seua pròpia línia i tàctica sindical, determinar la seua estructura organitzativa i la seua política d'aliances.

Article 5. ÀMBIT TERRITORIAL

L'àmbit territorial d'actuació és el País Valencià, la denominació de la qual en l'Estatut d'Autonomia és Comunitat Valenciana. Així mateix podrà realitzar la seua activitat en altres àmbits, quan els interessos de les treballadores i treballadors ho demanden i els òrgans de l'organització així ho decidisquen.

Article 6

La INTERSINDICAL VALENCIANA es constitueix per temps indefinit.

Article 7. DOMICILI SOCIAL

La INTERSINDICAL VALENCIANA estableix la seua Seu Social en el carrer Juan de Mena, 18 baixos, C.P. 46008-València

Article 8. LOGOTIP

El logotip de la Intersindical Valenciana és:



No obstant, açò es podrà adaptar per als diferents usos comunicatius.

CAPÍTOL II

PRINCIPIS I FINS

Article 9. PRINCIPIS

1. **UNITÀRIA:** Practica la unitat de les treballadores i treballadors en el marc d'un sindicalisme democràtic i assembleari. Conscient del paper preferent de les pròpies treballadores i

1 fundacional, a los diferentes componentes de la Confederación.

2 3.3. Pertenece de pleno derecho a la confederación INTER-
3 SINDICAL VALENCIANA todas las trabajadoras y trabajadores
4 afiliados y afiliadas a la misma a través de los Sindicatos, Fe-
5 deraciones o Confederaciones que la componen. En todo caso
6 tendrán acogida en la confederación INTERSINDICAL VALENCI-
7 ANA todos aquellos colectivos de trabajadoras y trabajadores
8 integrados en esas mismas organizaciones sindicales.

9 3.4. Asimismo podrá aceptar la adhesión de colectivos de per-
10 sonas en paro o futuras trabajadoras y trabajadores y podrá
11 acordar cualquier tipo de vinculación, adhesión o integración
12 otros colectivos, según la modalidad que se establezca.

13 Artículo 4

14 La Confederación Intersindical Valenciana es miembro de la
15 Confederación Intersindical, participa en sus órganos, acepta
16 sus estatutos y tiene plena autonomía en la aplicación de la
17 línea sindical aprobada en la Confederación Intersindical. Al
18 mismo tiempo, como organización soberana, tiene plena auto-
19 nomía para la elaboración de su propia línea y táctica sindical,
20 determinar su estructura organizativa y su política de alianzas.

21 Artículo 5. ÁMBITO TERRITORIAL

22 El ámbito territorial de actuación es el País Valencià, la deno-
23 minación del cual en el Estatuto de Autonomía es Comunitat
24 Valenciana. Asimismo podrá realizar su actividad en otros
25 ámbitos, cuando los intereses de las trabajadoras y traba-
26 jadores lo demanden y los órganos de la organización así lo
27 decidan.

28 Artículo 6

29 La INTERSINDICAL VALENCIANA se constituye por tiempo
30 indefinido.

31 Artículo 7. DOMICILIO SOCIAL

32 La INTERSINDICAL VALENCIANA establece su Sede Social en
33 la calle Juan de Mena, 18 bajos, C.P. 46008-València.

34 Artículo 8. LOGOTIPO.

35 El logotipo de la Intersindical Valenciana es:



36 No obstante, se podrá adaptar para los diferentes usos
37 comunicativos.

38 CAPÍTULO II

39 PRINCIPIOS Y FINES

40 Artículo 9. PRINCIPIOS.

41 1. **UNITARIA:** Practica la unidad de las trabajadoras y traba-
42 jadores en el marco de un sindicalismo democrático y asamble-
43 ario. Consciente del papel preferente de las propias trabajado-
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62

treballadors en la construcció de la unitat, fomenta la representació unitària i directa dels treballadors sorgida de les assemblees i centres de treball. Atén preferentment i continuada a l'assoliment d'acords i formes d'unitat d'acció amb la resta dels sindicats de classe que permeten avançar en la superació de les divergències existents entre les organitzacions progressistes.

2. DE CLASSE: Està constituïda per organitzacions de persones treballadores en actiu i parades, jubilades i pensionistes que defensen les reivindicacions de la classe obrera i especialment els sectors amb més desigualtat d'oportunitats, tracte i/o condicions, en les societats actuals com: dones, joves, col·lectiu LGTBIQ+, persones desocupades, migrants, persones racialitzades, pensionistes i persones amb diversitats funcionals, sensorials o mentals.

Anticapitalista: aspira a la superació del sistema capitalista, que posa en risc tant a les persones com al planeta. Lluita contra el «mercat» com a màxima expressió de les relacions socials i econòmiques i contra la privatització dels serveis públics. Col·labora a construir una societat en què predominen les relacions solidàries i d'ajuda mútua, el diàleg i el bé comú.

3. NACIONAL: Lluita i defensa els interessos del poble valencià en el seu conjunt, el ple exercici de l'autogovern, potencia la realitat comarcal i, conseqüentment amb tot això, proclama el dret a la seua autodeterminació i el seu dret a decidir.

4. SOCIOPOLÍTICA: Reivindica la millora de les condicions laborals i professionals de les treballadores i treballadors, assumeix la defensa de totes les qüestions polítiques i socials que els afecten, en la perspectiva de supressió de tota explotació o discriminació. Col·labora amb les altres organitzacions sindicals, socials i polítiques del món que tenen com objectius la superació de la societat de classes i la implantació de la pau universal fundada en la justícia, la igualtat, la solidaritat i la no-violència.

5. AUTÒNOMA: Pren les seues decisions segons la seua pròpia dinàmica interna, amb entitat i autonomia pròpia. És independent de la patronal, de l'aparell de l'Estat i de tota confessió religiosa, i no està subordinada a organització o partit polític algun ni a qualsevol altre grup de pressió, siga econòmic, religiós o ideològic. I tot això per a garantir un autèntic pluralisme intern, perquè només des d'una veritable autonomia pot respondre's a les aspiracions de les treballadores i treballadors.

6. DEMOCRÀTICA: Es regeix pels més amplis principis de democràcia sindical, aplicant-se en la vida interna dels òrgans confederals i en els sindicats, federacions i confederacions que la integren les següents normes fonamentals:

- a) Tota persona afiliada podrà participar, en igualtat de drets amb els altres membres, personalment o per mitjà de representants, en l'establiment de la línia sindical, en l'adopció de polítiques sindicals específiques concretes, en l'elecció dels diversos òrgans sindicals.
- b) En totes les organitzacions i en tots els seus òrgans confederals està garantida als seus components la plena llibertat d'expressió sobre els temes a debat, la manifestació pública dels seus eventuais desacords i el respecte de les posicions particulars o col·lectives.
- c) Garantirà la representació de les minories mitjançant els corresponents mecanismes d'elecció. Les decisions dels òrgans confederals són adoptades per la majoria requerida en cada cas pels estatuts. Les posicions col·lectives minoritàries no podran presentar-se com oficials de la Intersindical Valenciana.

ras y trabajadores en la construcción de la unidad, fomenta la representación unitaria y directa de los trabajadores surgida de las asambleas y centros de trabajo. Atiende preferente y continuamente el logro de acuerdos y formas de unidad de acción con el resto de los sindicatos de clase que permitan avanzar en la superación de las divergencias existentes entre las organizaciones progresistas.

2. DE CLASE: Está constituída por organizaciones de personas trabajadoras en activo y paradas, jubiladas y pensionistas que defienden las reivindicaciones de la clase obrera y especialmente los sectores con más desigualdad de oportunidades, trato y/o condiciones, en las sociedades actuales como: mujeres, jóvenes, colectivo LGTBIQ+, personas desocupadas, migrantes, personas racializadas, pensionistas y personas con diversidades funcionales, sensoriales o mentales.

Anticapitalista: aspira a la superación del sistema capitalista, que posee en riesgo tanto a las personas como en el planeta. Lucha contra el «mercado» como máxima expresión de las relaciones sociales y económicas y contra la privatización de los servicios públicos. Colabora a construir una sociedad en que predominan las relaciones solidarias y de ayuda mutua, el diálogo y el bien común.

3. NACIONAL: Lucha y defiende los intereses del pueblo valenciano en su conjunto, el pleno ejercicio del autogobierno, potencia la realidad comarcal y, consecuentemente con todo esto, proclama el derecho a su autodeterminación y su derecho a decidir.

4. SOCIOPOLÍTICA: Reivindica la mejora de las condiciones laborales y profesionales de las trabajadoras y trabajadores, asume la defensa de todas las cuestiones políticas y sociales que les afectan, en la perspectiva de supresión de toda explotación o discriminación. Colabora con otras organizaciones sindicales, sociales y políticas del mundo que tienen como objetivos la superación de la sociedad de clases y la implantación de la paz universal fundada en la justicia, la igualdad, la solidaridad y la no violencia.

5. AUTÓNOMA: Toma sus decisiones según su propia dinámica interna, con entidad y autonomía propia. Es independiente de la patronal, del aparato del Estado y de toda confesión religiosa, y no está subordinada a organización o partido político alguno ni a cualquier otro grupo de presión, sea económico, religioso o ideológico. Y todo esto para garantizar un auténtico pluralismo interno, porque solo desde una verdadera autonomía puede responderse a las aspiraciones de las trabajadoras y trabajadores.

6. DEMOCRÁTICA: Se rige por los más amplios principios de democracia sindical, aplicándose en la vida interna de los órganos confederales y en los sindicatos, federaciones y confederaciones que la integran las siguientes normas fundamentales:

- a) Toda persona afiliada podrá participar, en igualdad de derechos con los otros miembros, personalmente o por medio de representantes, en el establecimiento de la línea sindical, en la adopción de políticas sindicales específicas concretes, en la elección de los varios órganos sindicales.
- b) En todas las organizaciones y en todos sus órganos confederales está garantizada a sus componentes la plena libertad de expresión sobre los temas a debate, la manifestación pública de sus eventuales desacuerdos y el respecto de las posiciones particulares o colectivas.
- c) Garantizará la representación de las minorías mediante los correspondientes mecanismos de elección. Las decisiones de los órganos confederales son adoptadas por la mayoría requerida en cada caso por los estatutos. Las posiciones colectivas minoritarias no podrán presentarse como oficiales de la Intersindical Valenciana.

7. ASSEMBLEÀRIA: Es regeix per un model assembleari per a la presa de decisions. Considera les assemblees generals el mètode genuí de participació, consulta i decisió a utilitzar pels sindicats per a contrastar la seua acció sindical amb les persones treballadores. Intersindical Valenciana i les organitzacions que en formen part impulsaran assemblees generals de persones treballadores com mitjà per reforçar la unitat i la participació. En tots els processos de mobilització i davant negociacions fonamentals convocaran assemblees obertes al conjunt de treballadores i treballadors. Cada assemblea, en el seu àmbit, tindrà caràcter decisiu. Correspon als sindicats assumir les decisions majoritàries de les assemblees, excepte aquelles que contradiguen els seus propis Estatuts.

8. REIVINDICATIVA: Defensa les reivindicacions de les persones treballadores i desocupades, jubilades i pensionistes, i la millora de les seues condicions de vida i de treball mitjançant la negociació, la mobilització i especialment amb l'exercici del dret a la vaga. Aquestes reivindicacions es plantejaran com a instruments de cohesió social.

9. CONFEDERAL: Garanteix la sobirania de cadascuna de les seues organitzacions membres, atenent a les seues característiques, el que constitueix una dels senyals d'identitat del seu model sindical. Així mateix, els diversos òrgans tindran autonomia administrativa i de gestió, dins de les limitacions establides pels Estatuts.

10. INTERNACIONALISTA I SOLIDÀRIA: Intersindical Valenciana entén l'internacionalisme com una pràctica de solidaritat activa. Per açò dona suport a tots els pobles que lluiten pel seu alliberament nacional i social; a la lluita pels drets humans, socials i econòmics; a la denúncia de les polítiques globalitzadores que empobreixen els països; accions d'acolliment, integració i reivindicacions de drets de les persones migrants. Per això, treballa per la unitat de les organitzacions sindicals en la lluita comuna contra l'explotació i l'opressió.

11. PLURAL I PROGRESSISTA: Accepta al seu si la pluralitat ideològica de quants corrents democràtics puguen donar-se i té un compromís amb les treballadores i treballadors per a exigir als governs que acaben amb les desigualtats de les classes oprimides.

12. FEMINISTA I IGUALITÀRIA: Assumeix la responsabilitat de treballar contra la discriminació de sexe i gènere, en tots els àmbits de la vida, tant la privada com la pública, i especialment en la l'activitat sindical, assumint i potenciant la defensa de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Es compromet en el desenvolupament d'accions i mesures transversals per a promoure la igualtat en tots els òrgans de participació i decisió de la Intersindical Valenciana. Fomenta la coeducació com a model educatiu basat en la igualtat i en el respecte a la diversitat que contribueix a transformar l'actual situació de desigualtat i lluita per erradicar la violència cap a les dones en qualsevol de les seues formes.

13. ECOLOGISTA: Lluita contra la destrucció de la naturalesa i la degradació del medi ambient mitjançant accions i propostes basades en un desenvolupament sostenible i en la defensa del nostre territori i el nostre patrimoni natural; en contra de la degradació del medi ambient produïda pel "desenvolupisme" urbanístic i en defensa de l'ús sostenible de les energies renovables i per la derogació dels impostos a les mateixes.

14. REPUBLICANA: Defensa una concepció de l'Estat i del País dirigit per persones que basen el seu poder polític en la voluntat democràtica del poble, el qual, mitjançant el vot de la ciutadania, tria la màxima autoritat per un període determinat.

7. ASAMBLEARIA: Se rige por un modelo assembleario para la toma de decisiones. Considera las asambleas generales el método genuino de participación, consulta y decisión a utilizar por los sindicatos para contrastar su acción sindical con las personas trabajadoras. Intersindical Valenciana y las organizaciones que forman parte impulsarán asambleas generales de personas trabajadoras como medio de reforzar la unidad y la participación. En todos los procesos de movilización y ante negociaciones fundamentales convocarán asambleas abiertas al conjunto de trabajadoras y trabajadores. Cada asamblea, en su ámbito, tendrá carácter decisorio. Corresponde a los sindicatos asumir las decisiones mayoritarias de las asambleas, excepto aquellas que contradigan sus propios Estatutos.

8. REIVINDICATIVA: Defiende las reivindicaciones de las personas trabajadoras y desocupadas, jubiladas y pensionistas, y la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo mediante la negociación, la movilización y especialmente con el ejercicio del derecho a la huelga. Estas reivindicaciones se plantearán como instrumentos de cohesión social.

9. CONFEDERAL: Garantiza la soberanía de cada una de sus organizaciones miembros, atendiendo a sus características, lo que constituye una de las señales de identidad de su modelo sindical. Asimismo, los diversos órganos tendrán autonomía administrativa y de gestión, dentro de las limitaciones establecidas por los Estatutos.

10. INTERNACIONALISTA Y SOLIDARIA: Intersindical Valenciana entiende el internacionalismo como una práctica de solidaridad activa. Por esto da apoyo a todos los pueblos que luchan por su liberación nacional y social; a la lucha por los derechos humanos, sociales y económicos; a la denuncia de las políticas globalizadoras que empobrecen los países; acciones de acogida, integración y reivindicaciones de derechos de las personas migrantes. Por eso, trabaja por la unidad de las organizaciones sindicales en la lucha común contra la explotación y la opresión.

11. PLURAL Y PROGRESISTA: Acepta en su seno la pluralidad ideológica de cuantas corrientes democráticas puedan darse y tiene un compromiso con las trabajadoras y trabajadores para exigir a los gobiernos que acaben con las desigualdades de las clases oprimidas.

12. FEMINISTA E IGUALITARIA: Asume la responsabilidad de trabajar contra la discriminación de sexo y género, en todos los ámbitos de la vida, tanto la privada como la pública, y especialmente en la la actividad sindical, asumiendo y potenciando la defensa de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Se compromete en el desarrollo de acciones y medidas transversales para promover la igualdad en todos los órganos de participación y decisión de la Intersindical Valenciana. Fomenta la coeducación como modelo educativo basado en la igualdad y el respecto a la diversidad que contribuye a transformar la actual situación de desigualdad y lucha para erradicar la violencia hacia las mujeres en cualquier de sus formas.

13. ECOLOGISTA: Lucha contra la destrucción de la naturaleza; la degradación del medio ambiente mediante acciones y propuestas basadas en un desarrollo sostenible y en la defensa de nuestro territorio y nuestro patrimonio natural; en contra de la degradación del medio ambiente producida por el "desarrollismo" urbanístico y en defensa del uso sostenible de las energías renovables y por la derogación de los impuestos a las mismas.

14. REPUBLICANA: Defiende una concepción del Estado y del País dirigido por personas que basan su poder político en la voluntad democrática del pueblo, el cual, mediante el voto de la ciudadanía, elige la máxima autoridad por un periodo determinado.

Article 10. FINS

1. La unitat de la classe treballadora, amb la voluntat d'agrupar a quantes organitzacions sindicals i col·lectius de treballadores i treballadors existisquen en el País Valencià.
2. La consecució d'una societat sense classes ni explotació en la qual s'elimine tota opressió i jerarquització de cap col·lectiu sobre un altre, una societat solidària basada en una nova ètica i en un nou model de desenvolupament humà.
3. La defensa d'uns Serveis Públics, gestionats públicament i democràticament, que actuen com a garants dels drets socials i superadors de les desigualtats socioeconòmiques.
4. La defensa dels interessos econòmics i sociopolítics de les treballadores i treballadors, de les persones desocupades i pensionistes i la millora de les condicions de vida i treball en la perspectiva d'arribar a un model de societat més just, així com la reducció de la jornada laboral i l'avançament de l'edat de jubilació.
5. La consecució de lleis democràtiques que arrepleguen els drets conquerits i aprofundisquen en els drets i llibertats sindicals, laborals i sociopolítics de la classe treballadora.
6. L'establiment d'un Marc valencià de relacions laborals i de protecció social.
7. L'establiment d'un sistema social per a l'adequada formació inicial dels treballadores i les treballadors, així com la creació de les condicions per a la seua formació permanent en horari laboral i a càrrec de l'empresa o l'Administració.
8. La incorporació de la perspectiva de gènere a l'acció sindical quotidiana, amb l'objectiu que tota l'afiliació participe en les activitats i en tots els òrgans sindicals, segons criteris no discriminatoris, tant quantitativament com qualitativament.
9. L'exercici de l'autodeterminació, és a dir el dret a decidir, dels diferents pobles de l'Estat espanyol, de manera que, superant l'actual Estat de les Autonomies, aconseguisquen el màxim grau d'autogovern.
10. La plena normalització de l'ús del valencià, acadèmicament llengua catalana. El valencià és la llengua pròpia de la Intersindical Valenciana que ha de vertebrar l'acció sindical i vehicular la comunicació, sense perjudici que en les comarques castellanoparlants el castellà també tinga aquesta consideració i la llibertat de qualsevol persona afiliada a expressar-se en qualsevol de les llengües cooficials.
11. Impulsar polítiques ambientals basades en un desenvolupament sostenible i el suport a la lluita contra la degradació del medi natural i urbà.
12. La defensa dels interessos de la ciutadania, en tant que consumidora i usuària, quant a la protecció de la salut i la seguretat, advocant per un consum responsable i solidari.
13. La defensa de la diversitat sexual i de gènere en les empreses, la negociació col·lectiva i en els sindicats que en formen part. Treballarà pel reconeixement dels drets de les persones lesbianes, gays, transexuals, bisexuals i intersexuals (LGTBIQ+) i per la seua visualització en els centres de treball.
14. La igualtat de totes les persones, rebutjant tot tipus de marginació, discriminació o segregació per qualsevol motiu.

Artículo 10. FINES

1. La unidad de la clase trabajadora, con la voluntad de agrupar a cuantas organizaciones sindicales y colectivos de trabajadoras y trabajadores existan en el País Valencià.
2. La consecución de una sociedad sin clases ni explotación en la cual se elimine toda opresión y jerarquización de ningún colectivo sobre otro, una sociedad solidaria basada en una nueva ética y en un nuevo modelo de desarrollo humano.
3. La defensa de unos Servicios Públicos, gestionados pública y democráticamente, que actúen como garantes de los derechos sociales y superadores de las desigualdades socioeconómicas.
4. La defensa de los intereses económicos y sociopolíticos de las trabajadoras y trabajadores, de las personas desocupadas y pensionistas y la mejora de las condiciones de vida y trabajo en la perspectiva de llegar a un modelo de sociedad más justo, así como la reducción de la jornada laboral y el adelanto de la edad de jubilación.
5. La consecución de leyes democráticas que recogen los derechos conquistados y profundicen en los derechos y libertades sindicales, laborales y sociopolíticos de la clase trabajadora.
6. El establecimiento de un Marco valenciano de relaciones laborales y de protección social.
7. El establecimiento de un sistema social para la adecuada formación inicial de los trabajadores y las trabajadoras, así como la creación de las condiciones para su formación permanente en horario laboral y a cargo de la empresa o la Administración.
8. La incorporación de la perspectiva de género a la acción sindical cotidiana, con el objetivo que toda la afiliación participe en las actividades y en todos los órganos sindicales, según criterios no discriminatorios, tanto cuantitativa como cualitativamente.
9. El ejercicio de la autodeterminación, es decir el derecho a decidir, de los diferentes pueblos del Estado español, de forma que, superando el actual Estado de las Autonomías, consigan el máximo grado de autogobierno.
10. La plena normalización del uso del valenciano, académicamente lengua catalana. El valenciano es la lengua propia de la Intersindical Valenciana que tiene que vertebrar la acción sindical y vehicular la comunicación, sin perjuicio que en las comarcas castellanohablantes el castellano también tenga esta consideración y la libertad de cualquier persona afiliada a expresarse en cualquiera de las lenguas cooficiales.
11. Impulsar políticas ambientales basadas en un desarrollo sostenible y el apoyo a la lucha contra la degradación del medio natural y urbano.
12. La defensa de los intereses de la ciudadanía, en tanto que consumidora y usuaria, en cuanto a la protección de la salud y la seguridad, abogando por un consumo responsable y solidario.
13. La defensa de la diversidad sexual y de género en las empresas, la negociación colectiva y en los sindicatos que forman parte. Trabajaré por el reconocimiento de los derechos de las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBIQ+) y por su visualización en los centros de trabajo.
14. La igualdad de todas las personas, rechazando todo tipo de marginación, discriminación o segregación por cualquier motivo.

15. Treballar per l'erradicació de la violència contra les dones en totes les seues formes perquè això siga un objectiu prioritari dels governs, així com la persecució de les màfies d'explotació sexual i/o laboral de dones i menors. Exigim als partits polítics el tractament dels assassinats masculistes com a terrorisme de gènere. 1
16. La consecució dels drets generals de la joventut (a la formació, al treball i a l'habitatge) i dels específics de la joventut treballadora (treball estable, salaris dignes, protecció social i formació permanent). Per a aconseguir els objectius relacionats amb la joventut, Intersindical Valenciana potenciarà la Intersindical Jove. 2
17. La consecució del dret de les persones majors i de les persones jubilades a la suficiència econòmica, al seu benestar, a la protecció dels serveis públics i a unes condicions de vida digna. Per aconseguir aquests objectius s'ha constituït el Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades de la Intersindical Valenciana. 3
18. La integració social de totes les persones amb diversitats funcionals, sensorials o mentals, així com de les minories culturals i ètniques, de les persones migrants i dels col·lectius exclosos i marginats de la societat. 4
19. Un nou marc de relacions econòmiques tendents a superar la divisió internacional del treball, amb l'objectiu que desaparega el desigual ordre econòmic vigent que consagra les diferències entre països desenvolupats i països empobrits. 5
20. La promoció de moviments socials i polítics que tinguen com a objectiu la pau mundial basada en la justícia, la igualtat i la solidaritat. 6
21. Per a la consecució d'aquests fins, es podran constituir les àrees de treball que es consideren necessàries. 7

CAPÍTOL III

DE LES ORGANITZACIONS INTEGRANTS DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA

Article 11. PRINCIPIIS DE FUNCIONAMENT

1. Primacia dels òrgans confederals en el disseny i establiment de la política sindical global. 8
2. Autonomia dels Sindicats, Federacions i Confederacions que la formen, per a acordar i executar l'acció sindical en el seu propi àmbit tenint en compte els acords dels òrgans confederals, triar els seus òrgans de representació, i per a establir el seu finançament i gestió econòmica. 9
3. Cofinançament de les necessitats econòmiques de la Intersindical Valenciana segons els criteris que s'establisquen en la Carta Financera. 10
4. Participació en els òrgans confederals segons els criteris de representativitat que s'establisquen en els Estatuts o en la Ponència d'Organització. 11

Article 12

A) Sobirania, adhesió i vinculació:

1. Les organitzacions adherides a la INTERSINDICAL VALENCIANA tenen plena sobirania de decisió i actuació en tot el relatiu al seu propi àmbit funcional. La INTERSINDICAL VALENCIANA, segons la modalitat d'adhesió, no podrà en cap cas interferir les decisions de les organitzacions que en formen part, ni les que aquests adopten respecte dels seus afiliats o afiliades, sempre que aque-

15. Trabajar por la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus formas para que esto sea un objetivo prioritario de los gobiernos, así como la persecución de las mafias de explotación sexual y/o laboral de mujeres y menores. Exigimos a los partidos políticos el tratamiento de los asesinatos machistas como terrorismo de género. 1
16. La consecución de los derechos generales de la juventud (a la formación, al trabajo y a la vivienda) y de los específicos de la juventud trabajadora (trabajo estable, salarios dignos, protección social y formación permanente). Para conseguir los objetivos relacionados con la juventud, Intersindical Valenciana potenciará la Intersindical Jove. 2
17. La consecución del derecho de las personas mayores y de las personas jubiladas a la suficiencia económica, a su bienestar, a la protección de los servicios públicos y a unas condiciones de vida digna. Para conseguir este objetivo se ha constituido el Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas de la Intersindical Valenciana. 3
18. La integración social de todas las personas con diversidades funcionales, sensoriales o mentales, así como de las minorías culturales y étnicas, de las personas migrantes y de los colectivos excluidos y marginados de la sociedad. 4
19. Un nuevo marco de relaciones económicas tendentes a superar la división internacional del trabajo, con el objetivo que desaparezca el desigual orden económico vigente que consagra las diferencias entre países desarrollados y países empobrecidos. 5
20. La promoción de movimientos sociales y políticos que tengan como objetivo la paz mundial basada en la justicia, la igualdad y la solidaridad. 6
21. Para la consecución de estos fines, se podrán constituir las áreas de trabajo que se consideren necesarias. 7

CAPÍTULO III

DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRANTES DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA

Artículo 11. PRINCIPIOS DE FUNCIONAMIENTO

1. Primacía de los órganos confederales en el diseño y establecimiento de la política sindical global. 8
2. Autonomía de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones que la forman, para acordar y ejecutar la acción sindical en su propio ámbito teniendo en cuenta los acuerdos de los órganos confederales, elegir sus órganos de representación, y para establecer su financiación y gestión económica. 9
3. Cofinanciación de las necesidades económicas de la Intersindical Valenciana según los criterios que se establezcan en la Carta Financiera. 10
4. Participación en los órganos confederales segun los criterios de representatividad que se establezcan en los Estatutos o en la Ponencia de Organización. 11

Artículo 12

A) Soberanía, adhesión y vinculación:

1. Las organizaciones adheridas a la INTERSINDICAL VALENCIANA tienen plena soberanía de decisión y actuación en todo lo relativo a su propio ámbito funcional. La INTERSINDICAL VALENCIANA, según la modalidad de adhesión, no podrá en ningún caso interferir las decisiones de las organizaciones que forman parte, ni las que estos adoptan respecto de sus

lles foren conformes als estatuts que les regeixen.	1	afiliados o afiliadas, siempre que aquellas sean conformes en los estatutos que las rigen.	1
2. Les organitzacions de la INTERSINDICAL VALENCIANA no podran en cap cas adoptar decisions contràries als principis continguts en aquests Estatuts o en els acords congressuals.	2	2. Las organizaciones de la INTERSINDICAL VALENCIANA no podrán en ningún caso adoptar decisiones contrarias a los principios contenidos en estos Estatutos o en los acuerdos congresuales.	2
3. Per a tots els sindicats, federacions o confederacions és un deure transmetre als afiliats i afiliades, les propostes i acords dels òrgans confederals.	3	3. Para todos los sindicatos, federaciones o confederaciones es un deber de transmitir a los afiliados y afiliadas, las propuestas y acuerdos de los órganos confederales.	3
4. Els acords confederals són vinculants per a totes les organitzacions de la INTERSINDICAL VALENCIANA, tot i que aquestes conserven la seua sobirania per a no vincular-se si concorren circumstàncies especials que haurien de ser raonades davant els òrgans corresponents de la INTERSINDICAL VALENCIANA. No obstant això, en aquest últim cas, no promouran mai accions públiques manifestament bel·ligerants contra els acords confederals.	4	4. Los acuerdos confederales son vinculantes para todas las organizaciones de la INTERSINDICAL VALENCIANA, a pesar de que estas conservan su soberanía para no vincularse si concurren circunstancias especiales que tendrían que ser razonadas ante los órganos correspondientes de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Sin embargo, en este último caso, no promoverán nunca acciones públicas manifiestamente beligerantes contra los acuerdos confederales.	4
5. Les decisions o posicions pròpies de cadascuna de les diferents organitzacions de la INTERSINDICAL VALENCIANA no seran vinculants per a aquesta mentre no es decidisquen pels seus propis òrgans.	5	5. Las decisiones o posiciones propias de cada una de las diferentes organizaciones de la INTERSINDICAL VALENCIANA no serán vinculantes para esta mientras no se decidan por sus propios órganos.	5
B) Desvinculació dels sindicats, federacions o confederacions de la INTERSINDICAL VALENCIANA:	6	B) Desvinculación de los sindicatos, federaciones o confederaciones de la INTERSINDICAL VALENCIANA:	6
Els sindicats, federacions o confederacions integrants deixaran de pertànyer a la INTERSINDICAL VALENCIANA:	7	Los sindicatos, federaciones o confederaciones integrantes dejarán de pertenecer a la INTERSINDICAL VALENCIANA:	7
1. Per lliure decisió comunicada per escrit als òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA.	8	1. Por libre decisión comunicada por escrito a los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA.	8
2. Per incompliment greu dels Estatuts, per impagament de les quotes durant sis mesos sense causa justificada o per incompliment de les condicions i modalitat, si s'haguera establert, de la seua vinculació, adhesió o integració.	9	2. Por incumplimiento grave de los Estatutos, por impago de las cuotas durante seis meses sin causa justificada o por incumplimiento de las condiciones y modalidad, si se hubiera establecido, de su vinculación, adhesión o integración.	9
Article 13. DRETS I DEURES	10	Artículo 13. DERECHOS Y DEBERES	10
A) Drets:	11	A) Derechos:	11
1. Aplicar autònomament els eixos d'acció sindical aprovats pel Congrés Confederal en l'àmbit propi.	12	1. Aplicar autònomamente los ejes de acción sindical aprobados por el Congreso Confederal en el ámbito propio.	12
2. Participar en els òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA, d'acord amb allò que preveuen els presents Estatuts; proposar, intervenir en debats i votar conforme s'estableix en aquests Estatuts.	13	2. Participar en los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA, de acuerdo con aquello que prevén los presentes Estatutos; proponer, intervenir en debates y votar conforme se establece en estos Estatutos.	13
3. Controlar les despeses, rebre informació objectiva, consultar els arxius, i utilitzar les instal·lacions, locals, recursos humans i materials de la INTERSINDICAL VALENCIANA, en els termes establerts pel Secretariat Confederal.	14	3. Controlar los gastos, recibir información objetiva, consultar los archivos, y utilizar las instalaciones, locales, recursos humanos y materiales de la INTERSINDICAL VALENCIANA, en los términos establecidos por el Secretariado Confederal.	14
4. Ser representats i defensats davant qualsevol instància, pública o privada, en tots els nivells i àmbits territorials o funcionals, per la INTERSINDICAL VALENCIANA.	15	4. Ser representados y defendidos ante cualquier instancia, pública o privada, en todos los niveles y ámbitos territoriales o funcionales, por la INTERSINDICAL VALENCIANA.	15
5. Recórrer als òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA en cas de conflicte.	16	5. Recurrir a los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA en caso de conflicto.	16
6. A rebre informació dels acords dels òrgans sindicals.	17	6. A recibir información de los acuerdos de los órganos sindicales.	17
B) Deures:	18	B) Deberes:	18
1. Complir els Estatuts i la línia general d'acció sindical de la INTERSINDICAL VALENCIANA.	19	1. Cumplir los Estatutos y la línea general de acción sindical de la INTERSINDICAL VALENCIANA.	19
2. No adoptar decisions contràries als principis continguts en aquests Estatuts, ni en els acords congressuals, ni que contradiguen les resolucions o acords adoptats pels òrgans confederals.	20	2. No adoptar decisiones contrarias a los principios contenidos en estos Estatutos, ni que contradigan las resoluciones o acuerdos adoptados por los órganos confederales.	20
3. Executar, autònomament, l'acció sindical confederal en l'àmbit propi.	21	3. Ejecutar, autónomamente, la acción sindical confederal en el ámbito propio.	21
4. Portar a terme la negociació col·lectiva en els sectors respectius en congruència amb les decisions confederals.	22	4. Llevar a cabo la negociación colectiva en los sectores res-	22
5. Potenciar i promoure la participació de l'afiliació en les	23		23

- activitats de la INTERSINDICAL VALENCIANA. 1
6. Participar en els òrgans i assistir a les seues reunions. 2
 7. Participar activament en quantes accions de solidaritat, mobilització i suport requerisca l'acció sindical i sociopolítica confederal. 3
 8. Participar en el finançament de la INTERSINDICAL VALENCIANA, així com en els fons de solidaritat que es pogueren establir, segons la Carta Financera. 4
 9. Contribuir al manteniment i consolidació de la INTERSINDICAL VALENCIANA en compliment dels acords adoptats pels òrgans corresponents. 5
 10. Transmetre a l'afiliació les propostes i acords dels òrgans confederales. 6
 11. Cadascuna de les organitzacions de la Confederació Intersindical Valenciana haurà de comptar amb un codi ètic i un protocol d'assetjament. 7
 12. Afegir al nom propi la denominació INTERSINDICAL VALENCIANA (IV). 8
 13. Els sindicats confederats en la INTERSINDICAL VALENCIANA utilitzaran en el seu logotip la següent imatge: 9



Article 14: MESURES DISCIPLINÀRIES:

1. Els òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA podran adoptar mesures disciplinàries aplicables als seus components per incompliment dels seus deures o per la realització d'activitats contràries a les fins o els acords de la INTERSINDICAL VALENCIANA, d'acord amb l'establert en els presents Estatuts. 10
2. Les mesures disciplinàries a adoptar podran ser: amonestació, suspensió temporal dels drets com a integrant de la INTERSINDICAL VALENCIANA fins al següent Congrés, i expulsió. 11
3. Prèviament a l'adopció de mesures disciplinàries, l'òrgan que pretenga proposar l'obertura de l'expedient intentarà resoldre la situació mitjançant un procés de mediació que evite, sempre que siga possible, l'adopció de mesures disciplinàries. A tal efecte es nomenarà una comissió de mediació per part de l'òrgan corresponent. Inexcusablement haurà de donar-se audiència a l'organització objecte de l'expedient. La tramitació dels expedients disciplinaris fins a la proposta de resolució correspondrà a la Comissió de Garanties. 12
4. Una vegada adoptada la mesura disciplinària i comunicada per escrit a l'organització sancionada, aquesta podrà recórrer davant l'òrgan superior a aquell que va adoptar la mesura disciplinària. Contra la decisió de l'òrgan superior podrà recórrer-se de nou davant la Comissió de Garanties, llevat que la mesura haguera estat adoptada pel Congrés Confederal, en aquest cas serà inapel·lable. 13
5. Les decisions del Congrés Confederal només podran recórrer-se per l'organització sancionada davant els Tribunals de Justícia. 14
6. El procés de tramitació dels expedients i l'adopció de les mesures disciplinàries corresponents haurà d'estar finalitzat en el termini màxim de sis mesos comptats a 15

- pectivos en congruencia con las decisiones confederales. 1
5. Potenciar y promover la participación de la afiliación en las actividades de la INTERSINDICAL VALENCIANA. 2
 6. Participar en los órganos y asistir a sus reuniones. 3
 7. Participar activamente en cuantas acciones de solidaridad, movilización y apoyo requiera la acción sindical y sociopolítica confederal. 4
 8. Participar en la financiación de la INTERSINDICAL VALENCIANA, así como en los fondos de solidaridad que se pudieron establecer, según la Carta Financiera. 5
 9. Contribuir al mantenimiento y consolidación de la INTERSINDICAL VALENCIANA en cumplimiento de los acuerdos adoptados por los órganos correspondientes. 6
 10. Transmitir a la afiliación las propuestas y acuerdos de los órganos confederales. 7
 11. Cada una de las organizaciones de la Confederación Intersindical Valenciana tendrá que contar con un código ético y un protocolo de acoso. 8
 12. Añadir al nombre propio la denominación INTERSINDICAL VALENCIANA (IV). 9
 13. Los sindicatos confederados en la INTERSINDICAL VALENCIANA utilizarán en su logotipo la siguiente imagen: 10



Artículo 14: MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

1. Los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA podrán adoptar medidas disciplinarias aplicables a sus componentes por incumplimiento de sus deberes o por la realización de actividades contrarias a los fines o los acuerdos de la INTERSINDICAL VALENCIANA, de acuerdo con el establecido en los presentes Estatutos. 11
2. Las medidas disciplinarias a adoptar podrán ser: amonestación, suspensión temporal de los derechos como integrante de la INTERSINDICAL VALENCIANA hasta el siguiente Congreso, y expulsión. 12
3. Previamente a la adopción de medidas disciplinarias, el órgano que pretenda proponer la apertura del expediente intentará resolver la situación mediante un proceso de mediación que evite, siempre que sea posible, la adopción de medidas disciplinarias. A tal efecto se nombrará una comisión de mediación por parte del órgano correspondiente. Inexcusablemente tendrá que darse audiencia a la organización objeto del expediente. La tramitación de los expedientes disciplinarios hasta la propuesta de resolución correspondrá a la Comisión de Garantías. 13
4. Una vez adoptada la medida disciplinaria y comunicada por escrito a la organización sancionada, esta podrá recórrer ante el órgano superior a aquel que adoptó la medida disciplinaria. Contra la decisión del órgano superior podrá recórrer-se de nuevo ante la Comisión de Garantías, salvo que la medida hubiera sido adoptada por el Congreso Confederal, en este caso será inapelable. 14
5. Las decisiones del Congreso Confederal solo podrán recórrer-se por la organización sancionada ante los Tribunales de Justicia. 15
6. El proceso de tramitación de los expedientes y la adopción 16

- partir del mateix dia d'incobiació de l'expedient.
7. Seran competents per a adoptar les mesures disciplinàries els següents òrgans confederals:
- El Secretariat Confederat per a imposar amonestacions.
 - El Consell Confederat per a imposar amonestacions i suspendre temporalment els drets de les organitzacions confederades.
 - El Congrés Confederat per a imposar amonestacions, suspendre temporalment i decidir l'expulsió.
8. Efectes de les sancions:
- La sanció d'amonestació constituirà un antecedent greu per a qualificar posteriors conductes o activitats com susceptibles de sancions més greus en cas de reincidència.
 - La suspensió temporal dels drets implicarà la incapacitat per a exercir els drets contemplats en l'article 12 dels presents Estatuts i qualsevol altre que es derive dels mateixos o dels acords dels òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Només mantindrà aquells drets necessaris per a mantenir la seua personalitat jurídica dins de la INTERSINDICAL VALENCIANA, segons el criteri establert pel secretariat Confederat.
 - L'expulsió significarà per a l'organització sancionada l'absoluta i total separació, de manera que no podrà utilitzar cap dels drets contemplats en els presents Estatuts ni en la Carta Financera, ni els mitjans materials, personals, instal·lacions o locals de cap de les organitzacions confederades. Tampoc podrà utilitzar les sigles ni el logotip de la INTERSINDICAL VALENCIANA.

CAPÍTOL IV

ÒRGANS SINDICALS

Article 15. ÒRGANS

Els òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA són: Congrés Confederat, Consell Confederat i Secretariat Confederat i aquells previstos als articles 31.3 i 31.4. En cas extraordinari es podrà constituir una Comissió Gestora.

Article 16. CONGRÉS CONFEDERAL

El Congrés Confederat és l'òrgan màxim deliberador i decisor de la INTERSINDICAL VALENCIANA, podent ser ordinari i extraordinari. El Congrés Ordinari es convocarà pel Consell Confederat, com a mínim cada quatre anys, almenys amb tres mesos d'antelació. El Congrés Confederat estarà compost per persones representants dels sindicats, federacions integrats, adherits o vinculats a la confederació, d'acord amb la proporcionalitat que establisca el Reglament del Congrés que approve el Consell Confederat. En tot cas, es garantirà la presència de totes les organitzacions que hi pertanyen.

Article 17. CONGRÉS EXTRAORDINARI

El Congrés Extraordinari es convocarà per decisió del Consell Confederat o per aquest a petició d'un terç dels sindicats, federacions o confederacions que en formen part. En ambdós casos el Consell Confederat disposarà de quinze dies per a convocar el Congrés Extraordinari, la convocatòria del qual haurà de comunicar-se a totes les organitzacions amb un mes d'anticipació com a mínim. En la sol·licitud de Congrés Confederat Extraordinari haurà de figurar la raó de la seua convocatòria.

de las medidas disciplinarias correspondientes tendrá que estar finalizado en el plazo máximo de seis meses contados a partir del mismo día de incoación del expediente.

7. Serán competentes para adoptar las medidas disciplinarias los siguientes órganos confederales:

- El Secretariado Confederat para imponer amonestaciones.
- El Consejo Confederat para imponer amonestaciones y suspender temporalmente los derechos de las organizaciones confederadas.
- El Congreso Confederat para imponer amonestaciones, suspender temporalmente y decidir la expulsión.

8. Efectos de las sanciones:

- La sanción de amonestación constituirá un antecedente grave para calificar posteriores conductas o actividades como susceptibles de sanciones más graves en caso de reincidencia.
- La suspensión temporal de los derechos implicará la incapacidad para ejercer los derechos contemplados en el artículo 12 de los presentes Estatutos y cualquier otro que se derive de los mismos o de los acuerdos de los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Solo mantendrá aquellos derechos necesarios para mantener su personalidad jurídica dentro de la INTERSINDICAL VALENCIANA, según el criterio establecido por el secretariado Confederat.
- La expulsión significará para la organización sancionada la absoluta y total separación, de forma que no podrá utilizar ninguno de los derechos contemplados en los presentes Estatutos ni en la Carta Financiera, ni los medios materiales, personales, instalaciones o locales de ninguna de las organizaciones confederadas. Tampoco podrá utilizar las siglas ni el logotipo de la INTERSINDICAL VALENCIANA.

CAPÍTULO IV

ÓRGANOS SINDICALES

Artículo 15. ÓRGANOS

Los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA son: Congreso Confederat, Consell Confederat y Secretariado Confederat y aquellos previstos en los artículos 31.3 y 31.4. En caso extraordinario se podrá constituir una Comisión Gestora.

Artículo 16. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederat es el órgano máximo deliberador y decisor de la INTERSINDICAL VALENCIANA, pudiendo ser ordinario y extraordinario. El Congreso Ordinario se convocará por el Consell Confederat, como mínimo cada cuatro años, al menos con tres meses de antelación. El Congreso Confederat estará compuesto por personas representantes de los sindicatos, federaciones integrados, adheridos o vinculados a la confederación, de acuerdo con la proporcionalidad que establezca el Reglamento del Congreso que apruebe el Consell Confederat. En todo caso, se garantizará la presencia de todas las organizaciones que pertenecen.

Artículo 17. CONGRESO EXTRAORDINARIO

El Congreso Extraordinario se convocará por decisión del Consell Confederat o por este a petición de un tercio de los sindicatos, federaciones o confederaciones que forman parte. En ambos casos el Consell Confederat dispondrá de quince días para convocar el Congreso Extraordinario, la convocatoria del cual tendrá que comunicarse a todas las organizaciones con un

Article 18. FUNCIONS DEL CONGRÉS CONFEDERAL

1. Aprovar o modificar els Estatuts de la INTERSINDICAL VALENCIANA.
2. Debatre i aprovar els eixos generals de la política sindical.
3. Aprovar els criteris de funcionament econòmic i d'establiment de quota, així com supervisar el control financer.
4. Decidir la composició del Secretariat Confederal i triar, mitjançant sufragi lliure i secret les persones del Secretariat Confederal, proposats pels sindicats, federacions o confederacions que representen. Si no els ratificara, triarà una Comissió Gestora.
5. Ratificar, mitjançant sufragi lliure i secret, la Comissió de Garanties i la Comissió de Control Financer.
6. Aportar mesures disciplinàries, si ho estima convenient, i resoldre recursos, si se li plantegen.
7. Decidir sobre la vinculació, adhesió o integració de sindicats, federacions que sol·liciten formar part de la Confederació, amb la modalitat i condicions específiques si s'establiren.
8. Decidir sobre la dissolució de la INTERSINDICAL VALENCIANA, d'acord amb l'establert en els Estatuts.
9. Atorgar els Poders de Representació i Poders Generals prevists en els Estatuts. Així mateix, li correspondrà revocar tots els poders atorgats.
10. Aprovar el Protocol de Determinació d'Àmbits.
11. Decidir l'expulsió dels sindicats confederats en els casos previstos en l'article 12-B-2 dels presents Estatuts.
12. Les altres competències expressament atribuïdes pels presents Estatuts.

Les decisions corresponents a les funcions contingudes en els apartats 1,2,3,7,8 i 10 es pendran per majoria de dos terços dels vots emesos.

Article 19. EL CONSELL CONFEDERAL

El Consell Confederal és el màxim òrgan de gestió, administració, govern, representació i decisió de la Confederació entre Congressos.

Article 20. COMPOSICIÓ DEL CONSELL CONFEDERAL

El Consell Confederal estarà compost pel Secretariat Confederal i per 100 persones representants dels sindicats, federacions o confederacions de la Intersindical Valenciana. Seran elegides de forma proporcional a l'afiliació respectiva, respectant la paritat sempre que siga possible i un mínim de tres persones per organització. A més, formaran part del Consell Confederal 3 persones de la Intersindical Jove i 3 del Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades.

Article 21. FUNCIONAMENT DEL CONSELL CONFEDERAL

El Consell Confederal es reunirà ordinàriament una vegada a l'any, convocat pel secretariat Confederal. Extraordinàriament es reunirà quan el Secretariat Confederal ho considere oportú o ho sol·licite un terç dels membres del Consell o un terç dels sindicats, federacions o confederacions. En aquests cas el Secretariat Confederal disposaria de 15 dies per convocar.

Article 22. FUNCIONS DEL CONSELL CONFEDERAL

1. Convocar el Congrés Confederal.
2. Complir i fer complir les directrius aprovades pel congrés mitjançant l'elaboració, almenys, d'un pla anual d'Acció Sindical.
3. Ratificar, mitjançant sufragi lliure i secret, a les persones

mes de anticipación como mínimo. En la solicitud de Congreso Confederal Extraordinario tendrá que figurar la razón de su convocatoria.

Artículo 18. FUNCIONES DEL CONGRESO CONFEDERAL

1. Aprobar o modificar los Estatutos de la INTERSINDICAL VALENCIANA.
2. Debatar y aprobar los ejes generales de la política sindical.
3. Aprobar los criterios de funcionamiento económico y de establecimiento de cuota, así como supervisar el control financiero.
4. Decidir la composición del Secretariado Confederal y elegir, mediante sufragio libre y secreto las personas del Secretariado Confederal, propuestos por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen. Si no los ratificara, elegirá una Comisión Gestora.
5. Ratificar, mediante sufragio libre y secreto, la Comisión de Garantías y la Comisión de Control Financiero.
6. Aportar medidas disciplinarias, si lo estima conveniente, y resolver recursos, si se le plantean.
7. Decidir sobre la vinculación, adhesión o integración de sindicatos, federaciones que solicitan formar parte de la Confederación, con la modalidad y condiciones específicas si se establecieron.
8. Decidir sobre la disolución de la INTERSINDICAL VALENCIANA, de acuerdo con el establecido en los Estatutos.
9. Otorgar los Poderes de Representación y Poderes Generales previstos en los Estatutos. Asimismo, le corresponderá revocar todos los poderes otorgados.
10. Aprobar el Protocolo de Determinación de Ámbitos.
11. Decidir la expulsión de los sindicatos confederados en los casos previstos en el artículo 12-B-2 de los presentes Estatutos.
12. Otras competencias expresamente atribuidas por los presentes Estatutos.

Las decisiones correspondientes a las funciones contenidas en los apartados 1,2,3,7,8 y 10 se tomarán por mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

Artículo 19. EL CONSELL CONFEDERAL

El Consell Confederal es el máximo órgano de gestión, administración, gobierno, representación y decisión de la Confederación entre Congressos.

Artículo 20. COMPOSICIÓ DEL CONSELL CONFEDERAL

El Consejo Confederal estará compuesto por el Secretariado Confederal y por 100 personas representantes de los sindicatos, federaciones o confederaciones de la Intersindical Valenciana. Serán elegidas de forma proporcional a la afiliación respectiva, respetando la paridad siempre que sea posible y un mínimo de tres personas por organización.. Además formarán parte del Consell Confederal 3 personas de la Intersindical Jove y 3 del Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas.

Artículo 21. FUNCIONAMIENTO DEL CONSELL CONFEDERAL

El Consejo Confederal se reunirá ordinariamente una vez en el año, convocado por el secretariado Confederal. Extraordinariamente se reunirá cuando el Secretariado Confederal lo considere oportuno o lo solicite un tercio de los miembros del Consell o un tercio de los sindicatos, federaciones o confederaciones. En estos caso el Secretariado Confederal dispondría de 15 días para convocar.

- del Secretariat Confederal proposades pels sindicats o federacions als quals representen.
4. Proposar el cessament de totes o algunes de les persones integrants del Secretariat Confederal als seus sindicats respectius, atenent als següents criteris:
 - a) La proposta de cessament de la totalitat dels components del Secretariat als seus respectius sindicats, federacions requerirà una prèvia moció de censura aprovada per majoria absoluta. En aquest cas es triarà una gestora, que procedirà a la convocatòria d'un Congrés Extraordinari. S'ha de respectar la paritat, sempre que siga possible.
 - b) La proposta de cessament individual d'alguna persona del Secretariat es produirà per incompliment dels seus deures i tasques dins de la Confederació. En el cas de cessament individual, la substitució es realitzarà pel ple a proposta dels Sindicats.
 - c) En cas de desacord entre el Consell Confederal i el Sindicat, Federació o Confederació, prevaldrà la decisió de l'organització proponent.
 - d) Cada Sindicat o Federació pot proposar la revocació o el cessament dels seus representants per a la seua ratificació en el Consell Confederal.
 5. Triar, mitjançant sufragi lliure i secret, una Comissió Gestora, quan escaiga estatutàriament.
 6. Aprovar els pressupostos i adaptar les quotes dels membres de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Aprovar l'adquisició i lloguer de béns mobiliaris i immobiliaris, concertació de préstecs i crèdits bancaris, i totes aquelles mesures de caràcter econòmic i administratiu que siguen necessàries per a assegurar el seu funcionament regular.
 7. Modificar, mitjançant una majoria de dos terços, els Estatuts en període entre Congressos, si bé només podrà realitzar modificacions obligades per imposició o normativa legal o per a assegurar el funcionament dels òrgans sindicals.
 8. Durant els períodes entre congressos, el Consell Confederal podrà decidir sobre:
 - a) Aprovar, per majoria de dos terços, la vinculació, adhesió o integració de sindicats, federacions o confederacions que sol·liciten formar part de la INTERSINDICAL VALENCIANA, amb la modalitat i condicions específiques que s'establisquen, així com la formació de coalicions amb altres organitzacions sindicals sempre que això no supose modificació del règim jurídic de la INTERSINDICAL VALENCIANA. És competència així mateix del Consell Confederal la decisió sobre les Cartes de Relacions amb altres organitzacions que puguen establir-se.
 - b) Resoldre els recursos que se li plantegen.
 - c) Atorgar i revocar els Poders de Representació i Poders Generals prevists en els Estatuts d'acord amb el procediment que s'establisca en el Consell.
 - d) Aprovar modificacions al Protocol de Determinació d'Àmbits per majoria de dos terços.
 9. Coordinar i planificar l'activitat sindical i elevar propostes a l'afiliació a partir de les arreplegades dels sindicats. Decidir l'orientació sindical derivada del congrés o dels plans sindicals anuals aprovats.
 10. Les altres competències expressament atribuïdes pels presents Estatuts.

Article 23. FUNCIONAMENT DEL CONSELL CONFEDERAL

1 Artículo 22. FUNCIONES DEL CONSELL CONFEDERAL

- 2 1. Convocar el Congreso Confederal.
- 3 2. Cumplir y hacer cumplir las directrices aprobadas por el con-
- 4 greso mediante la elaboración, al menos, de un plan anual de
- 5 Acción Sindical.
- 6 3. Ratificar, mediante sufragio libre y secreto, a las personas del
- 7 Secretariado Confederal propuestas por los sindicatos o federa-
- 8 ciones a los cuales representan.
- 9 4. Proponer el cese de todos o alguno de las personas integran-
- 10 tes del Secretariado Confederal a sus sindicatos respectivos,
- 11 atendiendo a los siguientes criterios:
- 12 a) La propuesta de cese de la totalidad de los componentes del
- 13 Secretariado a sus respectivos sindicatos, federaciones re-
- 14 querirá una previa moción de censura aprobada por mayoría
- 15 absoluta. En este caso se elegirá una gestora, que procederá
- 16 a la convocatoria de un Congreso Extraordinario. Se tiene que
- 17 respetar la paridad, siempre que sea posible.
- 18 b) La propuesta de cese individual de alguna persona del Se-
- 19 cretariado se producirá por incumplimiento de sus deberes
- 20 y tareas dentro de la Confederación. En el caso de cese indi-
- 21 vidual, la sustitución se realizará por el pleno a propuesta de
- 22 los Sindicatos.
- 23 c) En caso de desacuerdo entre el Consell Confederal y el Sindi-
- 24 cato, Federación o Confederación, prevalecerá la decisión de
- 25 la organización proponente.
- 26 d) Cada Sindicato o Federación puede proponer la revocación
- 27 o el cese de sus representantes para su ratificación en el
- 28 Consell Confederal.
- 29 5. Elegir, mediante sufragio libre y secreto, una Comisión Gesto-
- 30 ra, cuando proceda estatutariamente.
- 31 6. Aprobar los presupuestos y adaptar las cuotas de los miem-
- 32 bros de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Aprobar la adquisición
- 33 y alquiler de bienes mobiliarios e inmobiliarios, concertación de
- 34 préstamos y créditos bancarios, y todas aquellas medidas de
- 35 carácter económico y administrativo que sean necesarias para
- 36 asegurar su funcionamiento regular.
- 37 7. Modificar, mediante una mayoría de dos tercios, los Estatutos
- 38 en periodo entre Congresos, si bien solo podrá realizar modi-
- 39 ficaciones obligadas por imposición o normativa legal o para
- 40 asegurar el funcionamiento de los órganos sindicales.
- 41 8. Durante los periodos entre congresos, el Consell Confederal
- 42 podrá decidir sobre:
- 43 a) Aprobar, por mayoría de dos tercios, la vinculación, adhesión
- 44 o integración de sindicatos, federaciones o confederaciones
- 45 que soliciten formar parte de la INTER-SINDICAL VALENCI-
- 46 ANA, con la modalidad y condiciones específicas que se es-
- 47 tablezcan, así como la formación de coaliciones con otras
- 48 organizaciones sindicales siempre que esto no suponga mo-
- 49 dificación del régimen jurídico de la INTERSINDICAL VALEN-
- 50 CIANA. Es competencia así mismo del Consejo Confederal la
- 51 decisión sobre las Cartas de Relaciones con otras organiza-
- 52 ciones que puedan establecerse.
- 53 b) Resolver los recursos que se le plantean.
- 54 c) Otorgar y revocar los Poderes de Representación y Poderes
- 55 Generales previstos en los Estatutos de acuerdo con el pro-
- 56 cedimiento que se establezca en el Consejo.
- 57 d) Aprobar modificaciones al Protocolo de Determinación de
- 58 Ámbitos por mayoría de dos tercios.
- 59 9. Coordinar y planificar la actividad sindical y elevar propuestas
- 60 a la afiliación a partir de las recogidas de los sindicatos. Decidir
- 61 la orientación sindical derivada del congreso o de los planes sin-
- 62 dicales anuales aprobados.

1. Serà convocat pel Secretariat Confederal en primera convocatòria i mitja hora més tard en segona convocatòria. Quedarà constituït en primera convocatòria si estan presents la meitat més un dels seus membres i almenys dos terços dels sindicats, federacions i en segona convocatòria si estan presents un terç dels seus membres.
2. El Secretariat proposarà al Consell una Mesa formada per tres persones, que ocuparan les tasques de presidència, moderació i secretaria. S'ha de respectar la paritat, sempre que siga possible.
3. El Ple acceptarà o rebutjarà la Mesa proposada; de rebutjar-la, el Secretariat proposarà altra en el seu lloc.
4. La Mesa tindrà per funció dirigir els debats, sotmetre a votació els temes a decidir, i dirigir i ordenar la marxa del procés de treball. Tindrà tot tipus d'atribucions per al compliment de les seues funcions. Podrà ser revocada per la meitat més un de les persones integrants del Consell, procedint-se en tal cas a l'elecció d'una nova Mesa.

Article 24. ADOPCIÓ D'ACORDS

Excepció feta dels casos per als quals reglamentàriament es requerisca una majoria superior, les decisions del Consell Confederal són adoptades per majoria simple, excepte si haguera una majoria d'abstencions. En aquest últim cas es tornarà a discutir el tema i en segona votació serà suficient la majoria de vots afirmatius sobre els negatius.

Article 25. EL SECRETARIAT CONFEDERAL

El Secretariat Confederal és l'òrgan de gestió, administració, direcció, representació i decisió de la Confederació entre Consells Confederales, sent al mateix temps l'òrgan encarregat de dur endavant els acords del Consell Confederal. Les seues funcions són:

1. Representar oficialment a INTERSINDICAL VALENCIANA amb caràcter general legals, administratius o judicials en la forma que es determine pel Congrés o en defecte d'això pel Consell Confederal.
2. Registrar i custodiar la documentació de la Confederació.
3. Dirigir i coordinar les Comissions, les Àrees de Treball, les estructures i serveis comuns que es constitueixen.
4. Triar a les persones responsables de cada Comissió, Àrea de Treball i estructures internes.
5. Executar els acords del Consell Confederal.
6. Gestionar el pressupost aprovat pel consell Confederal i l'adquisició i lloguer de béns mobles i immobles, la concertació de préstecs i crèdits bancaris i exercir totes les facultats necessàries per a assegurar el funcionament regular de la Intersindical Valenciana i que es regulen en els annexos corresponents als poders atorgats al Secretariat.
7. Convocar el Consell Confederal.
8. Informar a les organitzacions integrants dels temes d'interés sindical.
9. Elaborar propostes per a la seua discussió en els òrgans confederales i en les organitzacions que la integren. Arreplegar i organitzar el debat a partir de les propostes realitzades per les organitzacions que en formen part.
10. Decidir sobre els temes la urgència dels quals o importància requerisquen una resposta immediata. De tot això s'informarà a tots els sindicats integrants de la INTERSINDICAL VALENCIANA. El Consell Confederal següent ratificarà o no aquestes decisions. Haurien d'atènyer-se als acords adoptats en sessions del Consell Con-

10. Las otras competencias expresamente atribuidas por los presentes Estatutos.

Artículo 23. FUNCIONAMIENTO DEL CONSELL CONFEDERAL

1. Será convocado por el Secretariado Confederal en primera convocatoria y media hora más tarde en segunda convocatoria. Quedará constituido en primera convocatoria si están presentes la mitad más uno de sus miembros y al menos dos tercios de los sindicatos, federaciones y en segunda convocatoria si están presentes un tercio de sus miembros.
2. El Secretariado propondrá al Consell una Mesa formada por tres personas, que ocuparán las tareas de presidencia, moderación y secretaría. Se tiene que respetar la paridad, siempre que sea posible.
3. El Pleno aceptará o rechazará la Mesa propuesta; de rechazarla, el Secretariado propondrá otra en su lugar.
4. La Mesa tendrá por función dirigir los debates, someter a votación los temas a decidir, y dirigir y ordenar la marcha del proceso de trabajo. Tendrá todo tipo de atribuciones para el cumplimiento de sus funciones. Podrá ser revocada por la mitad más uno de las personas integrantes del Consell, procediéndose en tal caso a la elección de una nueva Mesa.

Artículo 24. ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Excepción hecha de los casos para los cuales reglamentariamente se requiera una mayoría superior, las decisiones del Consell Confederal son adoptadas por mayoría simple, excepto si hubiera una mayoría de abstenciones. En este último caso se volverá a discutir el tema y en segunda votación será suficiente la mayoría de votos afirmativos sobre los negativos.

Artículo 25. EL SECRETARIADO CONFEDERAL

El Secretariado Confederal es el órgano de gestión, administración, dirección, representación y decisión de la Confederación entre Consells Confederales, siendo al mismo tiempo el órgano encargado de llevar adelante los acuerdos del Consell Confederal. Sus funciones son:

1. Representar oficialmente a INTERSINDICAL VALENCIANA a todos los efectos legales, administrativos o judiciales en la forma que se determine por el Congreso o en su defecto por el Consell Confederal.
2. Registrar y custodiar la documentación de la Confederación.
3. Dirigir y coordinar las Comisiones, las Áreas de Trabajo, las estructuras y servicios comunes que se constituyan.
4. Elegir a las personas responsables de cada Comisión, Área de Trabajo y estructuras internas.
5. Ejecutar los acuerdos del Consell Confederal.
6. Gestionar el presupuesto aprobado por el consejo Confederal y la adquisición y alquiler de bienes muebles e inmuebles, la concertación de préstamos y créditos bancarios y ejercer todas las facultades necesarias para asegurar el funcionamiento regular de la Intersindical Valenciana y que se regulan en los anexos correspondientes a los poderes otorgados al Secretariado.
7. Convocar el Consell Confederal.
8. Informar a las organizaciones integrantes de los temas de interés sindical.
9. Elaborar propuestas para su discusión en los órganos confederales y en las organizaciones que la integran. Recoger y organizar el debate a partir de las propuestas realizadas por las organizaciones que forman parte.
10. Decidir sobre los temas cuya urgencia o importancia re-

federal anterior o, en tot cas, a les línies congressuals si les haguera.	1	quieran una respuesta inmediata.	2
11. Contractar els serveis i les persones que els òrgans sindicals estimen convenients.	3	De todo esto se informará a todos los sindicatos integrantes de la INTERSINDICAL VALENCIANA. El Consell Confederal siguiente ratificará o no estas decisiones. Tendrían que atenerse en los acuerdos adoptados en sesiones del Consell Confederal anterior o, en todo caso, a las líneas congresuales si las hubiera.	3
12. Representar a INTERSINDICAL VALENCIANA en els òrgans de la Confederació Intersindical i en totes aquelles organitzacions en les que estiga integrada.	4	11. Contractar los servicios y las personas que los órganos sindicales estimen convenientes.	4
13. Les altres competències expressament atribuïdes pels presents Estatuts.	5	12. Representar a INTERSINDICAL VALENCIANA en los órganos de la Confederación Intersindical y en todas aquellas organizaciones en las que esté integrada.	5
	6	13. Las otras competencias expresamente atribuidas por los presentes Estatutos.	6
	7		7
Article 26. DESENVOLUPAMENT DE LES SESSIONS	8		8
Per a millorar l'operativitat del desenvolupament de les sessions del Secretariat i Consell Confederal:	9		9
1. S'establirà un reglament de funcionament dels mateixos, que desenvolupe el seu marc estatutari i que contemple calendari, constitució, ordre del dia, taula per a l'ordenació dels debats, repartiment i ús dels temps, preparació i documentació prèvia.	10	Artículo 26. DESARROLLO DE LAS SESIONES	10
2. Podran celebrar-se reunions dels òrgans de representació de les organitzacions que tinguen en comú algun aspecte de l'acció sindical comuna.	11	Para mejorar la operatividad del desarrollo de las sesiones del Secretariado y Consell Confederal:	11
	12	1. Se establecerá un reglamento de funcionamiento de los mismos, que desarrolle su marco estatutario y que contemple calendario, constitución, orden del día, mesa para la ordenación de los debates, reparto y uso de los tiempos, preparación y documentación previa.	12
	13	2. Podrán celebrarse reuniones de los órganos de representación de las organizaciones que tengan en común algún aspecto de la acción sindical común.	13
	14		14
	15		15
	16		16
	17		17
	18		18
	19		19
	20		20
	21		21
	22		22
	23		23
Article 27. COMPOSICIÓ DEL SECRETARIAT CONFEDERAL	24	Artículo 27. COMPOSICIÓN DEL SECRETARIADO CONFEDERAL	24
El Congrés Confederal establirà el nombre de components del Secretariat Confederal en funció de les tasques sindicals a realitzar i atenent a una adequada representació sindical i fomentant sempre la paritat. En tot cas, haurà d'haver-hi, si més no, una persona per cada organització confederada. En cap cas més del 50% dels membres del Secretariat pertanyeran a una sola organització confederada. També formarà part del Secretariat Confederal una persona de la Intersindical Jove i una persona del Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades. No obstant això, el Consell Confederal podrà modificar la composició del Secretariat confederal en funció de les tasques a realitzar o per integració o desvinculació d'una organització membre.	25	El Congreso Confederal establecerá el número de componentes del Secretariado Confederal en función de las tareas sindicales a realizar y atendiendo a una adecuada representación sindical y fomentando siempre la paridad. En todo caso, tendrá que haber, cuando menos, una persona por cada organización confederada. En ningún caso más del 50% de los miembros del Secretariado pertenecerán a una sola organización confederada. También formará parte del Secretariado Confederal una persona de la Intersindical Jove y una persona del Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas. Sin embargo, el Consell Confederal podrá modificar la composición del Secretariado confederal en función de las tareas a realizar o por integración o desvinculación de una organización miembro.	25
	26		26
	27		27
	28		28
	29		29
	30		30
	31		31
	32		32
	33		33
	34		34
	35		35
	36		36
	37		37
	38		38
Article 28. SESSIONS DEL SECRETARIAT CONFEDERAL	39	Artículo 28. SESIONES DEL SECRETARIADO CONFEDERAL	39
El Secretariat es reunirà ordinàriament una vegada al mes i extraordinàriament quantes vegades siga necessari, convocat per l'Àrea d'Organització o per un terç dels membres del mateix.	40	El Secretariado se reunirá ordinariamente una vez en el mes y extraordinariamente las veces que sea necesario, convocado por el área de Organización o por un tercio de los miembros del mismo.	40
	41		41
	42		42
	43		43
	44		44
Article 29. FUNCIONAMENT DEL SECRETARIAT CONFEDERAL	45	Artículo 29. FUNCIONAMIENTO DEL SECRETARIADO CONFEDERAL	45
1. Quedarà constituït en primera convocatòria quan estiguen presents la meitat més un dels seus components, i en segona convocatòria, mitja hora més tard, si estan presents un terç.	46	1. Quedará constituido en primera convocatoria cuando estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, media hora más tarde, si están presentes un tercio.	46
2. Les reunions seran moderades per una persona del Secretariat designat a aquest efecte. La Secretaria d'actes tindrà caràcter permanent i serà triada per i entre els integrants del Secretariat.	47	2. Las reuniones serán moderadas por una persona del Secretariado designado a tal efecto. La Secretaría de actas tendrá carácter permanente y será elegida por y entre los integrantes del Secretariado.	47
3. Les decisions del Secretariat són adoptades per majoria simple, sempre que estiguen presents almenys un terç dels seus integrants.	48	3. Las decisiones del Secretariado son adoptadas por mayoría simple, siempre que estén presentes al menos un tercio de sus integrantes.	48
	49		49
	50		50
	51		51
	52		52
	53		53
	54		54
	55		55
	56		56
Article 30. ACCIÓ SINDICAL	57	Artículo 30. ACCIÓN SINDICAL	57
1. En ús de la seua pròpia sobirania, cada sindicat o federació determinarà la seua acció sindical específica, dins dels eixos generals de l'acció sindical aprovats en el Congrés. En aspectes de l'acció sindical que afecten a diverses organitzacions, aquestes podran determinar unes línies d'acció sindical comuna.	58	1. En uso de su propia soberanía, cada sindicato o federación	58
	59		59
	60		60
	61		61
	62		62

2. La signatura d'acords que afecten al conjunt de la INTERSINDICAL VALENCIANA amb l'Administració o la Patronal, en cap cas podrà realitzar-se sense l'aprovació prèvia dels òrgans confederals, i haurà d'estar basada en el respecte al funcionament assembleari fixat en aquests Estatuts.

Article 31. ESTRUCTURES ESPECIALS I SERVEIS COMUNS

1. La INTERSINDICAL VALENCIANA es podrà dotar d'estructures especials per a aconseguir determinats objectius i realitzar alguns treballs compartits entre el conjunt dels sindicats, federacions o confederacions que formen part. El Congrés o el Consell Confederal aprovaran la constitució i el reglament d'aquestes estructures comunes. Entre elles el Gabinet de Normalització Lingüística, l'Escola Sindical de Formació Melchor Botella i el Gabinet de Salut Laboral i Prevenció de Riscos o altres que es puguin constituir.

2. INTERSINDICAL VALENCIANA i els sindicats que formen part d'ella podran mancomunar la realització de diversos serveis i treballs. La prestació dels serveis serà acordada pels òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA i els sindicats que vulguen participar, a través del corresponent protocol.

3. Per coordinar i optimitzar la política sindical i sociopolítica de la INTERSINDICAL VALENCIANA es podran constituir coordinadores intersindicals d'àmbit local, comarcal o intercomarcal que agrupen tots els sindicats amb implantació en eixe àmbit territorial. La seua constitució i funcionament seran ratificats pel Consell Confederal.

4. En aquelles circumstàncies i moments que la situació sindical, social o política ho requereixa es podran convocar Assemblees Generals de persones afiliades als diferents sindicats de la INTERSINDICAL VALENCIANA per tractar sobre assumptes relacionats amb la línia sindical. Les Assemblees Generals podran tindre l'àmbit funcional o territorial que es determine, en tot cas es respectarà la sobirania de cada sindicat integrant i les competències dels diferents òrgans confederals. Aquestes podran ser convocades pels corresponents òrgans sindicals.

5. Per informar, coordinar i decidir sobre l'acció i la política sindical comuna al conjunt de la INTERSINDICAL VALENCIANA es podran convocar reunions de delegades i delegats sindicals dels diferents àmbits funcionals i territorials sense perjudici de les decisions preses per altres òrgans com el Consell Intersindical.

Article 32. ESCOLA SINDICAL DE FORMACIÓ MELCHOR BOTELLA

La INTERSINDICAL VALENCIANA i els sindicats que formen part d'ella participaran i promouran les activitats de l'Escola Sindical de Formació Melchor Botella segons els acords dels seus òrgans sindicals i allò disposat en el reglament de funcionament d'aquesta.

CAPÍTOL V

COMISSIÓ DE GARANTIES. COMISSIÓ GESTORA. INCOMPATIBILITATS

Article 33. COMISSIÓ DE GARANTIES

1. La Comissió de Garanties estarà formada per cinc persones triades pel Congrés, o pel Consell Confederal en defecte d'això, per majoria de dos terços i mitjançant sufragi lliure i secret, sense que aquelles puguin formar part del Secretariat Confederal, dels Secretariats de les diferents organitzacions de la INTERSINDICAL VALENCIANA o de

determinarà su acció sindical específica, dentro de los ejes generales de la acción sindical aprobados en el Congreso. En aspectos de la acción sindical que afecten a varias organizaciones, estas podrán determinar unas líneas de acción sindical común.

2. La firma de acuerdos que afecten al conjunto de la INTERSINDICAL VALENCIANA con la Administración o la Patronal, en ningún caso podrá realizarse sin la aprobación previa de los órganos confederales, y tendrá que estar basada en el respecto al funcionamiento assembleario fijado en estos Estatutos.

Artículo 31. ESTRUCTURAS ESPECIALES Y SERVICIOS COMUNES.

1. La INTERSINDICAL VALENCIANA se podrá dotar de estructuras especiales para conseguir determinados objetivos y realizar algunos trabajos compartidos entre el conjunto de los sindicatos, federaciones o confederaciones que forman parte. El Congreso o el Consell Confederal aprobarán la constitución y el reglamento de estas estructuras comunes. Entre ellas el Gabinete de Normalización Lingüística, la Escuela Sindical de Formación Melchor Botella y el Gabinete de Salud Laboral y Prevención de Riesgos u otros que se puedan constituir.

2. INTERSINDICAL VALENCIANA y los sindicatos que forman parte de ella podrán mancomunar la realización de varios servicios y trabajos. La prestación de los servicios será acordada por los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA y los sindicatos que quieran participar, a través del correspondiente protocolo.

3. Para coordinar y optimizar la política sindical y sociopolítica de la INTERSINDICAL VALENCIANA se podrán constituir coordinadoras intersindicales de ámbito local, comarcal o intercomarcal que agrupen a todos los sindicatos con implantación en ese ámbito territorial. Su constitución y funcionamiento serán ratificados por el Consell Confederal.

4. En aquellas circunstancias y momentos que la situación sindical, social o política lo requiera se podrán convocar Asambleas Generales de personas afiliadas a los diferentes sindicatos de la INTERSINDICAL VALENCIANA para tratar sobre asuntos relacionados con la línea sindical. Las Asambleas Generales podrán tener el ámbito funcional o territorial que se determine, en todo caso se respetará la soberanía de cada sindicato integrante y las competencias de los diferentes órganos confederales. Estas podrán ser convocadas por los correspondientes órganos sindicales.

5. Para informar, coordinar y desarrollar la acción sindical común al conjunto de la INTERSINDICAL VALENCIANA se podrán convocar reuniones de delegadas y delegados sindicales de los diferentes ámbitos funcionales y territoriales sin perjuicio de las decisiones tomadas por otros órganos como el Consell Intersindical.

Artículo 32. ESCUELA SINDICAL DE FORMACIÓN MELCHOR BOTELLA.

La INTERSINDICAL VALENCIANA y los sindicatos que forman parte de ella participarán y promoverán las actividades de la Escuela Sindical de Formación Melchor Botella según los acuerdos de sus órganos sindicales y lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento de esta.

CAPÍTULO V

COMISIÓN DE GARANTÍAS. COMISIÓN GESTORA. INCOMPATIBILIDADES

Artículo 33. COMISIÓN DE GARANTÍAS

1. La Comisión de Garantías estará formada por cinco perso-

l'òrgan que haja pres la decisió impugnada. A aquest efecte, es nomenarà un mínim de 5 persones suplents que permeten l'aplicació d'aquestes condicions.

2. Podrà introduir en l'Ordre del Dia de les reunions del Secretariat o del Consell Confederal els punts que estime oportuns.
3. Atendrà qualsevol reclamació o recurs dels integrants o òrgans de la Confederació contra acords o actuacions d'aquests. Garantirà que les decisions del Consell i del Secretariat siguen conformes als Estatuts i a les línies marcades pel congrés. Si escau, realitzarà un informe sobre les reclamacions o recursos presentats i de les anomalies que detecte o de les quals rebu denúncia.
4. Les decisions de la Comissió de Garanties s'ajustaran a dret, per al que sol·licitarà l'assessorament jurídic oportú.
5. Les solucions que adopte seran d'obligat compliment o acatament per les parts afectades.
6. La Comissió de Garanties presentarà un informe de les gestions realitzades des del darrer Congrés Confederal.

Article 34. COMISSIÓ GESTORA

Excepcionalment, el Congrés o el Consell Confederal podran triar mitjançant sufragi lliure i secret una Comissió Gestora, la funció de la qual serà realitzar provisionalment les funcions del Secretariat i convocar en el termini més breu un Congrés Extraordinari. El termini de celebració del mateix no podrà ser superior en cap cas a tres mesos des de l'elecció de la Gestora. El nombre i forma d'elecció dels seus components, proposat per cada sindicat, federació o confederació de la INTERSINDICAL VALENCIANA, seran determinats pel Congrés o Consell Confederal, fomentat sempre la paritat.

Article 35. INCOMPATIBILITATS

No podran formar part del Secretariat Confederal, de la Comissió Gestora, ni de la Comissió de Garanties, les persones afiliades que mantinguen una doble afiliació sindical, ni els alts càrrecs públics de qualsevol Administració Pública (Local, Autonòmica o de l'Estat), de les organitzacions empresarials, així com els representants dels partits polítics en institucions públiques (ajuntaments, diputacions, governs o parlaments), el personal eventual o de confiança de qualsevol administració i els membres dels òrgans executius o de direcció dels partits polítics.

CAPÍTOL VI

RÈGIM ECONÒMIC

Article 36.- CARTA FINANCERA

El Congrés, o en defecte d'això el Consell Confederal, aprovarà la Carta Financera que arreglarà els criteris d'organització econòmica i financera de la INTERSINDICAL VALENCIANA.

Article 37. FINANÇAMENT

La INTERSINDICAL VALENCIANA no disposa de patrimoni fundacional. Es finançarà amb els recursos provinents de la quota dels seus integrants, que serà fixada pel Congrés o Consell Confederal d'acord amb els criteris establits en la Carta Financera. Podrà dotar-se, així mateix, de recursos provinents de qualsevol activitat permesa per Llei, sempre que siga aprovada per òrgans confederals. Igualment podrà percebre i exigir subvencions, ajudes o fons legalment establits.

nas elegidas por el Congreso, o por el Consell Confederal en su defecto, por mayoría de dos tercios y mediante sufragio libre y secreto, sin que aquellas puedan formar parte del Secretariado Confederal, de los Secretariados de las diferentes organizaciones de la INTERSINDICAL VALENCIANA o del órgano que haya tomado la decisión impugnada. A tal efecto, se nombrarán un mínimo de cinco personas suplentes que permitan la aplicación de estas condiciones.

2. Podrà introduir en el Orden del día de las reuniones del Secretariado o del Consell Confederal los puntos que estime oportunos.
3. Atenderá cualquier reclamación o recurso de los integrantes o órganos de la Confederación contra acuerdos o actuaciones de estos. Garantizará que las decisiones del Consejo y del Secretariado sean conformes a los Estatutos y a las líneas marcadas por el Congreso. Si procede, realizará un informe sobre las reclamaciones o recursos presentados y de las anomalías que detecte o de las cuales reciba denuncia.
4. Las decisiones de la Comisión de Garantías se ajustarán a derecho, para el que solicitará el asesoramiento jurídico oportuno.
5. Las soluciones que adopte serán de obligado cumplimiento o acatamiento por las partes afectadas.
6. La Comisión de Garantías presentará un informe de las gestiones realizadas desde el último Congreso Confederal.

Artículo 34. COMISIÓN GESTORA

Excepcionalmente, el Congreso o el Consell Confederal podrán elegir mediante sufragio libre y secreto una Comisión Gestora, la función de la cual será realizar provisionalmente las funciones del Secretariado y convocar en el plazo más breve un Congreso Extraordinario. El plazo de celebración del mismo no podrá ser superior en ningún caso a tres meses desde la elección de la Gestora. El número y forma de elección de sus componentes, propuesto por cada sindicato, federación o confederación de la INTERSINDICAL VALENCIANA, serán determinados por el Congreso o Consell Confederal, fomentando siempre la paridad.

Artículo 35. INCOMPATIBILIDADES

No podrán formar parte del Secretariado Confederal, de la Comisión Gestora, ni de la Comisión de Garantías, las personas afiliadas que mantengan una doble afiliación sindical, ni los altos cargos públicos de cualquier Administración Pública (Local, Autonómica o del Estado), de las organizaciones empresariales, así como los representantes de los partidos políticos en instituciones públicas (ayuntamientos, diputaciones, gobiernos o parlamentos), el personal eventual o de confianza de cualquier administración y los miembros de los órganos ejecutivos o de dirección de los partidos políticos.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 36.- CARTA FINANCIERA

El Congreso, o en su defecto el Consell Confederal, aprobará la Carta Financera que recogerá los criterios de organización económica y financiera de la INTERSINDICAL VALENCIANA.

Article 38. INFORMACIÓ COMPTABLE

A la informació comptable legalment establida tindran lliure accés els òrgans de direcció de qualsevol sindicat, federació o confederació integrant de la INTERSINDICAL VALENCIANA, així com les persones de la Comissió de Garanties.

Article 39. COMISSIÓ DE CONTROL FINANCER

1. Per ser una organització sense ànim de lucre, la destinació dels recursos econòmics de la INTERSINDICAL VALENCIANA serà finançar les despeses derivades del seu propi funcionament i activitat com a organització sindical, així com la consecució de les seues finalitats estatutàries. Per a assegurar aquesta finalitat, es constitueix la Comissió de Control Financer.
2. La Comissió de Control Financer estarà formada per cinc persones triades pel Congrés, o pel Consell Confederal en defecte d'això, per majoria de dos terços i mitjançant sufragi lliure i secret, sense que aquells puguen formar part del Secretariat Confederal, dels Secretariats de les diferents organitzacions membres de la Confederació o de l'òrgan que haja pres la decisió impugnada. A aquest efecte, es nomenaran cinc persones suplents que permeten l'aplicació d'aquestes condicions.
3. Podrà introduir en l'Ordre del dia de les reunions del Secretariat o del Consell confederal els punts que estime oportuns.
4. Atendrà qualsevol reclamació o recurs dels integrants o òrgans de la Confederació contra acords o actuacions d'aquests en matèria financera. Garantirà que les decisions del Consell i del Secretariat siguen conformes als Estatuts i a la Carta Financera. Si escau, realitzarà un informe sobre les reclamacions o recursos presentats i de les anomalies que detecte o de les quals reba denúncia.
5. Les decisions de la Comissió de Control Financer s'ajustaran a dret, per al que sol·licitarà l'assessorament jurídic oportú.
6. Les solucions que adopte seran d'obligat compliment o acatament per les parts afectades.

CAPÍTOL VII

LLIBRE D'ACTES. REPRESENTACIÓ A EFECTES LEGALS, ADMINISTRATIUS I JUDICIALS

Article 40. ACTES

1. Existirà un Llibre d'Actes en el qual necessàriament s'alcen actes de les sessions del Congrés, del Consell Confederal i del Secretariat Confederal.
2. Aquestes actes seran aprovades per majoria simple en la mateixa sessió de la qual s'alce acta o en posterior sessió.
3. Les actes de les sessions seran signades per la persona que actue de Secretari o Secretària, amb el vistiplau de la persona que exercisca la presidència o **càrrec de portaveu**.
4. Els acords dels òrgans confederals seran traslladats a cada sindicat integrant de la INTERSINDICAL VALENCIANA per al coneixement i posada a disposició de les persones afiliades.

Article 41. REPRESENTACIÓ

La representació de la INTERSINDICAL VALENCIANA a efectes legals, administratius i judicials l'ostenten les persones

Artículo 37. FINANCIACIÓN

La INTERSINDICAL VALENCIANA no dispone de patrimonio fundacional. Se financiará con los recursos provenientes de la cuota de sus integrantes, que será fijada por el Congreso o Consell Confederal de acuerdo con los criterios establecidos en la Carta Financiera. Podrá dotarse, así mismo, de recursos provenientes de cualquier actividad permitida por Ley, siempre que sea aprobada por órganos confederales. Igualmente podrá percibir y exigir subvenciones, ayudas o fondos legalmente establecidos.

Artículo 38. INFORMACIÓN CONTABLE

A la información contable legalmente establecida tendrán libre acceso los órganos de dirección de cualquier sindicato, federación o confederación integrante de la INTERSINDICAL VALENCIANA, así como las personas de la Comisión de Garantías.

Artículo 39. COMISIÓN DE CONTROL FINANCIERO

1. Por ser una organización sin ánimo de lucro, el destino de los recursos económicos de la INTERSINDICAL VALENCIANA será financiar los gastos derivados de su propio funcionamiento y actividad como organización sindical, así como la consecución de sus finalidades estatutarias. Para asegurar esta finalidad, se constituye la Comisión de Control Financiero.
2. La Comisión de Control Financiero estará formada por cinco personas elegidas por el Congreso, o por el Consell Confederal en su defecto, por mayoría de dos tercios y mediante sufragio libre y secreto, sin que aquellos puedan formar parte del Secretariado Confederal, de los Secretariados de las diferentes organizaciones miembros de la Confederación o del órgano que haya tomado la decisión impugnada. A tal efecto, se nombrarán cinco personas suplentes que permitan la aplicación de estas condiciones.
3. Podrá introducir en el Orden del día de las reuniones del Secretariado o del Consell confederal los puntos que estime oportunos.
4. Atenderá cualquier reclamación o recurso de los integrantes o órganos de la Confederación contra acuerdos o actuaciones de estos en materia financiera. Garantizará que las decisiones del Consell y del Secretariado sean conformes en los Estatutos y a la Carta Financiera. Si procede, realizará un informe sobre las reclamaciones o recursos presentados y de las anomalías que detecto o de las cuales reciba denuncia.
5. Las decisiones de la Comisión de Control Financiero se ajustarán a derecho, para el que solicitará el asesoramiento jurídico oportuno.
6. Las soluciones que adopte serán de obligado cumplimiento o acatamiento por las partes afectadas.

CAPÍTULO VII

LIBRO DE ACTAS. REPRESENTACIÓN A EFECTOS LEGALES, ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES

Artículo 40. ACTAS

1. Existirá un Libro De Actas en el cual necesariamente se levantan actas de las sesiones del Congreso, del Consell Confederal y del Secretariado Confederal.
2. Estas actas serán aprobadas por mayoría simple en la mis-

que formen part del Secretariat Confederal i de qualsevol altra persona, a més de les anteriors, designada pel Congrés o Consell Confederal.

Article 42. ATORGAMENT DE LA REPRESENTACIÓ

La representació de la INTERSINDICAL VALENCIANA serà atorgada a les persones assenyalades en l'article anterior davant notari, en les condicions i amb les característiques determinades per l'òrgan que l'atorgue.

Article 43. CERTIFICACIONS

Les certificacions d'acords adoptats pel Congrés, el Consell o el Secretariat Confederal seran expedides per qui exercisca en cada moment la Secretaria i Presidència de l'òrgan que va adoptar els acords.

CAPÍTOL VIII

MODIFICACIÓ D'ESTATUTS I DISSOLUCIÓ DE LA CONFEDERACIÓ

Article 44. MODIFICACIÓ DELS ESTATUTS

Els Estatuts seran modificats pel Congrés Confederal. El Consell Confederal podrà modificar-los en el cas previst en l'article 22.7.

Article 45. DISSOLUCIÓ

La INTERSINDICAL VALENCIANA podrà dissoldre's si així es decidira. La decisió pertinent serà adoptada per un Congrés Extraordinari sempre que voten favorablement un nombre de delegats i delegades del Congrés que representen almenys els dos terços de l'afiliació de les organitzacions membres de la Confederació. Aquest Congrés es constituirà seguint criteris de proporcionalitat en funció del nombre d'afiliats cotitzadors.

Article 46. COMISSIÓ LIQUIDADORA

En cas de dissolució el Congrés establirà les condicions, la destinació del patrimoni i dels béns de la Intersindical Valenciana, si els hagués, entenent-se, excepte decisió distinta d'aquella, que el Secretariat o la Comissió Gestora actuaran com a Comissió Liquidadora.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

La INTERSINDICAL VALENCIANA mantindrà relacions prioritàries amb la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) i el Sindicat de Treballadors i Treballadores de les Illes - Intersindical de les Illes Balears (STEI-I).

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

En el cas de noves incorporacions i de canvis en l'afiliació dels sindicats confederats durant el període comprés entre el pròxim període congressual, el Consell Confederal podrà modificar la composició del Secretariat Confederal.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Les organitzacions sindicals que s'integren en la INTERSINDICAL VALENCIANA podran coexistir durant un període transitori al costat d'altres sindicats, federacions o confederacions en un mateix àmbit laboral o funcional específic. El període transitori, que serà fixat de comú acord entre aqueixa organització sindical i la INTERSINDICAL VALENCIANA, no podrà excedir d'un període

ma sessió de la qual se levante acta o en posterior sessió.

3. Las actas de las sesiones serán firmadas por la persona que actúe de Secretario o Secretaria, con el visto bueno de la persona que ejerza la presidencia o **portavocía**.

4. Los acuerdos de los órganos confederales serán trasladados a cada sindicato integrante de la INTERSINDICAL VALENCIANA para el conocimiento y puesta a disposición de las personas afiliadas.

Artículo 41. REPRESENTACIÓN

La representación de la INTERSINDICAL VALENCIANA a efectos legales, administrativos y judiciales lo ostentan las personas que forman parte del Secretariado Confederal y de cualquier otra persona, además de las anteriores, designada por el Congreso o Consell Confederal.

Artículo 42. OTORGAMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN

La representación de la INTERSINDICAL VALENCIANA será otorgada a las personas señaladas en el artículo anterior ante notario, en las condiciones y con las características determinadas por el órgano que lo otorgue.

Artículo 43. CERTIFICACIONES

Las certificaciones de acuerdos adoptados por el Congreso, el Consell o el Secretariado Confederales serán expedidas por quien ejerza en cada momento la Secretaría y Presidencia del órgano que adoptó los acuerdos.

CAPÍTULO VIII

MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS Y DISOLUCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN

Artículo 44. MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Los Estatutos serán modificados por el Congreso Confederal. El Consell Confederal podrá modificarlos en el caso previsto en el artículo 22.7.

Artículo 45. DISOLUCIÓN

La INTERSINDICAL VALENCIANA podrá disolverse si así se decidiera. La decisión pertinente será adoptada por un Congreso Extraordinario siempre que voten favorablemente un número de delegados y delegadas del Congreso que representen al menos los dos tercios de la afiliación de las organizaciones miembros de la Confederación. Este Congreso se constituirá siguiendo criterios de proporcionalidad en función del número de afiliados cotizantes.

Artículo 46. COMISIÓN LIQUIDADORA

En caso de disolución, el Congreso establecerá las condiciones, el destino del patrimonio y de los bienes de la Intersindical Valenciana, si los hubiera, entendiéndose, excepto decisión distinta de aquella, que el Secretariado o la Comisión Gestora actuarán como Comisión Liquidadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

La INTERSINDICAL VALENCIANA mantendrá relaciones prioritarias con la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de les Illes - Intersindical de les Illes Balears (STEI-I).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En el caso de nuevas incorporaciones y de cambios en la afilia-

congressual. En el supòsit que alguna de les parts ho propose aquest període transitori es podrà perllongar per un altre període congressional per acord dels sindicats que compartisquen eixe mateix àmbit funcional.

*** Destacat en roig la proposta de modificació d'Estatuts del Secretariat Confederat.**



DETERMINACIÓ D'ÀMBITS D'INTERSINDICAL VALENCIANA

Des del congrés fundacional de la Intersindical Valenciana, el 2002, noves organitzacions s'hi han integrat, s'han creat nous sindicats, n'hi ha hagut processos d'unificació de sindicats que formaven part de l'organització i s'ha ampliat el treball sindical en noves empreses i sectors. Tot això ens obliga a modificar aspectes del protocol de determinació d'àmbits aprovat en el III Congrés, el qual quedaria redactat així:

1. Consideracions prèvies

- a) El personal s'afiliarà a aquell sindicat l'àmbit d'actuació del qual estiga relacionat amb l'empresa a la qual pertany.
- b) L'acció sindical es podrà realitzar conjuntament pels sindicats integrants de la Intersindical Valenciana que directament o indirecta coneguen o estiguen implicats en l'assumpte si així s'acorda pels sindicats implicats.
- c) Les despeses que origine l'acció sindical d'un determinat col·lectiu que siga realitzada per membres d'altre sindicat, seran assumides pel sindicat que percep les quotes de l'esmentat col·lectiu.

2. Àmbits d'actuació

1. **STEPV:** ensenyament públic i privat.
2. **STAS:** administració justícia, correus, administració local i autonòmica i els organismes autònoms i empreses públiques depenents dels àmbits anteriors.
3. **Intersindical Salut:** sanitat pública i privada.
4. **ICS:** Federació Intersindical Indústria, Comerç i Serveis (ICS), que ostenta la representativitat i funcions de la federació, en l'àmbit privat.
5. **SF-PV:** ADIF, Renfe, FGV i empreses i organismes depenents o vinculades als àmbits anteriors.
6. **TUC:** transport per carretera públic.
7. **CAT-PV.** Administració de l'Estat.

Aquests àmbits d'actuació tenen caràcter generalista, per la qual cosa s'haurien de delimitar, a través de l'assignació dels

1 ción de los sindicatos confederados durante el período compren-
2 dido entre el próximo período congressional, el Consell Confederat
3 podrá modificar la composición del Secretariado Confederat.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

4
5 Las organizaciones sindicales que se integran en la INTERSIN-
6 DICAL VALENCIANA podrán coexistir durante un periodo transi-
7 torio junto a otros sindicatos, federaciones o confederaciones en
8 un mismo ámbito laboral o funcional específico. El periodo transi-
9 torio, que será fijado de mutuo acuerdo entre esa organización
10 sindical y la INTERSINDICAL VALENCIANA, no podrá exceder de
11 un periodo congressional. En el supuesto que alguna de las partes
12 lo proponga este periodo transitorio se podrá prolongar por otro
13 periodo congressional por acuerdo de los sindicatos que compar-
14 tan ese mismo ámbito funcional.

15
16
17 *** Destacado en rojo la propuesta de modificación de Estatu-
18 tos del Secretariat Confederat.**

DETERMINACIÓN DE ÁMBITOS DE INTERSINDICAL VALENCIANA

19
20
21
22 Desde el congreso fundacional de la Intersindical Valenciana, en 2002, nuevas organizaciones se han integrado, se han creado nuevos sindicatos, ha habido procesos de unificación de sindicatos que formaban parte de la organización y se ha ampliado el trabajo sindical en nuevas empresas y sectores. Esto nos obliga a modificar aspectos del protocolo de determinación de ámbitos aprobado en el III Congreso, el cual quedaría redactado así:

1. Consideraciones previas

- a) El personal se afiliará a aquel sindicato el ámbito de actuación del cual esté relacionado con la empresa a la cual pertenece.
- b) La acción sindical se podrá realizar conjuntamente por los sindicatos integrantes de la Intersindical Valenciana que directa o indirectamente conozcan o estén implicados en el asunto si así se acuerda por los sindicatos implicados.
- c) Los gastos que origine la acción sindical de un determinado colectivo que sea realizada por miembros de otro sindicato, serán asumidas por el sindicato que percibe las cuotas del mencionado colectivo.

2. Ámbitos de actuación

1. **STEPV:** enseñanza pública y privado.
2. **STAS:** administración justicia, correos, administración local y autonómica y los organismos autónomos y empresas públicas dependientes de los ámbitos anteriores.
3. **Intersindical Salud:** sanidad pública y privada.
4. **ICS:** Federación Intersindical Industria, Comercio y Servicios, que ostenta la representatividad y funciones de la federación, en el ámbito privado.
5. **SF-PV:** ADIF, Renfe, FGV y empresas y organismos dependientes o vinculadas a los ámbitos anteriores.
6. **TUC:** transporte por carretera público.
7. **CAT-PV.** Administración del Estado.

23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62 Estos ámbitos de actuación tienen carácter generalista, por lo cual se tendrían que delimitar, a través de la asignación de los

convenis col·lectius d'aplicació en les empreses, l'afiliació als diferents sindicats.

3. Particularitats respecte als àmbits d'actuació

- **STAS.** Actuarà en aquells organismes, empreses o centres de treball de caràcter sanitari o docent integrats en les entitats locals valencianes.
- **CAT.** En tant no es produïska el procés de convergència amb STAS mantindrà la seua activitat sindical en els sectors amb implantació, tot i garantint la coordinació en la política sindical.

4. Eleccions sindicals

En cadascun dels àmbits d'actuació enumerats únicament es podrà presentar a les eleccions sindicals l'organització que ho tinga atribuït.

5. Seccions sindicals

Els sindicats es comprometen a no crear noves seccions sindicals en els àmbits que estiguen atribuïts a una altra secció sindical membre de la Intersindical Valenciana.

No obstant això, no s'obligarà a cap afiliada ni afiliat actual de qualsevol organització de la Intersindical Valenciana a causar baixa per passar a una altra organització, tot i que es recomanarà la seua adscripció al sindicat corresponent.

6. Període intercongressual

Durant el proper període intercongressual l'activitat sindical referida a sectors laborals no inclosos en els apartats anterior s'atendrà des del Secretariat de la Intersindical Valenciana.

7. Incorporació de nous sindicats a la Intersindical Valenciana

En base a la disposició addicional tercera dels Estatuts, les organitzacions sindicals que s'integren en la Intersindical Valenciana podran coexistir durant un període transitori junt a altres sindicats, federacions o confederacions en un mateix àmbit laboral o funcional específic. El període transitori que serà fixat de comú acord entre eixa organització sindical i la Intersindical Valenciana no podrà excedir un període intercongressual. En el supòsit que alguna de les parts ho propose es podrà perllongar per un altre període congressual aquest període transitori per acord dels sindicats que treballen en el mateix àmbit funcional.

8. Resolució de dubtes i conflictes

Els dubtes i conflictes que puguen generar-se de l'aplicació del present protocol, així com la decisió sobre nous àmbits no recollits en aquest protocol, seran resolts en primer lloc pel Secretariat Confederal, per consens. La decisió haurà de ser ratificada per majoria absoluta en el primer Consell Confederal ordinari. En cas que no hi haja consens en el Secretariat, decidirà el Consell Confederal per majoria de dos terços.

convenios colectivos de aplicación en las empresas, la afiliación a los diferentes sindicatos.

3. Particularidades respecto a los ámbitos de actuación

- **STAS.** Actuará en aquellos organismos, empresas o centros de trabajo de carácter sanitario o docente integrados en las entidades locales valencianas.
- **CAT.** Mientras no se produzca el proceso de convergencia con STAS mantendrá su actividad sindical en los sectores con implantación, garantizando la coordinación en la política sindical.

4. Elecciones sindicales

En cada uno de los ámbitos de actuación enumerados únicamente se podrá presentar a las elecciones sindicales la organización que lo tenga atribuido.

5. Secciones sindicales

Los sindicatos se comprometen a no crear nuevas secciones sindicales en los ámbitos que estén atribuidos a otra sección sindical miembro de la Intersindical Valenciana.

Sin embargo, no se obligará a ninguna afiliada ni afiliado actual de cualquier organización de la Intersindical Valenciana a causar baja para pasar a otra organización, a pesar de que se recomendará su adscripción al sindicato correspondiente.

6. Periodo intercongresual

Durante el próximo periodo intercongresual la actividad sindical referida a sectores laborales no incluidos en los apartados anterior se atenderá desde el Secretariado de la Intersindical Valenciana.

7. Incorporación de nuevos sindicatos a la Intersindical Valenciana

En base a la disposición adicional tercera de los Estatutos, las organizaciones sindicales que se integran en la Intersindical Valenciana podrán coexistir durante un periodo transitorio junto a otros sindicatos, federaciones o confederaciones en un mismo ámbito laboral o funcional específico. El periodo transitorio que será fijado de mutuo acuerdo entre esa organización sindical y la Intersindical Valenciana no podrá exceder un periodo intercongresual. En el supuesto que alguna de las partes lo proponga se podrá prolongar por otro periodo congresual este periodo transitorio por acuerdo de los sindicatos que trabajen en el mismo ámbito funcional.

8. Resolución de dudas y conflictos

Las dudas y conflictos que puedan generarse de la aplicación del presente protocolo, así como la decisión sobre nuevos ámbitos no recogidos en este protocolo, serán resueltos en primer lugar por el Secretariado Confederal, por consenso. La decisión tendrá que ser ratificada por mayoría absoluta en el primer Consejo Confederal ordinario. En caso de que no haya consenso en el Secretariado, decidirá el Consejo Confederal por mayoría de dos tercios.

ACCIÓ SINDICAL

CONTEXT

El món està canviant de manera precipitada. Els lideratges autoritaris guanyen credibilitat al mateix ritme que les democràcies perden legitimitat. Els silencis i les inaccions dels estats que diuen defensar els drets humans no ajuden a aturar aquest descàndid. El cas del genocidi al poble palestí n'és paradigmàtic. El creixement dels valors autoritaris és aprofitat arreu del món per l'extrema dreta per a consolidar el seu discurs i ocupar espais al carrer i a les institucions.

Donald Trump exemplifica millor que Obama i Biden aquest autoritarisme. Malgrat el continuisme de la política exterior dels seus antecessors, les formes han canviat sensiblement tant internament com externament. Les expulsions massives d'immigrants, el xantatge al Brasil pel judici de Bolsonaro, les patrulles marítimes al mar del Carib que amenacen Veneçuela, els dictats als seus socis comercials i aliats militars certament marquen una diferència notable.

Els aranzels fixats pels EUA volen aturar la globalització que ha beneficiat clarament la Xina, amb la transferència tecnològica més gran de tota la història. L'exigència de més inversió militar i de soldats sobre el terreny als seus aliats atlàntics són un missatge clar que diu que si es vol aturar a Rússia en l'avenç cap a l'oest, hauran de ser els estats europeus els que ho facen.

Paral·lelament, negocia amb un altre líder autoritari, Vladimir Putin, com es repartirà el nord amb Rússia, un cop fetes les demandes d'annexionar Grenlàndia i la proposta al Canadà d'afegir-se als EUA. La nova èpica nord-americana ja no és la conquesta de l'oest, sinó la de l'oceà Àrtic, font de recursos naturals i nou espai estratègic amb uns mars cada vegada més navegables. Amb aquests acords també busquen afeblir el continent eurasiàtic intentant aïllar Rússia de la Xina, afeblint els BRICS que no estan actuant conjuntament en els conflictes bèl·lics

Rússia, gràcies als seus mercenaris, guanya influència a l'Àfrica subsahariana al mateix ritme que la va perdent França, i vol consolidar les seues posicions a Ucraïna repartint-se-la amb els EUA. Les terres rares ja estan assignades a cadascuna de les dues potències militars.

La Xina, un altre exemple d'autoritarisme en l'interior del país, practica una diplomàcia molt més dialogant i cooperant que el seu autodeclarat rival, els EUA. Això li està permetent consolidar posicions a l'Àsia, l'Àfrica i l'Amèrica Llatina. Ho fa sobretot amb infraestructures: ports i rutes terrestres que està construint amb una planificació a cent anys vista.

Davant tot això, la Unió Europea ha passat en pocs mesos d'abanderar la transició ecològica a comprar gas licuat als Estats Units i demanar als estats membres, als que també formen part de l'OTAN, 800.000 milions d'euros en despesa militar que no seran comptabilitzats pel topall de dèficit.

Alemanya, fins i tot, ha canviat la seua constitució per fer una nova indústria de guerra (ja sabem com va acabar l'antiga). Després de tres anys en recessió per l'encariment del gas, que ara l'ha de comprar als EUA, ja ha vist que la seua indústria perd eficàcia i la reorientarà a la fabricació d'armes.

França també veu que arriba el seu moment, el vell somni del general De Gaulle, pel fet de ser l'única potència nuclear de la UE, i ja és el segon exportador mundial d'armes. **Nosaltres**

ACCIÓN SINDICAL

CONTEXTO

El mundo está cambiando de manera acelerada. Los liderazgos autoritarios ganan credibilidad al mismo ritmo que las democracias pierden legitimidad. Los silencios y las inacciones de los estados que dicen defender los derechos humanos no ayudan a parar este descàndid. El caso del genocidio del pueblo palestino es paradigmàtic. El crecimiento de los valores autoritarios es aprovechado en todo el mundo por la extrema derecha para consolidar su discurso y ocupar espacios en la calle y las instituciones.

Donald Trump ejemplifica mejor que Obama y Biden este autoritarismo. A pesar del continuismo de la política exterior de sus antecesores, las formas han cambiado sensiblemente tanto interna como externamente. Las expulsiones masivas de inmigrantes, el chantaje a Brasil por el juicio de Bolsonaro, las patrullas marítimes en el mar del Caribe que amenazan Venezuela, los dictados a sus socios comerciales y aliados militares ciertamente marcan una diferencia notable.

Los aranceles fijados por los EE. UU. quieren parar la globalización que ha beneficiado clarament China, con la transferencia tecnológica más grande de toda la historia. La exigencia de más inversión militar y de soldados sobre el terreno a sus aliados atlànticos son un mensaje claro que dice que si se quiere parar en Rusia en el adelanto hacia el oeste, tendrán que ser los estados europeos los que lo hagan.

Paralelamente, negocia con otro líder autoritario, Vladimir Putin, cómo se repartirá el norte con Rusia, una vez hechas las demandas de anexionarse Groenlandia y la propuesta a Canadá de unirse a los EE UU. La nueva èpica norteamericana ya no es la conquista del oeste, sino la del océano Àrtico, fuente de recursos naturales y nuevo espacio estratègic con unos mares cada vez más navegables. Con estos acuerdos también buscan debilitar el continente eurasiàtic intentando aislar a Rusia de China, debilitando los BRICS que no están actuando conjuntamente en los conflictos bèl·lics

Rusia, gracias a sus mercenaris, gana influencia en el África subsahariana al mismo ritmo que la va perdiendo Francia, y quiere consolidar sus posiciones en Ucrania repartiéndose-la con los EE UU. Las tierras raras ya están asignadas a cada una de las dos potencias militares.

China, otro ejemplo de autoritarismo en el interior del país, practica una diplomacia mucho más dialogante y cooperando que su autodeclarado rival, los EE UU. Esto le está permitiendo consolidar posiciones en Asia, África y América Latina. Lo hace sobre todo con infraestructuras: puertos y rutas terrestres que está construyendo con una planificació a cien años vista.

Ante todo esto, la Unión Europea ha pasado en pocos meses de abanderar la transició ecològica a comprar gas licuado en los Estados Unidos y pedir a los estados miembros, que también forman parte del OTAN, 800.000 millones de euros en gasto militar que no serán contabilizados por el tope de dèficit.

Alemania, incluso, ha cambiado su constitució para hacer una nueva industria de guerra (ya sabemos cómo acabó la antigua). Después de tres años en recessió por el encarecimiento del gas, que ahora lo tiene que comprar en los EE UU, ya ha visto que su industria pierde eficacia y la reorientará a la fabricació de armas.

França también ve que llega su momento, el viejo sueño del general De Gaulle, por el hecho de ser la única potencia nuclear de la UE, y ya es el segundo exportador mundial de

no podem entrar en aquestes lògiques imperialistes. El sindicat ha de tenir una participació activa en la construcció d'un nou bloc pacifista-feminista que plante cara a les polítiques de rearmament europeu que no trigaran a anar associades a retallades en serveis públics i prestacions socials. Exigint l'eixida de l'OTAN i la recuperació del terreny ocupat.

Tampoc calia el pla de rearmament per veure el gir que s'està donant a les polítiques públiques dels països de la UE, diferents de les respostes que es van donar durant la pandèmia. **La vaga general del setembre a França, motivada per uns pressupostos antisocials, és el millor exemple d'aquestes polítiques i de la resposta que hem de donar des del món del treball.**

Aquestes dinàmiques autoritàries i antisocials, com deïem, han portat arreu del món al creixement de l'extrema dreta amb greus atacs als drets humans, a la igualtat entre dones i homes, a la diversitat sexual i a les minories ètniques i nacionals, promovent el nacionalisme exclouent i la xenofòbia.

EL REGNE D'ESPANYA NO HA ESTAT UNA EXCEPCIÓ

VOX està fent virar la política cap a la dreta. Sense parlar de política exterior, a excepció de la PAC i els consensos en polítiques ambientals en forma de negacionisme, el seu cavall de batalla és el discurs antifeminista, contra la diversitat sexual, el discurs contra la immigració (malgrat la baixa natalitat, han arribat a dir que volen expulsar a vuit milions de persones) i contra les minories nacionals, en especial la basca (que sovint equiparen a ETA) i la catalana.

Els posicionaments del PP cada vegada són més extremistes. Sempre en contra de la pujada del salari mínim, de la reducció de la jornada laboral i dels impostos als rics. Ara, també qüestionen l'agenda 2030 i la política migratòria, com va fer Carlos Mazón en presentar els pressupostos de 2025 i cada vegada que les comunitats autònomes han d'acollir els menors que arriben a les costes canàries.

La crisi de la socialdemocràcia, demostrada significativament a les darreres eleccions alemanyes i molt especialment a les portugueses, s'agreuja a l'Estat espanyol pels casos de corrupció dels dos darrers exsecretaris d'organització del PSOE, Ábalos i Cerdán. La pota institucional de l'esquerra ha quedat molt coixa. Això farà que la pota social, de la qual formem part, haja de prendre més protagonisme si volem plantar cara a les polítiques nítidament de dretes que són les que encarnen PP i VOX.

Al País Valencià, la dana ho ha canviat tot. Mazón, molt qüestionat per la nefasta gestió del 29 d'octubre del 24 i els dies posteriors, s'ha hagut d'aferrar a VOX per a mantenir-se al govern, reforçat per l'aprovació dels pressupostos pactats amb l'extrema dreta. El somni del PP d'adjudicar a dit l'obra pública s'ha fet realitat gràcies a les urgències de la dana. Empreses condemnades per corrupció s'han beneficiat dels contractes. La reconstrucció està repetint errors del passat i les previsions de construcció en terrenys d'horta superen els nivells predana.

Les baixades d'impostos, sobretot per als qui més tenen, han obligat a fer retallades que superen les previstes inicialment en els pressupostos. Els dogmes neoliberalistes són la brúixola d'aquest govern; neoliberalisme sumat a les polítiques més rànquies de la dreta i l'extrema dreta: atacs al valencià, revisionisme històric contra la memòria democràtica, regressió en les polítiques de gènere i unes polítiques culturals folkloristes i taurines.

1 armas. **Nosotros no podemos entrar en estas lógicas imperi-**
2 **alistas. El sindicato tiene que tener una participación activa**
3 **en la construcción de un nuevo bloque pacifista-feminista**
4 **que haga frente a las políticas de rearme europeo que no**
5 **tardarán en ir asociadas a recortes en servicios públicos y**
6 **prestaciones sociales. Exigiendo la salida de la OTAN y la re-**
7 **cuperación del suelo ocupado.**

8 Tampoco hacía falta el plan de rearme para ver el giro que
9 se está dando a las políticas públicas de los países de la UE,
10 diferentes de las respuestas que se dieron durante la pande-
11 mia. **La huelga general de septiembre en Francia, motivada**
12 **por unos presupuestos antisociales, es el mejor ejemplo de**
13 **estas políticas y de la respuesta que tenemos que dar desde**
14 **el mundo del trabajo.**

15 Estas dinámicas autoritarias y antisociales, como decía-
16 mos, han llevado a todo el mundo al crecimiento de la extre-
17 ma derecha con graves ataques a los derechos humanos, a la
18 igualdad entre mujeres y hombres, a la diversidad sexual y a
19 las minorías étnicas y nacionales, promoviendo el nacionalis-
20 mo excluyente y la xenofobia.

EL REINO DE ESPAÑA NO HA SIDO UNA EXCEPCIÓN

21 VOX está haciendo virar la política hacia la derecha. Sin hablar
22 de política exterior, a excepción de la PEC y los consensos en
23 políticas ambientales en forma de negacionismo, su caballo de
24 batalla es el discurso antifeminista, contra la diversidad sexu-
25 al, el discurso contra la inmigración (a pesar de la baja nati-
26 lidad, han llegado a decir que quieren expulsar a ocho millones
27 de personas) y contra las minorías nacionales, en especial la
28 vasca (que a menudo equiparon a ETA) y la catalana.

29 Los posicionamientos del PP cada vez son más extremis-
30 tas. Siempre en contra de la subida del salario mínimo, de la
31 reducción de la jornada laboral y de los impuestos a los ricos.
32 Ahora, también cuestionan la agenda 2030 y la política migra-
33 toria, como hizo Carlos Mazón al presentar los presupuestos
34 de 2025 y cada vez que las comunidades autónomas tienen
35 que acoger los menores que llegan a las costas canarias.

36 La crisis de la socialdemocracia, demostrada significati-
37 vamente en las últimas elecciones alemanas y muy especial-
38 mente a las portuguesas, se agrava en el Estado español por
39 los casos de corrupción de los dos últimos exsecretarios de
40 organización del PSOE, Ábalos y Cerdán. La pata institucional
41 de la izquierda ha quedado muy coja. Esto hará que la pata
42 social, de la cual formamos parte, tenga que tomar más prota-
43 gonismo si queremos hacer frente a las políticas nítidamente
44 de derechas que son las que encarnan PP y VOX.

45 En el País Valenciano, la dana lo ha cambiado todo. Mazón,
46 muy cuestionado por la nefasta gestión del 29 de octubre del
47 24 y los días posteriores, se ha tenido que aferrar en VOX para
48 mantenerse en el gobierno, reforzado por la aprobación de los
49 presupuestos pactados con la extrema derecha. El sueño del PP
50 de adjudicar a dedo la obra pública se ha hecho realidad gracias
51 a las urgencias de la dana. Empresas condenadas por corrup-
52 ción se han beneficiado de los contratos. La reconstrucción está
53 repitiendo errores del pasado y las previsions de construcció
54 en terrenos de huerta superan los niveles predana.

55 Las bajadas de impuestos, sobre todo para los quienes más
56 tienen, han obligado a hacer recortes que superan las previs-
57 tas inicialmente en los presupuestos. Los dogmas neoliberal-
58 les son la brújula de este gobierno; neoliberalismo sumado a
59 las políticas más rànquies de la derecha y la extrema derecha:
60 atacs al valencià, revisionisme històric contra la memòria
61 democràtica, regressió en les polítiques de gènere i unes
62 polítiques culturals folkloristes i taurines.

PER UN BLOC SOCIAL PROGRESSISTA I ANTIFEIXISTA

L'ofensiva neoliberal endegada fa quaranta anys ja ha donat els fruits que preveien els que la van dissenyar. La nostra base potencial, la classe obrera, ha patit una contínua fragmentació i una pèrdua significativa de la seua consciència de classe. L'individualisme, un dels pilars de la ideologia neoliberal, ha guanyat terreny entre les nostres companyes i companys. La precarietat ja és majoritària entre les persones que treballem per compte d'altres, però també ha crescut entre les persones autònomes, autoexplotades o falses autònomes.

Aquesta realitat, que ja és global, s'agreuja al País Valencià per la idiosincràsia dominant reflectida a les eleccions del 28 de maig de 2023. És en aquest context en què hem de pensar la nostra acció sindical. Amb una patronal que presumeix de ser la que pateix menys hores de vaga de tot l'estat i que, malgrat alguna tímida crítica, ha estat un flotador quan el Consell de Mazón ha passat per més dificultats per la seua nefasta gestió durant la dana.

Una extrema dreta molt organitzada al carrer que ara ha trobat una nítida expressió política a les institucions. Ens hauríem de remuntar als anys trenta per a trobar uns vents més favorables que els actuals per a l'extrema dreta a tot arreu del món. Pasolini deia que la socialdemocràcia era el pacte de classes en temps de bonança econòmica i que el feixisme era el pacte de classes en temps de crisi. Les nostres generacions han viscut dues crisis en quinze anys. De fet, tenim una generació que ja es comença a anomenar "de les dues crisis", persones nascudes entre el 1995 i el 2005 que pràcticament només coneixen contextos de crisi i que és on l'extrema dreta està creixent amb més intensitat.

Prendre consciència del moment que ens ha tocat viure, de com és de difícil la conjuntura, ens ha de fer veure que si tenim alguna oportunitat de vèncer, de passar a l'ofensiva o, més modestament, de resistir amb dignitat a la llarga nit neoliberal i qui sap si a alguna cosa pitjor, és sens dubte unint-nos. En definitiva, creure'ns la unitat com a element que ens ha de fer avançar en el que haurien de ser **els nostres principals cavalls de batalla: posar fi a la precarietat, recuperar el poder adquisitiu i acabar amb els salaris de misèria, defensar els serveis públics i el sistema de protecció social, el salari diferit i el salari indirecte, comproment-nos a revertir aquesta situació exigint polítiques que milloren aquestes situacions.**

Un sindicalisme reivindicatiu ha de buscar la unitat d'acció sindical i social sempre que siga per a avançar. La unitat mai no pot ser un fre per a les reivindicacions i encara menys una excusa per a renúncies en drets socials o laborals. CCOO i UGT han fet renúncies importants. **La concertació serveix quan s'avança en drets. Els pactes amb el govern o amb la patronal no són roïns per naturalesa. Hi ha pactes bons i després estan les renúncies.**

El nostre país va viure una època daurada de la concertació. Els sindicats (i els partits d'esquerres) van renunciar a prendre el poder polític a canvi de conquerir drets i millores socials i econòmiques per al conjunt de la classe treballadora. I realment es van aconseguir millores. L'Estatut dels Treballadors de 1980 n'és un bon exemple. Des dels anys noranta, però, la concertació ha significat un retrocés en drets tan gran que hem perdut poder adquisitiu, estabilitat i seguretat en el treball i un retrocés en els serveis públics i les pensions.

Ara bé, **sempre que la unitat sindical continue amb la reivindicació i no represente cap renúncia, Intersindical Valenciana**

ria democràtica, regresión en las políticas de género y unas políticas culturales folcloristas y taurinas.

POR UN BLOQUE SOCIAL PROGRESISTA Y ANTIFASCISTA

La ofensiva neoliberal emprendida hace cuarenta años ya ha dado los frutos que preveían los que la diseñaron. Nuestra base potencial, la clase obrera, ha sufrido una continua fragmentación y una pérdida significativa de su conciencia de clase. El individualismo, uno de los pilares de la ideología neoliberal, ha ganado terreno entre nuestras compañeras y compañeros. La precariedad ya es mayoritaria entre las personas que trabajamos por cuenta otros, pero también ha crecido entre las personas autónomas, autoexplotadas o falsas autónomas.

Esta realidad, que ya es global, se agrava en el País Valenciano por la idiosincrasia dominante reflejada a las elecciones del 28 de mayo de 2023. Es en este contexto en que tenemos que pensar nuestra acción sindical. Con una patronal que presume de ser la que sufre menos horas de huelga de todo el estado y que, a pesar de alguna tímida crítica, ha sido un flotador cuando el Consell de Mazón ha pasado por más dificultades por su nefasta gestión durante la dana.

Una extrema derecha muy organizada en la calle que ahora ha encontrado una nítida expresión política en las instituciones. Nos tendríamos que remontar a los años treinta para encontrar unos vientos más favorables que los actuales para la extrema derecha en todas partes del mundo. Pasolini decía que la socialdemocracia era el pacto de clases en tiempos de bonanza económica y que el fascismo era el pacto de clases en tiempos de crisis. Nuestras generaciones han vivido dos crisis en quince años. De hecho, tenemos una generación que ya se empieza a denominar "de las dos crisis", personas nacidas entre el 1995 y el 2005 que prácticamente solo conocen contextos de crisis y que es donde la extrema derecha está creciendo con más intensidad.

Tomar conciencia del momento que nos ha tocado vivir, de cómo es de difícil la coyuntura, nos tiene que hacer ver que si tenemos alguna oportunidad de vencer, de pasar a la ofensiva o, más modestamente, de resistir con dignidad a la larga noche neoliberal y quien sabe si a algo peor, es sin duda uniéndonos. En definitiva, creernos la unidad como elemento que nos tiene que hacer avanzar en el que tendrían que ser **nuestros principales caballos de batalla: poner fin a la precariedad, recuperar el poder adquisitivo y acabar con los salarios de miseria, defender los servicios públicos y el sistema de protección social, el salario diferido y el salario indirecto, comprometiéndonos a revertir dicha situación exigiendo políticas que mejoren estas situaciones.**

Un sindicalismo reivindicativo tiene que buscar la unidad de acción sindical i social siempre que sea para avanzar. La unidad nunca puede ser un freno para las reivindicaciones y todavía menos una excusa para renuncias en derechos sociales o laborales. CCOO y UGT han hecho renuncias importantes. **La concertación sirve cuando se avanza en derechos. Los pactos con el gobierno o con la patronal no son malos por naturaleza. Hay pactos buenos y después están las renuncias.**

Nuestro país vivió una época dorada de la concertación. Los sindicatos (y los partidos de izquierdas) renunciaron a tomar el poder político a cambio de conquistar derechos y mejoras sociales y económicas para el conjunto de la clase trabajadora. Y realmente se consiguieron mejoras. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 es un buen ejemplo. Desde los años noventa, sin embargo, la concertación ha significado un retroceso en derechos tan grande que hemos perdido poder adquisitivo, estabilidad y seguridad en el trabajo y un retroceso en los servicios públicos y las pensiones.

n'ha de fer bandera i predicar amb exemple. En molts sectors ja s'està fent: educació, salut, en algunes empreses concretes...

El mateix per a la unitat en plataformes ciutadanes i moviments socials. **El bloc conservador que integra elements feixistes ens obliga a crear i mantindre un bloc progressista i antifeixista amb la màxima unitat d'acció possible** i que aspire a anar sumant persones disposades a mobilitzar-se per a la necessària transformació social. Plataformes com Mazón Dimissió, Junes per l'habitatge o l'Acord Social Valencià són exemples a seguir en el futur, com hem estat fent fins ara.

La unitat d'acció s'ha d'estendre a la resta de l'estat. Des de la Confederació Intersindical i des de la coordinadora dels pobles de la FSM es fa igualment necessària la unitat sindical. També caldrà estar present en moviments com les marxes per la dignitat que s'han tornat a reunir enguany. O des d'altres entitats amb les que participem, com la Xarxa Internacional de Solidaritat i Lluites, les Unions Sindicals Internacionals sectorials (Agroalimentària, Alimentació, Comerç i Tèxtil; Minería, Metal·lúrgia, i Indústries del Metall o Pensionistes, Educació...), Alter Summit, Fòrum Social Mundial (FSM), Fòrum Mundial de l'Educació (FME), Iniciativa Sindical Europea per a la Justícia a Palestina... Aquest llista d'exemples no pretén ser exclusiva de futures iniciatives que puguen sorgir i de les quals n'haurem d'estar pendents amb vocació unitària.

RECUPERAR LA CONSCIÈNCIA DE CLASSE

A la pregunta de l'enquesta del CIS de 2023 sobre "identificació subjectiva de classe" es contestava: classe alta i mitjana alta (7,5%), classe mitjana (53%), classe mitjana baixa (12,7%), classe treballadora/obrer/proletariat (10,4%), classe baixa (8%), altres (5,1%). Evidentment, ni la classe treballadora és un 10% ni la mitjana supera el 50%. Però els percentatges de l'enquesta ens mostren com de malament està la consciència de classe.

La realitat, segons l'Institut Valencià d'Estadística, és que, en 2024 més de la meitat de la població té dificultats per aplegar a fi de mes. Un 38,7% no pot fer front a despeses imprevistes, un 38,1% no pot permetre's vacances almenys una setmana a l'any i un 18,5% no pot mantenir l'habitatge a una temperatura adequada.

Objectivament, la classe treballadora cada cop és més nombrosa. En 2021 hi ha cinc milions més de persones afiliades a la Seguretat Social que en 2012, un augment pràcticament del 30%. Al País Valencià s'ha incrementat en 400.000 persones entre 2009 i 2025, tot i no haver-se recuperat el total d'hores treballades, aproximadament un terç més. Al món, no oblidem que som internacionalistes, el nombre de persones ocupades retribuïdes va augmentar de 2.617 milions a 3.324 milions durant les dues primeres dècades del segle XXI, un 25%.

Recuperar aquesta consciència ha de ser un objectiu de la nostra acció sindical si volem que les lluites de classe tinguem més seguiment del que tenen actualment, fins i tot per a l'augment de l'afiliació, que en el conjunt de sindicats del País Valencià se situa en un 20% dels treballadors i treballadores.

Una forma indirecta de fer-ho és la lluita pel dret a l'habitatge. En 2011 el 82,6 % dels habitatges eren en propietat. En 2017 havia baixat al 75,9%. L'any 2018, el 14% de les llars tenia ingressos immobiliaris de rendes de lloguers. El 45% té actius immobiliaris diferents de l'habitatge habitual. En 2019, 2,76 milions de declaracions de la renda incloïen ingressos per arrendaments. 1,24 milions més que l'any 2007. L'augment de preus dels lloguers està

Ahora bien, **siempre que la unidad sindical continúe con la reivindicación y no represente ninguna renuncia, Intersindical Valenciana tiene que hacer bandera y predicar con ejemplo. En muchos sectores ya se está haciendo: educación, salud, en algunas empresas concretas...**

Lo mismo para la unidad en plataformas ciudadanas y movimientos sociales. El bloque conservador que integra elementos fascistas nos obliga a crear y mantener un bloque progresista y antifascista con la máxima unidad de acción posible y que aspire a ir sumando personas dispuestas a movilizarse para la necesaria transformación social. Plataformas como Mazón Dimissió, Junes per l'Habitatge o el Acord Social Valencià son ejemplos a seguir en el futuro, como hemos estado haciendo hasta ahora.

La unidad de acción se tiene que extender al resto del estado. Desde la Confederación Intersindical y desde la coordinadora de los pueblos de la FSM se hace igualmente necesaria la unidad sindical. También habrá que estar presente en movimientos como las marchas por la dignidad que se han vuelto a reunir este año. O desde otras entidades con las que participamos, como la Red Internacional de Solidaridad y Luchas, las Uniones Sindicales Internacionales sectoriales (Agroalimentaria, Alimentación, Comercio y Textil; Minería, Metalurgia, e Industrias del Metal o Pensionistas, Educación...), Alter Summit, Fòrum Social Mundial (FSM), Forum Mundial de la Educación (FME), Iniciativa Sindical Europea para la Justicia en Palestina... Este lista de ejemplos no pretende ser exclusiva de futuras iniciativas que puedan surgir y de las cuales tendremos que estar pendientes con vocación unitaria.

RECUPERAR LA CONCIENCIA DE CLASE

A la pregunta de la encuesta del CIS de 2023 sobre "identificación subjetiva de clase" se contestaba: clase alta y media alta (7,5%), clase media (53%), clase media baja (12,7%), clase trabajadora/obrer/proletariado (10,4%), clase baja pobre (8%), otras (5,1%). Evidentemente, ni la clase trabajadora es un 10% ni la media supera el 50%. Pero los porcentajes de la encuesta nos muestran cómo de mal está la conciencia de clase.

La realidad, según el Instituto Valenciano de Estadística, es que, en 2024 más de la mitad de la población tiene dificultades para reunir a fin de mes. Un 38,7% no puede hacer frente a gastos imprevistos, un 38,1% no puede permitirse vacaciones al menos una semana en el año y un 18,5% no puede mantener la vivienda a una temperatura adecuada.

Objetivamente, la clase trabajadora cada vez es más numerosa. En 2021 hay cinco millones más de personas afiliadas a la Seguridad Social que en 2012, un aumento prácticamente del 30%. En el País Valenciano se ha incrementado en 400.000 personas entre 2009 y 2025, a pesar de no haberse recuperado el total de horas trabajadas, aproximadamente un tercio más. En el mundo, no olvidemos que somos internacionalistas, el número de personas ocupadas retribuidas aumentó de 2.617 millones a 3.324 millones durante las dos primeras décadas del siglo XXI, un 25%.

Recuperar esta conciencia tiene que ser un objetivo de nuestra acción sindical si queremos que las luchas de clase tengan más seguimiento del que tienen actualmente, incluso para el aumento de la afiliación, que en el conjunto de sindicatos del País Valenciano se sitúa en un 20% de los trabajadores y trabajadoras.

Una forma indirecta de hacerlo es la lucha por el derecho a la vivienda. En 2011 el 82,6% de las viviendas eran en propiedad. En 2017 había bajado al 75,9%. El año 2018, el 14% de los hogares tenía ingresos inmobiliarios de rentas de alquileres. El 45% tiene activos inmobiliarios diferentes de la vivienda habitu-

fragmentant i enfrontant la classe treballadora amb interessos contraposats i fa retrocedir de forma accelerada la consciència de classe.

També reforcem la consciència de classe treballant com ho estem fent des del feminisme amb una perspectiva de classe, denunciant la discriminació que pateixen les dones en l'accés a la renda, la precarietat laboral i la manca de reconeixement i retribució tant de feines productives com reproductives. Aquest front s'ha demostrat com el pilar més sòlid de contenció del feixisme.

De fet, veient la força del moviment feminista, el feixisme ha abanderat la reacció masclista. També ha alçat les banderes del racisme i de la divisió de classe mitjançant l'adscripció nacional.

Pel que fa al racisme i a la xenofòbia, l'ofensiva ha estat persistent des de l'oposició i ara des del govern, fins i tot amb uns pressupostos valencians que hem considerat de la vergonya, amb exclusions en serveis que no veiem compatibles amb els drets humans. Hem cridat a les manifestacions que "cap persona és il·legal" i "nativa o estrangera la mateixa classe obrera".

Ara toca passar de la consigna a integrar persones racialitzades a la lluita sindical. En la mesura de les nostres possibilitats hem de facilitar espais d'assessorament a persones immigrades, potser des d'Intersindical Solidària, i obrir tot el que puguem els nostres sindicats a la seua participació. També, lògicament, combatent, com hem fet fins ara els discursos racistes. Recordar que la taxa de població activa entre la immigració és més alta que entre la de nacionalitat espanyola, contra el discurs de què venen a robar, i de la necessitat de què n'arriben més a causa de la baixa natalitat entre les dones autòctones.

Entre les persones joves també cal fer una feina ingent. La taxa d'atur entre els menors de vint-i-cinc anys és del 32,20% al País Valencià. Una xifra superior a la prou dolenta de la resta de l'estat que està en el 26,53%. Entre aquest col·lectiu la parcialitat en els contractes arriba al 27% del total. El jove que concentra tots els elements de precarietat (desocupació, temporalitat, inestabilitat, manca de formació professional, alts ritmes de treball...) pateix de manera més violenta els accidents de treball.

Els efectes són clars, en les estadístiques el límit de la joventut ha passat dels 25 als 35 anys. En el fons, aquesta dada, més que situar al jove en la joventut permanent, el situa en la precarietat permanent. Les persones entre 30 i 45 anys acumulen una riquesa financera de 30.000 euros mentre que la generació anterior ja tenia entre 100.000 i 200.000 euros. En 2011 el 70% tenien un habitatge en propietat, percentatge que va caure fins al 32% en 2022.

Set de cada deu joves de 16 a 30 anys continuen vivint amb els pares, en majors de 25 és el 54%. La precarietat laboral i la manca de polítiques públiques d'habitatge o de control de preus en són la causa evident, una combinació que genera pobresa. El jove de classe treballadora és el sector més explotat, encara més si són dones i encara més si són immigrants. **Ha de ser una prioritat en la nostra acció sindical buscar a aquestes persones en els centres de treball i intentar que participen en el sindicat, també quan busquem permanents sindicals i delegades i delegats sindicals en juntes de personal i comitès d'empresa. Per atraure al jove el millor és tenir persones joves entre les nostres files.**

Integrar aquests col·lectius al sindicat és la millor forma de

1 al. En 2019, 2,76 millones de declaraciones de la renta incluían
2 ingresos por arrendamientos. 1,24 millones más que en 2007.
3 El aumento de precios de los alquileres está fragmentando y
4 enfrentando la clase trabajadora con intereses contrapuestos
5 y hace retroceder de forma acelerada la conciencia de clase.

6 **También reforzamos la conciencia de clase trabajando**
7 **como lo estamos haciendo desde el feminismo con una pers-**
8 **pectiva de clase, denunciando la discriminación que sufren**
9 **las mujeres en el acceso a la renta, la precariedad laboral**
10 **y la falta de reconocimiento y retribución tanto en trabajos**
11 **productivos como reproductivos.** Este frente se ha demostra-
12 do como el pilar más sólido de contención del fascismo.

13 De hecho, viendo la fuerza del movimiento feminista, el
14 fascismo ha abanderado la reacción machista. También ha
15 levantado las banderas del racismo y de la división de clase
16 mediante la adscripción nacional.

17 En cuanto al racismo y a la xenofobia, la ofensiva ha sido
18 persistente desde la oposición y ahora desde el gobierno, in-
19 cluso con unos presupuestos valencianos que hemos consi-
20 derado de la vergüenza, con exclusiones en servicios que no
21 vemos compatibles con los derechos humanos. Hemos gritado
22 en las manifestaciones que "ninguna persona es ilegal" y "na-
23 tiva o extranjera la misma clase obrera".

24 **Ahora toca pasar de la consigna a integrar a personas ra-**
25 **cializadas en la lucha sindical.** En la medida de nuestras po-
26 sibilidades tenemos que facilitar espacios de asesoramiento
27 a personas inmigradas, quizás desde Intersindical Solidaria, y
28 abrir todo lo que podamos nuestros sindicatos a su participa-
29 ción. También, lógicamente, combatiendo, como hemos hecho
30 hasta ahora los discursos racistas. Recordar que la tasa de
31 población activa entre la inmigración es más alta que entre la
32 de nacionalidad española, contra el discurso de que vienen a
33 robar, y de la necesidad de que lleguen más a causa de la baja
34 natalidad entre las mujeres autóctonas.

35 **Entre las personas jóvenes también hay que hacer un tra-**
36 **bajo ingente.** La tasa de paro entre los menores de veinticinco
37 años es del 32,20% al País Valenciano. Una cifra superior a la
38 bastante mala del resto del estado que está en el 26,53%. En-
39 tre este colectivo la parcialidad en los contratos llega al 27%
40 del total. La juventud que concentra todos los elementos de
41 precariedad (desocupación, temporalidad, inestabilidad, falta
42 de formación profesional, altos ritmos de trabajo...) sufre de
43 manera más violenta los accidentes de trabajo.

44 Los efectos son claros, en las estadísticas el límite de la
45 juventud ha pasado de los 25 a los 35 años. En el fondo, este
46 dato, más que situar a la juventud en la juventud permanente,
47 lo sitúa en la precariedad permanente. Las personas entre 30
48 y 45 años acumulan una riqueza financiera de 30.000 euros
49 mientras que la generación anterior ya tenía entre 100.000 y
50 200.000 euros. En 2011 el 70% tenían una vivienda en propie-
51 dad, porcentaje que cayó hasta el 32% en 2022.

52 Siete de cada diez jóvenes de 16 a 30 años continúan viviendo
53 con los padres, en mayores de 25 es el 54%. La precariedad la-
54 boral y la carencia de políticas públicas de vivienda o de control
55 de precios son la causa evidente, una combinación que genera
56 pobreza. La juventud de clase trabajadora es el sector más ex-
57 plotado, todavía más si son mujeres y todavía más si son inmi-
58 grantes. **Tiene que ser una prioridad en nuestra acción sindical**
59 **buscar a estas personas en los centros de trabajo e intentar**
60 **que participen en el sindicato, también cuando busquemos**
61 **permanentes sindicales y delegadas y delegados sindicales en**
62 **juntes de personal y comitès de empresa. Para atraer a la ju-**

recuperar la consciència de classe i d'allunyar-los de l'onada de l'extrema dreta, a les persones immigrades com a víctimes i a les persones joves com a botxins.

EL SINDICAT VALENCIÀ, LA FORÇA DEL POBLE

Ara, més que mai, li hem de donar un sentit de classe al País Valencià. **Necessitem un marc valencià de relacions laborals**, com fa temps que demanem i com demanen altres pobles de l'estat. Un marc que s'enfronte a la precarietat amb més estabilitat, que recupere el poder adquisitiu i que vetle per la seguretat en el treball.

Normalitzar la llengua perquè no es considere una llengua de segona, col·loquial o familiar exclusivament. Per això ens oposedem a les retallades pressupostàries a les institucions que defensen el valencià i a la mal anomenada llei de llibertat educativa que el que persegueix és minoritzar encara més el valencià i separar-lo del seu àmbit lingüístic, una autèntica obsessió per a PP i VOX.

Donar suport als sectors culturals i audiovisuals. Comencem a veure fets que ens recorden a la deriva de Canal 9. En l'àmbit lingüístic les similituds ja són evidents. També haurem de continuar demanant la reciprocitat dels mitjans audiovisuals en català, que es puguen veure en tot l'àmbit lingüístic el que es produeix a les Illes Balears, a Catalunya i al País Valencià.

Defensar els camps, la terra, encara amb més raó i contundència després de la devastadora dana del 29 d'octubre de 2024. Els nous plans del govern de carregar-se bona part de l'horta i de construir a 200 metres del mar s'allunyen de la nostra idea de país i ens obliguen a estar amb els moviments socials que defensen la terra i els espais naturals.

Demanar més autogovern per a tindre un País Valencià més just i des de l'acció sindical superar les dificultats de la fragmentació de la classe treballadora per les seues condicions laborals i per la realitat cultural canviant de forma accelerada. Un fenomen que no s'aturarà. **Hem d'acollir totes les treballadores i treballadors com un sol poble, respectant la diversitat, però deixant clar que som el sindicat valencià, la força del poble, de tot el poble.** Aquesta mirada serà necessària per a la nostra supervivència com a poble i com a classe empoderada, amb consciència.

Tindre empreses públiques en sectors estratègics com l'energia o les comunicacions i una banca pública.

Recordar l'article 128 de la CE que diu: « 1. Toda la riqueza del país en les seues diferents formes i siga quina fora la seua titularitat està subordinada a l'interés general.»

La millor manera d'aconseguir-ho és que les empreses siguen públiques. D'aquesta manera acostaríem també la democràcia als centres de treball. En cas contrari, seria una democràcia incompleta.

Tampoc no hem d'oblidar mai les dues ànimes constituents del poble valencià. Tenim una presència important en comarques castellanoparlants com la Foia de Bunyol o el Baix Segura. No ens podem permetre que se'ns considere el sindicat dels "altres" valencians. Som un sol poble i hem de respectar la nostra diversitat, amb elaboració de materials en castellà des de Publicacions. També hem d'aprofitar la nostra presència en aquestes comarques per a acostar la classe treballadora a l'altra llengua cooficial del País Valencià. Un exemple seria l'acció sindical a la Serrania en la consulta sobre la llengua base al sistema educatiu.

1 ventud lo mejor es tener personas jóvenes entre nuestras filas.

2 Integrar estos colectivos en el sindicato es la mejor forma
3 de recuperar la conciencia de clase y de alejarlos de la oleada
4 de la extrema derecha, a las personas inmigradas como vícti-
5 mas y a las personas jóvenes como verdugos.

EL SINDICATO VALENCIANO, LA FUERZA DEL PUEBLO

8 Ahora, más que nunca, le tenemos que dar un sentido de clase
9 al País Valenciano. **Necesitamos un marco valenciano de re-**
10 **laciones laborales**, como hace tiempos que pedimos y como
11 piden otros pueblos del estado. Un marco que se enfrente a la
12 precariedad con más estabilidad, que recupere el poder adqui-
13 sitivo y que vele por la seguridad en el trabajo.

14 **Normalizar la lengua** para que no se considere una lengua
15 de segunda, coloquial o familiar exclusivamente. Por eso nos
16 oponemos a los recortes presupuestarios en las instituciones
17 que defienden el valenciano y a la mal llamada ley de libertad
18 educativa que lo que persigue es minorizar todavía más al va-
19 lenciano y separarlo de su ámbito lingüístico, una auténtica
20 obsesión para PP y VOX.

21 **Apoyar a los sectores culturales y audiovisuales.** Empeza-
22 mos a ver hechos que nos recuerdan a la deriva de Canal 9. En
23 el ámbito lingüístico las similitudes ya son evidentes. También
24 tendremos que continuar pidiendo la reciprocidad de los me-
25 dios audiovisuales en catalán, que se puedan ver en todo el
26 ámbito lingüístico lo que se produce en las Islas Baleares, en
27 Cataluña y en el País Valenciano.

28 **Defender los campos, la tierra,** todavía con más razón y
29 contundencia después de la devastadora dana del 29 de octu-
30 bre de 2024. Los nuevos planes del gobierno de cargarse buena
31 parte de la huerta y de construir a 200 metros del mar se alejan
32 de nuestra idea de país y nos obligan a estar con los movimi-
33 entos sociales que defienden la tierra y los espacios naturales.

34 **Pedir más autogobierno para tener un País Valenciano**
35 **más justo y desde la acción sindical** superar las dificultades
36 de la fragmentación de la clase trabajadora por sus condici-
37 ones laborales y por la realidad cultural cambiante de forma
38 acelerada. Un fenómeno que no se parará. **Tenemos que aco-**
39 **ger a todas las trabajadoras y trabajadores como un solo**
40 **pueblo, respetando la diversidad, pero dejando claro que**
41 **somos el sindicato valenciano, la fuerza del pueblo,** de todo
42 el pueblo. Esta mirada será necesaria para nuestra supervi-
43 vencia como pueblo y como clase empoderada, con conciencia.

44 **Tener empresas públicas en sectores estratégicos como**
45 **la energía o las comunicaciones y una banca pública.**

46 Recordar el artículo 128 de la CE que dice: « 1. Toda la ri-
47 queza del país en sus distintas formas y sea cual fuere su titu-
48 laridad está subordinada al interés general.»

49 La mejor manera de conseguirlo es que las empresas sean
50 públicas. De este modo acercaríamos también la democracia en
51 los centros de trabajo. En caso contrario, sería una democracia
52 incompleta.

53 Tampoco tenemos que olvidar nunca las dos almas consti-
54 tuyentes del pueblo valenciano. Tenemos una presencia impor-
55 tante en comarcas castellanohablantes como la Hoya de Buñol
56 o la Vega Baja del Segura. No nos podemos permitir que se nos
57 considere el sindicato de los "otros" valencianos. Somos un solo
58 pueblo y tenemos que respetar nuestra diversidad, con elabora-
59 ción de materiales en castellano desde Publicaciones. También
60 tenemos que aprovechar nuestra presencia en estas comarcas
61 para acercar a la clase trabajadora la otra lengua cooficial del
62 País Valenciano. Un ejemplo sería la acción sindical en la Serra-

LA NOSTRA LLUITA PRIMERA: EL MÓN DEL TREBALL

"La lluita paga" o "Qui no plora no mama" són dues expressions populars que expliquen molt bé la nostra història. **Tots els avanços socials han sorgit de les reivindicacions i de les lluites per aconseguir-les. Ara més que mai, cal explicar als centres de treball que els drets laborals que tenim no han caigut del cel i que els retrocessos, que són molts, en els darrers quaranta anys s'han produït per la pau social i la concertació en ple retrocés del treball enfront del capital.**

La llei de relacions laborals de 1976, el Reial decret llei 17/1977, l'Estatut dels Treballadors de 1980 i la Llei orgànica de llibertat sindical de 1985, que entronquen amb els avenços socials previs a la dictadura franquista, són fruit de la lluita obrera, de la consciència de classe. La llei del 76 contenia drets com la readmissió davant l'acomiadament improcedent, la presumpció directa de la contractació indefinida o la constitució de FOGASA. El Reial decret llei 17/1977 reconeix el dret de vaga que amb la Constitució del 78 passaria a ser un dret fonamental. **Aquests avanços venen precedits d'una conflictivitat laboral que no s'ha tornat a produir: l'any 1976, 1.568 vagues amb 3.639.000 vaguistes; l'any 1977, 1.294 vagues amb 2.956.000 vaguistes.** En canvi, en l'inici del declivi dels nostres drets veiem l'inici de la desmobilització. L'any 1986, 914 vagues amb 858.000 vaguistes i l'any 1997 (amb els sindicats majoritaris fotografiant-se en congressos del PP) 709 vagues amb 631.000 vaguistes. Ja en 2024, 707 vagues amb 236.802 vaguistes.

A partir d'aquesta desmobilització tota l'ofensiva neoliberal se centra a reduir costos actuant sobre les institucions bàsiques del dret del treball. Només hem tingut avenços en matèria de maternitat/paternitat, conciliació de vida familiar i laboral (la demografia s'enfonsava), aplicació de la normativa laboral UE i prevenció de riscos laborals. Les condicions de treball, l'extinció de contracte, la modificació de les condicions de treball o la regulació de la negociació col·lectiva han suposat una pèrdua de drets per a la classe treballadora i un debilitament de la representació sindical, facilitant **l'objectiu principal: la reducció dels salaris.**

A partir de la llei 32/1984 es legalitza la possibilitat de contractar temporalment per a feines que no tenen naturalesa temporal. A la contractació temporal la van acompanyar mecanismes que faciliten la gestió i divideixen i atomitzen les persones treballadores: la gairebé il·limitada subcontractació i la legalització de les ETT a partir del 1994 i fins a la darrera reforma laboral de 2021 que els permet la gestió dels contractes fixos discontinus, passant per la de 2012 que els permetia oferir contractes de formació i aprenentatge.

El 1997 amb la racionalització de la contractació temporal es va facilitar que les indemnitzacions foren de vuit dies per any treballat en lloc de 45, en l'actualitat de dotze dies en lloc de 33.

Cal recordar que l'any 77 la indemnització no podia ser inferior a 60 dies per any treballat amb un topall de 60 mensualitats. El 1980, quaranta-cinc dies treballats amb un topall de 42 mensualitats. A partir del 97 es comencen a preveure indemnitzacions de 33 dies amb un topall de 24 mensualitats que es generalitzen amb la contrarreforma del PP de l'any 12 **amb l'eliminació dels salaris de tramitació, eliminació que, igual que els quaranta-cinc dies d'indemnització, no es va modificar amb la de PSOE-UP de 2021.**

El Comitè Europeu de Drets Socials declarava que la indemnització per acomiadament al Regne d'Espanya era "Insu-

nía en la consulta sobre la lengua base en el sistema educativo.

NUESTRA LUCHA PRIMERA: EL MUNDO DEL TRABAJO

"La lucha paga" o "Quien no llora no mama" son dos expresiones populares que explican muy bien nuestra historia. **Todos los avances sociales han surgido de las reivindicaciones y de las luchas para conseguirlos. Ahora más que nunca, hay que explicar en los centros de trabajo que los derechos laborales que tenemos no han caído del cielo y que los retrocesos, que son muchos, en los últimos cuarenta años se han producido por la paz social y la concertación en pleno retroceso del trabajo frente al capital.**

La ley de relaciones laborales de 1976, el Real decreto ley 17/1977, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley Orgánica de libertad sindical de 1985, que entroncan con los adelantos sociales previos a la dictadura franquista, son fruto de la lucha obrera, de la conciencia de clase. La ley del 76 contendía derechos como la readmisión ante el despido improcedente, la presunción directa de la contratación indefinida o la constitución de FOGASA. El Real decreto ley 17/1977 reconoce el derecho de huelga que con la Constitución del 78 pasaría a ser un derecho fundamental. **Estos avances vienen precedidos de una conflictividad laboral que no se ha vuelto a producir: en 1976, 1.568 huelgas con 3.639.000 huelguistas; en 1977, 1.294 huelgas con 2.956.000 huelguistas.** En cambio, en el inicio del declive de nuestros derechos vemos el inicio de la desmovilización. El año 1986, 914 huelgas con 858.000 huelguistas y en 1997 (con los sindicatos mayoritarios fotografiándose en congresos del PP) 709 huelgas con 631.000 huelguistas. Ya en 2024, 707 huelgas con 236.802 huelguistas.

A partir de esta desmovilización toda la ofensiva neoliberal se centra en reducir costes actuando sobre las instituciones básicas del derecho del trabajo. Solo hemos tenido avances en materia de maternidad/paternidad, conciliación de vida familiar y laboral (la demografía se hundía), aplicación de la normativa laboral UE y prevención de riesgos laborales. Las condiciones de trabajo, la extinción de contrato, la modificación de las condiciones de trabajo o la regulación de la negociación colectiva han supuesto una pérdida de derechos para la clase trabajadora y un debilitamiento de la representación sindical, facilitando **el objetivo principal: la reducción de los salarios.**

A partir de la ley 32/1984 se legaliza la posibilidad de contratar temporalmente para trabajos que no tienen naturaleza temporal. A la contratación temporal la acompañaron mecanismos que facilitan la gestión y dividen y atomizan las personas trabajadoras: la casi ilimitada subcontractación y la legalización de las ETT a partir del 1994 y hasta la última reforma laboral de 2021 que les permite la gestión de los contratos fijos discontinuos, pasando por la de 2012 que los permitía ofrecer contratos de formación y aprendizaje.

El 1997 con la racionalización de la contratación temporal se facilitó que las indemnizaciones fueron de ocho días por año trabajado en lugar de 45, en la actualidad de doce días en lugar de 33.

Hay que recordar que en 77 la indemnización no podía ser inferior a 60 días por año trabajado con un tope de 60 mensualidades. El 1980, cuarenta y cinco días trabajados con un tope de 42 mensualidades. A partir del 97 se empiezan a prever indemnizaciones de 33 días con un tope de 24 mensualidades que se generalizan con la contrarreforma del PP del año 12 **con la eliminación de los salarios de tramitación, eliminación que, igual que los cuarenta y cinco días de indemnización, no se modificó con la de PSOE-UP de 2021.**

El Comité Europeo de Derechos Sociales declaraba que la

ficient per reparar el dany patit (...) i no garantia el dret a una indemnització adequada”.

Tampoc van modificar que si és per causes objectives la indemnització és de 20 dies amb el topall d'un any. Els supòsits de causes objectives es van ampliar des de l'any 94 on s'eliminà l'obligatorietat de mantenir el lloc de treball si n'hi havia un altre als centres de la mateixa localitat on residia l'empresa. També el PSOE, en 2010, va afegir pèrdues actuals o futures com a causes objectives i la disminució persistent del nivell d'ingressos si pot afectar la viabilitat o el volum d'ocupació. El PP al 12 permet l'acomiadament per causes objectives amb la simple reducció d'ingressos o vendes durant tres trimestres.

Les causes objectives són molt importants perquè són les que donen llum verda als procediments d'acomiadament col·lectiu, els antics ERO.

Les contrareformes també han anat facilitant la contractació a temps parcial, un altre factor de precarietat laboral que, amb la possibilitat d'establir hores complementàries, s'ha convertit de facto en una desregulació del temps de treball a favor de les empreses.

Fins i tot la negociació col·lectiva s'ha convertit en un element de desregulació, el contrari del motiu pel qual es va crear. Al 94 es permet la pèrdua de complements retributius. Al 10 es permeté la modificació de conceptes derivats del conveni. En 2011 es permeté la distribució irregular de la jornada fins a un 10%. La contrareforma de 2012 permeté inaplicar el conveni a les empreses amb dificultats i va donar preferència als convenis d'empresa per sobre dels convenis de sector en bona part de les condicions laborals. La reforma del 2021 només restringeix la inaplicació als salaris, però no a la resta de condicions.

Finalment, és molt important que la reforma laboral de 2012 facilita al màxim la modificació de condicions laborals, excepte el pas de contracte a temps complet a temps parcial.

Aquests retrocessos són els que marca el dret laboral. Encara hauríem de tindre en compte les persones que queden fora del dret laboral, sobretot les persones sense papers, però també els falsos autònoms. La patronal espanyola encara té reminiscències de la dictadura tercermundista que la va fer créixer. Segons dades oficials, l'any 22, a l'Estat espanyol es feien 2,89 milions d'hores extraordinàries no pagades, mentre que les pagades s'enfilaven a 3,88 milions d'hores.

Una Inspecció de Treball permanentment col·lapsada és una garantia perquè les empreses puguen funcionar amb un risc relatiu al marge de la legalitat. **L'infrafinançament d'Inspecció per part de les administracions facilita que no es puga actuar contra el frau.**

Tot plegat, tots aquests retrocessos legislatius tenen unes conseqüències que ens han de servir per a **fonamentar les nostres reivindicacions i mobilitzacions.**

La temporalitat, fins i tot en els moments de crisi amb molta destrucció de llocs de treball, no ha baixat del 20%, quan estava per sota del 15% als anys vuitanta. Les ETT han passat de contractació zero l'any 94 a 4.300.000 contractes l'any 2019.

La desregulació ha fet que les empreses, que es podrien plantejar altres mesures en moments de crisi, opten per l'acomiadament. La crisi del 93 va arribar a un 25% d'atur. En 2013 va arribar a un 26,6%.

Encara que s'han aconseguit passos en la consolidació i l'estabilització, continuen avant nombroses persones treballadores en situacions de precarietat

Pel que fa a la contractació a temps parcial evolucionà d'un 5% el 1987 a un 6,5% en homes i un 22,4% en dones respecte

1 indemnización por despido en el Reino de España era “Insuficiente para reparar el daño sufrido (...) y no garantizaba el derecho a una indemnización adecuada”.

2
3
4 Tampoco modificaron que si es por causas objetivas la indemnización es de 20 días con el tope de un año. Los supuestos de causas objetivas se ampliaron desde el año 94 donde se eliminó la obligatoriedad de mantener el puesto de trabajo si había otro en los centros de la misma localidad donde residía la empresa. También el PSOE, en 2010, añadió pérdidas actuales o futuras como causas objetivas y la disminución persistente del nivel de ingresos si puede afectar a la viabilidad o al volumen de ocupación. El PP en 2012 permite el despido por causas objetivas con la simple reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres.

5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15 Las causas objetivas son muy importantes porque son las que dan luz verde a los procedimientos de despido colectivo, los antiguos ERO.

16
17
18 Las contrarreformas también han ido facilitando la contratación a tiempo parcial, otro factor de precariedad laboral que, con la posibilidad de establecer horas complementarias, se ha convertido de facto en una desregulación del tiempo de trabajo a favor de las empresas.

19
20
21
22
23 Incluso la negociación colectiva se ha convertido en un elemento de desregulación, lo contrario del motivo por el cual se creó. En 1994 se permite la pérdida de complementos retributivos. En 2010 se permitió la modificación de conceptos derivados del convenio. En 2011 se permitió la distribución irregular de la jornada hasta un 10%. La contrarreforma de 2012 permitió inaplicar el convenio a las empresas con dificultades y dio preferencia a los convenios de empresa por encima de los convenios de sector en buena parte de las condiciones laborales. La reforma del 2021 solo restringe la inaplicación a los salarios, pero no al resto de condiciones.

24
25
26
27
28
29
30
31
32 Finalmente, es muy importante que la reforma laboral de 2012 facilita al máximo la modificación de condiciones laborales, excepto el paso de contrato a tiempo completo a tiempo parcial.

33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46 Estos retrocesos son los que marca el derecho laboral. Todavía tendríamos que tener en cuenta las personas que quedan fuera del derecho laboral, sobre todo las personas sin papeles, pero también los falsos autónomos. La patronal española todavía tiene reminiscencias de la dictadura tercermundista que la hizo crecer. Según datos oficiales, en 2022, en el Estado español se hacían 2,89 millones de horas extraordinarias no pagadas, mientras que las pagadas se ensartaban a 3,88 millones de horas.

47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62 Una Inspección de Trabajo permanentemente colapsada es una garantía para que las empresas puedan funcionar con un riesgo relativo al margen de la legalidad. **La infrafinanciación de Inspección por parte de las administraciones facilita que no se pueda actuar contra el fraude.**

63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000

a la contractació total l'any 2021. En 2022, 2,57 milions de persones tenien contractes a temps parcial.

Després de la reforma de 2021 el contracte fix discontinu, que actualment, de facto, està substituïnt al temporal, arriba a uns nivells mai vistos. En 2022 es van duplicar els contractes fixos discontinus respecte del 2021 amb 830.000 noves contractacions. Això ha acabat afectant la jornada laboral mitjana en còmput anual, la qual no s'ha de confondre amb la jornada setmanal a temps complet. Si el 2021 la mitjana d'hores setmanals en un contracte era de 37, el 2022 va ser de 31,7 hores.

En els sous, recordem que era l'objectiu principal del neoliberalisme per a "flexibilitzar el mercat laboral", segons dades de l'INE de 2023, van créixer un 24% de mitjana des de 2008, mentre que el cost de la vida havia pujat un 31%, una diferència del 7%. Hem de ser conscients, però, que tant l'SMI com els salaris més alts han tingut un increment similar al cost de la vida, fet que provoca que la majoria dels salaris tinguen una diferència superior al 7%.

Si ens comparem amb els països de l'OCDE, de 2002 a 2021, els sous ajustats a la inflació van pujar de mitjana un 36%, mentre que disminuïen un 1,11% a l'Estat espanyol. Vint anys després els salaris són inferiors. S'està consolidant la figura de les persones treballadores pobres, fins ara la pobresa s'associava a la manca de feina. Altres elements que consoliden la pobresa són l'increment de la contractació a temps parcial i el creixement dels contractes fixos discontinus.

Contra el triomfalisme de tots els que van signar la reforma laboral de 2021, tenim les dades. El 2022 la durada mitjana dels nous contractes fou de 45 dies, i gairebé una tercera part no superaren el mes. Abans de l'entrada en vigor de la reforma de 2021, el contracte fix discontinu tenia una utilització minoritària. Hi ha un desplaçament dels contractes temporals cap als fixos discontinus. L'any 2022 la durada mitjana dels contractes fou de 43,91 dies mentre que dos anys abans era de 53,71 dies. S'ha de dir també que no van revertir la retallada dels salaris de tràmit.

Els contractes fixos discontinus es van multiplicar per cinc durant el primer any de vigència del Reial decret llei 32/2021, mentre que els contractes indefinits a temps parcial van augmentar un 118%.

Aquesta precarietat fa que, amb xifres rècord d'afiliació a la seguretat social, les hores treballades per cada persona ocupada són un 5,1% inferiors que abans de la pandèmia i resten encara per sota dels nivells del 2008. Concretament, el segon trimestre de 2023 es van treballar 670.775.000 hores, mentre que el mateix trimestre de 2008 es treballaren 722.012.000 hores. Entendre això significa mirar tot un procés de transformació durant la darrera dècada: dos contractes estables i amb condicions de treball dignes es destrueixen i acaben apareixent tres contractes a temps parcial i amb salaris inferiors.

Si analitzem les dades de persones treballadores pobres per llars ens trobem que el 16% de les llars es poden considerar el que ja s'anomena pobretariat. L'Estat espanyol és el tercer de la Unió Europea amb la taxa de risc de pobresa laboral més alta (11%), només per darrere de Bulgària i Romania.

La precarietat laboral no afecta només les persones treballadores pobres. Afecta el 50,8% de la població activa. Això repercuteix en la salut laboral. De vegades s'equipara malaltia i absentisme laboral, però les dades ens diuen que un 28,1% de les persones treballadores manifesten haver anat

1 Aunque se han conseguido pasos en la consolidación y la
2 estabilización, continúan adelante numerosas personas traba-
3 jadoras en situaciones de precariedad

4 En cuanto a la contratación a tiempo parcial evolucionó
5 de un 5% en 1987 a un 6,5% en hombres y un 22,4% en mu-
6 jeres respecto a la contratación total en 2021. En 2022, 2,57
7 millones de personas tenían contratos a tiempo parcial.

8 Después de la reforma de 2021 el contrato fijo discontinuo,
9 que actualmente, de facto, está sustituyendo al temporal, llega
10 a unos niveles nunca vistos. En 2022 se duplicaron los contratos
11 fijos discontinuos respecto del 2021 con 830.000 nuevas contra-
12 taciones. Esto ha acabado afectando la jornada laboral media en
13 cómputo anual, la cual no se tiene que confundir con la jornada
14 semanal a tiempo completo. Si el 2021 la media de horas sema-
15 nales en un contrato era de 37, el 2022 fue de 31,7 horas.

16 En los sueldos, recordamos que era el objetivo principal del
17 neoliberalismo para "flexibilizar el mercado laboral", según
18 datos del INE de 2023, crecieron un 24% de media desde 2008,
19 mientras que el coste de la vida había subido un 31%, una di-
20 ferencia del 7%. Tenemos que ser conscientes, sin embargo,
21 que tanto el SMI como los salarios más altos han tenido un in-
22 cremento similar al coste de la vida, hecho que provoca que la
23 mayoría de los salarios tengan una diferencia superior al 7%.

24 Si nos comparamos con los países de la OCDE, de 2002 a 2021,
25 los sueldos ajustados a la inflación subieron de media un 36%,
26 mientras que disminuían un 1,11% en el Estado español. Veinte
27 años después los salarios son inferiores. Se está consolidando
28 la figura de las personas trabajadoras pobres, hasta ahora la po-
29 breza se asociaba a la carencia de trabajo. Otros elementos que
30 consolidan la pobreza son el incremento de la contratación a ti-
31 empo parcial y el crecimiento de los contratos fijos discontinuos.

32 Contra el triunfalismo de todos los que firmaron la reforma
33 laboral de 2021, tenemos los datos. En 2022 la duración media
34 de los nuevos contratos fue de 45 días, y casi una tercera parte
35 no superaron el mes. Antes de la entrada en vigor de la refor-
36 ma de 2021, el contrato fijo discontinuo tenía una utilización
37 minoritaria. Hay un desplazamiento de los contratos tempora-
38 les hacia los fijos discontinuos. El año 2022 la duración media
39 de los contratos fue de 43,91 días mientras que dos años antes
40 era de 53,71 días. Se tiene que decir también que no revirtie-
41 ron el recorte de los salarios de trámite.

42 Los contratos fijos discontinuos se multiplicaron por cin-
43 co durante el primer año de vigencia del Real decreto ley
44 32/2021, mientras que los contratos indefinidos a tiempo par-
45 cial aumentaron un 118%.

46 Esta precariedad hace que, con cifras récord de afiliación
47 a la seguridad social, las horas trabajadas por cada persona
48 ocupada son un 5,1% inferiores que antes de la pandemia y
49 están todavía por debajo de los niveles de 2008. Concretamen-
50 te, el segundo trimestre de 2023 se trabajaron 670.775.000
51 horas, mientras que el mismo trimestre de 2008 se trabaja-
52 ron 722.012.000 horas. Entender esto significa asistir a todo
53 un proceso de transformación durante la última década: dos
54 contratos estables y con condiciones de trabajo dignos se des-
55 truyen y acaban apareciendo tres contratos a tiempo parcial y
56 con salarios inferiores.

57 Si analizamos los datos de personas trabajadoras pobres
58 por hogares nos encontramos que el 16% de los hogares se
59 pueden considerar lo que ya se denomina pobretariado. El Es-
60 tado español es lo tercero de la Unión Europea con la tasa de
61 riesgo de pobreza laboral más alta (11%), solo por detrás de
62 Bulgaria y Rumanía.

a la feina malaltes, el 30% de les dones i el 26,4% dels homes, el 41,8% de les treballadores autònomes i el 25,8% per compte d'altri.

L'impacte negatiu sobre la salut mental a l'Estat espanyol és 2,5 vegades superior entre les persones treballadores precàries en comparació a aquelles que són menys precàries o no ho són. El Regne d'Espanya és l'estat que més ansiolítics i hipnòtics consumeix al món per habitant. Un 11% d'adults declara haver consumit tranquil·litzants, relaxants o pastilles per dormir en les dues darreres setmanes. **L'assetjament psicològic, que abans de l'aparició de la precarietat laboral era anecdòtic, el declara haver patit un 15% de les persones treballadores, de les quals un 72,1% són dones, víctimes, no només de la precarietat laboral, també del patriarcat.**

Les persones subcontractades tenen un 65% més de probabilitat de patir un accident laboral i un 50% més de patir una malaltia professional.

Des de la contrareforma laboral del PP els accidents han anat augmentant: 404.286 el 2013, 458.023 el 2015, 515.082 el 2017, 562.756 el 2019, 571.274 el 2022. Recordem que, tot i haver-hi més persones afiliades a la Seguretat Social, les hores treballades són les mateixes, podem concloure que, amb les mateixes hores treballades, el 2022 es van registrar 166.988 accidents més que en 2012, un 40% més.

Pel que fa als accidents mortals, la tendència és la mateixa: 452 morts el 2012, 467 el 2014, 552 el 2016, 554 el 2018, 711 el 2022 morts durant la jornada laboral, el 37% més en una dècada. Si comptem els accidents in itinere arribarien a 880 morts.

La derogació de la reforma laboral ha de continuar sent un objectiu, així com la derogació de la llei Mordassa

EN DEFENSA DELS SERVEIS PÚBLICS I LES PRESTACIONS SOCIALS

Però les nostres reivindicacions no es poden centrar només en el món del treball. Tenim un salari indirecte i un de diferit que estan en caiguda permanent: són els serveis públics, les prestacions i les pensions.

Si les administracions no es feren càrrec de serveis com la sanitat, l'ensenyament, la dependència, la justícia, per posar uns exemples, hauríem de destinar una part molt important del nostre salari a cobrir els seus costos. Una reivindicació bàsica és que aquests serveis es financen amb impostos progressius, que pague més qui més té.

La privatització dels serveis públics ha estat un cavall de batalla del neoliberalisme. El primer pas sempre és deteriorar-ne la qualitat amb retallades per a facilitar-ne una posterior privatització. En la darrera dècada ha crescut un 40% el nombre de persones amb assegurances privades (de 8,9 milions a 12,4 milions). **La defensa dels serveis públics és el nostre deure, no només per la composició de la nostra confederació, la més representativa entre el funcionariat. És la defensa del salari indirecte de tota la classe treballadora.**

El salari diferit és el que cobrem quan no treballem gràcies al que hem treballat: el que cobrem quan estem de baixa, per desocupació i les pensions. El Reial decret 20/2012 va reduir considerablement els salaris de FOGASA, de cinc a quatre mesos de salaris per cobrir i va modificar el límit assumible, que va passar de ser el triple de l'SMI al doble.

La defensa de les pensions públiques i dignes ha de ser una de les prioritats del sindicat. No ho hauríem de deixar

La precarietat laboral no afecta solo a las personas trabajadoras pobres. Afecta al 50,8% de la población activa. Esto repercute en la salud laboral. A veces se equipara enfermedad y absentismo laboral, pero los datos nos dicen que un 28,1% de las personas trabajadoras manifiestan haber ido al trabajo enfermas, el 30% de las mujeres y el 26,4% de los hombres, el 41,8% de las trabajadoras autónomas y el 25,8% por cuenta ajena.

El impacto negativo sobre la salud mental en el Estado español es 2,5 veces superior entre las personas trabajadoras precarias en comparación a aquellas que son menos precarias o no lo son. El Reino de España es el estado que más ansiolíticos e hipnóticos consume en el mundo por habitante. Un 11% de adultos declara haber consumido tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir en las dos últimas semanas. **El acoso psicológico, que antes de la aparición de la precariedad laboral era anecdótico, lo declara haber sufrido un 15% de las personas trabajadoras, de las cuales un 72,1% son mujeres, víctimas, no solo de la precariedad laboral, también del patriarcado.**

Las personas subcontratadas tienen un 65% más de probabilidad de sufrir un accidente laboral y un 50% más de sufrir una enfermedad profesional.

Desde la contrarreforma laboral del PP los accidentes han ido aumentando: 404.286 en 2013, 458.023 en 2015, 515.082 en 2017, 562.756 en 2019, 571.274 en 2022. Recordemos que, a pesar de haber más personas afiliadas a la Seguridad Social, las horas trabajadas son las mismas, podemos concluir que, con las mismas horas trabajadas, en 2022 se registraron 166.988 accidentes más que en 2012, un 40% más.

En cuanto a los accidentes mortales, la tendencia es la misma: 452 muertos en 2012, 467 en 2014, 552 en 2016, 554 en 2018, 711 en 2022 muertos durante la jornada laboral, el 37% más en una década. Si contamos los accidentes in itinere llegarían a 880 muertos.

La derogación de la reforma laboral debe seguir siendo un objetivo, así como la derogación de la ley Mordaza

EN DEFENSA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y LAS PRESTACIONES SOCIALES

Pero nuestras reivindicaciones no se pueden centrar solo en el mundo del trabajo. Tenemos un salario indirecto y uno diferido que están en caída permanente: son los servicios públicos, las prestaciones y las pensiones.

Si las administraciones no se hicieran cargo de servicios como la sanidad, la enseñanza, la dependencia, la justicia, por poner unos ejemplos, tendríamos que destinar una parte muy importante de nuestro salario a cubrir sus costos. Una reivindicación básica es que estos servicios se financien con impuestos progresivos, que pague más quien más tiene.

La privatización de los servicios públicos ha sido un caballo de batalla del neoliberalismo. El primer paso siempre es deteriorar la calidad con recortes para facilitar una posterior privatización. En la última dècada ha crecido un 40% el número de personas con seguros privados (de 8,9 millones a 12,4 millones). **La defensa de los servicios públicos es nuestro deber, no solo por la composición de nuestra confederación, la más representativa entre el funcionariado. Es la defensa del salario indirecto de toda la clase trabajadora.**

El salario diferido es el que cobramos cuando no trabajamos gracias a lo que hemos trabajado: lo que cobramos cuando estamos de baja, por desempleo y las pensiones. El Real Decreto 20/2012 redujo considerablemente los salarios de FOGASA, de cinco a cuatro meses de salarios para cubrir y modificó el lími-

per a les persones que ja estan jubilades, com passa actualment, perquè el de les pensions, com a salari diferit que són, és un assumpte que afecta al conjunt de la classe treballadora, no sols a qui ja ha arribat a la jubilació. Per això cal estendre'l al conjunt de la nostra classe, amb accions de conscienciació i mobilització que s'afegisquen a l'actual model de lluita en horari laboral, de forma que el sindicalisme de classe s'implique activament en la defensa d'unes pensions públiques i dignes.

El govern del PSOE va pujar l'edat ordinària de jubilació de 65 a 67 anys i va augmentar el període de càlcul de 15 a 25 anys. **El 2023, el govern PSOE-UP, amb l'acord dels sindicats majoritaris, va augmentar el període de càlcul dels 25 als 29 anys sense els dos pitjors.**

En els documents oficials que el govern espanyol envia a la UE indiquen que a partir de 2050, es preveu una reducció en la part del pressupost dedicada a les pensions. Això tenint en compte una perspectiva de creixement del nombre de persones amb pensió de jubilació, seria una caiguda substancial.

Hem de lluitar per l'avançament de l'edat de jubilació en especial als sectors amb difícils condicions.

Les nostres respostes, les nostres reivindicacions, al fantasma de què el sistema públic de pensions és insostenible per l'envelliment de la població, tenen molt a veure amb el que defensem per al món del treball: **polítiques laborals que augmenten els salaris amb més estabilitat laboral, reducció de la desocupació i del treball a temps parcial.** També hem de defensar el finançament pels pressupostos generals. Lluny d'això, des dels pactes de Toledo, se'ns vol derivar a plans de pensions privats i se'ns aboca a la precarietat laboral que genera menys i menors cotitzacions derivades de salaris més baixos i vides laborals amb més períodes sense feina ni prestacions que cotitzen.

La nostra reivindicació d'una Renda Universal Garantida continua més vigent que mai després de tot el que s'ha exposat. En temps de crisi, que és pel que s'ha preparat tot l'instrument legislatiu d'orientació neoliberal, aniria molt bé als sectors més afectats.

També la reducció de la jornada laboral de 32 hores sense reducció de salari amb limitació d'hores extres. La de 37 i mitja que està bloquejada per la burgesia catalana mitjançant Junts, tampoc no solucionaria gran cosa. Seria perfectament assumible amb hores extres. A la pràctica seria una pujada salarial que podria ser posada sobre la taula per la patronal en negociar nous augments retributius.

La de 32 hores sense reducció de salari, permetria crear llocs de treball i apujar el sou a les jornades parcials. **No hem d'oblidar que fa més d'un segle que la productivitat augmenta i no hem tingut una reducció de la jornada de 40 hores fruit d'una lluita del 1919, de la vaga de la Canadenca.**

Combinar la mobilització amb la negociació per millorar els salaris, el repartiment del treball i l'estabilitat laboral des d'una perspectiva de sindicalisme de classe, combatiu i sociolaboral. Hem de tenir present que la lluita de classes de vegades es dona en contextos no laborals. La burgesia ha tingut molt clar com convertir l'habitatge en un gran negoci. Nosaltres hem de veure com els alts preus dels habitatges impacten en les condicions de vida de la classe treballadora i enfrontar-nos a la burgesia també en aquest terreny.

Hem de continuar avançant en fer més confederació, sobretot en les comarques. Cridar a la participació de tots els sindicats en les assemblees i generar dinàmiques pròpies que puguen enfortir tots els sindicats en les comarques. Són uns

te assumible, que pasó de ser el triple del SMI al doble.

La defensa de les pensions públiques y dignas tiene que ser una de las prioridades del sindicato. No lo tendríamos que dejar para las personas que ya están jubiladas, como pasa actualmente, porque el de las pensiones, como salario diferido que son, es un asunto que afecta al conjunto de la clase trabajadora, no solo a quien ya ha llegado a la jubilación. Por eso hay que extenderlo al conjunto de nuestra clase, con acciones de concienciación y movilización que se añadan al actual modelo de lucha en horario laboral, de forma que el sindicalismo de clase se implique activamente en la defensa de unas pensiones públicas y dignas.

El gobierno del PSOE subió la edad ordinaria de jubilación de 65 a 67 años y aumentó el periodo de cálculo de 15 a 25 años. **En 2023, el gobierno PSOE-UP, con el acuerdo de los sindicatos mayoritarios, aumentó el periodo de cálculo de los 25 a los 29 años sin los dos peores.**

En los documentos oficiales que el gobierno español envía en la UE indican que a partir de 2050, se prevé una reducción en la parte del presupuesto dedicada a las pensiones. Esto teniendo en cuenta una perspectiva de crecimiento del número de personas con pensión de jubilación, sería una caída sustancial.

Tenemos que luchar por el adelanto de la edad de jubilación en especial en los sectores con difíciles condiciones.

Nuestras respuestas, nuestras reivindicaciones, al fantasma de que el sistema público de pensiones es insostenible por el envejecimiento de la población, tienen mucho que ver con lo que defendemos para el mundo del trabajo: **políticas laborales que aumenten los salarios con más estabilidad laboral, reducción de la desocupación y del trabajo a tiempo parcial.** También tenemos que defender la financiación por los presupuestos generales. Lejos de esto, desde los pactos de Toledo, se nos quiere derivar a planes de pensiones privados y se nos aboca a la precariedad laboral que genera menos y menores cotizaciones derivadas de salarios más bajos y vidas laborales con más periodos sin trabajo ni prestaciones que coticen.

Nuestra reivindicación de una Renta Universal Garantizada continúa más vigente que nunca después de todo lo que se ha expuesto. En tiempo de crisis, que es por lo que se ha preparado todo el instrumento legislativo de orientación neoliberal, iría muy bien a los sectores más afectados.

También la reducció de la jornada laboral de 32 horas sin reducció de salario con limitació de horas extras. La de 37 y media que està bloqueada per la burgesia catalana mediante Junts, tampoco solucionaría gran cosa. Sería perfectamente asumible con horas extras. En la pràctica seria una subida salarial que podria ser puesta sobre la mesa por la patronal a la hora de negociar nuevos aumentos retributivos.

La de 32 horas sin reducció de salario, permitiría crear puestos de trabajo y subir el sueldo en las jornadas parciales. **No tenemos que olvidar que hace más de un siglo que la productividad aumenta y no hemos tenido una reducción de la jornada de 40 horas fruto de una lucha del 1919, de la huelga de la Canadiense.**

Combinar la movilización con la negociación para mejorar los salarios, el reparto del trabajo y la estabilidad laboral desde una perspectiva de sindicalismo de clase, combativo y socio-laboral. Tenemos que tener presente que la lucha de clases a veces se da en contextos no laborales. La burgesia ha tenido muy claro como convertir la vivienda en un gran negocio. Nosotros tenemos que ver como los altos precios de las viviendas impactan en las condiciones de vida de la clase trabajadora

deures que no hem fet prou i que ja teníem mandatats en el darrer congrés. Tampoc no hem avançat en les assemblees conjuntes de persones delegades.

Hem de tenir sempre presents les assemblees en la nostra acció sindical i deixar molt clar quan les assemblees són informatives, consultives o decisòries per a no desvirtuar aquest principi. Això val tant per a les assemblees internes, dels sindicats i de la confederació, com per a les assemblees en centres de treball, de zona, siga quina siga l'extensió de la zona (de poble, de comarca o nacional), com per a les que participem en plataformes de moviments socials, també independentment del seu àmbit territorial.

Observar la pluralitat en la nostra acció sindical es fa més necessari que mai. Amb la classe treballadora fragmentada laboralment, fins i tot dividida en diferents empreses dins els mateixos centres de treball, amb procedències diferents d'arreu del món, amb creences religioses diferents, amb diferents cultures polítiques, amb diferents formes de viure la identitat de gènere i la sexualitat, cal recordar més que mai que som un sindicat plural que respecta els drets de totes les persones.

LA NECESSITAT DE TINDRE UNA CAIXA DE RESISTÈNCIA

Hem de continuar protegint i cuidant el sector privat, sobretot a ICS, per les dificultats de fer sindicalisme en aquest àmbit i perquè és l'àmbit, com ja hem discutit i aprovat en altres congressos, que ens pot fer créixer més en afiliació i sobretot en persones delegades. Aquest creixement seria el que ens faria ser sindicat més representatiu segons la LOLS.

En la mateixa línia, hem de fer un esforç entre el personal laboral de les administracions públiques per a poder entrar de nou a la Mesa General de Funció Pública d'on se'ns va excloure per no tenir el 10% del personal laboral.

En els mesos vinents encetarem els treballs per posar en marxa en els diferents sindicats i en la Intersindical una caixa de resistència per a vagues. És un sistema que ha donat molt bons resultats a sindicats com ELA i LAB. OSTA i la Intersindical Catalana també l'han implantat, i sindicats que no s'autoanomenen combatius, però que ja tenen la seua caixa de resistència com la USO.

No sorprén que les grans centrals no la tinguen, ens referim a CCOO i UGT, només s'entén perquè ja han assumit que la concertació amb els governs que han optat per la lògica de la flexibilitat laboral implicarà més renúncies que lluites.

La caixa de resistència s'ha demostrat molt efectiva en lluites d'empresa que s'han guanyat i que han arrossegat a més empreses del sector en el seu àmbit geogràfic. A nosaltres ens pot anar bé per a fer créixer ICS, que és un dels nostres objectius, però també dins els sindicats de la pública com poden ser ajuntaments o col·lectius dins la sanitat o l'ensenyament.

UNA ACCIÓ SINDICAL FEMINISTA

En 2024, al País Valencià, la taxa d'activitat en les dones era del 53,9% més de deu punts menys que els homes que era del 64,1%. Si es pogués quantificar l'economia informal, la cosa estaria molt més anivellada. En canvi, si sumem a la població activa el treball no retribuït de la llar i de les cures familiars i voluntariat, les dones estarien per sobre. Només cal recordar que el 80% de les excedències per cures són demandades per dones.

La taxa de desocupació se situa per sobre en les dones 7,6%, per als homes és el 7,2%. En persones aturades de llarga durada, les dones superen gairebé en un 50% els homes.

y enfrentarnos a la burguesía también en este terreno.

Tenemos que continuar avanzando al hacer más confederación, sobre todo en las comarcas. Gritar a la participación de todos los sindicatos en las assembleas y generar dinámicas propias que puedan fortalecer todos los sindicatos en las comarcas. Son unos deberes que no hemos hecho bastante y que ya teníamos pendientes desde el último congreso. Tampoco hemos avanzado en las assembleas conjuntas de personas delegadas.

Tenemos que tener siempre presentes las assembleas en nuestra acción sindical y dejar muy claro cuando las assembleas son informativas, consultivas o decisorias para no desvirtuar este principio. Esto vale tanto para las assembleas internas, de los sindicatos y de la confederación, como para las assembleas en centros de trabajo, de zona, sea cual sea la extensión de la zona (de pueblo, de comarca o nacional), como para las que participamos en plataformas de movimientos sociales, también independientemente de su ámbito territorial.

Observar la pluralidad en nuestra acción sindical se hace más necesario que nunca. Con la clase trabajadora fragmentada laboralmente, incluso dividida en diferentes empresas dentro de los mismos centros de trabajo, con procedencias diferentes de todo el mundo, con creencias religiosas diferentes, con diferentes culturas políticas, con diferentes formas de vivir la identidad de género y la sexualidad, hay que recordar más que nunca que somos un sindicato plural que respeta los derechos de todas las personas.

LA NECESIDAD DE TENER UNA CAJA DE RESISTENCIA

Tenemos que continuar protegiendo y cuidando el sector privado, sobre todo a ICS, por las dificultades de hacer sindicalismo en este ámbito y porque es el ámbito, como ya hemos discutido y aprobado en otros congresos, que nos puede hacer crecer más en afiliación y sobre todo en personas delegadas. Este crecimiento sería el que nos haría ser sindicado más representativo según la LOLS.

En la misma línea, tenemos que hacer un esfuerzo entre el personal laboral de las administraciones públicas para poder entrar de nuevo a la Mesa General de Función Pública de donde se nos excluyó por no tener el 10% del personal laboral.

En los próximos meses iniciaremos los trabajos para poner en marcha en los diferentes sindicatos y en la Intersindical una caja de resistencia para huelgas. Es un sistema que ha dado muy buenos resultados a sindicatos como ELA y LAB. OSTA y la Intersindical Catalana también lo han implantado, y sindicatos que no se autodenominan combativos, pero que ya tienen su caja de resistencia como la USO.

No sorprende que las grandes centrales no la tengan, nos referimos a CCOO y UGT, solo se entiende porque ya han asumido que la concertación con los gobiernos que han optado por la lógica de la flexibilidad laboral implicará más renuncias que luchas.

La caja de resistencia se ha demostrado muy efectiva en luchas de empresa que se han ganado y que han arrastrado a más empresas del sector en su ámbito geográfico. A nosotros nos puede ir bien para hacer crecer ICS, que es uno de nuestros objetivos, pero también dentro de los sindicatos de la pública como pueden ser ayuntamientos o colectivos dentro de la sanidad o la enseñanza.

UNA ACCIÓ SINDICAL FEMINISTA

En 2024, en el País Valencià, la taxa d'activitat en les dones era del 53,9% més de diez puntos menos que los hombres que era del 64,1%. Si se pudiera cuantificar la economía infor-

Els empresaris amb treballadors són un 6,7% dels homes ocupats, per un 3,5% de les dones ocupades. Les assalariades són un 87,7% mentre que els assalariats són el 80%. En el treball a temps parcial, menys retribuït, les dones, malauradament, van molt per davant, 24,5% de les dones que treballen, i un 8,7% dels homes. També van per davant en temporalitat un 16,7% dels contractes, per als homes un 10,2%.

Els sous també són desfavorables a les dones, cobren tres euros per hora menys que els homes a la indústria i un euro per hora menys als serveis. S'ha de dir que la feina del moviment feminista, situant el problema en la lluita de classes a les vagues generals, ha fet reduir la bretxa salarial. Al País Valencià, ha passat del 19,3% en 2011 al 8,3% en 2022. **La nostra feina d'acció sindical ha de continuar situant la lluita feminista dins la lluita de classes, enfortint la consciència de classe.**

El salari diferit, pensions i prestacions, només reforça aquesta idea d'exploitar encara més la meitat de la classe treballadora, les dones. En pensions les dones cobren un 25% menys que els homes i en prestacions per desocupació 350 € menys de mitjana anual.

També hem de vigilar els efectes del patriarcat dins la classe treballadora. El marc laboral s'afegeix a la violència que pateixen les dones a les llars. **El 40,4% de les dones han patit violència o desigualtat de tracte, assetjament laboral i/o sexual en el seu lloc de treball. Que el 70 % de les persones LGTBI+ haja patit violència (verbal o física) al centre de treball, també és un efecte del patriarcat en la classe treballadora.**

PER UN SINDICALISME SOCIOPOLÍTIC

L'actual context ens obliga a fer oposició al Consell de la Generalitat des dels carrers. **Uns pressupostos pactats amb l'extrema dreta que han fet que Mazón assumís el discurs negacionista del canvi climàtic, de la violència de gènere i amb clares tendències xenòfobes,** no ens deixen cap altra opció. Aquests pressupostos han donat oxigen a Mazón en els moments més agres del seu mandat amb una forta oposició a la seua nefasta gestió de la dana.

Ens hem de felicitar perquè els moviments socials han estat massius i sostinguts en la petició de dimissió del president i en la demanda d'una reconstrucció diferent de la portada a terme pel Consell. La nostra participació ha enfortit moviments com **la plataforma Mazón Dimissió, organitzadora de les grans manifestacions i els que estan per una reconstrucció alternativa com Els Comitès Locals d'Emergència i Reconstrucció i l'Acord Social Valencià. En els pròxims anys haurem de continuar amb aquest moviment.**

Un altre moviment que ha pres força a tot l'estat i també al País Valencià és el del **dret a l'habitatge**. Grans manifestacions han recorregut els carrers de les nostres ciutats. Els punts de contacte d'aquest moviment amb les condicions de vida de la classe treballadora són tan grans que és gairebé el mateix que la lluita pel salari. **Si els preus de l'habitatge creixen més que els sous, que és el que ha passat, és com si les treballadores i treballadors cobràrem menys,** excepte si són rendistes immobiliàries o propietaris. És clar que el sindicat s'ha de posicionar al costat de les treballadores i treballadors que pateixen la pèrdua de poder adquisitiu.

Per als pròxims anys **haurem de tornar a fer créixer el moviment contra la guerra, sobretot veient com s'està rearmant l'OTAN** i continuar amb la nostra oposició a pertànyer a aquesta aliança militar que ens pot dur a un conflicte bèl·lic

mal, la cosa estaria mucho más nivelada. En cambio, si sumamos en la población activa el trabajo no retribuido del hogar y de los cuidados familiares y voluntariado, las mujeres estarían por encima. Solo hay que recordar que el 80% de las excedencias por cuidados son demandadas por mujeres.

La tasa de desempleo se sitúa por encima en las mujeres 7,6%, para los hombres es el 7,2%. En personas paradas de larga duración, las mujeres superan casi en un 50% los hombres. Los empresarios con trabajadores son un 6,7% de los hombres ocupados, frente a un 3,5% de las mujeres ocupadas. Las asalariadas son un 87,7% mientras que los asalariados son el 80%. En el trabajo a tiempo parcial, menos retribuido, las mujeres, desgraciadamente, van mucho por delante, 24,5% de las mujeres que trabajan, y un 8,7% de los hombres. También van por delante en temporalidad un 16,7% de los contratos, para los hombres un 10,2%.

Los sueldos también son desfavorables a las mujeres, que cobran tres euros por hora menos que los hombres en la industria y un euro por hora menos en los servicios. Se tiene que decir que el trabajo del movimiento feminista, situando el problema en la lucha de clases en las huelgas generales, ha hecho reducir la brecha salarial. En el País Valenciano, se ha pasado del 19,3% en 2011 al 8,3% en 2022. **Nuestro trabajo de acción sindical tiene que continuar situando la lucha feminista dentro de la lucha de clases, fortaleciendo la conciencia de clase.**

El salario diferido, pensiones y prestaciones, solo refuerza esta idea de explotar todavía más la mitad de la clase trabajadora, las mujeres. En pensiones las mujeres cobran un 25% menos que los hombres y en prestaciones por desocupación 350 € menos de media anual.

También tenemos que vigilar los efectos del patriarcatado dentro de la clase trabajadora. El marco laboral se añade a la violencia que sufren las mujeres a los hogares. **El 40,4% de las mujeres han sufrido violencia o desigualdad de trato, acoso laboral y/o sexual en su puesto de trabajo. Que el 70 % de las personas LGTBI+ haya sufrido violencia (verbal o física) en el centro de trabajo, también es un efecto del patriarcatado en la clase trabajadora.**

POR UN SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO

L'actual context nos obliga a hacer oposición a el Consell de la Generalitat desde las calles. **Uns presupuestos pactados con la extrema derecha que han hecho que Mazón asumiera el discurso negacionista del cambio climático, de la violencia de género y con claras tendencias xenófobas,** no nos dejan jefa otra opción. Estos presupuestos han dado oxígeno a Mazón en los momentos más agrios de su mandato con una fuerte oposición a su nefasta gestión de la dana.

Nos tenemos que felicitar porque los movimientos sociales han sido masivos y sostenidos en la petición de dimisión del presidente y en la demanda de una reconstrucción diferente a la llevada a cabo por el Consell. Nuestra participación ha fortalecido movimientos como **la plataforma Mazón Dimissió, organitzadora de las grandes manifestaciones y los que están por una reconstrucción alternativa como Els Comitès Locals d'Emergència i Reconstrucció i l'Acord Social Valencià. En los próximos años tendremos que continuar con este movimiento.**

Otro movimiento que ha tomado fuerza en todo el estado y también en el País Valenciano es el del **derecho a la vivienda**. Grandes manifestaciones han recorrido las calles de nuestras ciudades. Los puntos de contacto de este movimiento con las condiciones de vida de la clase trabajadora son tan grandes que

en qualsevol moment, però també enfront de la barbàrie que s'està cometent a Palestina.

També haurem de denunciar les clavegueres de l'estat, la policia patriòtica, les infiltracions policials en els moviments socials, la repressió sindical, la llei mordassa, la corrupció, el finançament il·legal dels partits polítics, que els polítics hajan de respondre pels seus actes no només cada quatre anys en les eleccions, que assumisquen responsabilitats quan actuen malament.

Treballar en coordinació amb l'àrea de dones per a aconseguir la necessària unitat del moviment feminista i integrar i donar veu a les més vulnerables.

El moviment ecologista, que fa anys que posa l'accent en els problemes que tenim com a civilització amb els frens d'emergència, és un altre àmbit d'actuació necessari d'Intersindical Valenciana. En la mesura de les nostres possibilitats hem d'introduir les propostes d'aquest moviment en el món del treball i, simultàniament, animar la classe obrera a participar-hi.

És important que posem l'èmfasi en la perspectiva de classe i de gènere de l'ecologisme, l'ecofeminisme. **Posar l'accent en les desigualtats en la creació i les conseqüències dels problemes ambientals.** Qui fagocita més recursos naturals i quines persones en surten més perjudicades. En això i té un paper fonamental la salut en els llocs de treball i la salut ambiental en els barris.

Amb les dificultats d'organització actuals en els centres de treball, obrir els sindicats als barris i pobles pot ser clau per a estendre, no només la nostra acció sociopolítica, també la nostra acció sindical.

Ens solidaritzem davant de la creixent repressió que patixen les companyes i companys sindicalistes i activistes que lluiten pels drets de la classe treballadora.

L'INTERNACIONALISME, MÉS NECESSARI QUE MAI

La situació actual necessita frases i consignes clàssiques. "La solidaritat és la tendresa dels pobles" o "guerra entre classes, pau entre pobles" situen bé quina ha de ser la nostra tasca en els pròxims anys. El món viu una escalada bèl·lica com feia anys que no es veia. Pensar que els aliats militars del Regne d'Espanya ens volen fer rearmar per a no fer servir l'arsenal i el nostre exèrcit és poc realista. També ho és creure que l'augment substancial de la despesa militar no afectarà els serveis públics, la protecció social i les pensions

Pedro Sánchez va eixir de la cimera de l'OTAN d'inicis d'estiu com un heroi per "haver-se plantat" en el 2,1% del PIB de despesa militar quan li demanaven un 5%, sobretot l'inefable Donald Trump, exigència que va signar junt a la resta de governs de països membres de l'OTAN i, per tant, compromet a l'estat espanyol en el futur. En realitat, la notícia era Espanya es comprometia a incrementar gairebé en un 100% la despesa militar, passant de l'1,28 del PIB en 2024 al 2,1% del PIB en 2025. Continuem exigint l'eixida de l'OTAN i el tancament de les bases militars, com la de Bétera, plenament integrada en l'estructura otanista. El govern central ha anunciat l'ampliació de l'exèrcit en 14.000 efectius i deu països europeus s'estan plantejant la tornada del Servei Militar Obligatori. La música de fons són timbals de guerra.

No es pot negar que Trump va a cara descoberta. Va exigir les terres rares a Ucraïna, però les armes les posaran tots els estats amb els riscos que pot tenir obrir més la ferida amb Rússia. Ja va presentar el complex turístic a Gaza en ple geno-

es casi el mismo que la lucha por el salario. **Si los precios de la vivienda crecen más que los sueldos, que es lo que ha pasado, es como si las trabajadoras y trabajadores cobrásemos menos,** excepto si son rentistas inmobiliarios o propietarios. Está claro que el sindicato se tiene que posicionar junto a las trabajadoras y trabajadores que sufren la pérdida de poder adquisitivo.

Para los próximos años **tendremos que volver a hacer crecer el movimiento contra la guerra, sobre todo viendo como se está rearmando la OTAN** y continuar con nuestra oposición a pertenecer a esta alianza militar que nos puede llevar a un conflicto bélico en cualquier momento, pero también frente a la barbarie que se está cometiendo a Palestina.

También tendremos que denunciar las alcantarillas del estado, la policía patriótica, las infiltraciones policiales en los movimientos sociales, la represión sindical, la ley mordaza, la corrupción, la financiación ilegal de los partidos políticos, que los políticos tengan que responder por sus actos no solo cada cuatro años en las elecciones, que asuman responsabilidades cuando actúan mal.

Trabajar en coordinación con el área de mujeres para lograr la necesaria unidad del movimiento feminista e integrar y dar voz a las más vulnerables.

El movimiento ecologista, que hace años que hace hincapié en los problemas que tenemos como civilización con los frenos de emergencia, es otro ámbito de actuación necesario de Intersindical Valenciana. En la medida de nuestras posibilidades tenemos que introducir las propuestas de este movimiento en el mundo del trabajo y, simultáneamente, animar la clase obrera a participar.

Es importante que pongamos el énfasis en la perspectiva de clase y de género del ecologismo, el ecofeminismo. **Hacer hincapié en las desigualdades en la creación y las consecuencias de los problemas ambientales.** Quién fagocita más recursos naturales y qué personas salen más perjudicadas. En esto y tiene un papel fundamental la salud en los puestos de trabajo y la salud ambiental en los barrios.

Con las dificultades de organización actuales en los centros de trabajo, abrir los sindicatos a los barrios y pueblos puede ser clave para extender, no solo nuestra acción sociopolítica, también nuestra acción sindical.

Nos solidarizamos ante la creciente represión que sufren las compañeras y compañeros sindicalistas y activistas que luchan por los derechos de la clase trabajadora.

EL INTERNACIONALISMO, MÁS NECESARIO QUE NUNCA

La situación actual necesita frases y consignas clásicas. "La solidaridad es la ternura de los pueblos" o "guerra entre clases, paz entre pueblos" sitúan bien cuál tiene que ser nuestra tarea en los próximos años. El mundo vive una escalada bélica como hacía años que no se veía. Pensar que los aliados militares del Reino de España nos quieren hacer rearmar para no usar el arsenal y nuestro ejército es poco realista. También lo es creer que el aumento sustancial del gasto militar no afectará los servicios públicos, la protección social y las pensiones

Pedro Sánchez salió de la cumbre de la OTAN de inicios de verano como un héroe por "haberse plantado" en el 2,1% del PIB de gasto militar cuando le pedían un 5%, sobre todo el inefable Donald Trump, exigencia que firmó junto al resto de gobiernos de países miembros del OTAN y, por lo tanto, compromete en el estado español en el futuro. En realidad, la noticia era que España se comprometía a incrementar casi en un 100% el gasto militar, pasando del 1,28 del PIB en 2024 al 2,1%

cidi del poble palestí amb els EUA com a únics valedors d'Israel a l'ONU. L'atac a l'Iran que, a banda de defensar el seu aliat a la zona, li permet incrementar els beneficis al lobby del petroli, que ja ha demostrat en altres guerres que és el principal beneficiari de totes les crisis al Pròxim Orient.

La nostra resposta ha de ser clarament la d'oposar-nos al rearmament com ho fa l'FSM, la Federació Sindical Mundial, de la qual formem part dins la Coordinadora dels Pobles, o des d'altres entitats amb les que participem, com la Xarxa Internacional de Solidaritat i Lluites, les Unions Sindicals Internacionals sectorials (Agroalimentària, Alimentació, Comerç i Tèxtil; Minería, Metal·lúrgia, i Indústries del Metall o Pensionistes, Educació...), Alter Summit, Fòrum Social Mundial (FSM), Fòrum Mundial de l'Educació (FME), Iniciativa Sindical Europea per a la Justícia a Palestina... Hem de tornar a les campanyes del No a la Guerra perquè podem estar entrant en un punt de no retorn.

Continuar amb la feina de solidaritat amb Palestina, mitjançant ETUN i al País Valencià amb el BDS. Mentre s'escriuen aquestes línies ja són més de 60.000 les persones assassinades a Gaza. La fam s'ha instaurat com a arma de guerra, contravenint el dret internacional.

El recent acord d'alt al foc, reiteradament vulnerat per l'estat sionista, no suposa la fi del problema, perquè continua el seu origen: el colonialisme i l'ocupació, que sols es resoldrà quan Palestina siga lliure des del riu fins al mar, per la qual cosa la solidaritat amb el poble palestí ha de continuar.

del PIB en 2025. Continuamos exigiendo la salida de la OTAN y el cierre de las bases militares, como la de Bétera, plenamente integrada en la estructura otanista. El gobierno central ha anunciado la ampliación del ejército en 14.000 efectivos y diez países europeos se están planteando la vuelta del Servicio Militar Obligatorio. La música de fondo son tambores de guerra.

No se puede negar que Trump va a cara descubierta. Exigió las tierras raras en Ucrania, pero las armas las pondrán todos los estados con los riesgos que puede tener abrir más la herida con Rusia. Ya presentó el complejo turístico en Gaza en pleno genocidio del pueblo palestino con los EE. UU. como únicos valedores de Israel en la ONU. El ataque en Irán que, además de defender su aliado en la zona, le permite incrementar los beneficios al lobby del petróleo, que ya ha demostrado en otras guerras que es el principal beneficiario de todas las crisis en el Próximo Oriente.

Nuestra respuesta tiene que ser claramente la de oponernos al rearme como lo hace la FSM, la Federación Sindical Mundial, de la cual formamos parte dentro de la Coordinadora de los Pueblos, o desde otras entidades con las que participamos, como la Red Internacional de Solidaridad y Luchas, las Uniones Sindicales Internacionales sectoriales (Agroalimentaria, Alimentación, Comercio y Textil; Minería, Metalurgia, e industrias del Metal o Pensionistas, Educación...), Alter Summit, Foro Social Mundial (FSM), Foro Mundial de la Educación (FME), Iniciativa Sindical Europea para la Justicia a Palestina... Tenemos que volver a las campañas del No en la Guerra porque podemos estar entrando en un punto de no retorno.

Continuar con el trabajo de solidaridad con Palestina, mediante ETUN y en el País Valenciano con el BDS. Mientras se escriben estas líneas ya son más de 60.000 las personas asesinadas en Gaza. El hambre se ha instaurado como arma de guerra, contraviniendo el derecho internacional.

El reciente acuerdo de alto al fuego, reiteradamente vulnerado por el estado sionista, no supone el fin del problema, porque continúa su origen: el colonialismo y la ocupación, que solo se resolverá cuando Palestina sea libre desde el río hasta el mar, por lo cual la solidaridad con el pueblo palestino tiene que continuar.

INTERSINDICAL SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT

INTERSINDICAL SALUT LABORAL

NOUS REPTES EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (PRL)

En l'actualitat, hem de fer front a nous desafiaments davant de l'aparició de nous riscos laborals, anomenats riscos emergents, així com també hem d'atendre a riscos que ja existien, però no són tan evidents:

1. Riscos relacionats amb les tecnologies de la informació i la comunicació: l'automatització, la digitalització, la intel·ligència artificial, la nanotecnologia i la biotecnologia que en principi milloren les nostres condicions de treball, també poden introduir nous riscos ergonòmics, psicosocials o d'higiene industrial. Abans de la introducció de nous equips de treball, processos o productes químics, segons l'article 18 de la llei PRL 31/1995, l'empresa ha de consultar amb la representació sindical, encara que molt poques empreses ho compleixen. Per a poder prendre una decisió, prèviament hauríem de disposar de la informació més completa i actualitzada possible.

2. Riscos relacionats amb canvis en l'organització del treball: el teletreball i l'augment de la flexibilitat laboral, comporta també riscos ergonòmics i psicosocials com l'aïllament social i la falta de desconnexió digital. Per a evitar aquests riscos les persones treballadores necessiten els mitjans adequats per al teletreball, una adequada formació per a garantir que el seu lloc de treball a casa complisca els requisits ergonòmics exigibles, facilitar reunions periòdiques presencials amb la resta de l'equip i exigir la necessària desconnexió digital per a aconseguir la plena conciliació de la vida familiar i laboral.

3. Riscos relacionats amb el canvi climàtic: temperatures i esdeveniments climàtics extrems poden afectar greument la seguretat i salut de les persones treballadores. Després que la dana del 29 d'octubre de 2024 posara de manifest la gran àrea de zones inundables pròximes als llits dels rius i barrancs, som més conscients de la nostra vulnerabilitat. Hem de difondre el dret al permís de quatre dies per inclemències meteorològiques, perquè ningú més es jugue la vida per no perdre el seu treball. Este permís està recollit en la disposició final segona del Reial Decret llei 8/2024 que modifica l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors:

"g) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir-hi, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions en el desplaçament establides per les autoritats competents, així com quan concórrega una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguen les circumstàncies que el van justificar, sense perjudi de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos en l'article 47.6. "

És urgent la negociació de protocols d'actuació que

INTERSINDICAL SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

INTERSINDICAL SALUD LABORAL

NUEVOS RETOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)

En la actualidad, tenemos que hacer frente a nuevos desafíos ante la aparición de nuevos riesgos laborales, llamados riesgos emergentes, así como también tenemos que atender a riesgos que ya existen, pero no son tan evidentes:

1. Riesgos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación: la automatización, la digitalización, la inteligencia artificial, la nanotecnología y la biotecnología que en principio mejoran nuestras condiciones de trabajo, también pueden introducir nuevos riesgos ergonómicos, psicosociales o de higiene industrial. Antes de la introducción de nuevos equipos de trabajo, procesos o productos químicos, según el artículo 18 de la ley PRL 31/1995, la empresa tiene que consultar con la representación sindical, aunque muy pocas empresas lo cumplen. Para poder tomar una decisión, previamente tendríamos que disponer de la información más completa y actualizada posible.

2. Riesgos relacionados con cambios en la organización del trabajo: el teletrabajo y el aumento de la flexibilidad laboral, comporta también riesgos ergonómicos y psicosociales como el aislamiento social y la falta de desconexión digital. Para evitar estos riesgos las personas trabajadoras necesitan los medios adecuados para el teletrabajo, una adecuada formación para garantizar que su puesto de trabajo en casa cumpla los requisitos ergonómicos exigibles, facilitar reuniones periódicas presenciales con el resto del equipo y exigir la necesaria desconexión digital para conseguir la plena conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Riesgos relacionados con el cambio climático: temperaturas y acontecimientos climáticos extremos pueden afectar gravemente la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Después de que la dana del 29 de octubre de 2024 pusiera de manifiesto la gran área de zonas inundables próximas a los lechos de los ríos y barrancos, somos más conscientes de nuestra vulnerabilidad. Tenemos que difundir el derecho al permiso de cuatro días por inclemencias meteorológicas, para que nadie más se juegue la vida por no perder su trabajo. Este permiso viene recogido en la disposición final segunda del Real Decreto ley 8/2024 que modifica el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

"g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder en el centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones en el desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. "

Es urgente la negociación de protocolos de actuación que

arrepleguen mesures de prevenció de riscos enfront de desastres naturals o fenòmens meteorològics extrems. L'INVASSAT recentment ha publicat el document "Recomanacions bàsiques d'actuació en els centres de treball davant d'emergències exteriors", que podria ser un bon punt de partida.

A més, des de setembre del 2025, i com ja ha ocorregut en cursos anteriors, s'ha constatat que un gran nombre de centres educatius públics del País Valencià pateixen temperatures extremes dins de les aules i dependències docents, sense que existisquen sistemes adequats de climatització ni aïllament tèrmic. Les condicions registrades han arribat a superar amb escreix els 30 °C en hores lectives, generant situacions de estrès tèrmic en professorat i alumnat, amb símptomes com marejos, cefalees, deshidratació i esgotament. Arribant a casos d'atenció en serveis d'urgències sanitàries per aquest motiu.

4. Finalment, els riscos psicosocials com: estrés laboral, sobrecàrrega de treball, inestabilitat laboral (amb major incidència en les dones que tenen menors al seu càrrec), estils de direcció autoritaris, assetjament, que sempre han existit, però no se'ls dona la importància que tenen. Això és perquè les seues conseqüències se solen emascarar amb baixes llargues per malalties comunes com a depressió, insomni o ansietat. El nostre treball consistirà a informar i aconseguir que les persones treballadores acudisquen a la seua mútua d'Accidents de Treball (AT), i en cas que les mútues no assumisquen aquesta contingència i la deriven a la Seguretat Social (SS), assessorar-los per a sol·licitar canvi de contingència davant la SS. D'aquesta manera podrem traure a la llum tots els riscos psicosocials ocults.

A més a més, les persones representants sindicals en moltes ocasions pateixen pressions per la seua tasca que poden derivar en riscos psicosocials, que fins i tot poden arribar a l'assetjament. Perquè aquestes situacions no es donen, des de l'Àrea donarem informació i suport a totes les nostres representants.

En tota mena de riscos, una de les ferramentes més potents per a identificar les carencies de la PRL, és la sinistralitat en l'àmbit que estiguem treballant: sector, empresa, col·lectiu. Necessitem que aquesta informació ens arribe amb el major grau possible de desglossament, per a poder identificar on existeixen mancances en el sistema de PRL.

I no ens podem quedar en les estadístiques, hem d'exigir la investigació dels accidents laborals en la nostra empresa, per part del servei de prevenció i que informen del resultat d'aquestes investigacions a la representació sindical. Si fora possible hauríem de fer la nostra pròpia investigació dels accidents, ja que sabem que la immediatesa és fonamental per a recaptar informació verídica, ja que en bastants ocasions l'empresa coacciona a les persones treballadores perquè manifesten fets que no s'ajusten a la realitat, amb la intenció d'eludir la seua responsabilitat. Per a analitzar aquestes dades i/o realitzar la investigació d'accidents necessitarem una formació adequada.

Pel que fa a les **malalties professionals**, tenim un greu problema, la majoria de les baixes es declaren com a malalties comunes, bé perquè no estan incloses al Reial Decret 1299/2006 pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals, o bé perquè la mútua d'accidents de treball i malalties professionals no vol qualificar-les així. Hem de treballar

recojan medidas de prevención de riesgos frente a desastres naturales o fenómenos meteorológicos extremos. El INVASSAT recientemente ha publicado el documento "Recomendaciones básicas de actuación en los centros de trabajo ante emergencias exteriores", que podría ser un buen punto de partida.

Además, desde septiembre de 2025, y como ya ha ocurrido en años anteriores, se ha constatado que un gran número de centros educativos públicos del País Valenciano sufren temperaturas extremas dentro de las aulas y dependencias docentes, sin que existan sistemas adecuados de climatización ni aislamiento térmico. Las condiciones registradas han llegado a superar con creces los 30 °C en horas lectivas, generando situaciones de estrés térmico en profesorado y alumnado, con síntomas como mareos, cefaleas, deshidratación y agotamiento. Llegando a casos de atención en servicios de urgencias sanitarias por este motivo.

4. Finalmente, los riesgos psicosociales como: estrés laboral, sobrecarga de trabajo, inestabilidad laboral (con mayor incidencia en las mujeres que tienen menores a su cargo), estilos de dirección autoritarios, acoso, que siempre han existido, pero no se los da la importancia que tienen. Esto es porque sus consecuencias se suelen enmascarar con bajas largas por enfermedades comunes como depresión, insomnio o ansiedad. Nuestro trabajo consistirá en informar y conseguir que las personas trabajadoras acudan a su mutua de Accidentes de Trabajo (AT), y en caso de que las mutuas no asuman esta contingencia y la deriven a la Seguridad Social (SS), asesorarlas para solicitar cambio de contingencia ante la SS. De este modo podremos sacar a la luz todos los riesgos psicosociales ocultos.

Además, las personas representantes sindicales en muchas ocasiones sufren presiones por su tarea que pueden derivar en riesgos psicosociales, que incluso pueden llegar al acoso. Para que estas situaciones no se den, desde el Área daremos información y apoyo a todas nuestras representantes.

En todo tipo de riesgos, una de las herramientas más potentes para identificar las carencias de la PRL, es la sinistralidad en el ámbito que estemos trabajando: sector, empresa, colectivo. Necesitamos que esta información nos llegue con el mayor grado posible de desglose, para poder identificar donde existen carencias en el sistema de PRL.

Y no nos podemos quedar en las estadísticas, tenemos que exigir la investigación de los accidentes laborales en nuestra empresa, por parte del servicio de prevención y que informen del resultado de estas investigaciones a la representación sindical. Si fuera posible tendríamos que hacer nuestra propia investigación de los accidentes, puesto que sabemos que la inmediatez es fundamental para recaudar información verídica, ya que en bastantes ocasiones la empresa coacciona a las personas trabajadoras para que manifiesten hechos que no se ajustan a la realidad, con la intención de eludir su responsabilidad. Para analizar estos datos y/o realizar la investigación de accidentes necesitaremos una formación adecuada.

En cuanto a las **enfermedades profesionales**, tenemos un grave problema, la mayoría de las bajas se declaran como enfermedades comunes, bien porque no están incluidas en el Real Decreto 1299/2006 por el cual se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, o bien porque la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no quiere calificarlas como tales. Tenemos que trabajar para que se incluyan las

perquè s'inclouen les malalties derivades dels nous riscos i perquè les mútues assumisquen les baixes i els tractaments de totes les malalties derivades del treball.

Hi ha professions que per la seua penositat tenen un coeficient de reducció temporal de cara a la jubilació. Hem de reivindicar aquesta reducció per a altres professions que també han exercit una tasca especialment dura. Al temps que hem de vetllar perquè açò no siga necessari en el futur, i garantir unes condicions de treball segures i saludables en l'actualitat.

També és necessari i urgent incloure la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (PRL) i en les mesures correctores a aplicar. Des de l'Àrea de Salut Laboral vetlarem perquè es tinga en compte aquesta perspectiva.

Des de l'àrea de Salut Laboral farem que les nostres delegades i delegats disposen de tota aquesta informació sobre PRL per a poder assessorar correctament les persones treballadores. Per a això, informarem a través de la nostra web i xarxes socials, farem campanyes i organitzarem cursos i jornades específiques.

Per a fer aquestes propostes realitat és important que treballlem en equip i coordinadament totes les àrees de salut laboral dels diferents sindicats de la confederació.

INTERSINDICAL MEDI AMBIENT

Intersindical Valenciana vol impulsar la transició cap a un sistema de producció i consum ecofeminista i ecosostenible.

El sistema econòmic és un dels greus problemes de la humanitat. El capitalisme i el creixement indefinit són absolutament insostenibles. Hem ultrapassat 7 dels 9 límits planetaris, el darrer aquesta mateixa tardor. Aquests límits superats són: el canvi climàtic, la pol·lució química / noves entitats, càrrega d'aerosols atmosfèrics, el cicle biogeoquímic del nitrogen i el fòsfor, l'ús d'aigua dolça i cicle hidrològic global, el canvi en l'ús del sòl i la integritat biosfèrica i la biodiversitat, només queden per superar l'esgotament de l'ozó estratosfèric i la acidificació dels oceans. Aquests límits afecten a nou processos que regulen l'estabilitat i la resiliència del sistema terrestre. Els científics van proposar, en correspondència, nou límits planetaris dins dels quals la humanitat pot continuar desenvolupant-se i prosperant.. El consum de materials els últims 5 anys és gairebé el consumit en tot el segle XX. Tanmateix, encara no tenim bastit tot un sistema alternatiu.

Només limitant la producció i prioritzant els drets humans per damunt de l'economia podrem, finalment, sanejar la relació entre l'ésser humà i la natura per a viure una vida plenament sostenible. Per aquest fi, cal abandonar el PIB per càpita com a principal indicador del benestar. I tot seguit, prestar més atenció a la distribució de la renda i a la satisfacció de les necessitats bàsiques de totes, també de les generacions futures.

Des d'Intersindical vam presentar a la primavera de 2024 un decàleg de centres de treball sostenibles. Les persones treballadores compromeses amb la vida en el planeta hem de propiciar canvis cap a la sostenibilitat, tant en l'empresa pública com en la privada. Per a això, és molt important estar presents, tindre veu i vot, i actuar als comitès d'empresa i als comitès de seguretat i salut laboral. Cal exercir més democràcia participativa, més cogovernança i estendre la consciència ecofeminista entre la classe treballadora.

Amb aquest objectiu, hem de realitzar ecoauditories als

1 enfermedades derivadas de los nuevos riesgos y para que las
2 mutuas asuman las bajas y los tratamientos de todas las enfer-
3 medades derivadas del trabajo.

4 Hay profesiones que por su penosidad tienen un coeficiente
5 de reducción temporal de cara a la jubilación. Tenemos que
6 reivindicar esta reducción para otras profesiones que también
7 han ejercido una tarea especialmente dura. Tenemos que velar
8 para que esto no sea necesario en el futuro, garantizando unas
9 condiciones de trabajo seguras y saludables en la actualidad.

10 También es necesario y urgente incluir la perspectiva de
11 género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y en las
12 medidas correctoras a aplicar. Desde el Área de Salud Laboral
13 velaremos porque se tenga en cuenta esta perspectiva.

14 Desde el área de Salud Laboral haremos que nuestras dele-
15 gadas y delegados dispongan de toda esta información sobre
16 PRL para poder asesorar correctamente a las personas traba-
17 jadoras. Para lo cual, informaremos a través de nuestra web y
18 redes sociales, haremos campañas y organizaremos cursos y
19 jornadas específicas.

20 Para hacer estas propuestas realidad es importante que
21 trabajemos en equipo y coordinadamente todas las áreas de
22 salud laboral de los diferentes sindicatos de la confederación.

INTERSINDICAL MEDIO AMBIENTE

23
24
25 Intersindical Valenciana quiere impulsar la transición hacia un
26 sistema de producción y consumo ecofeminista y ecosostenible.

27 El sistema económico es uno de los graves problemas de la
28 humanidad. El capitalismo y el crecimiento indefinido son abso-
29 lutamente insostenibles. Hemos ultrapassado 7 de los 9 límites
30 planetarios, el último este mismo otoño. Estos límites supera-
31 dos son: el cambio climático, la polución química / nuevas enti-
32 dades, carga de aerosoles atmosféricos, el ciclo biogeoquímico
33 del nitrógeno y el fósforo, el uso de agua dulce y ciclo hidrológico
34 global, el cambio en el uso del suelo y la integridad biosférica y
35 la biodiversidad, solo quedan para superar el agotamiento del
36 ozono estratosférico y la acidificación de los océanos. Estos lí-
37 mites afectan a nueve procesos que regulan la estabilidad y la
38 resiliencia del sistema terrestre. Los científicos propusieron, en
39 correspondencia, nueve límites planetarios dentro de los cuales
40 la humanidad puede continuar desarrollándose y prosperando.
41 Durante los últimos 5 años, hemos consumido casi los mismos
42 materiales que en todo el siglo XX. Aun así, todavía no tenemos
43 construido todo un sistema alternativo.

44 Solo limitando la producción y priorizando los derechos hu-
45 manos por encima de la economía podremos, finalmente, sa-
46 near la relación entre el ser humano y la naturaleza para vivir
47 una vida plenamente sostenible. Por este fin, hay que abandon-
48 ar el PIB per cápita como principal indicador del bienestar.
49 Y a continuación, prestar más atención a la distribución de la
50 renta y a la satisfacción de las necesidades básicas de todas,
51 también de las generaciones futuras.

52 Desde Intersindical presentamos en la primavera de 2024
53 un decálogo de centros de trabajo sostenibles. Las personas
54 trabajadoras comprometidas con la vida en el planeta tene-
55 mos que propiciar cambios hacia la sostenibilidad, tanto en
56 la empresa pública como en la privada. Para lo cual, es muy
57 importante estar presentes, tener voz y voto, y actuar en los
58 comités de empresa y en los comités de seguridad y salud
59 laboral. Hay que ejercer más democracia participativa, más
60 cogovernanza y extender la conciencia ecofeminista entre la
61 clase trabajadora.
62

centres de treball per a transformar-los en llocs respectuosos i saludables per a les persones i el planeta. I per donar exemple hem de començar per auditar les nostres pròpies seus i els seus accessos. Tindre empreses sostenibles és essencial si volem assolir els objectius de desenvolupament sostenible i pal·liar el canvi climàtic. Per aconseguir-ho, hem de començar per nosaltres mateixos i ser realment sostenibles i contractar els serveis que fem servir a empreses amb biaix ecosocial.

Impulsar des del sindicalisme la transició cap a un sistema productiu i laboral respectuós amb la salut i el planeta, que mitigue el canvi climàtic, implica una transformació sistèmica no només de l'economia sinó de les relacions de poder. El canvi passa per ser conscients del desig consumista inoculat pel capitalisme i els valors de poder i dominació que continua establint el patriarcat. Per contra, hem de prioritzar la defensa dels drets laborals amb la necessitat urgent de protecció ambiental. Per fomentar aquesta transició, els sindicats podem dur a terme les següents accions:

1. Defensar els drets laborals en sectors sostenibles.

Els sindicats podem jugar un paper clau en la transició cap a una economia verda, promovent la creació de llocs de treball en sectors sostenibles, com la cura del territori, les energies renovables respectuoses amb l'entorn, l'agricultura ecològica, la mobilitat neta i els serveis de cures. Això inclou garantir condicions laborals dignes i segures en aquests sectors emergents, com també la formació contínua per a les persones treballadores, perquè puguen adaptar-se a les noves demandes del mercat laboral. Tot i repartint el treball, fer menys hores, per fer extensible el repartiment de les tasques domèstiques, de cura, associatives i comunitàries.

2. Exigir una "transició justa" per a les persones treballadores i reconvertir els sectors contaminats o extractivistes.

Una transició justa implica garantir que les persones treballadores no es queden enrere durant la transició ecològica. Des d'Intersindical Valenciana hem de vetllar perquè es facen polítiques que proporcionen formació i suport a la classe treballadora dels sectors altament contaminants que han de disminuir la seua activitat, tot oferint alternatives laborals en sectors més sostenibles. Així, haurien de tindre una transició gradual que prioritze la sostenibilitat i minimitze l'impacte social. En aquests casos, les ajudes haurien d'anar encaminades a mantindre els llocs de treball reconvertint l'activitat. El sindicalisme ha d'exigir polítiques públiques que faciliten aquesta reconversió.

3. Promoure la justícia climàtica en el món laboral.

Intersindical Valenciana ha de defensar els drets laborals en el marc d'una justícia climàtica, i garantir que la transició ecològica no es faça a costa de les condicions laborals de les classes més vulnerables. Això inclou pressionar amb polítiques de redistribució de la riquesa generada per la transició energètica, perquè els beneficis arriben a les comunitats i a les persones treballadores més afectats pel canvi climàtic. Ací entra en joc la renda bàsica vital i la reducció de la concentració en grans ciutats i l'impuls a la re-ruralització. Treball i teletreball atractius en nuclis rurals, millors sistemes d'informació i comunicació, millors serveis públics als pobles menuts i foment de la producció, els serveis i el consum local.

4. Impulsar un model de consum responsable i local.

La Intersindical Valenciana ha de promoure un model de produc-

1 Para conseguirlo, tenemos que realizar ecoauditorías en
2 los centros de trabajo para transformarlos en lugares res-
3 petuosos y saludables para las personas y el planeta. Y para
4 dar ejemplo tenemos que empezar por auditar nuestras
5 propias sedes y sus accesos. Tener empresas sostenibles
6 es esencial si queremos lograr los objetivos de desarrollo
7 sostenible y paliar el cambio climático. Para lo cual, tenemos
8 que empezar por nosotros mismos y ser realmente sosteni-
9 bles y contratar los servicios que usamos a empresas con
10 sesgo ecosocial.

11 Impulsar desde el sindicalismo la transición hacia un sis-
12 tema productivo y laboral respetuoso con la salud y el plane-
13 ta, que mitigue el cambio climático, implica una transforma-
14 ción sistémica no solo de la economía sino de las relaciones
15 de poder. El cambio pasa por ser conscientes del deseo con-
16 sumista inoculado por el capitalismo y los valores de poder y
17 dominación que continúa estableciendo el patriarcado. Por el
18 contrario, tenemos que priorizar la defensa de los derechos
19 laborales con la necesidad urgente de protección ambiental.
20 Para fomentar esta transición, los sindicatos podemos llevar
21 a cabo las siguientes acciones:

1. Defender los derechos laborales en sectores sostenibles.

22 Los sindicatos podemos jugar un papel clave en la transición
23 hacia una economía verde, promoviendo la creación de pue-
24 stos de trabajo en sectores sostenibles, como el cuidado del
25 territorio, las energías renovables respetuosas con el entorno,
26 la agricultura ecológica, la movilidad limpia y los servicios de
27 cuidados. Esto incluye garantizar condiciones laborales dig-
28 nas y seguras en estos sectores emergentes, como también la
29 formación continua para las personas trabajadoras, para que
30 puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado labo-
31 ral. Repartiendo el trabajo, menos horas, para hacer extensible
32 el reparto de las tareas domésticas, de cuidados, asociativas y
33 comunitarias.

2. Exigir una "transició justa" para las personas trabajadoras y reconvertir los sectores contaminados o extractivistas.

34 Una transició justa implica garantir que les persones trabaja-
35 doras no se quedan atrás durante la transición ecológica. Desde
36 Intersindical Valenciana tenemos que velar para que se hagan
37 políticas que proporcionan formación y apoyo para la clase tra-
38 bajadora de los sectores altamente contaminantes que tienen
39 que disminuir su actividad, ofreciendo alternativas laborales en
40 sectores más sostenibles. Así, tendrían que tener una transición
41 gradual que priorice la sostenibilidad y minimice el impacto so-
42 cial. En estos casos, las ayudas tendrían que ir encaminadas a
43 mantener los puestos de trabajo reconvirtiendo la actividad. El
44 sindicalismo debe exigir políticas públicas que faciliten esta re-
45 conversión.

3. Promover la justicia climática en el mundo laboral.

46 Intersindical Valenciana tiene que defender los derechos labo-
47 rales en el marco de una justicia climática, garantizando que la
48 transición ecológica no se haga a expensas de las condiciones
49 laborales de las clases más vulnerables. Esto incluye presio-
50 nar con políticas de redistribución de la riqueza generada por
51 la transición energética, para que los beneficios lleguen a las
52 comunidades y a las personas trabajadoras más afectados por
53 el cambio climático. Aquí entra en juego la renta básica vital y la
54 reducción de la concentración en grandes ciudades y el impulso
55 del mundo rural. Trabajo y teletreabajo atractivos en núcleos ru-
56
57
58
59
60
61
62

ció i consum responsable i crític, que reduïska l'impacte ambiental i pose en valor la producció local i sostenible. Això inclou la defensa de la sobirania alimentària, la producció d'energia renovable local i l'augment de la producció de béns i serveis de proximitat. És necessari apostar per una adequada xarxa de producció i consum de proximitat, que augmente la resiliència de la nostra societat i que reduïska la distància recorreguda i l'impacte dels béns consumits. Hem de treballar per establir aliances amb moviments d'economia social i solidària per garantir que la producció es base en principis de sostenibilitat i justícia social. I així, fomentar el treball digne i l'economia circular.

5. Educació i sensibilització sobre l'emergència climàtica.

Hem de sensibilitzar la classe treballadora sobre la necessitat de canviar els models de producció i consum. I així, crear consciència sobre les implicacions que té l'emergència climàtica en el món laboral, perquè sense natura no hi ha vida ni salut laboral. Hem de crear un imaginari col·lectiu compartit de models econòmics més sostenibles. Posar en valor allò comú, públic i col·lectiu i l'ajuda mútua.

6. Impulsar la legislació i polítiques públiques verdes.

Els sindicats, juntament amb la resta d'organitzacions cíviques i ambientals, podem pressionar els governs perquè implementen lleis que fomenten la sostenibilitat en tots els àmbits laborals i productius. Això inclou la regulació de les emissions de CO₂, l'impuls de l'economia circular, l'establiment de normes laborals per a la protecció del medi ambient i el foment d'inversions en infraestructures verdes. Com és la implementació del nostre decàleg de centres de treball sostenibles per part de les empreses i les administracions públiques. Així com, la seguretat i sobirania energètica amb el control públic de les principals fonts energètiques, l'impuls de les comunitats energètiques locals i la reducció del consum energètic. També amb la reducció de la mobilitat motoritzada. Ciutat de 15 minuts, bicicletes i vehicles de mobilitat personal, transports col·lectius de baixes emissions (trens, tramvies, busos elèctrics, reconversió del transport marítim), supressió d'ajudes al transport aeri, i foment decidit del transport de mercaderies per tren. I, per descomptat, la defensa del tren públic, social i de qualitat en tots els sectors.

7. Fer xarxa amb moviments socials i ecologistes.

Des d'Intersindical Valenciana portem anys col·laborant amb organitzacions ecologistes, feministes, moviments socials i grups comunitaris. Aquesta xarxa d'ajuda mútua és fonamental per aconseguir polítiques públiques que aborden tant la justícia social com la sostenibilitat ambiental, posant èmfasi en la transició ecològica com una oportunitat per millorar les condicions de vida de les persones. Col·laborem activament amb: Coordinadora Valenciana per la Ubicació Racional de les Energies Renovables, Comissió Ciutat-Port, Plataforma del País Valencià per un Tren Públic, Social i Sostenible, Cridem pel Clima-Aliança per l'Emergència Climàtica de València, Xúquer viu, Elx en Bici-Margalló Ecologistes en Acció, Soterranya, València en Bici, Acció Ecologista Agró, Castelló en Bici, Conbici.org, Joventut pel Clima, Rebel·lió Científica, No +bypass, Salvem les Moles, Salvem Cala Mosca, Tanquem Cofrents, Per l'Horta, Guaitem la terra de Pego, Plataforma de Lliber, Eco-Xarxa l'Alacantí, etc.

8. Participació en la presa de decisions polítiques.

Aquestes aliances que estem teixint entre totes busquen una

1 rales, mejores sistemas de información y comunicación., mejores servicios públicos en los pueblos pequeños y fomento de la
2 producción, los servicios y el consumo local.
3
4

4. Impulsar un modelo de consumo responsable y local.

5 La Intersindical Valenciana debe promover un modelo de
6 producción y consumo responsable y crítico, que reduzca el
7 impacto ambiental y ponga en valor la producción local y sos-
8 tenible. Esto incluye la defensa de la soberanía alimentaria,
9 la producción de energía renovable local y el aumento de la
10 producción de bienes y servicios de proximidad. Es necesario
11 apostar por una adecuada red de producción y consumo de
12 proximidad, que aumente la resiliencia de nuestra sociedad y
13 que reduzca la distancia recorrida y el impacto de los bienes
14 consumidos. Tenemos que trabajar para establecer alianzas
15 con movimientos de economía social y solidaria para garanti-
16 zar que la producción se base en principios de sostenibilidad
17 y justicia social. Y así, fomentar el trabajo digno y la economía
18 circular.
19
20

5. Educación y sensibilización sobre la emergencia climática.

21 Tenemos que sensibilizar a la clase trabajadora sobre la necesi-
22 dad de cambiar los modelos de producción y consumo. Y así,
23 crear conciencia sobre las implicaciones que tiene la emergen-
24 cia climática en el mundo laboral, porque sin naturaleza no hay
25 vida ni salud laboral. Tenemos que crear un imaginario colectivo
26 compartido de modelos económicos más sostenibles. Poner en
27 valor aquello común, público y colectivo y la ayuda mutua.
28
29

6. Impulsar la legislación y políticas públicas verdes.

30 Los sindicatos junto con el resto de organizaciones cívicas y
31 ambientales podemos presionar a los gobiernos para que im-
32 plementan leyes que fomenten la sostenibilidad en todos los
33 ámbitos laborales y productivos. Esto incluye la regulación de
34 las emisiones de CO₂, el impulso de la economía circular, el es-
35 tablecimiento de normas laborales para la protección del medio
36 ambiente y el fomento de inversiones en infraestructuras verdes.
37 Cómo es la implementación de nuestro decálogo de centros de
38 trabajo sostenibles por parte de las empresas y las administraci-
39 ones públicas. Así como la seguridad y soberanía energética con
40 el control público de las principales fuentes energéticas, el im-
41 pulso de las comunidades energéticas locales y la reducción del
42 consumo energético. También con la reducción de la movilidad
43 motorizada. Ciudad de 15 minutos, bicicletas y vehículos de movi-
44 lidad personal, transportes colectivos de bajas emisiones (trenes,
45 tranvías, buses eléctricos, reconversión del transporte marítimo),
46 supresión de ayudas al transporte aéreo, y fomento decidido del
47 transporte de mercancías por tren. Y, por supuesto, la defensa del
48 tren público, social y de calidad en todos los sectores.
49
50

7. Hacer red con movimientos sociales y ecologistas.

51 Desde Intersindical Valenciana llevamos años colaborando con
52 organizaciones ecologistas, feministas, movimientos sociales y
53 grupos comunitarios. Esta red de ayuda mutua es fundamental
54 para conseguir políticas públicas que abordan tanto la justicia
55 social como la sostenibilidad ambiental, poniendo énfasis en la
56 transición ecológica como una oportunidad para mejorar las con-
57 diciones de vida de las personas. Colaboramos activamente con:
58 Coordinadora Valenciana per la Ubicació Racional de les Energi-
59 es Renovables, Comissió Ciutat-Port, Plataforma del País Valen-
60 cià per un Tren Públic, Social i Sostenible, Cridem pel Clima-Ali-
61 ança per l'Emergència Climàtica de València, Xúquer viu, Elx en
62

profunda transformació de la societat i fer pinya per plantar cara a les polítiques extractivistes, egoistes i patriarcals dels nostres governants. Hem d'influir en les polítiques públiques per impulsar lleis que afavorisquen la participació ciutadana i la reducció del consum. Hem de vetlar per un canvi de model econòmic i una transició justa. Hem de defensar la creació d'habitatges públics, nous i reformats de baix consum energètic i ecològics. Així com del control públic dels aqüífers i de la gestió de l'aigua. També hem de defensar la conservació dels espais naturals, tan públics com privats, independentment del nivell de protecció del que gaudisquen.

9. Adoptar pràctiques sostenibles dins de les pròpies organitzacions sindicals.

Els sindicats confederats en la Intersindical hem d'interioritzar les pràctiques sostenibles dins de les nostres pròpies organitzacions. Això podria incloure la reducció de l'ús de materials i el no consum dels no reciclables. Així com, la reducció de residus, l'estalvi energètic i la utilització d'energia renovable en els nostres locals, la promoció de l'ús del transport públic i la bicicleta per accedir a les seus, amb el teletreball i reunions online. Hem de donar exemple i mostrar que és possible una gestió sostenible de les nostres pròpies activitats.

10. Pressionar per una fiscalitat verda i redistributiva.

Des de Intersindical Valenciana hem de defensar un sistema fiscal que penalitze els sectors contaminants, les grans corporacions i als fons voltor, i tanmateix, que afavorisca les activitats econòmiques sostenibles. Això inclou exigir impostos sobre les emissions de carboni com són els vols o una taxa turística per evitar la gentrificació de les ciutats i els pobles. El finançament de la transició ecològica s'ha de fer a través de mecanismes de redistribució de riquesa.

11. Voluntariat mediambiental de la IV.

Per poder implementar tot açò és clar que una persona sola no pot, cal aconseguir la implicació de les persones afiliades per treballar en equip i fer realitat aquests objectius. Per això, és important que els diferents sindicats presenten a les eleccions sindicals persones amb consciència ecofeminista i ganes de lluitar per un altre món possible.

En l'actualitat el treball assalariat implica consum capitalista i una vida basada en l'estrés, el no temps, la depressió i l'ansietat. Hem de plantejar-nos com, per què i per a què produïm. Cal concebre el treball com un mitjà per a sostindre la vida i no com un vector d'acumulació de capital o de poder polític i dominació. Hem de lluitar perquè es creen llocs de treball de qualitat en determinats sectors com les cures (educació, sanitat, gent gran, emergències, medi ambient...), la gestió de residus, el transport col·lectiu, l'energia renovable de proximitat o l'alimentació. I hem de tindre cura i protegir a totes les persones emigrants que fan les feines més dures i necessàries com és el treball al camp, a l'hostaleria i les cures de les persones grans, entre d'altres.

Les persones que formem part de la Intersindical Valenciana tenim un paper fonamental en la transició cap a un model productiu i laboral més respectuós amb el medi ambient i que mitigue el canvi climàtic. La defensa d'un treball digne, la formació i la reconversió de les persones treballadores, la promoció d'una economia sostenible i circular, i la influència en la legislació pública són estratègies clau per aconseguir un canvi real i profund. Els sindicats podem ser actors essencials

1 Bici-Margalló Ecologistes en Acció, Soterranya, València en Bici,
2 Acció Ecologista Agró, Castelló en Bici, Conbici.org, Joventut pel
3 Clima, Rebel·lió Científica, No +bypass, Salvem les Moles, Salvem
4 Cala Mosca, Tanquem Cofrents, Per l'Horta, Guaitem la terra de
5 Pego, Plataforma de Lliber, EcoXarxa l'Alacantí, etc.

8. Participación en la toma de decisiones políticas.

8 Estas alianzas que estamos tejiendo entre todas buscan una
9 profunda transformación de la sociedad y hacer piña para hacer
10 frente a las políticas extractivistas, egoístas y patriarcales de
11 nuestros gobernantes. Tenemos que influir en las políticas pú-
12 blicas para impulsar leyes que favorezcan la participación ciu-
13 dadana y la reducción del consumo. Tenemos que velar por un
14 cambio de modelo económico y una transición justa. Tenemos
15 que defender la creación de viviendas públicas, nuevas y refor-
16 madas de bajo consumo energético y ecológicas. Así como del
17 control público de los acuíferos y de la gestión del agua. Tam-
18 bién debemos defender la conservación de los espacios natura-
19 les, tanto públicos como privados, independientemente del nivel
20 de protección del que disfruten.

9. Adoptar prácticas sostenibles dentro de las propias organizaciones sindicales.

24 Los sindicatos confederados en la Intersindical tenemos que
25 interiorizar las prácticas sostenibles dentro de nuestras pro-
26 pias organizaciones. Esto podría incluir la reducción del uso de
27 materiales y el no consumo de los no reciclables. Así como la
28 reducción de residuos, el ahorro energético y la utilización de
29 energía renovable en nuestros locales, la promoción del uso del
30 transporte público y la bicicleta para acceder a las sedes, con
31 el teletrabajo y reuniones en línea. Tenemos que dar ejemplo
32 y mostrar que es posible una gestión sostenible de nuestras
33 propias actividades.

10. Presionar por una fiscalidad verde y redistributiva.

36 Desde Intersindical Valenciana tenemos que defender un sis-
37 tema fiscal que penalice a los sectores contaminantes, a las
38 grandes corporaciones y a los fondos buitres, y que favorezca a
39 las actividades económicas sostenibles. Esto incluye exigir im-
40 puestos sobre las emisiones de carbono como son los vuelos o
41 una tasa turística para evitar la gentrificación de las ciudades y
42 los pueblos. La financiación de la transición ecológica se tiene
43 que hacer a través de mecanismos de redistribución de riqueza.

11. Voluntariado medioambiental de la IV.

46 Para poder implementar todo esto está claro que una persona
47 sola no puede, hay que conseguir la implicación de las perso-
48 nas afiliadas para trabajar en equipo y hacer realidad estos
49 objetivos. Por eso, es importante que los diferentes sindicatos
50 presenten a las elecciones sindicales a personas con conciencia
51 ecofeminista y ganas de luchar por otro mundo posible.

52 En la actualidad el trabajo asalariado implica consumo capi-
53 talista y una vida basada en el estrés, el no tiempo, la depresión
54 y la ansiedad. Tenemos que plantearnos cómo, por qué y para
55 qué producimos. Hay que concebir el trabajo como un medio
56 para sostener la vida y no como un vector de acumulación de
57 capital o de poder político y dominación. Tenemos que luchar
58 para que se creen puestos de trabajo de calidad en determi-
59 nados sectores como los cuidados (educación, sanidad, gente
60 mayor, emergencias, medio ambiente...), la gestión de residuos,
61 el transporte colectivo, la energía renovable de proximidad o la
62 alimentación. Y tenemos que cuidar y proteger a todas las per-

per garantir que aquesta transició siga justa per a totes les persones, respectuosa amb el planeta i capaç de combatre el canvi climàtic de manera efectiva.



CARTA FINANCIERA DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA

**Aprovada en el VI Congrés Intersindical
Valenciana, del 19 al 21 de novembre de 2021**

OBJECTIUS DE LA CARTA ECONÒMICA

- a) Mantenir l'estructura organitzativa de la Intersindical Valenciana i garantir el funcionament dels seus òrgans.
- b) Consolidar i expandir el nostre model sindical en aquells àmbits on estatutàriament es decidisca.
- c) Desenvolupar activitats d'acord amb el caràcter socio-polític de la Intersindical Valenciana.
- d) Garantir la solidaritat entre els diferents sindicats confederats que pal·lie els possibles desequilibris en l'acció sindical.
- e) Formar part de la Confederació Intersindical.

CRITERIS GENERALS D'ORGANITZACIÓ ECONÒMICA

- a) La Intersindical Valenciana, en compliment de la legislació vigent, tindrà un pla de comptes adaptat al Pla Comptable aplicable a les entitats sense ànim de lucre (Real Decret 1491/2011, de 24 de octubre, pel qual s'aproven les normes d'adaptació del Pla General de Comptabilitat a les entitats sense fins lucratiu i el model de pla d'actuació de les entitats sense fins lucratiu). En els llibres comptables oficials i, si s'escau, auxiliars es registraran els ingressos i les despeses, així com l'estat patrimonial de la Intersindical Valenciana.
- b) La gestió econòmica de la Intersindical Valenciana correspon al Secretariat Confederal, on un dels seus membres serà el responsable de finances.
- c) El Secretariat Confederal presentarà per a la seua aprovació pel Consell Confederal el balanç de l'exercici tancat (situació, sumes i saldos i ingressos i despeses) i la seua memòria explicativa, amb el detall suficient per a justificar les propostes contingudes en la proposta de pressupost presentada al Consell per a l'exercici corrent.
- d) El pressupost anual, inclosa l'actualització de les quotes d'afiliació, serà igualment aprovat pel Consell Confederal a proposta del Secretariat Confederal. Així mateix, les seues possibles modificacions haurien de ser apro-

1 ones emigrantes que hacen los trabajos más duros y necesarios como es el trabajo en el campo, a la hostelería y el cuidado de las personas mayores, entre otros.

2 Las personas que formamos parte de la Intersindical Va-
3 lenciana tenemos un papel fundamental en la transición hacia
4 un modelo productivo y laboral más respetuoso con el medio
5 ambiente y que mitigue el cambio climático. La defensa de un
6 trabajo digno, la formación y la reconversión de las personas
7 trabajadoras, la promoción de una economía sostenible y circu-
8 lar, y la influencia en la legislación pública son estrategias clave
9 para conseguir un cambio real y profundo. Los sindicatos pode-
10 mos ser actores esenciales para garantizar que esta transición
11 sea justa para todas las personas, respetuosa con el planeta y
12 capaz de combatir el cambio climático de manera efectiva.

CARTA FINANCIERA DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA

**Aprovada en el VI Congreso Intersindical
Valenciana, del 19 al 21 de noviembre de 2021**

OBJETIVOS DE LA CARTA ECONÓMICA

- a) Mantener la estructura organizativa de la Intersindical Valenciana y garantizar el funcionamiento de sus órganos.
- b) Consolidar y expandir nuestro modelo sindical en aquellos ámbitos donde estatutariamente se decida.
- c) Desarrollar actividades de acuerdo con el carácter socio-político de la Intersindical Valenciana.
- d) Garantizar la solidaridad entre los diferentes sindicatos confederados que palie los posibles desequilibrios en la acción sindical.
- e) Formar parte de la Confederación Intersindical.

CRITERIOS GENERALES DE ORGANIZACIÓN ECONÓMICA

- a) La Intersindical Valenciana, en cumplimiento de la legislación vigente, tendrá un plan de cuentas adaptado en el Plan Contable aplicable a las entidades sin ánimo de lucro (Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por lo cual se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos). En los libros contables oficiales y, si procede, auxiliares se registrarán los ingresos y los gastos, así como el estado patrimonial de la Intersindical Valenciana.
- b) La gestión económica de la Intersindical Valenciana corresponde al Secretariado Confederal, donde uno de sus miembros será el responsable de finanzas.
- c) El Secretariado Confederal presentará para su aprobación por el Consell Confederal el balance del ejercicio cerrado (situación, sumas y saldos e ingresos y gastos) y su memoria explicativa, con el detalle suficiente para justificar las propuestas contenidas en la propuesta de presupuesto presentada al Consell para el ejercicio corriente.
- d) El presupuesto anual, incluida la actualización de las cuotas de afiliación, será igualmente aprobado por el Consell Confederal a propuesta del Secretariado Confederal. Así mismo, sus posibles modificaciones tendrían

- vades pel Consell Confederal a proposta del Secretariat Confederal. 1
- e) El pressupost ha de recollir el superàvit de l'any anterior, si n'hi hagués, que passarà a formar part d'un fons de reserva per a fer front a situacions de manca de liquiditat i despeses extraordinàries i no pressupostades. 2
- f) El pressupost proveirà les quantitats necessàries per a saldar deutes o fer front a l'eventual dèficit generat en exercicis anteriors. 3
- g) La Intersindical Valenciana tindrà els comptes bancaris operatius en bancs ètics que estime oportú. Així mateix, podrà realitzar les activitats econòmiques que considere, si les mateixes són aprovades pel Consell Confederal o, si s'escau, pel Secretariat Confederal, quan no supose increment de despesa o variació patrimonial, i sempre amb un informe previ del/de la responsable d'economia. 4

DELS INGRESSOS I LA SEUA DISTRIBUCIÓ 5

La Intersindical Valenciana comptarà amb els següents ingressos: 6

1. Les quotes d'afiliació dels sindicats que pertanyen a la Intersindical Valenciana, que podran i haurien de ser actualitzades i aprovades amb cada pressupost anual i ingressades en els comptes de la Intersindical al llarg del segon mes del semestre corresponent. 7
2. Les quotes que es fixen en cada cas per als sindicats que tinguen establerta carta de relacions. 8
3. Les subvencions públiques concedides a la Intersindical per a finançar la seua acció sindical, la seua presència institucional o activitats concretes en àmbits territorials superiors al de cadascun dels sindicats confederats. 9
4. Les subvencions de les administracions públiques amb competències en matèria laboral, concedides per suma de representativitat de cadascun dels sindicats membres. Aquestes es podran repartir, de manera parcial o total, per acord del Consell d'Intersindical. Si no hi ha una petició prèvia i raonada del o la responsable de finances d'Intersindical, es farà proporcionalment a la representativitat obtinguda per cadascun d'ells. 10
5. Els romanents de les activitats de formació i similars que organitze Intersindical Valenciana, si els hagués. 11
6. Les possibles donacions, que seran gestionades pel Secretariat Confederal, una vegada hagen estat acceptades pel Consell Confederal, excepte aquelles que es produïsquen a benefici d'inventari, en el qual cas podran ser acceptades directament pel secretariat. 12
7. Els ingressos que es deriven dels serveis prestats per la Intersindical Valenciana, o bé per la venda de diferents productes dissenyats per a finançar campanyes, tant d'acció sindical com electorals. 13
8. Les rendes, interessos o beneficis de capital provinents de les activitats econòmiques que, d'acord amb la legislació vigent, pugua realitzar la Intersindical com organització sindical. 14
9. Els ingressos o compensacions de despeses provinents de l'activitat del Secretariat Confederal o de les persones que actuen en representació de la Intersindical Valenciana. 15

QUOTA INTERSINDICAL 16

- a) El Secretariat proposarà anualment al Consell Confederal les quotes necessàries per a cobrir les despeses previstes en el pressupost corresponent i, si s'escau, com-

que ser aprovades por el Consell Confederal a propuesta del Secretariado Confederal. 1

- e) El presupuesto tiene que recoger el superávit del año anterior, si hubiera, que pasará a formar parte de un fondo de reserva para hacer frente a situaciones de carencia de liquidez y gastos extraordinarios y no presupuestados. 2
- f) El presupuesto proveerá las cantidades necesarias para saldar deudas o hacer frente al eventual déficit generado en ejercicios anteriores. 3
- g) La Intersindical Valenciana tendrá las cuentas bancarias operativas en bancos éticos que estime oportuno. Así mismo, podrá realizar las actividades económicas que considere, si las mismas son aprobadas por el Consell Confederal o, si procede, por el Secretariado Confederal, cuando no suponga incremento de gasto o variación patrimonial, y siempre con un informe previo del/de la responsable de economía. 4

DE LOS INGRESOS Y SU DISTRIBUCIÓN 5

La Intersindical Valenciana contará con los siguientes ingresos: 6

1. Las cuotas de afiliación de los sindicatos que pertenecen a la Intersindical Valenciana, que podrán y tendrían que ser actualizadas y aprobadas con cada presupuesto anual e ingresadas en las cuentas de la Intersindical a lo largo del segundo mes del semestre correspondiente. 7
2. Las cuotas que se fijan en cada caso para los sindicatos que tengan establecida carta de relaciones. 8
3. Las subvenciones públicas concedidas a la Intersindical para financiar su acción sindical, su presencia institucional o actividades concretas en ámbitos territoriales superiores al de cada uno de los sindicatos confederados. 9
4. Las subvenciones de las administraciones públicas con competencias en materia laboral, concedidas por suma de representatividad de cada uno de los sindicatos miembros. Estas se podrán repartir, de manera parcial o total, por acuerdo del Consejo de Intersindical. Si no hay una petición previa y razonada del o la responsable de finanzas de Intersindical, se hará proporcionalmente a la representatividad obtenida por cada uno de ellos. 10
5. Los remanentes de las actividades de formación y similares que organice Intersindical Valenciana, si los hubiera. 11
6. Las posibles donaciones, que serán gestionadas por el Secretariado Confederal, una vez hayan sido aceptadas por el Consejo Confederal, excepto aquellas que se produzcan en beneficio de inventario, en el cual caso podrán ser aceptadas directamente por el secretariado. 12
7. Los ingresos que se deriven de los servicios prestados por la Intersindical Valenciana, o bien por la venta de diferentes productos diseñados para financiar campañas, tanto de acción sindical como electorales. 13
8. Las rentas, intereses o beneficios de capital provenientes de las actividades económicas que, de acuerdo con la legislación vigente, pueda realizar la Intersindical como organización sindical. 14
9. Los ingresos o compensaciones de gastos provenientes de la actividad del Secretariado Confederal o de las personas que actúan en representación de la Intersindical Valenciana. 15

QUOTA INTERSINDICAL 16

- a) El Secretariado propondrá anualment al Consejo Confederal las cuotas necesarias para cubrir los gastos previstos en el presupuesto correspondiente y, si se tercia, compen-

- 1 pensar el possible dèficit de l'exercici anterior, que no
2 podrà ser cobert a càrrec de fons de reserva específics
3 per a altres despeses. S'acompanyarà d'un informe en el
4 que es justifique la seua necessitat i oportunitat, i conste
5 el resultat de l'avaluació de les despeses realitzades,
6 la quantificació del seu cost i el grau d'acompliment dels
7 objectius previstos.
- 8 b) La quota es revisarà i actualitzarà amb caràcter anual,
9 amb el ferm objectiu d'incrementar a poc a poc el pes
10 percentual de les quotes per afiliació en el total dels in-
11 gressos intersindicals ordinaris.
- 12 c) L'ingrés de la quota es realitzarà en sengles pagaments
13 trimestrals, dintre del segon mes del semestre, a fi d'evi-
14 tar despeses de gestió innecessàries i garantir la neces-
15 sària liquiditat financera intersindical.
- 16 d) En aquells casos que algun dels sindicats intersindicals
17 no poguera, conjunturalment, fer front amb puntualitat a
18 les seues obligacions de pagament amb la Intersindical,
19 haurà de comunicar-ho per escrit als òrgans de la mateixa
20 per a consensuar i temporalitzar els mecanismes de
21 liquidació d'aquest deute.
- 22 e) L'incompliment continuat de les obligacions en la coti-
23 zació de les quotes, generarà limitacions en el ple dret
24 de participació en els òrgans i les activitats intersindi-
25 cals que es determinaran en els corresponents estatuts
26 d'Intersindical Valenciana.
- 27 f) El Consell Confederal podrà aprovar quotes extraordi-
28 nàries quan es justifiquen per urgències d'equipament
29 o de satisfacció de despeses extraordinàries, quedant
30 expressament excloses les raons derivades de la gestió
31 de les despeses ordinàries.
- 32 g) Per a aquells sindicats que sol·liciten integrar-se en les
33 estructures de la Intersindical Valenciana, s'arbitraran
34 mecanismes de caràcter transitori que afavorisquen el
35 compliment de les seues obligacions respecte a l'ingrés
36 de la quota intersindical.
- 37 h) La quota anual que aportaran els sindicats a la Inter-
38 sindical serà del 20% del total dels ingressos nets per quo-
39 tes d'afiliació de cada sindicat.

DE LES DESPESES I LA SEUA ASSIGNACIÓ

40 Llevat que el Consell Confederal faça alguna modificació, les
41 despeses que s'han d'atendre des del pressupost seran, com a
42 mínim, les següents:

- 43 1. Les despeses corrents de manteniment, funcionament i
44 infraestructures de les seus d'Intersindical que corres-
45 ponguen d'acord amb els pactes d'ús subscrits amb els
46 sindicats confederats.
- 47 2. Les despeses d'organització i infraestructura de les acti-
48 vitats intersindicals.
- 49 3. Les quantitats que s'establisquen per a desplaçaments,
50 menjars i pernoctes ocasionades per les reunions dels òr-
51 gans intersindicals a les persones que en siguen membres.
- 52 4. Els desplaçaments, menjars i pernoctes en ocasió
53 d'acudir a reunions o activitats en representació de la
54 Intersindical.
- 55 5. Els desplaçaments, menjars i pernoctes per a assis-
56 tir a reunions o activitats no orgàniques, sempre que
57 siguen expressament aprovades pel Secretariat Con-
58 federal, el Consell Confederal o el Congrés de la Inter-
59 sindical Valenciana.
- 60 6. L'assessoria jurídica i la despesa derivades dels recursos
61

- 62 sar el posible dèficit del ejercicio anterior, que no podrá ser
cubierto a cargo de fondo de reserva específicos para otros
gastos. Se acompañará de un informe en el que se justifi-
que su necesidad y oportunidad, y conste el resultado de la
evaluación de los gastos realizados, la cuantificación de su
coste y el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.
- b) La cuota se revisará y actualizará con carácter anual,
con el firme objetivo de incrementar poco a poco el peso
porcentual de las cuotas por afiliación en el total de los
ingresos intersindicales ordinarios.
- c) El ingreso de la cuota se realizará en sendos pagos se-
mestral, dentro del segundo mes del semestre, a fin
de evitar gastos de gestión innecesarias y garantizar la
necesaria liquidez financiera intersindical.
- d) En aquellos casos en que alguno de los sindicatos inter-
sindicales no pudiera, coyunturalmente, hacer frente con
puntualidad a sus obligaciones de pago con la Intersindi-
cal, tendrá que comunicarlo por escrito a los órganos de
la misma para consensuar y temporalizar los mecanis-
mos de liquidación de esta deuda.
- e) El incumplimiento continuado de las obligaciones en
la cotización de las cuotas, generará limitaciones en
el pleno derecho de participación en los órganos y las
actividades intersindicales que se determinarán en los
correspondientes estatutos de Intersindical Valenciana.
- f) El Consell Confederal podrá aprobar cuotas extraordina-
rias cuando se justifiquen por urgencias de equipamien-
to o de satisfacción de gastos extraordinarios, quedando
expresamente excluidas las razones derivadas de la
gestión de los gastos ordinarios.
- g) Para aquellos sindicatos que soliciten integrarse en las
estructuras de la Intersindical Valenciana, se arbitrarán
mecanismos de carácter transitorio que favorezcan el
cumplimiento de sus obligaciones respecto al ingreso de
la cuota intersindical.
- h) La cuota anual que aportarán los sindicatos a la Inter-
sindical será del 20% del total de los ingresos netos por
cuotas de afiliación de cada sindicato.

DE LOS GASTOS Y SU ASIGNACIÓN

63 Salvo que el Consejo Confederal haga alguna modificación, los
64 gastos que se tienen que atender desde el presupuesto serán,
65 como mínimo, los siguientes:

- 66 1. Los gastos corrientes de mantenimiento, funcionamiento
e infraestructuras de las sedes de Intersindical que cor-
respondan de acuerdo con los pactos de uso subscritos
con los sindicatos confederados.
- 67 2. Los gastos de organización e infraestructura de las acti-
vidades intersindicales.
- 68 3. Las cantidades que se establezcan para desplazamientos,
comidas y pernoctas ocasionadas por las reuniones de los
órganos intersindicales a las personas que sean miembros.
- 69 4. Los desplazamientos, comidas y pernoctas con ocasión
de acudir a reuniones o actividades en representación
de la Intersindical.
- 70 5. Los desplazamientos, comidas y pernoctas para asistir a
reuniones o actividades no orgánicas, siempre que sean
expresamente aprobadas por el Secretariado Confederal,
el Consejo Confederal o el Congreso de la Intersindical
Valenciana.
- 71 6. La asesoría jurídica y los gastos derivados de los recursos
y apelaciones a los tribunales de justicia que el Secretari-

- i apel·lacions als tribunals de justícia que el Secretariat Confederal considere necessari interposar o efectuar. 1
7. Les campanyes intersindicals i activitats sociopolítiques realitzades per la Intersindical Valenciana o en les quals decidisca col·laborar, en la seua totalitat o en el percentatge que determinen els seus òrgans. 2
8. Les relacions internacionals amb altres organitzacions sindicals, tant pel que fa a quotes com a participació en reunions o activitats, conjuntes o bilaterals. 3
9. Les ajudes als sindicats que formen part de la Intersindical per a la seua consolidació i extensió, així com la reversió total o parcial per acord del Consell Confederal als sindicats de les subvencions obtingudes per la seua representativitat. 4
10. Les compensacions que s'establisquen per a fer front a les situacions derivades d'accidents que es produïsquen en desplaçaments per a assistir a reunions confederals o en representació de la Intersindical Valenciana. 5
11. Les inversions o despeses ordinàries o extraordinàries aprovades pel Consell Confederal a proposta del Secretariat Confederal. 6
12. El 0,7% del total dels ingressos, destinat a projectes de solidaritat. Els sindicats integrants de la Intersindical Valenciana podran acumular els fons de solidaritat previstos als seus pressupostos al de la Intersindical Valenciana, per ser destinats a activitats de sensibilització i cooperació internacional gestionades pel Secretariat Confederal a través de la Intersindical Solidària. 7
13. El fons de reserva, que es nodrirà del possible superàvit que origine cada exercici. Aquest fons estarà dedicat prioritàriament a garantir la solvència econòmica de la Intersindical Valenciana en situacions extremes, o a l'adquisició de patrimoni. 8

CRITERIS ECONÒMICS DE DESPESA

1. Despeses de secretariats, consells i reunions d'àrees, sectorials i intersectorials: es revisaran i establiran anualment les dietes de quilometratge, allotjament i manutenció. 9
2. Igualment es revisaran anualment les dietes, indemnitzacions i recursos materials que seran a disposició de qui realitze tasques intersindicals o assistisca a reunions i activitats en representació de la Intersindical Valenciana. Per la seua especificitat, les despeses i indemnitzacions generades seran revisades i, quan s'escaiga, actualitzades també anualment. 10
3. En tots els casos caldrà emplenar els quadres resum corresponents i lliurar les factures i justificants de despeses pels conceptes finançats. 11
4. En els viatges a l'estranger es pagaran les despeses reals, tant de desplaçament com de manutenció i allotjament, sempre prèvia presentació de pressupost i posterior factura de cada viatge al Secretariat Confederal. 12
5. Les despeses per campanyes i edició de materials han d'expressar, prèviament a la seua aprovació pel Secretariat Confederal, un pressupost de costos, de manera que puga determinar-se l'assumpció en la seua totalitat o de forma parcial de la despesa per les finances intersindicals. La persona responsable de la gestió econòmica de la Intersindical comunicarà a les persones responsables de les economies dels sindicats de la Intersindical els compromisos que, per campanyes i publicacions, hagen d'assumir en funció dels acords adoptats pels òrgans intersindicals competents. 13

- ado Confederal considere necesario interponer o efectuar. 14
7. Las campañas intersindicales y actividades sociopolíticas realizadas por la Intersindical Valenciana o en las cuales decida colaborar, en su totalidad o en el porcentaje que determinen sus órganos. 15
8. Las relaciones internacionales con otras organizaciones sindicales, tanto en cuanto a cuotas como en participación en reuniones o actividades, conjuntas o bilaterales. 16
9. Las ayudas a los sindicatos que forman parte de la Intersindical para su consolidación y extensión, así como la reversión total o parcial por acuerdo del Consejo Confederal a los sindicatos de las subvenciones obtenidas por su representatividad. 17
10. Las compensaciones que se establezcan para hacer frente a las situaciones derivadas de accidentes que se produzcan en desplazamientos para asistir a reuniones confederales o en representación de la Intersindical Valenciana. 18
11. Las inversiones o gastos ordinarios o extraordinarios aprobados por el Consejo Confederal a propuesta del Secretariado Confederal. 19
12. El 0,7% del total de los ingresos, destinado a proyectos de solidaridad. Los sindicatos integrantes de la Intersindical Valenciana podrán acumular los fondos de solidaridad previstos en sus presupuestos al de la Intersindical Valenciana, para ser destinados a actividades de sensibilización y cooperación internacional gestionadas por el Secretariado Confederal a través de la Intersindical Solidaria. 20
13. El fondo de reserva, que se nutrirá del posible superávit que origine cada ejercicio. Este fondo estará dedicado prioritariamente a garantizar la solvencia económica de la Intersindical Valenciana en situaciones extremas, o a la adquisición de patrimonio. 21

CRITERIOS ECONÓMICOS DE GASTO

1. Gastos de secretariados, consejos y reuniones de áreas, sectoriales e intersectoriales: se revisarán y establecerán anualmente las dietas de kilometraje, alojamiento y manutención. 22
2. Igualmente se revisarán anualmente las dietas, indemnizaciones y recursos materiales que estarán a disposición de quienes realice tareas intersindicales o asista a reuniones y actividades en representación de la Intersindical Valenciana. Por su especificidad, los gastos e indemnizaciones generadas serán revisados y, cuando proceda, actualizados también anualmente. 23
3. En todos los casos habrá que rellenar los cuadros resumen correspondientes y entregar las facturas y los justificantes de gastos por los conceptos financiados. 24
4. En los viajes en el extranjero se pagarán los gastos reales, tanto de desplazamiento como de manutención y alojamiento, siempre previa presentación de presupuesto y posterior factura de cada viaje al Secretariado Confederal. 25
5. Los gastos por campañas y edición de materiales tienen que expresar, previamente a su aprobación por el Secretariado Confederal, un presupuesto de costes, de forma que pueda determinarse la asunción en su totalidad o de forma parcial del gasto por las finanzas intersindicales. La persona responsable de la gestión económica de la Intersindical comunicará a las personas responsables de las economías de los sindicatos de la Intersindical los compromisos que, por campañas y publicaciones, tengan que asumir en función de los acuerdos adoptados por los órganos intersindicales competentes. 26

6. Totes les activitats ressenyades en els subepígrafs anteriors han d'estar contemplades necessàriament en les línies confederals que planifiquen l'acció sindical anual i que són aprovades pel primer Consell Confederal de l'any, a proposta del Secretariat Confederal i dels responsables de cada àrea. Així, doncs, han de detallar- se totes les despeses (viatges, reunions, relacions internacionals, jornades, campanyes, materials ...) i els ingressos (quotes, subvencions ...) previstos, tant els de caràcter general com els corresponents a les activitats específiques de cada àrea. Tota activitat o iniciativa que no estiga planificada i, per tant, pressupostada prèviament, serà considerada extraordinària i caldrà plantejar-se els mecanismes de finançament i execució en cada cas. Si en una àrea es proposen canvis en la distribució de les seves partides de despesa, aquestes podran ser modificades, prèvia comunicació al Secretariat Confederal i amb el seu vist-i-plau, sempre que això no supose un augment en el total anual assignat a les despeses específiques d'aquesta àrea.
7. Els pressupostos de despeses aniran acompanyats d'un informe en el qual es justifique la seua necessitat i oportunitat i es plasme el resultat de l'avaluació de les despeses realitzades, la quantificació del seu cost i el grau de compliment dels objectius previstos.

SOLIDARITAT ENTRE SINDICATS

- a) Atesa la situació diversa i heterogènia en la implantació del nostre model sindical, el pressupost contemplarà una partida destinada a la concessió d'ajudes econòmiques de caràcter anual a aquells sindicats que ho sol·liciten, tant per a l'extensió com per a la consolidació de l'acció sindical.
- b) Els sindicats que sol·liciten ajuda per al seu funcionament hauran de presentar davant el primer Consell Confederal de l'any una sol·licitud fonamentada i amb una exposició dels objectius concrets de l'ajuda sol·licitada, acompanyada del projecte de pressupostos anual i balanç econòmic de l'any anterior de la seua gestió econòmica. En el primer Consell Confederal de l'any següent, el sindicat en qüestió justificarà la despesa, així com les accions realitzades, mitjançant la presentació d'una memòria en la qual es valoraran, entre d'altres, els objectius aconseguits.
- c) Els sindicats receptors es comprometen a disminuir progressivament la quantia de la seua petició, de manera que no esdevinga un subsidi permanent. Per això podran sol·licitar l'assessoria de l'àrea de finances intersindical amb la finalitat d'arbitrar plans conjunts amb aquesta finalitat, a la recerca de la necessària solidesa financera.
- d) Per ser efectiva, l'ajuda concedida haurà de ser lliurada al sindicat receptor el més aviat possible i, si pot ser, d'una sola vegada.
- e) La concessió d'aquesta ajuda econòmica podrà anar acompanyada en cada cas, si ho estima el Consell Confederal, de l'exempció total o parcial en determinades despeses relatives a l'edició i remissió de materials intersindicals o, fins i tot, de l'abonament íntegre de les despeses de desplaçament i pernocta per reunions i activitats de la Intersindical. En cap cas aquesta exempció exonerarà del pagament de la quota per afiliació.

6. Todas las actividades reseñadas en los subepígrafes anteriores tienen que estar contempladas necesariamente en las líneas confederales que planifican la acción sindical anual y que son aprobadas por el primer Consejo Confederal del año, a propuesta del Secretariado Confederal y de los responsables de cada área. Así pues, tienen que detallar- se todos los gastos (viajes, reuniones, relaciones internacionales, jornadas, campañas, materiales ...) y los ingresos (cuotas, subvenciones ...) previstos, tanto los de carácter general como los correspondientes a las actividades específicas de cada área. Toda actividad o iniciativa que no esté planificada y, por lo tanto, presupuestada previamente, será considerada extraordinaria y habrá que plantearse los mecanismos de financiación y ejecución en cada caso. Si en una área se proponen cambios en la distribución de sus partidas de gasto, estas podrán ser modificadas, previa comunicación al Secretariado Confederal y con su visto bueno, siempre que esto no suponga un aumento en el total anual asignado a los gastos específicos de esta área.
7. Los presupuestos de gastos irán acompañados de un informe en el que se justifique su necesidad y oportunidad y se plasme el resultado de la evaluación de los gastos realizados, la cuantificación de su coste y el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.

SOLIDARIDAD ENTRE SINDICATOS

- a) Dada la situación diversa y heterogénea en la implantación de nuestro modelo sindical, el presupuesto contemplará una partida destinada a la concesión de ayudas económicas de carácter anual a aquellos sindicatos que lo soliciten, tanto para la extensión como para la consolidación de la acción sindical.
- b) Los sindicatos que soliciten ayuda para su funcionamiento tendrán que presentar ante el primer Consejo Confederal del año una solicitud fundamentada y con una exposición de los objetivos concretos de la ayuda solicitada, acompañada del proyecto de presupuestos anual y balance económico del año anterior de su gestión económica. En el primer Consejo Confederal del año siguiente, el sindicato en cuestión justificará el gasto, así como las acciones realizadas, mediante la presentación de una memoria en la cual se valorarán, entre otros, los objetivos conseguidos.
- c) Los sindicatos receptores se comprometen a disminuir progresivamente la cuantía de su petición, de forma que no se convierta en un subsidio permanente. Por eso podrán solicitar la asesoría del área de finanzas intersindical con el fin de arbitrar planes conjuntos con esta finalidad, a la búsqueda de la necesaria solidez financiera.
- d) Para ser efectiva, la ayuda concedida tendrá que ser entregada al sindicato receptor lo más pronto posible y, si puede ser, de una sola vez.
- e) La concesión de esta ayuda económica podrá ir acompañada en cada caso, si lo estima el Consejo Confederal, de la exención total o parcial en determinados gastos relativos a la edición y remisión de materiales intersindicales o, incluso, del abono íntegro de los gastos de desplazamiento y pernocta para reuniones y actividades de la Intersindical. En ningún caso esta exención exonerará del pago de la cuota por afiliación.

RELACIÓ ECONÒMICA AMB LA CONFEDERACIÓ INTERSINDICAL

La relació econòmica amb la Confederació Intersindical s'establirà en la Carta Financera que aprovarà, en el seu cas, el Congrés de la Confederació Intersindical.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els criteris que marca la present carta econòmica seran d'aplicació des de l'1 de gener de 2022.

NOTA FINAL

S'obrirà el procés per a la creació d'una caixa de resistència es faculta al Consell Confederal per a incorporar totes les modificacions necessàries en els estatuts i en aquesta carta financera per poder dur-la a terme. També caldrà incorporar les decisions dels sindicats confederats per adequar les fórmules jurídiques necessàries que regulen les aportacions de cada sindicat.

INTERSINDICAL DONES

INTRODUCCIÓ: D'ON VENIM

Intersindical Valenciana és i ha estat des del seu origen un sindicat feminista. No és només una declaració als estatuts: és una pràctica viva, diària i compromesa. El feminisme forma part del nostre ADN, i això es reflecteix en com entenem la lluita sindical, com ens organitzem, com comuniquem i com intervenim en els conflictes laborals i socials.

QUÈ HEM FET?

Des de l'Àrea de Dones hem desenvolupat una intensa activitat orientada a la promoció de la igualtat, la denúncia de les violències masclistes i la defensa i l'exercici efectiu dels drets de les dones, tant dins de l'àmbit sindical com en col·laboració amb moviments socials i feministes. A continuació, es detallen les principals accions i participacions al llarg del curs.

- Hem participat als actes relacionats amb els Premis 9 d'Octubre, on la coordinadora feminista va a ser guardonada per la seua trajectòria. Arran d'això vam participar en espais radiofònics, de manera que la veu d'Intersindical va estar present a diversos mitjans de comunicació.
- Com no podia ser d'altra forma, des d'aquesta àrea hem participat en la coordinació de la recollida i repartiment de l'ajuda rebuda a les persones afectades de la dana. En aquesta tragèdia, una vegada més s'ha vist clarament que les dones han sigut les més vulnerables en aquesta situació.
- Al llarg d'aquest any hem realitzat formació per a les afiliades i afiliats, així com hem organitzat xarrades, debats i tallers de sensibilització.
- Incidim especialment en el projecte CoeducArt, Premi Igualtat 2024 de la Universitat d'Alacant.
- Intersindical Dones té un paper fonamental dins de la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical (OM), on col·labora de manera activa i constant. Participem en la construcció col·lectiva d'un feminisme

RELACIÓN ECONÓMICA CON LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

La relación económica con la Confederación Intersindical se establecerá en la Carta Financiera que aprobará, en su caso, el Congreso de la Confederación Intersindical.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los criterios que marca la presente carta económica serán de aplicación desde el 1 de enero de 2022.

NOTA FINAL

Se abrirá el proceso para la creación de una caja de resistencia se faculta al Consejo Confederal para incorporar todas las modificaciones necesarias en los estatutos y en esta carta financiera para poder llevarla a cabo. También habrá que incorporar las decisiones de los sindicatos confederados para adecuar las fórmulas jurídicas necesarias que regulan las aportaciones de cada sindicato.



INTERSINDICAL DONES

INTRODUCCIÓN: ¿DE DÓNDE VENIMOS?

Intersindical Valenciana es y ha sido desde su origen un sindicato feminista. No es solo una declaración en los estatutos: es una práctica viva, diaria y comprometida. El feminismo forma parte de nuestro ADN, y esto se refleja en cómo entendemos la lucha sindical, cómo nos organizamos, cómo comunicamos y cómo intervenimos en los conflictos laborales y sociales.

¿QUÉ HEMOS HECHO?

Desde el Área de las Dones hemos desarrollado una intensa actividad orientada a la promoción de la igualdad, la denuncia de las violencias machistas y la defensa y el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, tanto dentro del ámbito sindical como en colaboración con movimientos sociales y feministas. A continuación, se detallan las principales acciones y participaciones a lo largo del curso.

- Hemos participado a los actos relacionados con los Premis 9 de Octubre, donde la coordinadora feminista fue galardonada por su trayectoria. A raíz de esto participamos en espacios radiofónicos, de forma que la voz de Intersindical estuvo presente en varios medios de comunicación.
- Como no podía ser de otra forma, desde este área hemos participado en la coordinación de la recogida y reparto de la ayuda recibida a las personas afectadas por la dana. En esta tragedia, una vez más se ha visto claramente que las mujeres han sido las más vulnerables en esta situación.
- A lo largo de este año hemos realizado formación para las afiliadas y afiliados, así como hemos organizado charlas, debates y talleres de sensibilización.
- Haciendo especial hincapié en el proyecto CoeducArt, Premio Igualdad 2024 de la Universidad de Alicante.
- Intersindical Dones tiene un papel fundamental den-

sindicalista, combatiu i interseccional que travessa els diferents territoris de l'Estat.

- Des d'Intersindical Valenciana, contribuïm de forma decidida al Calendari de Dones, la seua presentació i difusió, una eina pedagògica i reivindicativa que visibilitza referents femenins silenciats i que té ja un recorregut de més de dues dècades. A més, treballem colze a colze en l'elaboració i difusió dels manifestos dels dies internacionals, com el 8 de març, el 25 de novembre o el 1r de Maig amb mirada feminista, entre d'altres, tot aportant la nostra veu pròpia i arrelada al País Valencià.
- Aquest treball es fa en estreta coordinació amb les companyes que lideren les àrees de dones dels diferents sindicats confederats, amb una clara voluntat d'enfortir una xarxa feminista sindical que no només reacciona, sinó que proposa, articula i transforma. És en aquesta complicitat territorial on es construeixen estratègies compartides, accions coordinades i una lluita feminista que no entén de fronteres.
- La Llei de l'avortament a l'Estat Espanyol representa un avanç molt important en matèria de drets, necessitats i llibertats per a la dona. Tindre una postura clara amb la regulació de l'avortament significa reconèixer que cada dona té la capacitat de decidir sobre el seu propi cos i la seua vida. No solament fomenta la interrupció voluntària de l'embaràs, sinó de garantir que existisca un marc legal accessible i lliure d'estigmes i negativitats per a aquelles dones que ho necessiten.
No donar accés a un avortament segur, viola els drets humans de les persones, tant en igualtat, com de salut i no discriminació, a la salut i sobretot a una vida lliure de violència.
Les polítiques que recolzen l'avortament legal permeten reduir els riscos derivats de la clandestinitat, protegeixen la salut i reforcen el paper dels sistemes públics de salut en la prevenció i l'acompanyament. Així mateix, impliquen un compromís de l'Estat amb la igualtat de gènere, ja que reconeixen que la maternitat ha de ser una elecció i no una obligació imposada per la falta d'alternatives. Una llei que despenalitzava l'avortament no obliga cap dona a avortar, ja que penalitzar-lo si obligaria a totes aquelles que no desitgen continuar el seu embaràs a fer-ho en contra de la seua pròpia voluntat.
- En resum, s'han fet avanços importants, s'ha incorporat la perspectiva de gènere en convenis col·lectius, s'han elaborat protocols contra l'assetjament, s'ha incrementat la formació en igualtat i s'ha treballat per una representació paritària. Però aquests passos no són suficients si no s'integren de manera estructural. Massa sovint el feminisme queda relegat a les dates simbòliques, als gestos superficials o a espais paral·lels, en lloc de travessar la totalitat de l'acció sindical, social i política.
- En la vessant reivindicativa, hem eixit al carrer amb les organitzacions feministes tots els primers dimecres de mes, hem participat a la manifestació i coordinació del 25M així com la manifestació del 8 de març amb una presència destacable de la Intersindical Valenciana.

FEMINISME I SINDICALISME, UNA LLUITA GLOBAL

Avui, el capitalisme imposa un model social on el que importa és el benefici econòmic de determinades elits, a costa de la precarització de les condicions de vida de la majoria, especial-

tro de la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical (OM), donde colabora de manera activa y constante. Participamos en la construcción colectiva de un feminismo sindicalista, combativo e interseccional que atraviesa los diferentes territorios del Estado.

- Desde Intersindical Valenciana, contribuimos de forma decidida al Calendario de Mujeres, su presentación y difusión, una herramienta pedagógica y reivindicativa que visibiliza referentes femeninos silenciados y que tiene ya un recorrido de más de dos décadas. Además, trabajamos codo con codo en la elaboración y difusión de los manifiestos de los días internacionales, como el 8 de marzo, el 25 de noviembre o el 1.º de Mayo con mirada feminista, entre otros, aportando nuestra voz propia y arraigada al País Valenciano.
- Este trabajo se hace en estrecha coordinación con las compañeras que lideran las áreas de mujeres de los diferentes sindicatos confederados, con una clara voluntad de fortalecer una red feminista sindical que no solo reacciona, sino que propone, articula y transforma. Es en esta complicidad territorial donde se construyen estrategias compartidas, acciones coordinadas y una lucha feminista que no entiende de fronteras.
- La Ley del aborto en el Estado Español representa un avance muy importante en materia de derechos, necesidades y libertades para la mujer. Tener una postura clara con la regulación del aborto significa reconocer que cada mujer tiene la capacidad de decidir sobre su propio cuerpo y su vida. No solo fomenta la interrupción voluntaria del embarazo, sino de garantizar que exista un marco legal accesible y libre de estigmas y negatividades para aquellas mujeres que lo necesitan.
No dar acceso a un aborto seguro, viola los derechos humanos de las personas, tanto en igualdad, como de salud y no discriminación, a la salud y sobre todo en una vida libre de violencia.
Las políticas que apoyan el aborto legal permiten reducir los riesgos derivados de la clandestinidad, protegen la salud y refuerzan el papel de los sistemas públicos de salud en la prevención y el acompañamiento. Así mismo, implican un compromiso del Estado con la igualdad de género, puesto que reconocen que la maternidad tiene que ser una elección y no una obligación impuesta por la falta de alternativas. Una ley que despenaliza el aborto no obliga ninguna mujer a abortar, puesto que penalizarlo si obligaría a todas aquellas que no desean continuar su embarazo a hacerlo en contra de su propia voluntad.
- En resumen, se han hecho avances importantes, se ha incorporado la perspectiva de género en convenios colectivos, se han elaborado protocolos contra el acoso, se ha incrementado la formación en igualdad y se ha trabajado por una representación paritaria. Pero estos pasos no son suficientes si no se integran de manera estructural. Demasiado a menudo el feminismo queda relegado a las fechas simbólicas, a los gestos superficiales o en espacios paralelos, en lugar de atravesar la totalidad de la acción sindical, social y política.
- En la vertiente reivindicativa, hemos salido a la calle con las organizaciones feministas todos los primeros miércoles de mes, hemos participado a la manifestación y coordinación

ment dels col·lectius més vulnerables. De manera que la classe treballadora, i especialment les dones, sempre són l'últim esclavó: ja siga com a víctimes potencials en conflictes bèl·lics o com a mà d'obra precaritzada, amb salaris devaluats i menys oportunitats d'ascens social.

La prostitució s'interpreta com una manifestació de violència de gènere, considera que el cos de les dones pot ser adquirit i tractat com a mercaderia. Reforça dinàmiques de poder, on generalment els compradors són hòmens i les persones prostituïdes, dones, en condicions de vulnerabilitat. En la majoria dels casos, els qui recorren a aquesta activitat ho fan per necessitat econòmica, coacció o absència d'alternatives reals.

La pobresa i la tracta són entre molts altres, factors que limiten la capacitat de prendre decisions lliurement. Així mateix, diversos estudis evidencien que les persones que exercixen la prostitució patixen alts índexs de violència física i sexual, malalties de transmissió sexual, depressió i traumes psicològics. Entre el 50% i el 71% per cent de les persones prostituïdes patixen almenys un trastorn de salut mental.

Una societat que aspire a la igualtat no pot sostindre una pràctica que normalitza la compra de l'accés al cos d'un altre. Des d'aquesta perspectiva, abolir la prostitució impulsarà polítiques públiques que oferisquen eixides laborals, educatives i socials.

Ens posicionem en contra de la gestació subrogada o ventres de lloguer, dintre d'una perspectiva feminista i de justícia social, ja que aquesta pràctica és una forma d'explotació del cos femení i de mercantilització.

Per altra banda a pesar del discurs de llibertat individual (el desig de ser mares/pares), s'oculta una desigualtat que converteix a les dones en objecte de compravenda, reduint la maternitat a una transacció econòmica, ja que les dones que accedixen a gestar o ser ventres de lloguer ho fan per necessitat econòmica i no per lliure elecció, amb l'únic objectiu de reforçar el sistema patriarcal i capitalista, tant és, la problemàtica que es considera una forma d'explotació reproductiva, com potser l'explotació laboral o sexual.

Per tant, defenem una maternitat lliure, no comprada i una infància amb drets, sense pactes ni estipulacions.

Tot i els avanços, les dones continuem sent considerades la part de la societat que ha de fer-se càrrec de les cures, de la llar, de la neteja. I encara hi ha una part important de la societat que es resisteix a reconèixer a les dones el paper que ens mereixem, a l'àmbit laboral i a la resta d'àmbits públics en general.

El feminisme, des dels seus inicis, ha estat un moviment internacional de resistència i transformació. A escala global, les dones treballadores han estat protagonistes de vagues, mobilitzacions i conquestes històriques, des de les fàbriques tèxtils de Nova York al segle XIX fins a les jornaleres agrícoles de Califòrnia o les treballadores del tèxtil de Bangladesh.

Tanmateix, ens trobem en una etapa de retrocés global, marcada per l'ofensiva del neoliberalisme, que ha anat desmantellant sistemàticament els drets socials i laborals guanyats amb dècades de lluita. Aquest model econòmic globalitzat, basat en la desregulació, la privatització i l'explotació sense límits, colpeja amb més força les dones, que continuem assumint la major part del treball no remunerat, ocupem els llocs més precaris i estem sobrerrepresentades en els sectors més vulnerables.

La feminització de la pobresa, la mercantilització de les cures, la violència masclista estructural i el desmantellament dels serveis públics no són errors del sistema, sinó

del 25M así como la manifestación del 8 de marzo con una presencia destacable de la Intersindical Valenciana.

FEMINISMO Y SINDICALISMO, UNA LUCHA GLOBAL

Hoy, el capitalismo impone un modelo social donde lo que importa es el beneficio económico de determinadas élites, a expensas de la precarización de las condiciones de vida de la mayoría, especialmente de los colectivos más vulnerables. De forma que la clase trabajadora, y especialmente las mujeres, siempre son el último eslabón: ya sea como víctimas potenciales en conflictos bélicos o como mano de obra precarizada, con salarios devaluados y menos oportunidades de ascenso social.

La prostitución se interpreta como una manifestación de violencia de género, considera que el cuerpo de las mujeres puede ser adquirido y tratado como mercancía. Refuerza dinámicas de poder, donde generalmente los compradores son hombres y las personas prostituidas, mujeres, en condiciones de vulnerabilidad. En la mayoría de los casos, quienes recurren a esta actividad lo hacen por necesidad económica, coacción o ausencia de alternativas reales.

La pobreza y la trata son entre otros muchos, factores que limitan la capacidad de tomar decisiones libremente. Así mismo, varios estudios evidencian que las personas que ejercen la prostitución sufren altos índices de violencia física y sexual, enfermedades de transmisión sexual, depresión y traumas psicológicos. Entre el 50% y el 71% por ciento de las personas prostituidas sufre al menos un trastorno de salud mental.

Una sociedad que aspiro a la igualdad no puede sostener una práctica que normaliza la compra del acceso al cuerpo de otro. Desde esta perspectiva, abolir la prostitución impulsará políticas públicas que ofrezcan salidas laborales, educativas y sociales.

Nos posicionamos en contra de la gestación subrogada o vientres de alquiler, dentro de una perspectiva feminista y de justicia social, puesto que esta práctica es una forma de explotación del cuerpo femenino y de mercantilización.

Por otro lado a pesar del discurso de libertad individual (el deseo de ser madres/pares), se oculta una desigualdad que convierte a las mujeres en objeto de compraventa, reduciendo la maternidad a una transacción económica, puesto que las mujeres que acceden a gestar o ser vientres de alquiler lo hacen por necesidad económica y no por libre elección, con el único objetivo de reforzar el sistema patriarcal y capitalista, tanto es, la problemática que se considera una forma de explotación reproductiva, como quizás la explotación laboral o sexual.

Por lo tanto, defendemos una maternidad libre, no comprada y una infancia con derechos, sin pactos ni estipulaciones.

A pesar de los avances, las mujeres continuamos siendo consideradas la parte de la sociedad que tiene que hacerse cargo de los cuidados, del hogar, de la limpieza. Y todavía hay una parte importante de la sociedad que se resiste a reconocer a las mujeres el papel que nos merecemos, en el ámbito laboral y en los ámbitos públicos en general.

El feminismo, desde sus inicios, ha sido un movimiento internacional de resistencia y transformación. A escala global, las mujeres trabajadoras han sido protagonistas de huelgas, movilizaciones y conquistas históricas, desde las fábricas textiles de Nueva York en el siglo XIX hasta las jornaleras agrícolas de California o las trabajadoras del textil de Bangladesh.

Aun así, nos encontramos en una etapa de retroceso global, marcada por la ofensiva del neoliberalismo, que ha ido desmantelando sistemáticamente los derechos sociales y laborales ganados con décadas de lucha. Este modelo eco-

conseqüències directes d'un model patriarcal i capitalista que posa el benefici per damunt de la vida. Davant d'aquesta realitat, la resposta feminista sindical ha estat clara: posar la vida, les cures i la justícia social al centre, i construir alternatives des de la solidaritat, l'autodefensa col·lectiva i la resistència organitzada.

Organitzacions internacionals com la Confederació Sindical Internacional han anat incorporant progressivament l'agenda feminista als seus programes, entenent que no hi ha justícia laboral sense justícia de gènere. La defensa dels drets de les treballadores de la llar, la lluita contra la bretxa salarial, l'assetjament i la violència laboral, o la reivindicació del dret a les cures com un dret col·lectiu són exemples clars d'aquesta nova centralitat del feminisme dins del moviment sindical global.

Els avanços feministes aconseguits a Europa en les darreres dècades es troben avui en perill real. La reacció antifeminista, racista i contra el col·lectiu LGTBI+ s'alimenta d'aquesta ofensiva neoliberal, i pretén deslegitimar les lluites per la igualtat, especialment les que provenen del sindicalisme feminista combatiu.

Per això, és fonamental teixir aliances globals, enfortir les xarxes de solidaritat i internacionalisme feminista, i construir un moviment sindical capaç de respondre amb radicalitat, convicció i esperança. Davant la precarietat global, el feminisme sindical és la proposta que posa la vida al centre i defensa la dignitat de totes.

Les conseqüències de la lluita internacional pel poder econòmic i polític han arribat de ple: retallades en drets socials, ofensiva ultraconservadora, precarització generalitzada i un qüestionament cada vegada més agressiu dels avanços feministes.

El feminisme, tanmateix, ha irromput com una força de transformació. Un punt d'inflexió clar fou el 8 de març de 2018, quan la vaga feminista, convocada pels sindicats de classe i promoguda per la Comissió 8M, va desbordar totes les expectatives i va demostrar el poder col·lectiu de les dones. La vaga va anar més enllà de l'àmbit laboral: es va estendre a les cures, a l'estudiantat i al consum, amb una capacitat d'autoorganització inèdita fins aleshores. Va posar sobre la taula una proposta política integral que no separa les condicions laborals de les opressions patriarcal i racistes.

A més, l'auge de la dreta i l'extrema dreta a les institucions suposa un risc greu: retallades en polítiques públiques d'igualtat, negació de la violència masclista, atacs a la coeducació i als drets de les dones i de les persones LGTBI+. Aquesta ofensiva no només posa en perill els avanços aconseguits, sinó que intenta replegar el sindicalisme feminista a una posició defensiva.

Per això, la resposta ha de ser clara: un feminisme sindical que no es limite a integrar-se en l'estructura existent, sinó que la qüestione i la transformes des de dins. Un feminisme que articule la lluita laboral amb les lluites pels drets civils, socials i ambientals. Un feminisme que faça front al neoliberalisme amb organització, resistència i estratègia col·lectiva.

I AL PAÍS VALENCIÀ, QUÈ HEM DE FER?

Per a fer front a aquesta situació mundial, a aquest nou tsunami ultraconservador i tradicionalista, des del País Valencià hem de continuar construint sinergies amb els moviments de base i amb els moviments socials tot i aportant la nostra visió laboral i feminista perquè no ens hem d'oblidar d'on venim i el paper de l'organització a la qual pertanyem. Hem

1 nómico globalizado, basado en la desregulación, la privati-
2 zación y la explotación sin límites, golpea con más fuerza
3 a las mujeres, que continuamos asumiendo la mayor parte
4 del trabajo no remunerado, ocupamos los lugares más pre-
5 carios y estamos sobrerrepresentadas en los sectores más
6 vulnerables.

7 La feminización de la pobreza, la mercantilización de los cui-
8 dados, la violencia machista estructural y el desmantelamiento
9 de los servicios públicos no son errores del sistema, sino conse-
10 cuencias directas de un modelo patriarcal y capitalista que pone
11 el beneficio por encima de la vida. Ante esta realidad, la respues-
12 ta feminista sindical ha sido clara: poner la vida, los cuidados y
13 la justicia social en el centro, y construir alternativas desde la
14 solidaridad, la autodefensa colectiva y la resistencia organizada.

15 Organizaciones internacionales como la Confederación Sin-
16 dical Internacional han ido incorporando progresivamente la
17 agenda feminista a sus programas, entendiendo que no hay
18 justicia laboral sin justicia de género. La defensa de los de-
19 rechos de las trabajadoras del hogar, la lucha contra la brecha
20 salarial, el acoso y la violencia laboral, o la reivindicación del
21 derecho a los cuidados como un derecho colectivo son ejem-
22 plos claros de esta nueva centralidad del feminismo dentro del
23 movimiento sindical global.

24 Los avances feministas conseguidos en Europa en las úl-
25 timas décadas se encuentran hoy en peligro real. La reacción
26 antifeminista, racista y contra el colectivo LGTBI+ se alimenta
27 de esta ofensiva neoliberal, y pretende deslegitimar a las
28 luchas por la igualdad, especialmente las que provienen del
29 sindicalismo feminista combativo.

30 Por eso, es fundamental tejer alianzas globales, fortalecer
31 las redes de solidaridad e internacionalismo feminista, y cons-
32 truir un movimiento sindical capaz de responder con radicali-
33 dad, convicción y esperanza. Ante la precariedad global, el fe-
34 minismo sindical es la propuesta que pone la vida en el centro
35 y defiende la dignidad de todas.

36 Las consecuencias de la lucha internacional por el poder
37 económico y político han llegado de pleno: recortes en derec-
38 hos sociales, ofensiva ultraconservadora, precarización gene-
39 ralizada y un cuestionamiento cada vez más agresivo de los
40 avances feministas.

41 El feminismo, aun así, ha irrumpido como una fuerza de
42 transformación. Un punto de inflexión claro fue el 8 de marzo
43 de 2018, cuando la huelga feminista, convocada por los sindi-
44 catos de clase y promovida por la Comisión 8M, desbordó todas
45 las expectativas y demostró el poder colectivo de las mujeres.
46 La huelga fue más allá del ámbito laboral: se extendió a los
47 cuidados, al estudiantado y al consumo, con una capacidad de
48 autoorganización inèdita hasta entonces. Puso sobre la mesa
49 una propuesta política integral que no separa las condiciones
50 laborales de las opresiones patriarcales y racistas.

51 Además, el auge de la derecha y la extrema derecha en las
52 instituciones supone un riesgo grave: recortes en políticas
53 públicas de igualdad, negación de la violencia machista, ata-
54 ques a la coeducación y a los derechos de las mujeres y de
55 las personas LGTBI+. Esta ofensiva no solo pone en peligro los
56 avances conseguidos, sino que intenta replegar el sindicalis-
57 mo feminista a una posición defensiva.

58 Por eso, la respuesta tiene que ser clara: un feminismo sin-
59 dical que no se limite a integrarse en la estructura existente,
60 sino que la cuestione y la transformas desde dentro. Un fe-
61 minismo que articule la lucha laboral con las luchas por los
62 derechos civiles, sociales y ambientales. Un feminismo que

de continuar aportant la nostra visió del món laboral amb clau feminista.

Si aquesta tasca és fonamental a l'hora de generar consciència social, obrera i de país, més encara ho és continuar treballant aportant la mirada feminista en tots els sectors laborals en què estem presents. Són les treballadores d'aquests sectors les que dipositen la seua confiança en la nostra organització perquè defensem i millorem les seues condicions de treball.

Hem de seguir lluitant per l'eliminació del sostre de vidre que totes les dones sentim a l'hora de la nostra promoció professional.

Continuarem lluitant perquè els plans d'igualtat siguen una realitat i no un tràmit obligatori, és a dir, un pur formalisme. Sols així podrem aconseguir unes relacions igualitàries en els diferents llocs de treball ja que són una ferramenta potent i necessària l'hora de caminar cap a una igualtat real als centres de treball, si s'aplica com toca.

Denunciem la bretxa salarial que, encara que ens intenten fer creure que s'està reduint, continua sent un greuge comparatiu que segueix encara vigent i que es veu clarament en els salaris que es paguen en els treballs tradicionalment considerats treballs de dones com la neteja, educació, les cures, etc.

Continuarem reivindicant la necessitat social d'una ampliació de xarxa d'escoles d'Educació Infantil públiques de primer cycle tan necessàries perquè les mares treballadores puguen continuar amb la seua carrera professional al mateix temps que lluitem per la igualtat i ampliació dels permisos de maternitat i paternitat per avançar en la corresponsabilitat de les cures en la primera infància. Perquè sí, nosaltres parim i nosaltres decidim, per això decidim continuar la nostra vida professional sense que es trunquen les nostres aspiracions a nivell laboral.

Mai deixarem de costat les treballadores per ser racialitzades, migrants, discapacitades, ja que són la part més vulnerable de la societat i el mercat laboral s'aprofita d'elles i de la seua necessitat d'eixir endavant.

El benestar i la millora de les condicions laborals d'elles i els seus fills i filles és un objectiu clar i una necessitat que no podem ni hem d'ignorar, ja que són el punt més feble de la cadena en aquesta societat neoliberal, patriarcal i capitalista que les necessita per fer més grans els seus beneficis.

Per a aconseguir aquests objectius treballarem augmentant la base social, d'una banda, participant com hem dit abans en tots els àmbits socials i laborals i d'altra, empoderant, animant i fent partícip a tota l'afiliació de la Intersindical Valenciana en l'assoliment d'aquests objectius, perquè el sindicat continue sent la ferramenta que les nostres treballadores necessiten.

El feminisme sindical ha d'anar més enllà de la igualtat formal i abordar les desigualtats estructurals, posant el focus en les condicions laborals reals de les dones, la conciliació, la corresponsabilitat, la salut laboral i la fi de la violència masclista.

CONCLUSIÓ:

Ens trobem en un moment crucial. Davant l'intent de silenciar-nos, d'esborrar drets i de fer-nos retrocedir dècades, nosaltres alcem la veu, ens organitzem i avancem.

No venim només a resistir, sinó a transformar-ho tot des de l'arrel.

El feminisme no és una etiqueta, és una pràctica política quotidiana que travessa la nostra acció, que ens mou i ens guia. Hem fet molt, però no és suficient. Ens queda per fer una

1 haga frente al neoliberalismo con organización, resistencia y
2 estrategia colectiva.

3 Y EN EL PAÍS VALENCIANO, ¿QUÉ TENEMOS QUE HACER?

4 Para hacer frente a esta situación mundial, a este nuevo tsunami
5 ultraconservador y tradicionalista, desde el País Valenciano
6 tenemos que continuar construyendo sinergias con los mo-
7 vimientos de base y con los movimientos sociales aportando
8 nuestra visión laboral y feminista porque no nos tenemos que
9 olvidar de donde venimos y el papel de la organización a la
10 cual pertenecemos. Tenemos que continuar aportando nuestra
11 visión del mundo laboral con clave feminista.

12 Si esta tarea es fundamental a la hora de generar conciencia
13 social, obrera y de país, más todavía lo es continuar trabajando
14 aportando la mirada feminista en todos los sectores laborales
15 en que estamos presentes. Son las trabajadoras de estos sec-
16 tores las que depositan su confianza en nuestra organización
17 porque defendemos y mejoramos sus condiciones de trabajo.

18 Tenemos que seguir luchando por la eliminación del techo
19 de cristal que todas las mujeres sentimos a la hora de nuestra
20 promoción profesional.

21 Continuaremos luchando para que los planes de igualdad
22 sean una realidad y no un trámite obligatorio, es decir, un puro
23 formalismo. Solo así podremos conseguir unas relaciones igua-
24 litarias en los diferentes puestos de trabajo puesto que son una
25 herramienta potente y necesaria la hora de caminar hacia una
26 igualdad real en los centros de trabajo, si se aplica como toca.

27 Denunciamos la brecha salarial que, aunque nos intentan
28 hacer creer que se está reduciendo, continúa siendo un agravo
29 comparativo que sigue todavía vigente y que se ve clara-
30 mente en los salarios que se pagan en los trabajos tradicio-
31 nalmente considerados trabajos de mujeres como la limpieza,
32 educación, los cuidados, etc.

33 Continuaremos reivindicando la necesidad social de una
34 ampliación de red de escuelas de Educación Infantil públicas
35 de primer ciclo tan necesarias para que las madres trabaja-
36 doras puedan continuar con su carrera profesional al mismo
37 tiempo que luchamos por la igualdad y ampliación de los per-
38 misos de maternidad y paternidad para avanzar en la corres-
39 ponsabilidad de los cuidados en la primera infancia. Porque
40 sí, nosotras parimos y nosotras decidimos, por eso decidimos
41 continuar nuestra vida profesional sin que se trunquen nues-
42 tras aspiraciones a nivel laboral.

43 Nunca dejaremos de lado a las trabajadoras por ser raciali-
44 zadas, migrantes, discapacitadas, puesto que son la parte más
45 vulnerable de la sociedad y el mercado laboral se aprovecha
46 de ellas y de su necesidad de salir adelante.

47 El bienestar y la mejora de las condiciones laborales de ellas
48 y sus hijos e hijas es un objetivo claro y una necesidad que no
49 podamos ni tenemos que ignorar, puesto que son el punto más
50 débil de la cadena en esta sociedad neoliberal, patriarcal y capi-
51 talista que las necesita para hacer más grandes sus beneficios.

52 Para conseguir estos objetivos trabajaremos aumentando
53 la base social, por un lado, participando como hemos dicho an-
54 tes en todos los ámbitos sociales y laborales y por el otro, em-
55 poderando, animando y haciendo partícipe a toda la afiliación
56 de la Intersindical Valenciana en el logro de estos objetivos,
57 para que el sindicato continúe siendo la herramienta que nues-
58 tras trabajadoras necesitan.

59 El feminismo sindical tiene que ir más allá de la igualdad
60 formal y abordar las desigualdades estructurales, poniendo
61 el foco en las condiciones laborales reales de las mujeres, la
62

revolució sindicalista capaç de canviar les condicions materials de vida de les dones treballadores, especialment de les més vulnerades del sistema.

No estem soles. Som una part d'una genealogia de lluites, de dones que van obrir camí, i també d'una xarxa viva i diversa que s'estén pel País Valencià, per l'Estat i pel món.

Des d'Intersindical Dones, cridem a l'organització, a la unitat i a l'acció.

Sense dones no hi ha revolució!



INTERSINDICAL LGTBI+

VISIBILITAT, INCLUSIÓ I ACCIÓ: EL PAPER DE L'ÀREA LGTBI+ A INTERSINDICAL VALENCIANA

Per primera vegada, l'Àrea LGTBI+ d'Intersindical Valenciana participa com a tal al Congrés del sindicat. L'àrea naix amb una convicció ferma: visibilitzar, acompanyar i defensar els drets laborals de totes les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, i altres identitats diverses que formen part activa del nostre sindicat.

Som un equip que està fent els seus primers passos, amb il·lusió, compromís i una clara voluntat de créixer. La nostra presència no és simbòlica, sinó una eina necessària per garantir la igualtat real i combatre qualsevol forma de discriminació que encara persisteix als centres de treball.

Aquest és un moment clau per a la nostra organització. Per això volem que la nostra àrea tinga un lloc visible i actiu dins del secretariat del sindicat. Només així podrem garantir que les demandes i necessitats específiques del col·lectiu LGTBI+ siguen ateses amb la força que mereixen. Sense aquest reconeixement, seguim sent un col·lectiu invisible, un "fantasma" que ha de deixar de ser-ho per avançar en igualtat real.

MARCS LEGALS, REALITAT LABORAL I SITUACIÓ ACTUAL:

Lluitem amb marcs legals fonamentals que defensen els nostres drets a l'àmbit laboral:

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Conveni 190 de l'OIT sobre la violència i l'assetjament a la feina.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+.

1 conciliación, la corresponsabilidad, la salud laboral y el fin de
2 la violencia machista.

CONCLUSIÓN:

3
4
5 Nos encontramos en un momento crucial. Ante el intento de si-
6 lenciarnos, de borrar derechos y de hacernos retroceder déca-
7 das, nosotros levantamos la voz, nos organizamos y avanzamos.

8 No venimos solo a resistir, sino a transformarlo todo
9 desde la raíz.

10 El feminismo no es una etiqueta, es una práctica política co-
11 tidiana que atraviesa nuestra acción, que nos mueve y nos guía.
12 Hemos hecho mucho, pero no es suficiente. Nos queda seguir
13 trabajando en una revolución sindicalista capaz de cambiar las
14 condiciones materiales de vida de las mujeres trabajadoras,
15 especialmente de las más vulneradas por el sistema.

16 No estamos solas. Somos una parte de una genealogía de
17 luchas, de mujeres que abrieron camino, y también de una red
18 viva y diversa que se extiende por el País Valenciano, por el
19 Estado y por el mundo.

20 Desde Intersindical Dones, llamamos a la organización, a la
21 unidad y a la acción.

¡Sin mujeres no hay revolución!

INTERSINDICAL LGTBI+

VISIBILIDAD, INCLUSIÓN Y ACCIÓN: EL PAPEL DEL ÁREA LGTBI+ EN INTERSINDICAL VALENCIANA

22
23
24
25
26
27
28
29
30
31 Por primera vez, el Área LGTBI+ de Intersindical Valenciana
32 participa como tal en el Congreso del sindicato. El área nace
33 con una convicción firme: visibilizar, acompañar y defender
34 los derechos laborales de todas las personas lesbianas, gays,
35 trans, bisexuales, intersexuales, y demás identidades diversas
36 que forman parte activa de nuestro sindicato.

37
38
39
40 Somos un equipo que está dando sus primeros pasos, con
41 ilusión, compromiso y una clara voluntad de crecer. Nuestra
42 presencia no es simbólica, sino una herramienta necesaria
43 para garantizar la igualdad real y combatir cualquier forma de
44 discriminación que aún persiste en los centros de trabajo.

45 Este es un momento clave para nuestra organización. Por
46 eso, queremos que nuestra Área tenga un lugar visible y activo
47 dentro del secretariado del sindicato. Solo así podremos garan-
48 tizar que las demandas y necesidades específicas del colectivo
49 LGTBI+ sean atendidas con la fuerza que merecen. Sin este re-
50 conocimiento, seguimos siendo un colectivo invisible, un "fan-
51 tasma" que debe dejar de serlo para avanzar en igualdad real.

MARCOS LEGALES, REALIDAD LABORAL Y SITUACIÓ ACTUAL:

52
53 Luchamos con marcos legales fundamentales que defienden
54 nuestros derechos en el ámbito laboral:

- 55 ▪ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de
56 trato y la no discriminación.
- 57 ▪ Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en
58 el trabajo.
- 59 ▪ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y
60 efectiva de las personas trans y para la garantía de los
61 derechos de las personas LGTBI+.

- I molt recentment, el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa un conjunt planificat de mesures per garantir la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI+ a les empreses.

Aquest Reial decret suposa un avanç clau per fer dels centres laborals espais segurs, lliures de discriminació i assetjament, i des del nostre sindicat n'hem d'impulsar l'aplicació efectiva.

És imprescindible recordar que la discriminació laboral contra persones LGTBI+ al País Valencià continua sent un problema real i preocupant. Estudis recents de la FELGTBI+ indiquen que aproximadament un 30% de les persones lesbianes i gais han patit discriminació a les seues feines, un 45% de persones trans han experimentat exclusió o assetjament, i la discriminació cap a persones bisexuals i intersexuals també és significativa, amb percentatges que superen el 25%. Us pot semblar estrany però moltes persones s'han de disfressar d'heterosexuals o hem d'entrar a un armari laboral, per poder tindre una feina digna. Aquesta situació ens obliga a actuar amb urgència.

Per fer front a aquests reptes, és fonamental que l'Àrea LGTBI+ tinga presència i veu dins del secretariat d'Intersindical Valenciana. Aquest pas és prioritari. Només amb aquesta inclusió podrem incidir en les decisions estratègiques del sindicat i defensar amb fermesa els drets del col·lectiu.

La participació al secretariat no ha de ser una concessió, sinó un dret. Som part del sindicat i les nostres demandes han d'estar integrades al nucli de l'organització. Només així podrem articular polítiques efectives i recursos que responguen a la realitat que vivim.

INCLoure LA 'Q' A LES SIGLES LGTBI+ DEL NOSTRE SINDICAT

Defensar la diversitat implica també reconèixer totes les identitats que formen part del nostre col·lectiu. Per això, reivindicuem la inclusió visible de la 'Q' —que representa les persones queer— a les sigles LGTBI+.

La Q representa als que no s'identifiquen amb les categories tradicionals, i el seu reconeixement és vital per assegurar una veritable inclusió. Rebutgem qualsevol exclusió implícita o explícita que deixe fora els qui tenen maneres de viure i sentir la seua identitat més enllà de les etiquetes clàssiques. El nostre sindicat ha de ser un reflex real i plural de la diversitat.

Però una decisió de tanta importància necessita d'una reflexió en profunditat que concite el major reconeixement. En aquest sentit, Intersindical Valenciana es compromet a la realització d'un debat específic per poder tancar el tema en el primer Consell Confederal de 2026.

CREACIó D'ESPais SEGURS EN CENTRES DE TREBALL.

Una de les nostres propostes concretes i urgents és la senyalització visible dels centres de treball com a espais segurs per a les persones LGTBI+.

La col·locació d'adhesius, cartells o distintius que certifiquen que un lloc de treball és lliure de discriminació i assetjament és més que una mesura simbòlica: és un compromís real i públic que ha de ser recolzat amb accions i protocols clars.

Aquesta visibilitat ajuda que les treballadores i treballadors se senten recolzats i protegits, promou el respecte i facilita la detecció primerenca de qualsevol acte discriminatori. Hem d'exigir que aquest tipus d'accions es convertisquen en un estàndard dins de totes les empreses i administracions on el nostre sindicat és present.

Per mitjà d'aquesta iniciativa també podem incloure un codi QR, on es pugua establir un mecanisme intern i confidencial que

- Y muy recientemente, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Este Real Decreto supone un avance clave para hacer de los centros laborales espacios seguros, libres de discriminación y acoso, y desde nuestro sindicato debemos impulsar su aplicación efectiva.

Es imprescindible recordar que la discriminación laboral contra personas LGTBI+ en el País Valencià sigue siendo un problema real y preocupante. Estudios recientes de la FELGTBI+ indican que aproximadamente un 30% de las personas lesbianas y gays han sufrido discriminación en sus empleos, un 45% de personas trans han experimentado exclusión o acoso, y la discriminación hacia personas bisexuales e intersexuales también es significativa, con porcentajes que superan el 25%. Os puede parecer extraño pero muchas personas se tienen que disfrazar de heterosexuales o tenemos que entrar en un armario laboral, para poder tener un trabajo digno. Esta situación nos obliga a actuar con urgencia.

Para enfrentar estos retos, es fundamental que el Área LGTBI+ tenga presencia y voz dentro del secretariado de Intersindical Valenciana. Este paso es prioritario. Solo con esta inclusión podremos incidir en las decisiones estratégicas del sindicato y defender con firmeza los derechos del colectivo.

La participación en el secretariado no debe ser una concesión, sino un derecho. Somos parte del sindicato y nuestras demandas deben estar integradas en el núcleo de la organización. Solo así podremos articular políticas efectivas y recursos que respondan a la realidad que vivimos.

INCLUIR LA 'Q' EN LAS SIGLAS LGTBI+ DE NUESTRO SINDICATO

Defender la diversidad implica también reconocer todas las identidades que forman parte de nuestro colectivo. Por eso, reivindicamos la inclusión visible de la 'Q' —que representa a las personas queer— en las siglas LGTBI+.

La 'Q' representa a quienes no se identifican con las categorías tradicionales, y su reconocimiento es vital para asegurar una verdadera inclusión. Rechazamos cualquier exclusión implícita o explícita que deje fuera a quienes tienen formas de vivir y sentir su identidad más allá de las etiquetas clásicas. Nuestro sindicato debe ser un reflejo real y plural de la diversidad.

Pero una decisión de tanta importancia necesita de una reflexión en profundidad que concite el mayor reconocimiento. En este sentido, Intersindical Valenciana se compromete a la realización de un debate específico para poder cerrar el tema en el primer Consejo Confederal de 2026.

CREACIóN DE ESPACIOS SEGUROS EN CENTROS DE TRABAJO.

Una de nuestras propuestas concretas y urgentes es la señalización visible de los centros de trabajo como espacios seguros para las personas LGTBI+.

La colocación de pegatinas, carteles o distintivos que certifiquen que un lugar de trabajo es libre de discriminación y acoso es más que una medida simbólica: es un compromiso real y público que debe ser apoyado con acciones y protocolos claros.

Esta visibilidad ayuda a que las trabajadoras y trabajadores se sientan respaldados y protegidos, promueve el respeto y facilita la detección temprana de cualquier acto discriminatorio. Debemos exigir que este tipo de acciones se conviertan en un estándar dentro de todas las empresas y administraciones donde nuestro sindicato está presente.

Por medio de esta iniciativa también podemos incluir un

permeta detectar, denunciar i actuar de forma ràpida, segura i efectiva davant de qualsevol situació de discriminació, assetjament o violència cap a persones LGTBI+ dins de l'àmbit laboral i poder donar suport jurídic i psicoemocional a les víctimes.

ENFORTIMENT DE CONVENIS AMB INSTITUCIONS ESPECIALITZADES:

No podem afrontar sols les dificultats que viuen les persones LGTBI+ als seus centres de treball. Per això, és fonamental enfortir convenis i aliances amb entitats, associacions i professionals especialitzats que puguen oferir suport, assessorament i acompanyament en casos de discriminació o violència laboral.

Aquestes col·laboracions han de facilitar vies de derivació ràpida i efectiva per als treballadors afectats, assegurant que no queden desamparats i que s'actue de manera legal i justa davant de qualsevol vulneració de drets.

Brindarem formació constant tant per a les persones afiliades com per a les seccions sindicals, amb l'aportació i la col·laboració d'institucions LGTBI+. Aquest treball conjunt ens permetrà enfortir coneixements, sensibilitzar i garantir un entorn laboral inclusiu i respectuós.

LLUITA CONTRA LES ESMENES REGRESSIVES A LES CORTS VALENCIANES

STEPV, com a sindicat majoritari de l'educació, té un paper fonamental en aquesta batalla.

En el context educatiu, no podem obviar l'impacte de les esmenes presentades pel PP i Vox a les Corts Valencianes. Aquestes propostes legislatives recents poden tindre sobre els drets i la seguretat de l'alumnat LGTBI+. Les esmenes impulsades pels dos partits esmentats amenaça de desdibuixar avanços fonamentals en matèria d'inclusió i respecte a la diversitat. Com a sindicat, la nostra tasca és garantir condicions dignes i segures als centres de treball, i això inclou vetllar per una educació lliure d'odi i discriminació. Per això, considerem fonamental que STEPV, com a sindicat majoritari a l'àmbit educatiu, mantinga el seu compromís actiu amb una escola pública inclusiva, plural i respectuosa amb els drets humans, sense necessitat d'entrar en debats partidistes, però sí deixant clara la seua defensa dels valors democràtics.

1. Proposar acords amb altres entitats educatives o socials per compartir recursos i estratègies pedagògiques inclusives, generant sinergies que reforcen una educació en drets humans i diversitat.
2. Impulsar espais de formació sindical sobre diversitat afectivosexual, familiar i de gènere, dirigits a delegats/des sindicals de l'àmbit educatiu, amb l'objectiu de dotar eines per detectar, prevenir i actuar davant de situacions de discriminació LGTBI+ als centres escolars.
3. Crear una xarxa de persones delegades LGTBI+ dins del sector educatiu que actue com a punt de referència i acompanyament en casos de discriminació o violència cap a alumnat o personal docent.
4. Exigir el compliment efectiu dels protocols LGTBI+ ja vigents en centres educatius i denunciar-ne, a través del sindicat, la seua absència o incompliment quan corresponga.
5. Impulsar campanyes de sensibilització sindical sobre l'impacte dels discursos d'odi a les aules, tot defensant el dret a una educació lliure de violències cap al col·lectiu LGTBI+.

código QR, donde se pueda establecer un mecanismo interno y confidencial que permita detectar, denunciar y actuar de forma rápida, segura y efectiva ante cualquier situación de discriminación, acoso o violencia hacia personas LGTBI+ dentro del ámbito laboral y poder dar soporte jurídico y psicoemocional a las víctimas.

FORTALECIMIENTO DE CONVENIOS CON INSTITUCIONES ESPECIALIZADAS:

No podemos afrontar solos las dificultades que viven las personas LGTBI+ en sus centros de trabajo. Por eso, es fundamental fortalecer convenios y alianzas con entidades, asociaciones y profesionales especializados que puedan ofrecer apoyo, asesoramiento y acompañamiento en casos de discriminación o violencia laboral.

Estas colaboraciones deben facilitar vías de derivación rápida y efectiva para los trabajadores afectados, asegurando que no queden desamparados y que se actúe de forma legal y justa ante cualquier vulneración de derechos.

Brindaremos formación constante tanto para las personas afiliadas como para las secciones sindicales, con la aportación y colaboración de instituciones LGTBI+. Este trabajo conjunto nos permitirá fortalecer conocimientos, sensibilizar y garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

LUCHA CONTRA LAS ENMIENDAS REGRESIVAS EN LAS CORTES VALENCIANAS

STEPV, como sindicato mayoritario de la educación, tiene un papel fundamental en esta batalla.

En el contexto educativo, no podemos obviar el impacto de las enmiendas presentadas por PP y Vox en las Cortes Valencianes. Estas propuestas legislativas recientes pueden tener sobre los derechos y la seguridad del alumnado LGTBI+. Las enmiendas impulsadas por los dos partidos mencionados amenaça con desdibujar avances fundamentales en materia de inclusión y respeto a la diversidad. Como sindicato, nuestra labor es garantizar condiciones dignas y seguras en los centros de trabajo, y esto incluye velar por una educación libre de odio y discriminación. Por ello, consideramos fundamental que STEPV, como sindicato mayoritario en el ámbito educativo, mantenga su compromiso activo con una escuela pública inclusiva, plural y respetuosa con los derechos humanos, sin necesidad de entrar en debates partidistas, pero sí dejando clara su defensa de los valores democráticos.

1. Proponer acuerdos con otras entidades educativas o sociales para compartir recursos y estrategias pedagógicas inclusivas, generando sinergias que refuercen una educación en derechos humanos y diversidad.
2. Impulsar espacios de formación sindical sobre diversidad afectivo-sexual, familiar y de género, dirigidos a delegadas/os sindicales del ámbito educativo, con el objetivo de dotar de herramientas para detectar, prevenir y actuar ante situaciones de discriminación LGTBI+ en los centros escolares.
3. Crear una red de personas delegadas LGTBI+ dentro del sector educativo que actúe como punto de referencia y acompañamiento en casos de discriminación o violencia hacia alumnado o personal docente.
4. Exigir el cumplimiento efectivo de los protocolos LGTBI+ ya vigentes en centros educativos y denunciar, a través del sindicato, su ausencia o incumplimiento cuando corresponda.

6. Desenvolupar un repositori accessible de recursos educatius, integrant materials de qualitat i actualitzats, incloent-hi els provinents d'altres comunitats. Avaluarem i adaptarem aquestes propostes per a la seua reutilització en formats variats com vídeos, cartells o píndoles informatives, assegurant-ne la utilitat tant en empreses públiques com privades, garantint-ne l'efectivitat en la formació i sensibilització.

COMPROMISOS, PROPOSTES I CONCLUSIONS:

Per concloure, volem deixar clar que:

- La 'Q' ha de ser reconeguda oficialment dins de les sigles LGTBI+ per visibilitzar la diversitat real.
- Els centres de treball han de ser espais visibles i segurs per a les persones LGTBI+.
- Enfortirem els nostres convenis amb entitats especialitzades per oferir suport efectiu.
- Mantindrem una posició ferma i unida contra qualsevol intent de retallar els nostres drets, especialment davant les esmenes a les Corts Valencianes.
- Seguirem treballant per enfortir la visibilitat del sindicat tant en actes públics com a xarxes socials, assegurant una presència constant i compromesa que reflectisca el nostre suport i defensa dels drets LGTBI+.

Com exposa Hannah Dee al seu llibre *The Red in the Rainbow: Sexuality, Socialisme i LGBT Liberation*, "totes les lluites d'alliberament estan lligades i han d'anar plegades i cooperar entre elles. No podem deixar cap minoria sense drets, perquè ho patim totes". Volem avançar cap a una societat més igualitària i justa, lluitant pels drets de les dones, de la llengua i cultura valencianes, de les persones racialitzades, de les persones treballadores de la indústria, el comerç, els serveis i l'agricultura, de les persones immigrants, de les comunitats indígenes als seus territoris, dels pobles sense Estat i de les persones LGTBI+.

La realitat és alarmant: discriminació, invisibilitat i precarietat són constants a la vida laboral LGTBI+. L'evolució normativa és positiva, però insuficient. Intersindical Valenciana, amb recursos i acció coordinada, en pot marcar la diferència. Construïm un sindicat veritablement inclusiu.

Com a persones LGTBI+ som persones, i com a tal mereixem el respecte i la dignitat que tot treballador o treballadora ha de tindre. És responsabilitat sindical estar unides per garantir espais laborals lliures de discriminació i odi, i així promoure el benestar emocional i social de totes les persones. Juntes i junts podem avançar cap a un sindicat veritablement inclusiu.

Ni un pas enrere!

5. Impulsar campanyes de sensibilització sindical sobre el impacto de los discursos de odio en las aulas, defendiendo el derecho a una educación libre de violencias hacia el colectivo LGTBI+.
6. Desarrollar un repositorio accesible de recursos educativos, integrando materiales de calidad y actualizados, incluyendo aquellos provenientes de otras comunidades. Evaluaremos y adaptaremos estas propuestas para su reutilización en formatos variados como vídeos, carteles o píldoras informativas, asegurando su utilidad tanto en empresas públicas como privadas, garantizando su efectividad en la formación y sensibilización.

COMPROMISOS, PROPUESTAS Y CONCLUSIONES:

Para concluir, queremos dejar claro que:

- La 'Q' debe ser reconocida oficialmente dentro de las siglas LGTBI+ para visibilizar la diversidad real.
- Los centros de trabajo deben ser espacios visibles y seguros para las personas LGTBI+.
- Fortaleceremos nuestros convenios con entidades especializadas para ofrecer apoyo efectivo.
- Mantendremos una posición firme y unida contra cualquier intento de recortar nuestros derechos, especialmente ante las enmiendas en las Cortes Valencianes.
- Seguiremos trabajando para fortalecer la visibilidad del sindicato tanto en actos públicos como en redes sociales, asegurando una presencia constante y comprometida que refleje nuestro apoyo y defensa de los derechos LGTBI+.

Como expone Hannah Dee en su libro *The Red in the Rainbow: Sexuality, Socialism and LGBT Liberation*, "todas las luchas de liberación están ligadas y tienen que ir plegadas y cooperar entre ellas. No podemos dejar ninguna minoría sin derechos, porque lo sufrimos todas". Queremos avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa, luchando por los derechos de las mujeres, de la lengua y cultura valencianas, de las personas racializadas, de las personas trabajadoras de la industria, el comercio, los servicios y la agricultura, de las personas inmigrantes, de las comunidades indígenas en sus territorios, de los pueblos sin Estado y de las personas LGTBI+.

La realidad es alarmante: discriminación, invisibilidad y precariedad son constantes en la vida laboral LGTBI+. La evolución normativa es positiva, pero insuficiente. Intersindical Valenciana, con recursos y acción coordinada, puede marcar la diferencia. Construimos un sindicato verdaderamente inclusivo.

Como personas LGTBI+ somos personas, y como tal merecemos el respeto y la dignidad que todo trabajador o trabajadora debe tener. Es responsabilidad sindical estar unidas para garantizar espacios laborales libres de discriminación y odio, y así promover el bienestar emocional y social de todas las personas. Juntas y juntos podemos avanzar hacia un sindicato verdaderamente inclusivo.

¡Ni un paso atrás!



INTERSINDICAL
VALENCIANA 