

**Documents i ponències  
de debat congressual**

# **VI CONGRÉS**

**ALBORAIA, 19-21 NOVEMBRE 2021**

**INTERSINDICAL**

**LA NOSTRA VEU**

**LA NOSTRA FORÇA**



**INTERSINDICAL**  
VALENCIANA 

# **ÍNDEX**

- 3** Introducció
- 4** Reglament del congrés
- 7** Estatuts de la Confederació Intersindical Valenciana
- 25** Carta financera
- 30** Determinació d'àmbits de la Intersindical Valenciana
- 32** Ponència de l'àrea d'acció sindical
- 47** Ponència de l'àrea d'organització
- 53** Ponència de l'àrea de salut laboral i medi ambient
- 67** Ponència d'Intersindical dones
- 77** Ponència de l'àrea d'internacional

# INTRODUCCIÓ

## VI Congrés d'Intersindical Valenciana

Intersindical Valenciana celebrarà del 19 al 21 de novembre a Alborai (l'Horta) el seu sisé Congrés sota el lema "Intersindical. La nostra veu. La nostra força". El nostres Estatuts preveuen que els congressos es facen cada quatre anys. Enguany, per la situació de la pandèmia, ens hem vist obligades i obligats a ajornar-lo en dues ocasions. Des del Secretariat de la Intersindical Valenciana s'ha apostat per fer un congrés presencial, amb totes les garanties sanitàries, per potenciar el debat entre el conjunt de les persones afiliades i també per poder tindre la presència de sindicats, moviments socials i institucions.

En el procés de debat hi haurà dues rodes d'assemblees de persones afiliades, independentment que cada sindicat confederat convoque les reunions que considere per debatre tots els documents presentats. En aquest procés de debat també es triaran les persones delegades que representen a cada sindicat al VI Congrés. Totes les persones afiliades poden participar en el debat i poden ser triades delegades al congrés. Des del Secretariat Confederat de la Intersindical Valenciana fem una crida a la participació per fer un congrés que siga participatiu i representatiu del conjunt dels sindicats i les persones afiliades.

A més, estem preparant diversos debats que seran paral·leles a tots el procés congressual, així com una Conferència Sindical sobre "Els reptes del sindicalisme del segle XXI" que tindrà lloc durant el matí del 19 de novembre. En aquesta participaran els sindicats i les organitzacions convidades al VI Congrés i estarà oberta a totes les persones delegades i afiliades de la Intersindical Valenciana.

La confederació Intersindical Valenciana, que es va constituir el maig de 2002, està formada pel Sindicat de Treballadors i Treballadores de les Administracions i Serveis Públics (STAS); Intersindical Salut; Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV); Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall (STM); Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis (STICS); Sindicat Ferroviari; Col·lectiu Autònom de Treballadors i Treballadores (CAT-PV); Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe (TUC); Organització Sindical Unitària de Treballadors (OSUT); Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades i Intersindical Jove.

La seua implantació al món laboral és de 659 delegades i delegats i, per sectors, té una presència important en les administracions i empreses públiques i en empreses privades, com Ford d'Almussafes, el diari Levante-EMV, El Corte Inglés de València, Càrnics Medina o centres de treball de l'àmbit privat de comarques, com ara, la Foia de Bunyol, la Plana de Requena - Utiel, la Vall d'Aiora, l'Horta o la Plana.

En el VI Congrés es triaran els membres del Secretariat Confederat, la Comissió de Garanties i Conflictes i de la Comissió de Control Administratiu i es debatran ponències sobre política sindical, organització i estatuts, dones, salut laboral i medi ambient i internacional.

Finalment, des del Secretariat Confederat fem una crida al conjunt de la nostra afiliació, militància, delegades i delegats i simpatitzants a participar en tot el procés de debat congressual i en les activitats paral·leles per fer que la Intersindical Valenciana siga la nostra veu i la nostra força.

# INTRODUCCIÓN

## VI Congreso de Intersindical Valenciana

Intersindical Valenciana celebrará del 19 al 21 de noviembre en Alborai (l'Horta) su sexto Congreso bajo el lema "Intersindical. La nostra veu. La nostra força" ("Intersindical. Nuestra voz. Nuestra fuerza"). Nuestros Estatutos prevén que los congresos se hagan cada cuatro años. Este año, por la situación de la pandemia, nos hemos visto obligadas y obligados a aplazarlo en dos ocasiones. Desde el Secretariado de la Intersindical Valenciana se ha apostado para hacer un congreso presencial, con todas las garantías sanitarias, para potenciar el debate entre el conjunto de las personas afiliadas y también para poder tener la presencia de sindicatos, movimientos sociales y instituciones.

En el proceso de debate habrá dos ruedas de asambleas de personas afiliadas, independientemente de que cada sindicato confederado convoque las reuniones que considere para debatir todos los documentos presentados. En este proceso de debate también se elegirán las personas delegadas que representan a cada sindicato en el VI Congreso. Todas las personas afiliadas pueden participar en el debate y pueden ser elegidas delegadas en el congreso. Desde el Secretariado Confederat de la Intersindical Valenciana hacemos un llamamiento a la participación para hacer un congreso que sea participativo y representativo del conjunto de los sindicatos y las personas afiliadas.

Además, estamos preparando varios debates que serán paralelos a todos el proceso congressual, así como una Conferencia Sindical sobre "Los retos del sindicalismo del siglo XXI" que tendrá lugar durante la mañana del 19 de noviembre. En esta participarán los sindicatos y las organizaciones invitadas en el VI Congreso y estará abierta a todas las personas delegadas y afiliadas de la Intersindical Valenciana.

La confederación Intersindical Valenciana, que se constituyó el mayo de 2002, está formada por el Sindicato de Treballadors i Treballadores de les Administracions i Serveis Públics (STAS); Intersindical Salut; Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV); Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall (STM); Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis (STICS); Sindicat Ferroviari; Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors (CAT-PV); Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe (TUC); Organització Sindical Unitària de Treballadors (OSUT); Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades e Intersindical Jove.

Su implantación en el mundo laboral es de 659 delegadas y delegados y, por sectores, tiene una presencia importante en las administraciones y empresas públicas y en empresas privadas, como Ford de Almussafes, el diario Levante-EMV, El Corte Inglés de València, Càrnics Medina o centros de trabajo del ámbito privado de comarcas, como por ejemplo, la Foia de Bunyol, la Plana de Requena - Utiel, el Valle de Ayora, l'Horta o la Plana.

En el VI Congreso se elegirán los miembros del Secretariado Confederat, la Comisión de Garantías y Conflictos y de la Comisión de Control Administrativo y se debatirán ponencias sobre política sindical, organización y estatutos, mujeres, salud laboral y medio ambiente e internacional.

Finalmente, desde el Secretariado Confederat hacemos un llamamiento al conjunto de nuestra afiliación, militancia, delegadas y delegados y simpatizantes a participar en todo el proceso de debate congressual y en las actividades paralelas para hacer que la Intersindical Valenciana sea nuestra voz y nuestra fuerza..

# REGLAMENT DEL CONGRÉS

## Reglament del VI Congrés de la Confederació Intersindical Valenciana

**Article 1.** El VI Congrés es realitzarà els dies 19, 20 i 21 de novembre de 2021. El període de debat començarà des del mateix moment de la publicació de les ponències, i d'elles es donarà difusió al conjunt de l'afiliació.

**Article 2.** L'ordre del dia del VI 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 Administratiu.
- Ponències:
  - Ponència d'Organització i Estatuts i Determinació d'Àmbits
  - Ponència de Política Acció Sindical
  - Ponència Salut Laboral i Medi Ambient
  - Ponència d'Administració i Finances
  - Ponència Intersindical Dones
  - Ponència Internacional
- 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 Administratiu.

**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 ronda d'assemblees conjunta de la totalitat de l'afiliació dels diferents sindicats de la Intersindical Valenciana entre el 20 de setembre de 2021 al 24 de setembre de 2021, la segona roda d'assemblees serà entre el 25 d'octubre al 29 d'octubre de 2021. Es publicaran totes les esmenes presentades fins al 3 de novembre que seran distribuïdes a tota l'afiliació.

**Article 4.** Totes les persones afiliades tenen dret a reunir-se autònomament per a l'elaboració d'esmenes o projectes de resolució.

**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 delegats 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

# REGLAMENTO DEL CONGRESO

## Reglamento del VI Congreso de la Confederación Intersindical Valenciana

**Artículo 1.** El VI Congreso se realizará los días 19, 20 y 21 de noviembre de 2021. El periodo de debate empezará desde el mismo momento de la publicación de las ponencias, y de ellas se dará difusión al conjunto de la afiliación.

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

- Aprobación del presente Reglamento en aquellos artículos o asuntos que tengan que 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 del Informe del Secretariado Confederal, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo
- Ponencias:
  - Ponencia de Organización y Estatutos y Determinación de Ámbitos
  - Ponencia Política Acción Sindical
  - Ponencia Salud Laboral y Medio Ambiente
  - Ponencia de Administración y Finanzas
  - Ponencia Intersindical Mujeres
  - Ponencia Internacional
- 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 Administrativo.

**Artículo 3.** El debate se realizará en cada uno de los sindicatos integrantes de la Confederación de acuerdo con aquello 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 ronda de asambleas conjunta de la totalidad de la afiliación de los diferentes sindicatos de la Intersindical Valenciana entre el 20 de septiembre de 2021 al 24 de septiembre de 2021, la segunda rueda de asambleas será entre el 25 de octubre al 29 de octubre de 2021. Se publicarán todas las enmiendas presentadas hasta el 3 de noviembre que serán distribuidas en toda la afiliación.

**Artículo 4.** Todas las personas afiliadas tienen derecho a reunirse autónomamente para la elaboración de enmiendas o proyectos de resolución.

**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 a 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 de los delegados o delegadas electas que formarán parte del Congreso, se hará de forma proporcional a la afiliación aportada por cada una de las organizaciones, con la proporcionalidad

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 dels membres 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 dels membres acreditats.

**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 presentarse 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
- 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.

de una persona delegada por cada 150 personas afiliadas. Se garantizará un mínimo de tres personas de cada sindicato confederado, cinco de la Intersindical Joven y cinco del Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas.

Además de los delegados y delegadas electas, son delegados y delegadas natos del Congreso los miembros del Secretariado.

Cada sindicato elaborará una acta de sus reuniones con indicación del número de asistentes, ponencias y temas tratados, enmiendas aprobadas con indicación del porcentaje de votos, y personas delegadas en el Congreso.

**Artículo 7.** Previamente en la constitución del Pleno del Congreso se constituirá una Comisión de Credenciales, integrada por cinco personas, la cual facilitará, previa comprobación de su inclusión en el listado de personas delegadas, la acreditación correspondiente.

**Artículo 8.** El Congreso funcionará en plenario. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de los miembros de pleno derecho acreditados en el Congreso, en primera votación. Si no se obtiene la mayoría requerida en la primera votación se abrirá un segundo turno de debate al final del cual se procederá a una nueva votación con la misma mayoría requerida, a excepción de los supuestos establecidos en el artículo 18 de los Estatutos que requerirán mayoría de dos tercios de los miembros acreditados.

**Artículo 9.** El Pleno del Congreso quedará constituido, en primera convocatoria, con la presencia de las dos terceras partes de las personas miembros de pleno derecho, y en segunda convocatoria, media hora más tarde, con la presencia de la mitad más una de ellas. A propuesta de la Mesa, el Pleno fijará la hora de acabado del Congreso.

**Artículo 10.** La ponencia podrá asumir las enmiendas que considere, las cuales, si ninguna persona se pronuncia en contra, quedarían incorporadas a la ponencia. Aquellas enmiendas que no fueran asumidas por la ponencia serán debatidas y votadas por el Pleno.

También serán debatidas y votadas por el Pleno, aquellas partes de la ponencia original que asuma una o más de una persona del Pleno, una vez que la ponencia haya aceptado enmiendas que la modifican. Acabada la votación de las enmiendas, se someterá a votación global el documento resultante.

**Artículo 11.** Los documentos congresuales que implican definición sobre línea de acción sindical tendrán que presentarse hasta dos meses antes del Congreso, para poderlas debatir a la rueda de asambleas, con previa aprobación de la inclusión por el Secretariado Confederat.

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

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

- Hacer una propuesta de documentos congresuales, así como encomendar su elaboración a las personas que considere.
- Nombrar a la Comisión de Credenciales.
- Proceder a la apertura del Congreso.
- Presentar este Reglamento el Pleno del Congreso y someterlo a votación global.

- 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, 29 de maig de 2021

- Proponer la composició de: Comisión de Resoluciones, Comisión de Candidaturas y Mesa del Congreso.
- Resolver cuántas incidencias puedan producirse durante el proceso precongressual.

**Artículo 13.** La Mesa del Congreso tiene como función dirigir todos los debates, someter a votación los temas a decidir y moderar su desarrollo. Representa a la Confederación Intersindical Valenciana durante el Congreso y podrá ser revocada a 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 de horarios.

Estará compuesta por 5 personas, de las cuales una ejercerá la Presidencia, otra la Secretaría y las otras actuarán como vocales. La Mesa tendrá que estar compuesta por personas de los diferentes sindicatos.

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

València, 29 de mayo de 2021

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

# ESTATUTS CONFEDERACIÓ INTERSINDICAL VALENCIANA

Proposta de modificacions per al VI Congrés  
19,20 i 21 de novembre de 2021 (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)
- Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis –Intersindical Valenciana (STICS)
- Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall –Intersindical Valenciana (STM)
- 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)
- Organització Sindical Unitària de Treballadors (OSUT)
- 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 compré n a totes les treballadores i treballadors, actius o no, 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

# ESTATUTOS CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL VALENCIANA

Propuesta de modificaciones para el VI Congreso  
19,20 i 21 de noviembre de 2021 (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)
- Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis –Intersindical Valenciana (STICS)
- Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall –Intersindical Valenciana (STM)
- 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)
- Organització Sindical Unitària de Treballadors (OSUT)
- 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 trabajadoras y trabajadores, activos o no, 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 fundacional, a los diferentes componentes de la Confederación.

el moment fundacional, 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 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.

1 3.3. Pertenen de pleno derecho a la confederación INTERSINDICAL VALENCIANA todas las trabajadoras y trabajadores afiliados y afiliadas a la misma a través de los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones que la componen. En todo caso tendrán acogida en la confederación INTERSINDICAL VALENCIANA todos aquellos colectivos de trabajadoras y trabajadores integrados en esas mismas organizaciones sindicales.

2  
3  
4  
5  
6  
7  
8 3.4. Asimismo podrá aceptar la adhesión de colectivos de personas en paro o futuras trabajadoras y trabajadores y podrá acordar cualquier tipo de vinculación, adhesión o integración otros colectivos, según la modalidad que se establezca.

#### 12 Artículo 4

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

#### 21 Artículo 5. ÁMBITO TERRITORIAL

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

#### 28 Artículo 6

29 La INTERSINDICAL VALENCIANA se constituye por tiempo indefinido.

#### 32 Artículo 7. DOMICILIO SOCIAL

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

#### 36 Artículo 8. LOGOTIPO.

37 El logotipo de la Intersindical Valenciana es:



38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51 No obstante, se podrá adaptar para los diferentes usos comunicativos.



## CAPÍTOL II

### PRINCIPIIS I FINS

#### Article 9. PRINCIPIIS

**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 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 treballadores i treballadors que defensen les reivindicacions de la classe obrera i especialment els sectors més desfavorits de la societat: dones, joves, col·lectiu LGTB+, persones desocupades, migrants, pensionistes i persones amb diversitats funcionals, sensorials o mentals.

**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, consegüentment 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.

## CAPÍTULO II

### PRINCIPIOS Y FINES

#### Artículo 9. PRINCIPIOS.

**1. UNITARIA:** Practica la unidad de las trabajadoras y trabajadores en el marco de un sindicalismo democrático y assembleario. Consciente del papel preferente de las propias trabajadoras 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 trabajadoras y trabajadores que defienden las reivindicaciones de la clase obrera y especialmente los sectores más desfavorecidos de la sociedad: mujeres, jóvenes, colectivo LGTB+, personas desocupadas, migrantes, pensionistas y personas con diversidades funcionales, sensoriales o mentales.

**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 los 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 de treballadores i treballadors el mètode genuí de participació, consulta i decisió a utilitzar pels sindicats per a contrastar la seua acció sindical amb les treballadores i treballadors. Intersindical Valenciana i les organitzacions que en formen part impulsaran assemblees generals de treballadores i treballadors com mitjà de 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 decisoriu. 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 treballadores i treballadors i de les persones 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 considerant la funció social dels serveis públics i el paper del món laboral.

**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; a la lluita de les persones migrants i a l'establiment de xarxes i plataformes que treballen per coordinar i enfortir la lluita de la classe treballadora per la seua emancipació. 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 quantes corrents democràtics puguen donar-se i té un compromís amb les treballadores i treballadors per a exigir als governs que ~~avancen en la lluita contra les~~ acaben amb les desigualtats en favor de les classes oprimides.

**12. FEMINISTA I IGUALITARIA:** Assumeix la lluita contra la discriminació de 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 el respecte a la diversitat que contribueix a transformar l'actual situació de desigualtat i lluita per eradicar 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:~~

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

**8. REIVINDICATIVA:** Defiende las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores y de las personas 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 considerando la función social de los servicios públicos y el papel del mundo laboral.

**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; a la lucha de las personas migrantes y al establecimiento de redes y plataformas que trabajan para coordinar y fortalecer la lucha de la clase trabajadora por su emancipación. 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 ~~avancen en la lucha contra~~ acaben con las desigualdades a favor de las clases oprimidas.

**12. FEMINISTA Y IGUALITARIA:** Asume la lucha contra la discriminación de 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 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:~~

## 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 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 que, ~~de titularitat pública~~ i gestionats públicament i democràticament, actuen com 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 arreglen 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 la llengua que considere.
11. ~~Impulsar~~ El suport a 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 mentre~~ 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 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 (LGTBI+) 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 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 que, ~~de titularidad pública~~ y gestionados pública y democráticamente, 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 la lengua que considere.
11. ~~Impulsar~~ El apoyo a 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 ~~mientras~~ 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 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, transexuals, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) 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

15. Lluita perquè l'eradicació de la violència contra les dones en totes les seues formes siga el primer objectiu dels governs i la societat, 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-

qualquier motivo. 12

15. Lucha para que la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus formas sea el primer objetivo de los gobiernos y la sociedad, 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. 13
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. 14
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. 15
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. 16
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. 17
20. La promoción de movimientos sociales y políticos que tengan como objetivo la paz mundial basada en la justicia, la igualdad y la solidaridad. 18
21. Para la consecución de estos fines, se podrán constituir las áreas de trabajo que se consideren necesarias. 19

### 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. 20
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. 21
3. Cofinanciación de las necesidades económicas de la Intersindical Valenciana según los criterios que se establezcan en la Carta Financiera. 22
4. Participación en los órganos confederales segund los criterios de representatividad que se establezcan en los Estatutos o en la Ponencia de Organización. 23

##### Artículo 12

##### A) Soberanía, adhesión y vinculación:

1. Las organizaciones adheridas a la INTERSINDICAL VALENCIANA tienen plena soberanía de decisión y actua-

lles foren conformes als estatuts que les regeixen.	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		
3. Per a tots els sindicats, federacions o confederacions és un deure transmetre als afiliats i afiliades, segons els seus propis criteris organitzatius, les propostes i acords dels òrgans confederals.	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		
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		
<b>B) Desvinculació dels sindicats, federacions o confederacions de la INTERSINDICAL VALENCIANA:</b>	6		
Els sindicats, federacions o confederacions integrants deixaran de pertànyer a la INTERSINDICAL VALENCIANA:	7		
1. Per lliure decisió comunicada per escrit als òrgans 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		
<b>Article 13. DRETS I DEURES</b>	10		
<b>A) Drets:</b>	11		
1. Aplicar autònomament els eixos d'acció sindical aprovats pel Congrés Confederal en l'àmbit propi.	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		
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		
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		
5. Recórrer als òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA en cas de conflicte.	16		
6. A rebre informació dels acords dels òrgans sindicals.	17		
<b>B) Deures:</b>	18		
1. Complir els Estatuts i la línia general d'acció 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		
3. Executar, autònomament, l'acció sindical confederal en l'àmbit propi.	21		
4. Portar a terme la negociació col·lectiva en els sectors res-	22		
ció en todo el 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 afiliados o afiliadas, siempre que aquellas fueron conformes en los estatutos que las rigen.	23		
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.	24		
3. Para todos los sindicatos, federaciones o confederaciones es un deber de transmitir a los afiliados y afiliadas, según sus propios criterios organizativos, las propuestas y acuerdos de los órganos confederales.	25		
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.	26		
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.	27		
<b>B) Desvinculación de los sindicatos, federaciones o confederaciones de la INTERSINDICAL VALENCIANA:</b>	28		
Los sindicatos, federaciones o confederaciones integrantes dejarán de pertenecer a la INTERSINDICAL VALENCIANA:	29		
1. Por libre decisión comunicada por escrito a los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA.	30		
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.	31		
<b>Artículo 13. DERECHOS Y DEBERES</b>	32		
<b>A) Derechos:</b>	33		
1. Aplicar autònomament els eixos de acció sindical aprovats pel Congrés Confederal en el àmbit propi.	34		
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.	35		
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.	36		
4. Ser representados y defendidos ante cualquier instancia, pública o privada, en todos los niveles y ámbitos territoriales o funcionales, por la INTERSINDICAL VALENCIANA.	37		
5. Recurrir a los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA en caso de conflicto.	38		
6. A recibir información de los acuerdos de los órganos sindicales.	39		
<b>B) Deberes:</b>	40		
1. Cumplir los Estatutos y la línea general de acción sindical	41		

- pectius en congruència amb les decisions confederals. 1
5. Potenciar i promoure la participació de l'afiliació en les 2  
activitats de la INTERSINDICAL VALENCIANA. 3
  6. Participar en els òrgans i assistir a les seues reunions. 4
  7. Participar activament en quantes accions de solidaritat, 5  
mobilització i suport requerisca l'acció sindical i socio- 6  
política confederal. 7
  8. Participar en el finançament de la INTERSINDICAL VALENCIA- 8  
NA, així com en els fons de solidaritat que es pogueren esta- 9  
blir, segons la Carta Financera. 10
  9. Contribuir al manteniment i consolidació de la INTERSIN- 11  
DICAL VALENCIANA en compliment dels acords adoptats 12  
pels òrgans corresponents. 13
  10. Transmetre als afiliades i afiliats les propostes i acords 14  
dels òrgans confederals. 15
  11. Afegir al nom propi la denominació INTERSINDICAL 16  
VALENCIANA (IV). 17
  12. Els sindicats confederats en la INTERSINDICAL VALEN- 18  
CIANA utilitzaran en el seu logotip la següent imatge: 19



#### Article 14: MESURES DISCIPLINÀRIES:

1. Els òrgans de la INTERSINDICAL VALENCIANA podran 29  
adoptar mesures disciplinàries aplicables als seus com- 30  
ponents per incompliment dels seus deures o per la rea- 31  
lització d'activitats contràries a les fins o els acords de la 32  
INTERSINDICAL VALENCIANA, d'acord amb l'establert en 33  
els presents Estatuts. 34
2. Les mesures disciplinàries a adoptar podran ser: amon- 35  
estació, suspensió temporal dels drets com a integrant 36  
de la INTERSINDICAL VALENCIANA fins al següent Cong- 37  
rés, i expulsió. 38
3. Prèviament a l'adopció de mesures disciplinàries, l'òrgan 39  
que pretenga proposar l'obertura de l'expedient intenta- 40  
rà resoldre la situació mitjançant un procés de mediació 41  
que evite, sempre que siga possible, l'adopció de mesu- 42  
res disciplinàries. A tal efecte es nomenarà una comissió 43  
de mediació per part de l'òrgan corresponent. Inexcusa- 44  
blement haurà de donarse audiència a l'organització ob- 45  
jecte de l'expedient. La tramitació dels expedients disci- 46  
plinaris fins a la proposta de resolució correspondrà a la 47  
Comissió de Garanties. 48
4. Una vegada adoptada la mesura disciplinària i comunica- 49  
da per escrit a l'organització sancionada, aquesta podrà 50  
recórrer davant l'òrgan superior a aquell que va adoptar 51  
la mesura disciplinària. Contra la decisió de l'òrgan su- 52  
perior podrà recórrer-se de nou davant la Comissió de 53  
Garanties, llevat que la mesura haguera estat adoptada 54  
pel congrés Confederal, en aquest cas serà inapel·lable. 55
5. La decisions del Congrés Confederal només podran recórrer-se 56  
per l'organització sancionada davant els Tri- 57  
bunals de Justícia. 58
6. El procés de tramitació dels expedients i l'adopció de les 59  
mesures disciplinàries corresponents haurà d'estar fi- 60  
nalitzat en el termini màxim de sis mesos comptats a 61  
partir del mateix dia d'incoació de l'expedient. 62

de la INTERSINDICAL VALENCIANA.

2. No adoptar decisiones contrarias a los principios conteni-  
dos en estos Estatutos, ni en los acuerdos congresuales,  
ni que contradigan las resoluciones o acuerdos adopta-  
dos por los órganos confederales.
3. Ejecutar, autónomamente, la acción sindical confederal  
en el ámbito propio.
4. Llevar a cabo la negociación colectiva en los sectores  
respectivos en congruencia con las decisiones confede-  
rales.
5. Potenciar y promover la participación de la afiliación en  
las actividades de la INTERSINDICAL VALENCIANA.
6. Participar en los órganos y asistir a sus reuniones.
7. Participar activamente en cuantas acciones de solidari-  
dad, movilización y apoyo requiera la acción sindical y  
sociopolítica confederal.
8. Participar en la financiación de la INTERSINDICAL VA-  
LENCIANA, así como en los fondos de solidaridad que se  
pudieron establecer, según la Carta Financiera.
9. Contribuir al mantenimiento y consolidación de la INTER-  
SINDICAL VALENCIANA en cumplimiento de los acuerdos  
adoptados por los órganos correspondientes.
10. Transmitir a los afiliados y afiliadas las propuestas y  
acuerdos de los órganos confederales.
11. Añadir al nombre propio la denominación INTERSINDI-  
CAL VALENCIANA (IV).
12. Los sindicatos confederados en la INTERSINDICAL VA-  
LENCIANA utilizarán en su logotipo la siguiente imagen:



#### Artículo 14: MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

1. Los órganos de la INTERSINDICAL VALENCIANA podrán  
adoptar medidas disciplinarias aplicables a sus com-  
ponentes por incumplimiento de sus deberes o por la rea-  
lización de actividades contrarias a los fines o los acuer-  
dos de la INTERSINDICAL VALENCIANA, de acuerdo con  
el establecido en los presentes Estatutos.
2. Las medidas disciplinarias a adoptar podrán ser: amon-  
estación, suspensión temporal de los derechos como  
integrante de la INTERSINDICAL VALENCIANA hasta el  
siguiente Congreso, y expulsión.
3. Previamente a la adopción de medidas disciplinarias, el  
órgano que pretenda proponer la apertura del expedien-  
te intentará resolver la situación mediante un proceso de  
mediación que evite, siempre que sea posible, la adop-  
ción de medidas disciplinarias. A tal efecto se nombrará  
una comisión de mediación por parte del órgano corres-  
pondiente. Inexcusablemente tendrá que darse audien-  
cia a la organización objeto del expediente. La trami-  
tación de los expedientes disciplinarios hasta la propues-  
ta de resolución corresponderá a la Comisión de Garantías.
4. Una vez adoptada la medida disciplinaria y comunicada  
por escrito a la organización sancionada, esta podrá re-  
correr ante el órgano superior a aquel que adoptó la me-  
dida disciplinaria. Contra la decisión del órgano superior  
podrá recorrerse de nuevo ante la Comisión de Garan-

7. Seran competents per a adoptar les mesures disciplinàries els següents òrgans confederals:
- a) El Secretariat Confederal per a imposar amonestacions.
  - b) El Consell Confederal per a imposar amonestacions i suspendre temporalment els drets de les organitzacions confederades.
  - c) El Congrés Confederal per a imposar amonestacions, suspendre temporalment i decidir l'expulsió.
8. Efectes de les sancions:
- a) 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.
  - b) 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 Confederal.
  - c) 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 Confederal, Consell Confederal i Secretariat Confederal i aquells previstos als articles 32.3 i 32.4. En cas extraordinari es podrà constituir una Comissió Gestora.

#### Article 16. CONGRÉS CONFEDERAL

El Congrés Confederal és l'òrgan màxim deliberador i decisor de la INTERSINDICAL VALENCIANA, podent ser ordinari i extraordinari. El Congrés Ordinari es convocarà pel Consell Confederal, com a mínim cada quatre anys, almenys amb tres mesos d'antelació. El Congrés Confederal 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 Confederal. 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 Confederal o per aquest a petició d'un terç dels sindicats, federacions o confederacions que en formen part. En ambdós casos el Consell Confederal 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 Confederal Extraordinari haurà de figurar la raó de la seua convocatòria.

#### Article 18. FUNCIONS DEL CONGRÉS CONFEDERAL

- tías, salvo que la medida hubiera sido adoptada por el congreso Confederal, en este caso será inapelable.
5. La decisiones del Congreso Confederal solo podrán recorrerse por la organización sancionada ante los Tribunales de Justicia.
6. El proceso de tramitación de los expedientes y la adopción 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:
- a) El Secretariado Confederal para imponer amonestaciones.
  - b) El Consejo Confederal para imponer amonestaciones y suspender temporalmente los derechos de las organizaciones confederadas.
  - c) El Congreso Confederal para imponer amonestaciones, suspender temporalmente y decidir la expulsión.
8. Efectos de las sanciones:
- a) La sanción de amonestación constituirá un antecedente grave para calificar posteriores conductas o actividades como susceptibles de sanciones más graves en caso de reincidencia.
  - b) 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 secretario Confederal.
  - c) 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 Confederal, Consell Confederal y Secretariado Confederal y aquellos previstos en los artículos 32.3 y 32.4. En caso extraordinario se podrá constituir una Comisión Gestora.

#### Artículo 16. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederal es el órgano máximo deliberador y decisorio de la INTERSINDICAL VALENCIANA, pudiendo ser ordinario y extraordinario. El Congreso Ordinario se convocará por el Consell Confederal, como mínimo cada cuatro años, al menos con tres meses de antelación. El Congreso Confederal 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 Confederal. En todo caso, se garantizará la presencia de todas

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.
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 prendran per majoria de dos terços dels membres assistents al Congrés.

#### 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, que seran triats de forma proporcional a l'afiliació respectiva, respectant un mínim de tres persones representants 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 del Secretariat Confederal proposades pels sindicats o

las organizaciones que pertenecen.

#### Artículo 17. CONGRESO EXTRAORDINARIO

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

#### 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. COMPOSICIÓN 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, que serán elegidos de forma proporcional a la afiliación respectiva, respetando un mínimo de tres personas representantes por organización. Además formarán parte del Consell Confederal 3 personas de la Intersindical Jove y 3 del Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas.



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.
  - 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 siguin 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. Les altres competències expressament atribuïdes pels presents Estatuts

#### **Article 23. FUNCIONAMENT DEL CONSELL CONFEDERAL**

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 con-

#### **Artículo 21. FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO 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 Consejo o un tercio de los sindicatos, federaciones o confederaciones. En estos caso el Secretariado Confederal dispondría de 15 días para convocar.

#### **Artículo 22. FUNCIONES DEL CONSEJO CONFEDERAL**

1. Convocar el Congreso Confederal.
2. Cumplir y hacer cumplir las directrices aprobadas por el congreso mediante la elaboración, al menos, de un plan anual de Acción Sindical.
3. Ratificar, mediante sufragio libre y secreto, a las personas del Secretariado Confederal propuestas por los sindicatos o federaciones a los cuales representan.
4. Proponer el cese de todos o alguno de las personas integrantes del Secretariado Confederal a sus sindicatos respectivos, atendiendo a los siguientes criterios:
  - a) La propuesta de cese de la totalidad de los componentes del Secretariado a sus respectivos sindicatos, federaciones requerirá una previa moción de censura aprobada por mayoría absoluta. En este caso se elegirá una gestora, que procederá a la convocatoria de un Congreso Extraordinario.
  - b) La propuesta de cese individual de alguna persona del Secretariado se producirá por incumplimiento de sus deberes y tareas dentro de la Confederación. En el caso de cese individual, la sustitución se realizará por el pleno a propuesta de los Sindicatos.
  - c) En caso de desacuerdo entre el Consell Confederal y el Sindicat, Federación o Confederación, prevalecerá la decisión de la organización proponente.
  - d) Cada sindicato o federación puede proponer la revocación o el cese de sus representantes para su ratificación en el Consell Confederal.
5. Elegir, mediante sufragio libre y secreto, una Comisión Gestora, cuando proceda estatutariamente.
6. Aprobar los presupuestos y adaptar las cuotas de los miembros de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Aprobar la adquisición y alquiler de bienes mobiliarios e inmobiliarios, concertación de préstamos y créditos bancarios, y todas aquellas medidas de carácter económico y administrativo que sean necesarias para asegurar su funcionamiento regular.
7. Modificar, mediante una mayoría de dos tercios, los Estatutos en periodo entre Congresos, si bien solo podrá realizar modificaciones obligadas por imposición o normativa legal o para asegurar el funcionamiento de los órganos sindicales.
8. Durante los periodos entre congresos, el Consell Confederal podrà decidir sobre:
  - a) Aprobar, por mayoría de dos tercios, la vinculación, adhesión o integración de sindicatos, federaciones o confederaciones que soliciten formar parte de la INTER-SINDICAL VALENCIANA, con la modalidad y condiciones específicas que se establezcan, así como la formación de coaliciones con otras organizaciones sindicales siempre que esto no suponga modificación del régimen jurídico de la INTERSINDICAL VALENCIANA. Es competencia así mismo del Consejo Confederal la decisión sobre las Cartas de Relaciones con otras organizaciones que puedan establecerse.
  - b) Resolver los recursos que se le plantean.
  - c) Otorgar y revocar los Poderes de Representación y Poderes

- vocatòria 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.
  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 requirisca 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 Confederals, 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'interès sindical.
9. Elaborar propostes per a la seua discussió en els òrgans confederals 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 requiriscuen 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'atenir-se als acords adoptats en sessions del Consell Confederal anterior o, en tot cas, a les línies congressuals si les haguera.
11. Contractar els serveis i les persones que els òrgans sindicals estimen convenients.
12. Representar a INTERSINDICAL VALENCIANA en els òr-

- Generales previstos en los Estatutos de acuerdo con el procedimiento que se establezca en el Consejo.
- d) Aprobar modificaciones al Protocolo de Determinación de Ámbitos por mayoría de dos tercios.
9. 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.
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

gans de la Confederació Intersindical i en totes aquelles organitzacions en les que estiga integrada.	1	de interès sindical.	1
13. Les altres competències expressament atribuïdes pels presents Estatuts.	2	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.	2
<b>Article 26. DESENVOLUPAMENT DE LES SESSIONS</b>	3	10. Decidir sobre los temas cuya urgencia o importancia requieran una respuesta inmediata.	3
Per a millorar l'operativitat del desenvolupament de les sessions del Secretariat i Consell Confederal:	4	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.	4
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.	5	11. Contratar los servicios y las personas que los órganos sindicales estimen convenientes.	5
2. Podran celebrar-se reunions dels òrgans de representació de les organitzacions que tinguen en comú algun aspecte de l'acció sindical comuna.	6	12. Representar a INTERSINDICAL VALENCIANA en los órganos de la Confederación Intersindical y en todas aquellas organizaciones en las que esté integrada.	6
<b>Article 27. COMPOSICIÓ DEL SECRETARIAT CONFEDERAL</b>	7	13. Las otras competencias expresamente atribuidas por los presentes Estatutos.	7
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. 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.	8	<b>Artículo 26. DESARROLLO DE LAS SESIONES</b>	8
<b>Article 28. SESSIONS DEL SECRETARIAT CONFEDERAL</b>	9	Para mejorar la operatividad del desarrollo de las sesiones del Secretariado y Consell Confederal:	9
El Secretariat es reunirà ordinàriament almenys una vegada al trimestre i extraordinàriament quantes vegades siga necessari, convocat per l'Àrea d'Organització o per un terç dels membres del mateix.	10	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.	10
<b>Article 29. FUNCIONAMENT DEL SECRETARIAT CONFEDERAL</b>	11	2. Podrán celebrarse reuniones de los órganos de representación de las organizaciones que tengan en común algún aspecto de la acción sindical común.	11
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.	12	<b>Artículo 27. COMPOSICIÓN DEL SECRETARIADO CONFEDERAL</b>	12
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.	13	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. 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 podrà modificar la composició del Secretariado confederal en funció de las tareas a realizar o por integración o desvinculación de una organización miembro.	13
3. Les decisions del Secretariat són adoptades per majoria simple, sempre que estiguen presents almenys un terç dels seus integrants.	14	<b>Artículo 28. SESIONES DEL SECRETARIADO CONFEDERAL</b>	14
<b>Article 30. ACCIÓ SINDICAL</b>	15	El Secretariado se reunirá ordinariamente al menos una vez en el trimestre y extraordinariamente las veces que sea necesario, convocado por el área de Organización o por un tercio de los miembros del mismo.	15
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.	16	<b>Artículo 29. FUNCIONAMIENTO DEL SECRETARIADO CONFEDERAL</b>	16
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 confederales, i haurà d'estar basada en el respecte al funcionament assembleari fixat en aquests Estatuts.	17	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.	17
	18	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	18
	19		19
	20		20
	21		21
	22		22
	23		23
	24		24
	25		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
	39		39
	40		40
	41		41
	42		42
	43		43
	44		44
	45		45
	46		46
	47		47
	48		48
	49		49
	50		50
	51		51
	52		52
	53		53
	54		54
	55		55
	56		56
	57		57
	58		58
	59		59
	60		60
	61		61
	62		62

### 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 sis 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 l'òrgan que haja pres la decisió impugnada. A aquest efecte, es nomenarà un mínim de 5 ets suplents necessaris que permeten l'aplicació d'aquestes condicions.
2. Podrà introduir en l'Ordre del Dia de les reunions del Se-

los integrantes del Secretariado.

3. Las decisiones del Secretariado son adoptadas por mayoría simple, siempre que estén presentes al menos un tercio de sus integrantes.

#### Artículo 30. ACCIÓN SINDICAL

1. En uso de su propia soberanía, cada sindicato o federación determinará su acción 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 asambleario 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 dispues-

cretariat 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 siguin 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 reba 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.

#### 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.

#### 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

to 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 seis 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 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 los suplentes necesarios que permitan la aplicación de estas condiciones.
2. Podrá introducir 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.

#### 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.

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 sis 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 ets-cinc suplents necessaris 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.
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 que formen part del Secretariat Confederal i de qualsevol altra persona, a més de les anteriors, designada pel Congrés o Consell Confederal.

### CAPÍTULO VI

#### RÉGIMEN ECONÓMICO

##### Artículo 36.- CARTA FINANCIERA

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

##### 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 seis-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 tos cinco suplentes necesarios 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.

#### 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 majories qualificades per a la presa de decisions previstes en l'article 18, apartats 1, 2, 3, 7 i 8, i en l'article 22 apartats 7 i 8-a), es prendran per majoria absoluta dels membres de cada òrgan.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

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

### 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 misma sesión de la cual se levante acta o en posterior sesión.
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.
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,

i la INTERSINDICAL VALENCIANA, no podrà excedir d'un període congressual. En el supòsit que alguna de les parts ho propose aquest període transitori es podrà perllongar per un altre període congressual per acord dels sindicats que compartisquen eixe mateix àmbit funcional.

1 el destino del patrimonio y de los bienes de la Intersindical Va-  
2 lenciana, si los hubiera, entendiéndose, excepto decisión distinta  
3 de aquella, que el Secretariado o la Comisión Gestora actuarán  
4 como Comisión Liquidadora.

#### 5 6 **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA**

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

#### 11 12 **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

13 En el caso de nuevas incorporaciones y de cambios en la afiliación  
14 de los sindicatos confederados durante el período comprendido  
15 entre el próximo período congresual, el Consell Confederal  
16 podrá modificar la composición del Secretariado Confederal.

#### 17 18 **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

19 Las mayorías cualificadas para la toma de decisiones previstas  
20 en el artículo 18, apartados 1, 2, 3, 7 y 8, y en el artículo  
21 22 apartados 7 y 8-a), se tomarán por mayoría absoluta de los  
22 miembros de cada órgano.

#### 23 24 **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

25 Las organizaciones sindicales que se integran en la INTERSINDICAL  
26 VALENCIANA podrán coexistir durante un periodo transitorio  
27 junto a otros sindicatos, federaciones o confederaciones en  
28 un mismo ámbito laboral o funcional específico. El periodo transitorio,  
29 que será fijado de mutuo acuerdo entre esa organización sindical  
30 y la INTERSINDICAL VALENCIANA, no podrá exceder de un periodo  
31 congresual. En el supuesto que alguna de las partes lo proponga  
32 este periodo transitorio se podrá prolongar por otro periodo  
33 congresual por acuerdo de los sindicatos que compartan ese mismo  
34 ámbito funcional.

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



# CARTA FINANCERA DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA

## VI Congrés Intersindical Valenciana

### 1. 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.

### 2. 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 lucratius i el model de pla d'actuació de les entitats sense fins lucratius). 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 aprovades pel Consell Confederal a proposta del Secretariat Confederal.
- 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.
- f) El pressupost proveirà les quantitats necessàries per a saldar deutes o fer front a l'eventual dèficit generat en exercicis anteriors.
- 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.

### 3. Dels ingressos i la seua distribució

La Intersindical Valenciana comptarà amb els següents ingressos:

# CARTA FINANCERA DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA

## VI Congreso Intersindical Valenciana

### 1. 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.

### 2. 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 que ser aprobadas por el Consell Confederal a propuesta del Secretariado Confederal.
- 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.
- f) El presupuesto proveerá las cantidades necesarias para saldar deudas o hacer frente al eventual déficit generado en ejercicios anteriores.
- 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.

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.	1	<b>3. De los ingresos y su distribución</b>	2
2. Les quotes que es fixen en cada cas per als sindicats que tinguen establerta carta de relacions.	2	La Intersindical Valenciana contará con los siguientes ingresos:	3
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.	3	1. Las cuotas de afiliación de los sindicatos que pertenecen a la Intersindical Valenciana, que podrán y tendrán 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.	4
4. Les subvencions del <b>Ministeri de Treball</b> i de la <b>Conselleria de Treball</b> , 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 razonada del o la responsable de finances d'Intersindical, es farà proporcionalment a la representativitat obtinguda per cadascun d'ells.	4	2. Las cuotas que se fijan en cada caso para los sindicatos que tengan establecida carta de relaciones.	5
5. Els romanents de les activitats de formació i similars que organitze Intersindical Valenciana, si els hagués.	5	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.	6
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.	6	4. Las subvenciones del Ministerio de Trabajo y de la Consellería de Trabajo, 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.	7
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.	7	5. Los remanentes de las actividades de formación y similares que organice Intersindical Valenciana, si los hubiera.	8
8. Les rendes, interessos o beneficis de capital provinents de les activitats econòmiques que, d'acord amb la legislació vigent, pugan realitzar la Intersindical com organització sindical.	8	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.	9
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.	9	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.	10
<b>4. Quota Intersindical</b>	10	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.	11
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, compensar el possible dèficit de l'exercici anterior, que no podrà ser cobert a càrrec de fons de reserva específics per a altres despeses.	11	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.	12
b) La quota es revisarà i actualitzarà amb caràcter anual, amb el ferm objectiu d'incrementar a poc a poc el pes percentual de les quotes per afiliació en el total dels ingressos intersindicals ordinaris.	12		13
c) L'ingrés de la quota es realitzarà en sengles pagaments trimestrals, dintre del segon mes del semestre, a fi d'evitar despeses de gestió innecessàries i garantir la necessària liquiditat financera intersindical.	13		14
d) En aquells casos que algun dels sindicats intersindicals no pogués, conjunturalment, fer front amb puntualitat a les seues obligacions de pagament amb la Intersindical, haurà de comunicar-ho per escrit als òrgans de la mateixa per a consensuar i temporalitzar els mecanismes de liquidació d'aquest deute.	14		15
e) L'incompliment continuat de les obligacions en la cotització de les quotes, generarà limitacions en el ple dret de participació en els òrgans i les activitats intersindi-	15		16
	16		17
	17		18
	18		19
	19		20
	20		21
	21		22
	22		23
	23		24
	24		25
	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		39
	39		40
	40		41
	41		42
	42		43
	43		44
	44		45
	45		46
	46		47
	47		48
	48		49
	49		50
	50		51
	51		52
	52		53
	53		54
	54		55
	55		56
	56		57
	57		58
	58		59
	59		60
	60		61
	61		62
	62		

- cals que es determinaran en els corresponents reglaments orgànics. 1
- f) El Consell Confederal podrà aprovar quotes extraordinàries quan es justifiquen per urgències d'equipament o de satisfacció de despeses extraordinàries, quedant expressament excloses les raons derivades de la gestió de les despeses ordinàries. 2
- g) Per a aquells sindicats que sol·liciten integrar-se en les estructures de la Intersindical Valenciana, s'arbitraran mecanismes de caràcter transitori que afavorisquen el compliment de les seues obligacions respecte a l'ingrés de la quota intersindical. 3
- h) La quota **anual** que aportaran els sindicats a la Intersindical serà **del 20% del total dels ingressos per quotes d'afiliació de cada sindicat.** 4

## 5. De les despeses i la seua assignació 5

Llevat que el Consell Confederal faça alguna modificació, les despeses que s'han d'atendre des del pressupost seran, com a mínim, les següents: 6

1. Les despeses corrents de manteniment, funcionament i infraestructures de la seua intersindical. 7
2. Les despeses d'organització i infraestructura de les activitats intersindicals. 8
3. Les quantitats que s'establisquen per a desplaçaments, menjars i pernoctes ocasionades per les reunions dels òrgans intersindicals a les persones que en siguen membres. 9
4. Els desplaçaments, menjars i pernoctes en ocasió d'acudir a reunions o activitats en representació de la Intersindical. 10
5. Els desplaçaments, menjars i pernoctes per a assistir a reunions o activitats no orgàniques, sempre que siguen expressament aprovades pel Secretariat Confederal, el Consell Confederal o el Congrés de la Intersindical Valenciana. 11
6. L'assessoria jurídica i la despesa derivades dels recursos i apel·lacions als tribunals de justícia que el Secretariat Confederal considere necessari interposar o efectuar. 12
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. 13
8. Les relacions internacionals amb altres organitzacions sindicals, tant pel que fa a quotes com a participació en reunions o activitats, conjuntes o bilaterals. 14
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. 15
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. 16
11. Les inversions o despeses ordinàries o extraordinàries aprovades pel Consell Confederal a proposta del Secretariat Confederal. 17
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 18

- 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 reglamentos orgánicos. 19
- f) El Consell Confederal podrà aprovar quotes extraordinàries cuando se justifiquen por urgencias de equipamiento o de satisfacción de gastos extraordinarios, quedando expresamente excluidas las razones derivadas de la gestión de los gastos ordinarios. 20
- 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. 21
- h) La cuota anual que aportarán los sindicatos a la Intersindical será del 20% del total de los ingresos por cuotas de afiliación de cada sindicato. 22

## 5. De los gastos y su asignación 23

Salvo que el Consejo Confederal haga alguna modificación, los gastos que se tienen que atender desde el presupuesto serán, como mínimo, los siguientes: 24

1. Los gastos corrientes de mantenimiento, funcionamiento e infraestructuras de la sede intersindical. 25
2. Los gastos de organización e infraestructura de las actividades intersindicales. 26
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. 27
4. Los desplazamientos, comidas y pernoctas con ocasión de acudir a reuniones o actividades en representación de la Intersindical. 28
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. 29
6. La asesoría jurídica y los gastos derivados de los recursos y apelaciones a los tribunales de justicia que el Secretariado Confederal considere necesario interponer o efectuar. 30
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. 31
8. Las relaciones internacionales con otras organizaciones sindicales, tanto en cuanto a cuotas como en participación en reuniones o actividades, conjuntas o bilaterales. 32
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. 33
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. 34
11. Las inversiones o gastos ordinarios o extraordinarios aprobados por el Consejo Confederal a propuesta del Se- 35

previstos als seus pressupostos al de la Intersindical Valenciana, per ser destinats a activitats de sensibilització i cooperació internacional gestionades pel Secretariat Confederat a través de la Intersindical Solidària.	1 2 3 4		
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.	5 6 7 8 9 10		
<b>6. Criteris econòmics de despesa</b>	11		
1. Despeses de secretariats, consells i reunions d'àrees, sectorials i intersectorials: es revisaran i establiran anualment les dietes de quilometratge, allotjament i manutenció.	12 13 14 15		
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 revisats i, quan s'escaiga, actualitzats també anualment.	16 17 18 19 20 21 22		
3. En tots els casos caldrà emplenar els quadres resum corresponents i lliurar-se les factures i justificants de despesa pels conceptes finançats.	23 24 25		
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 Confederat.	26 27 28 29		
5. Les despeses per campanyes i edició de materials han d'expressar, prèviament a la seua aprovació pel Secretariat Confederat, un pressupost de costos, de manera que pugua 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.	30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40		
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 Confederat de l'any, a proposta del Secretariat Confederat 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 Confederat 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.	41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61		
<b>7. Solidaritat entre sindicats</b>	62		
			cretariado Confederat.
		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 Confederat a través de la Intersindical Solidaria.
		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.
		<b>6. Criterios económicos de gasto</b>	
		1.	Gastos de secretariados, consejos y reuniones de áreas, sectoriales e intersectoriales: se revisarán y establecerán anualmente las dietas de kilometraje, alojamiento y manutención.
		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.
		3.	En todos los casos habrá que rellenar los cuadros resumen correspondientes y entregarse las facturas y los justificantes de gasto por los conceptos financiados.
		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 Confederat.
		5.	Los gastos por campañas y edición de materiales tienen que expresar, previamente a su aprobación por el Secretariado Confederat, 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.
		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 Confederat del año, a propuesta del Secretariado Confederat 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

- 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 se valorarà, 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.

## 8. 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**.

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. 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.

## 8. 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**.

# DETERMINACIÓ D'ÀMBITS DE 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 proposar aspectes del protocol de determinació d'àmbits aprovat en el III Congrés, el qual quedaria redactat així:

## 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.

## 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. **STM:** indústries del metall, empreses de comercialització i emmagatzematge de metall.
5. **SF-PV:** Adif, Renfe, FGV i empreses i organismes depenents o vinculades als àmbits anteriors.
6. **STICS:** empreses dels sectors de la indústria, comerç i serveis.
7. **TUC:** transport per carretera públic i privat.
8. **OSUT:** empreses dels sectors de la indústria, comerç i serveis de les comarques de Castelló.
9. **CAT-PV.** Administració de l'Estat.

## 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.
- **Intersindical Salut.** Actuarà en l'Hospital General Universitari de València i de Castelló.
- **CAT.** En tant no es produeca 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.

## Eleccions sindicals

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

## 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.

# DETERMINACIÓN DE ÁMBITOS DE INTERSINDICAL VALENCIANA

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. Todo esto nos obliga a proponer aspectos del protocolo de determinación de ámbitos aprobado en el III Congreso, el cual quedaría redactado así:

## 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.

## 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. **STM:** industrias del metal, empresas de comercialización y almacenamiento de metal.
5. **SF-PV:** Adif, Renfe, FGV y empresas y organismos dependientes o vinculadas a los ámbitos anteriores.
6. **STICS:** empresas de los sectores de la industria, comercio y servicios.
7. **TUC:** transporte por carretera público y privado.
8. **OSUT:** empresas de los sectores de la industria, comercio y servicios de las comarcas de Castelló.
9. **CAT-PV.** Administración del Estado.

## 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.
- **Intersindical Salud.** Actuará en el Hospital General Universitario de València y de Castelló.
- **CAT.** En tanto 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.

## 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.

## Secciones sindicales

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.

#### **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.

#### **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 congressual. 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.

#### **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.

1 Los sindicatos se comprometen a no crear nuevas secciones  
2 sindicales en los ámbitos que estén atribuidos a otra sección  
3 sindical miembro de la Intersindical Valenciana.  
4 Sin embargo, no se obligará a ninguna afiliada ni afiliado ac-  
5 tual de cualquier organización de la Intersindical Valenciana  
6 a causar baja para pasar a otra organización, a pesar de que  
7 se recomendará su adscripción al sindicato correspondiente.

#### **Periodo intercongressual**

8  
9  
10 Durante el próximo periodo intercongressual la actividad sindi-  
11 cal referida a sectores laborales no incluidos en los apartados  
12 anterior se atenderá desde el Secretariado de la Intersindical  
13 Valenciana.

#### **Incorporación de nuevos sindicatos a la Intersindical Valenciana**

14  
15  
16  
17 En base a la disposición adicional tercera de los Estatutos, las  
18 organizaciones sindicales que se integran en la Intersindical  
19 Valenciana podrán coexistir durante un periodo transitorio  
20 junto a otros sindicatos, federaciones o confederaciones en un  
21 mismo ámbito laboral o funcional específico. El periodo transi-  
22 torio que será fijado de mutuo acuerdo entre esa organización  
23 sindical y la Intersindical Valenciana no podrá exceder un pe-  
24 riodo congressual. En el supuesto que alguna de las partes lo  
25 proponga se podrá prolongar por otro periodo congressual  
26 este periodo transitorio por acuerdo de los sindicatos que tra-  
27 bajen en el mismo ámbito funcional.

#### **Resolución de dudas y conflictos**

28  
29  
30 Las dudas y conflictos que puedan generarse de la aplicación  
31 del presente protocolo, así como la decisión sobre nuevos ám-  
32 bitos no recogidos en este protocolo, serán resueltos en pri-  
33 mer lugar por el Secretariado Confederal, por consenso. La  
34 decisión tendrá que ser ratificada por mayoría absoluta en el  
35 primer Consejo Confederal ordinario. En caso de que no haya  
36 consenso en el Secretariado, decidirá el Consejo Confederal  
37 por mayoría de dos tercios.

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

# PONÈNCIA D'ACCIÓ SINDICAL

## Ara més Intersindical

### 1. Context

En el moment de redactar aquesta ponència vivim temps certament convulsos des d'un punt de vista polític, social i econòmic. Quan encara no està superada la crisi sanitària per la covid-19, les seqüeles d'aquesta en els àmbits socials i econòmics van conformant una realitat dura i, a mesura que avança el temps i finalitzen determinades mesures de xoc preses pels diferents governs per pal·liar els seus efectes, potser, la realitat siga més dura encara.

Políticament, cert és que des de juny de 2018, moment en què va prosperar la moció de censura contra el Govern de Mariano Rajoy, s'ha produït al Govern de l'Estat un canvi de signe polític; no és menys cert, però, que les fallides del govern en minoria del PSOE, sorgit de la moció de censura i d'un govern de coalició a les eleccions generals de gener de 2019, han impossibilitat l'aplicació planificada d'un programa polític progressista. Situació que no ha canviat després de les eleccions de novembre de 2019, en què, malgrat haver-se aconseguit constituir eixe govern de coalició d'esquerres, la irrupció de la pandèmia per la covid-19, ha centrat els seus esforços en pal·liar els efectes amb mesures molt concretes i destinades, únicament i exclusivament, a aquesta finalitat; raó per la qual continuem sense albirar les polítiques transformadores o, encara que fora, revisionistes, derivades del pacte de govern entre PSOE i UNIDES PODEMOS.

No obstant això, en el cas hipotètic que es superara o controlara la pandèmia amb la immunitat de grup per l'administració massiva de la vacuna, tampoc seria una garantia que aquest programa polític poguera ser aplicat; doncs en són moltes les dificultats que ha d'afrontar el nou govern. Per una banda, cal recordar que continua tractant-se d'un govern en minoria, amb suports no incondicionals de partits polítics, d'una ideologia molt diversa i amb interessos de vegades incompatibles, que configuren una majoria inestable, necessàriament condicionada per complicades negociacions. Per altra, aquest govern ha d'afrontar un elevat dèficit públic que, si bé, és el que s'espera en moments com l'actual; a ben segur serà utilitzat per partits polítics, poders fàctics i, fins i tot, per la Unió Europea i estats estrangers, com element de pressió per a exigir reformes estructurals en el mercat laboral, pensions i en les prestacions i serveis públics, a canvi de les ajudes per a la reconstrucció.

Un pronòstic que no va desencaminat si, situant-nos en el passat recent i en el present, arran de l'aprovació pel Govern del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència veiem com van prenent cos aquestes amenaces. Un Pla finançat amb 140.000 milions d'euros de fons públics de la Unió Europea que, caldrà siguen tornats i pagats solidàriament per la ciutadania i que té com a prioritat la transformació del model econòmic. Una transformació embolcallada amb aparença de sostenibilitat i digitalització que, en el fons, el que persegueix és construir una bastida que recolze el model actual neoliberal.

Serà, en definitiva, una oportunitat de negoci per a grans empreses i pel sector financer que al menys, directament, no tindrà un impacte directe sobre la menuda i mitjana empresa i treballadors i treballadores per compte propi i, molt menys, sobre la qualitat de vida de la majoria social. De fet, ja anem pagant alguna factura social com és la recent reforma de les pensions de juny d'enguany i l'aprovació del Reial Decret Llei

# 1 PONENCIA DE ACCIÓN SINDICAL

## 2 Ahora más Intersindical

### 3 1. Contexto

4 En el momento de redactar esta ponencia vivimos tiempos ciertamente convulsos desde un punto de vista político, social y económico. Cuando todavía no está superada la crisis sanitaria por la covid-19, las secuelas de esta en los ámbitos sociales y económicos van conformando una realidad dura y, a medida que avanza el tiempo y finalizan determinadas medidas de choque tomadas por los diferentes gobiernos para paliar sus efectos, quizás, la realidad sea más dura todavía.

5 Políticamente, cierto es que desde junio de 2018, momento en el cual prosperó la moción de censura contra el Gobierno de Mariano Rajoy, se ha producido en el Gobierno del Estado un cambio de signo político. Ahora bien, no es menos cierto que los fracasos del gobierno en minoría del PSOE, surgido de la moción de censura y de un gobierno de coalición en las elecciones generales de enero de 2019, han imposibilitado la aplicación planificada de un programa político progresista. Situación que no ha cambiado después de las elecciones de noviembre de 2019, en que, a pesar de haberse conseguido constituir ese gobierno de coalición de izquierdas, la irrupción de la pandemia por la covid-19, ha centrado sus esfuerzos en paliar los efectos con medidas muy concretas y destinadas, única y exclusivamente, a esta finalidad; razón por la cual continuamos sin divisar las políticas transformadoras o, aunque fuera, revisionistas, derivadas del pacto de gobierno entre PSOE y UNIDAS PODEMOS.

6 Sin embargo, en el caso hipotético que se superara o controlara la pandemia con la inmunidad de grupo por la administración masiva de la vacuna, tampoco sería una garantía que este programa político pudiera ser aplicado; ya que son muchas las dificultades que tiene que afrontar el nuevo gobierno. Por un lado, hay que recordar que continúa tratándose de un gobierno en minoría, con apoyos no incondicionales de partidos políticos, de una ideología muy diversa y con intereses, a veces incompatibles, que configuran una mayoría inestable, necesariamente condicionada por complicadas negociaciones. Por otra parte, este gobierno tiene que afrontar un elevado déficit público que, si bien, es el que se espera en momentos como el actual; seguro que será utilizado por partidos políticos, poderes fácticos y, incluso, por la Unión Europea y estados extranjeros, como elemento de presión para exigir reformas estructurales en el mercado laboral, pensiones y en las prestaciones y servicios públicos, a cambio de las ayudas para la reconstrucción.

7 Un pronóstico que no va desencaminado si, situándonos en el pasado reciente y en el presente, a raíz de la aprobación por el Gobierno del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia vemos cómo van tomando cuerpo estas amenazas. Un Plan financiado con 140.000 millones de euros de fondos públicos de la Unión Europea que, hará falta sean vueltos y pagados solidariamente por la ciudadanía y que tiene como prioridad la transformación del modelo económico. Una transformación envuelta con apariencia de sostenibilidad y digitalización que, en el fondo, lo que persigue es construir un andamio que apoye el modelo actual neoliberal.

8 Será, en definitiva, una oportunidad de negocio para grandes empresas y para el sector financiero que al menos, directamente, no tendrá un impacto directo sobre la pequeña y media empresa y trabajadoras y trabajadoras por cuenta propia y, mucho menos, sobre la calidad de vida de la mayoría social.



14/2021 de reducció de la temporalitat a les administracions públiques que, no és altra cosa que, l'amputació traumàtica del nínxol de personal públic que interfereix amb els dictats de la Unió Europea; a més d'obrir una portalada a la degradació dels serveis públics. Dues mesures i altres que vindran, recollides sense embussos a l'esmentat pla.

Si aprofundim encara més en aquesta pressió i el seu correlat que és la interferència del

neoliberalisme en l'orientació de la pràctica política del govern progressista, hem de parar atenció a la recent remodelació del Consell de Ministres i valorar com queda la foto final. Un Govern que neix, en paraules de Pedro Sánchez, per gestionar els fons europeus Next Generation. Doncs bé, amb aquest objectiu, Nadia Calviño com a Vicepresidenta Primera i Ministra d'Economia, María Jesús Montero en Hisenda i Funció Pública i José Luís Escrivá en Seguretat Social, es mantenen al govern en la quota socialista i, si cal, reforcen el seu pes polític específic dintre del Govern; un pes polític que fins ara ha destacat per la seua oposició frontal a les propostes en matèria de política social sorgides des del sector d'Unides Podem i, en particular, de la política laboral de la Ministra Yolanda Díaz.

Amb aquesta feblesa política i financera el govern ha d'afrontar un context en què veurem com treballadores i treballadors passaran a incrementar les taxes d'atur, augmentarà el percentatge de la població en risc de pobresa i un nombre important de persones autònomes o menudes i mitjanes empresàries hauran de tancar les seues empreses o, potser, ni tan sols arriben a obrir una vegada alçades les restriccions a la mobilitat i a l'activitat econòmica, especialment, del sector serveis.

Un escenari que arriba en un moment, ja de per sí, de precarietat laboral i social adobat per les polítiques liberalitzadores del mercat laboral i de retallades en els serveis públics aplicades entre 2008 i 2018; la qual cosa fa que, si cal, puguem qualificar la situació com d'emergència social agreujada en el sentit que, des del punt de vista de la majoria social, s'acumulen els efectes negatius de dues crisis.

En l'àmbit del País Valencià, la situació no n'és molt diferent. En el Govern del Botànic, malgrat gaudir d'una majoria estable a les Corts Valencianes i de mantenir una certa cohesió interna al govern de coalició, aquesta fortalesa s'esvaeix davant una realitat social i econòmica que ens situa per sota de la mitjana de l'estat en els indicadors econòmics, d'ocupació i de benestar; amb un model productiu excessivament dependent del sector serveis i una situació financera lamentable. A més d'estar subjecte a les disposicions legals de caire bàsic de l'Estat que limiten seriosament la seua capacitat d'intervenció política, més enllà de la simple gestió dels serveis públics.

En general, pel que fa a l'anàlisi de la situació política, social i econòmica derivada de les crisis de 2008 i 2020, així com de les propostes sindicals, hem tingut ocasió, com a Intersindical Valenciana, de debatre-les en nombroses ocasions amb motiu de l'aprovació dels documents d'acció sindical als diferents Consells Confederals convocats a l'efecte; en particular, els celebrats el passat 10 de juliol de 2020 i el del 28 de novembre. En el Consell de juliol es va aprovar el document Després de la covid-19: la reconstrucció com a eina de transformació social, que representa, en superar el marc estricte de la reconstrucció post-covid-19, la proposta d'acció sindical de la Intersindical Valenciana per als propers anys.

En aquest, el Sindicat defensa que la "reconstrucció" no passa per tornar a la casella d'eixida. No passa per reinstaurar

1 De hecho, ya vayamos pagando alguna factura social como es  
2 la reciente reforma de las pensiones de junio de este año y  
3 la aprobación del Real decreto ley 14/2021 de reducción de  
4 la temporalidad en las administraciones públicas que, no es  
5 otra cosa que, la amputación traumática del nicho de personal  
6 público que interfiere con los dictados de la Unión Europea;  
7 además de abrir la puerta a la degradación de los servicios pú-  
8 blicos. Dos medidas y otras que vendrán, recogidas sin rodeos  
9 en el mencionado plan.

10 Si profundizamos todavía más en esta presión y su cor-  
11 relato que es la interferencia del neoliberalismo en la ori-  
12 entación de la práctica política del gobierno progresista, te-  
13 nemos que prestar atención a la reciente remodelación del  
14 Consejo de Ministros y valorar cómo queda la foto final. Un  
15 Gobierno que nace, en palabras de Pedro Sánchez, para ges-  
16 tionar los fondos europeos Next Generation. Pues bien, con  
17 este objetivo, Nadia Calviño como Vicepresidenta Primera y  
18 Ministra de Economía, María Jesús Montero en Hacienda y  
19 Función Pública y José Luís Escrivá en Seguridad Social, se  
20 mantienen en el gobierno en la cuota socialista y, si hace  
21 falta, refuerzan su peso político específico dentro del Go-  
22 bierno; un peso político que hasta ahora ha destacado por  
23 su oposición frontal a las propuestas en materia de políti-  
24 ca social surgidas desde el sector de Unidas Podemos y, en  
25 particular, de la política laboral de la ministra Yolanda Díaz.

26 Con esta debilidad política y financiera el gobierno tiene que  
27 afrontar un contexto en que veremos como trabajadoras y tra-  
28 bajadores pasarán a incrementar las tasas de paro, aumentará  
29 el porcentaje de la población en riesgo de pobreza y un número  
30 importante de personas autónomas o pequeñas y medianas em-  
31 presarias tendrán que cerrar sus empresas o, quizás, ni siquiera  
32 llegan a abrir una vez levantadas las restricciones a la movilidad  
33 y a la actividad económica, especialmente, del sector servicios.

34 Un escenario que llega en un momento, ya de por sí, de  
35 precariedad laboral y social adobado por las políticas libera-  
36 lizadoras del mercado laboral y de recortes en los servicios  
37 públicos aplicadas entre 2008 y 2018; lo cual hace que, si hace  
38 falta, podamos calificar la situación como de emergencia social  
39 agravada en el sentido que, desde el punto de vista de la mayoría  
40 social, se acumulan los efectos negativos de dos crisis.

41 En el ámbito del País Valenciano, la situación no es muy di-  
42 ferente. En el Gobierno del Botánico, a pesar de disfrutar de  
43 una mayoría estable en las Cortes Valencianes y de mantener  
44 cierta cohesión interna en el gobierno de coalición, esta fortale-  
45 za se desvanece ante una realidad social y económica que  
46 nos sitúa por debajo de la media del estado en los indicadores  
47 económicos, de ocupación y de bienestar; con un modelo pro-  
48 ductivo excesivamente dependiente del sector servicios y una  
49 situación financiera lamentable. Además de estar sujeto a las  
50 disposiciones legales de cariz básico del Estado que limitan  
51 seriamente su capacidad de intervención política, más allá de  
52 la simple gestión de los servicios públicos.

53 En general, en cuanto al análisis de la situación política,  
54 social y económica derivada de las crisis de 2008 y 2020, así  
55 como de las propuestas sindicales, hemos tenido ocasión,  
56 como Intersindical Valenciana, de debatirlas en numerosas  
57 ocasiones con motivo de la aprobación de los documentos de  
58 acción sindical a los diferentes Consejos Confederales convo-  
59 cados al efecto; en particular, los celebrados el pasado 10 de  
60 julio de 2020 y el del 28 de noviembre. En el Consejo de julio se  
61 aprobó el documento 'Después de la covid-19: la reconstruc-  
62 ción como herramienta de transformación social', que repre-

la situació prèvia a la crisi per la COVID-19. La reconstrucció, necessàriament, s'ha de concebre com un vertader procés de transformació social en què, superant els dogmes del pensament neoliberal dominant, aprofundisca en un nou model de relacions socials fonamentat en els principis d'igualtat, no-discriminació, solidaritat i justícia social. És a dir, redefinir l'actual contracte social, que desenvolupe huit eixos bàsics de transformació que abasten una gran part dels àmbits de reivindicació de la classe treballadora i de la societat del segle XXI:

1. Configurar un nou model de relacions laborals.
2. Assumir la perspectiva de gènere de manera sistemàtica i transversal.
3. Dissenyar un nou sistema de protecció i poderament social.
4. Potenciar els serveis públics.
5. Construir un nou model productiu.
6. Reformar el sistema fiscal i financer.
7. Avançar cap a la sostenibilitat i la defensa del medi ambient.
8. Redefinir el concepte d'Estat.

Per la seua banda, en el Consell de novembre i seguint la línia marcada per l'anterior, incidíem en l'acció sindical orientada a la defensa del sistema públic de pensions, la derogació de les reformes laborals, la potenciació dels serveis públics, la consolidació de la temporalitat a les administracions públiques i el desenvolupament de la capacitació lingüística prevista a la nova Llei de la Funció Pública, com a espais d'intervenció sindical a curt i mig termini.

Actuacions que requerien i requereixen, perquè res no ha canviat, l'atenció de la Intersindical Valenciana com a organització sindical de classe i com a promotora d'una gran mobilització social en defensa de les polítiques transformadores i per combatre el discurs neoliberal. És a dir, contrarestar l'hegemonia del discurs neoliberal i encoratjar, des del suport d'una base social ampla, a l'execució de vertaderes polítiques valentes del Govern i del Consell que permeten avançar en eixa transformació social; un suport positiu i propositiu. El Sindicat ha de seguir treballant per a contribuir, activament, en la construcció d'un espai unitari de mobilització social en els diferents àmbits territorials, que pugua servir de faristol per la defensa dels interessos de la classe treballadora i per la transformació social envers una societat més justa, igualitària, sense discriminacions i respectuosa amb el territori.

## 2. Plantejament de la qüestió

És ací, a partir d'aquest darrer paràgraf, que la ponència d'acció sindical del VI Congrés de la Intersindical Valenciana, pretén constituir-se com un element complementari del document aprovat pel Consell Confederal del 10 de juliol, que desgrane, des d'una visió interna, els eixos de la nostra acció sindical futura, perquè aquesta aposta per un moviment social unitari siga una realitat útil per als interessos de la classe treballadora.

En aquest sentit, l'aportació d'Intersindical Valenciana a aquest moviment unitari es fa des de dues vessants, diferents i complementàries: per una banda, en treballar per conscienciar i vertebrar els moviments socials al voltant de la necessitat d'eixa mobilització transversal sota el paraigua d'un marc reivindicatiu de consens i, per l'altra, en treballar perquè la nostra presència en la mobilització siga important.

Pel que fa a la primera de les línies de treball plantejades, està fora de dubte que la Intersindical Valenciana prové d'una llarga tradició de dinamització dels moviments socials, en

1 senta, al superar el marco estricto de la reconstrucción pue-  
2 to-covid-19, la propuesta de acción sindical de la Intersindical  
3 Valenciana para los próximos años.

4 En este documento, el Sindicato defiende que la "recons-  
5 trucción" no pasa por volver a la casilla de salida. No pasa por  
6 reinstaurar la situación previa a la crisis por la covid-19. La re-  
7 construcción, necesariamente, se tiene que concebir como un  
8 verdadero proceso de transformación social en que, superando  
9 los dogmas del pensamiento neoliberal dominante, profun-  
10 dice en un nuevo modelo de relaciones sociales fundamentado  
11 en los principios de igualdad, no-discriminación, solidaridad y  
12 justicia social. Es decir, redefinir el actual contrato social, que  
13 desarrolle ocho ejes básicos de transformación que alcanzan  
14 una gran parte de los ámbitos de reivindicación de la clase tra-  
15 bajadora y de la sociedad del siglo XXI:

- 16 1. Configurar un nuevo modelo de relaciones laborales.
- 17 2. Asumir la perspectiva de género de manera sistemática  
18 y transversal.
- 19 3. Diseñar un nuevo sistema de protección y empoderami-  
20 ento social.
- 21 4. Potenciar los servicios públicos.
- 22 5. Construir un nuevo modelo productivo.
- 23 6. Reformar el sistema fiscal y financiero.
- 24 7. Avanzar hacia la sostenibilidad y la defensa del medio  
25 ambiente.
- 26 8. Redefinir el concepto de Estado.

27 Por su parte, en el Consejo de noviembre y siguiendo la línea  
28 marcada por el anterior, incidíamos en la acción sindical orienta-  
29 da a la defensa del sistema público de pensiones, la derogación  
30 de las reformas laborales, la potenciación de los servicios públi-  
31 cos, la consolidación de la temporalidad en las administraciones  
32 públicas y el desarrollo de la capacitación lingüística prevista a la  
33 nueva Ley de la Función Pública, como espacios de intervención  
34 sindical a corto y medio plazo.

35 Actuaciones que requerían y requieren, porque nada ha  
36 cambiado, la atención de la Intersindical Valenciana como orga-  
37 nización sindical de clase y como promotora de una gran mo-  
38 vilización social en defensa de las políticas transformadoras y  
39 para combatir el discurso neoliberal. Es decir, contrarrestar la  
40 hegemonía del discurso neoliberal y alentar, desde el apoyo de  
41 una base social amplia, a la ejecución de verdaderas políticas va-  
42 lientes del Gobierno y del Consell que permitan avanzar en esa  
43 transformación social; un apoyo positivo y propositivo. El Sindi-  
44 cato tiene que seguir trabajando para contribuir, activamente, en  
45 la construcción de un espacio unitario de movilización social en  
46 los diferentes ámbitos territoriales, que pueda servir de escudo  
47 para la defensa de los intereses de la clase trabajadora y para la  
48 transformación social hacia una sociedad más justa, igualitaria,  
49 sin discriminaciones y respetuosa con el territorio.

## 2. Planteamiento de la cuestión

50 Es aquí, a partir de este último párrafo, donde la ponencia de ac-  
51 ción sindical del VI Congreso de la Intersindical Valenciana, preten-  
52 de constituirse como un elemento complementario del documento  
53 aprobado por el Consejo Confederal del 10 de julio, que desgrane,  
54 desde una visión interna, los ejes de nuestra acción sindical futura,  
55 porque esta apuesta para un movimiento social unitario sea una  
56 realidad útil para los intereses de la clase trabajadora.

57 En este sentido, la aportación de Intersindical Valenciana a  
58 este movimiento unitario se hace desde dos vertientes, diferen-  
59 tes y complementarias: por un lado, al trabajar para concienciar  
60 y vertebrar los movimientos sociales alrededor de la necesidad  
61  
62

què la seua funció catalitzadora s'ha traduït en la participació directa en els grups motors de multitud de plataformes en l'àmbit del País Valencià i a l'Estat: Cimera Social, Totes Junes, Marxes de la Dignitat, No+Precarietat i, més recentment, el Pla de Xoc Social; només per citar-ne les més rellevants. Per tant, cal concloure que, en aquest sentit, s'ha fet un gran treball i cal continuar fent-lo.

Respecte de la segona línia de treball, el resultat és, també, més que acceptable, tot i considerant les dimensions de la nostra organització i la nostra capacitat per a incidir socialment i de generar un estat d'opinió; així doncs, com a organització territorial, l'opinió pública ens ubica com a tercera força sindical de rellevància pública al País Valencià, malgrat que, amb estadístiques de representativitat en la mà, som la setena i amb una diferència abismal respecte de la primera i segona i malgrat l'obstinació patològica de determinats sectors polítics, judicials i sindicals per silenciar-nos i invisibilitzar-nos.

Aquest èxit s'ha aconseguit gràcies al treball de l'àrea de publicacions, a la implicació de diferents persones al manteniment de les xarxes socials i a la dedicació d'altres a la tasca de comunicació i generació d'opinió. Un treball que, acompanyat de l'acció sindical específica de cada sindicat i de la Intersindical Valenciana, ha permès la presència prou constant als mitjans de comunicació escrits i audiovisuals; una realitat de la qual podem estar satisfets. Així i tot, no podem descuidar aquest aspecte i perdre rellevància pública, raó per la qual és necessari fer un treball metòdic i continuat de formació de quadres sindicals: en aspectes sindicals, desenvolupament de capacitats comunicatives orals i escrites i aprofitament de xarxes socials; a més d'assegurar i millorar la coordinació dels diferents sindicats en aquesta tasca per aconseguir un efecte multiplicador.

No obstant, la qüestió, però, no és eixa. No ens podem conformar amb una visió autocomplaent de la nostra realitat sindical. El que ens hem de plantejar de cara al futur és si tenim la capacitat i la voluntat d'augmentar la nostra capacitat intrínseca de mobilització social, i la resposta ha de ser, necessàriament, que sí. Tenim la capacitat i la voluntat i, a més, és un deure que ens obliga respecte de les treballadores i treballadors valencianes i valencians (i per extensió al conjunt de la classe treballadora de l'estat i d'arreu del món). Un repte que assumirem en constituir la Intersindical Valenciana com un projecte d'organització sindical alternatiu, amb la vocació d'erigir-se en la referència sindical, nacional i genuïna, de les valencianes i valencians.

Seguidament, cal reflexionar sobre quines han de ser les línies de treball sindical que hem de prioritzar per tal de, efectivament, guanyar capacitat de mobilització social i, especialment, aquelles que es manifesten com una feblesa de la nostra organització, atès l'objectiu marcat. I, a més, ha de ser una reflexió col·lectiva de caire intern, doncs cap ajuda podem esperar de fora -tampoc la volem- i, per tant, els resultats dependran, únicament i exclusivament, del nostre treball.

Dels elements analitzats fins ara, es desprèn que, independentment, que el nostre treball sempre és millorable, el relativitzem vinculant-lo a una condició, que no per discreta deixa de ser transcendent: la dimensió de la nostra organització. Som, i així ho hem de reconèixer, una organització sindical, quantitativament, modesta, fins i tot en el nostre àmbit territorial, i aquesta condició limita, malgrat tots els esforços que puguem fer, la nostra capacitat d'incidir directament en els àmbits laborals i socials.

1 de esa movilización transversal bajo el paraguas de un marco  
2 reivindicativo de consenso y, por la otra, al trabajar para que nu-  
3 estra presencia en la movilización sea importante.

4 En cuanto a la primera de las líneas de trabajo planteadas,  
5 está fuera de duda que la Intersindical Valenciana proviene de  
6 una larga tradición de dinamización de los movimientos sociales,  
7 en que su función catalizadora se ha traducido en la participación  
8 directa en los grupos motores de multitud de plataformas en el  
9 ámbito del País Valenciano y en el Estado: Cimera Social, Totes  
10 Junes, Marchas de la Dignidad, No+Precariedad y, más recién-  
11 temente, el Plan de Choque Social; solo por citar las más rele-  
12 vantes. Por lo tanto, hay que concluir que, en este sentido, se ha  
13 hecho un gran trabajo y hay que continuar haciéndolo.

14 Respecto de la segunda línea de trabajo, el resultado es,  
15 también, más que aceptable, teniendo en cuenta las dimensi-  
16 ones de nuestra organización y nuestra capacidad para incidir  
17 socialmente y de generar un estado de opinión; así pues, como  
18 organización territorial, la opinión pública nos ubica como ter-  
19 cera fuerza sindical de relevancia pública en el País Valenciano,  
20 a pesar de que, con estadísticas de representatividad en la  
21 mano, somos la séptima y con una diferencia abismal respecto  
22 de la primera y segunda y a pesar de la obstinación patológi-  
23 ca de determinados sectores políticos, judiciales y sindicales  
24 para silenciarnos e invisibilizarnos.

25 Este éxito se ha conseguido gracias al trabajo del área de  
26 Publicaciones, a la implicación de diferentes personas en el  
27 mantenimiento de las redes sociales y a la dedicación de otras  
28 personas en la tarea de comunicación y generación de opinión.  
29 Un trabajo que, acompañado de la acción sindical específica de  
30 cada sindicato y de la Intersindical Valenciana, ha permitido la  
31 presencia constante en los medios de comunicación escritos y  
32 audiovisuales; una realidad de la cual podemos estar satisfac-  
33 hos. Aun así, no podemos descuidar este aspecto y perder rele-  
34 vancia pública, razón por la cual es necesario hacer un trabajo  
35 metódico y continuado de formación de cuadros sindicales: en  
36 aspectos sindicales, desarrollo de capacidades comunicativas  
37 orales y escritas y aprovechamiento de redes sociales; además  
38 de asegurar y mejorar la coordinación de los diferentes sindica-  
39 tos en esta tarea para conseguir un efecto multiplicador.

40 No obstante, la cuestión no es esa. No nos podemos confor-  
41 mar con una visión autocomplaciente de nuestra realidad sin-  
42 dical. Lo que tenemos que plantearnos de cara al futuro es si  
43 tenemos la capacidad y la voluntad de aumentar nuestra capa-  
44 cidad intrínseca de movilización social, y la respuesta tiene que  
45 ser, necesariamente, que sí. Tenemos la capacidad y la voluntad  
46 y, además, es un deber que nos obliga respecto de las trabaja-  
47 doras y trabajadores valencianos (y por extensión al conjunto  
48 de la clase trabajadora del Estado y de todo el mundo). Un reto  
49 que asumimos al constituir la Intersindical Valenciana como un  
50 proyecto de organización sindical alternativo, con la vocación  
51 de erigirse en la referencia sindical, nacional y genuïna, de las  
52 valencianas y valencianos.

53 Seguidamente, hay que reflexionar sobre cuáles tienen que  
54 ser las líneas de trabajo sindical que tenemos que priorizar  
55 para, efectivamente, ganar capacidad de movilización social y,  
56 especialmente, aquellas que se manifiestan como una debili-  
57 dad de nuestra organización, atendido el objetivo marcado. Y,  
58 además, tiene que ser una reflexión colectiva de cariz interno,  
59 ya que no podemos esperar ninguna ayuda externa -tampoco  
60 la queremos- y, por lo tanto, los resultados dependerán, única y  
61 exclusivamente, de nuestro trabajo.

62 De los elementos analizados hasta ahora, se desprende que,

S'imposa, per tant, la necessitat de reprendre el repte constitutiu de la Intersindical Valenciana i treballar per redimensionar la nostra organització de forma que es fonamenta sobre una base social sòlida i significativa, i ho hem de fer en incidir sobre sis fronts bàsics: el model sindical com a marc de la pràctica sindical, l'afiliació, la cohesió territorial, l'extensió a uns altres sectors d'activitat, la representativitat i l'acció sindical.

### 3. El model sindical com a marc de la pràctica sindical

De vegades és convenient fer la mirada enrere, reflexionar d'on venim i per quina raó; per a poder reorientar o, si s'escau, impulsar, novament, els fonaments que el 2002 ens portaren al Congrés Constituent de la Intersindical Valenciana. Aquell primer Congrés portava el lema de "Construïm l'alternativa"; una idea que també es repeteix al II Congrés (2004) amb el lema, "Projectem el futur, consolidem l'alternativa" i, fins i tot, en el III Congrés (2008) amb el lema, "Una alternativa de futur".

És clar que el que es pretenia era construir el fonament ideològic d'un model sindical alternatiu al model representat per les organitzacions sindicals institucionals, en un moment que el retrocés en drets laborals i socials de la classe treballadora era ja una evidència. Una realitat a la qual, els sindicats tradicionals no podien fer front per haver perdut el seu caire reivindicatiu, per desvincular-se de la participació dels treballadors i treballadores en el procés de presa de decisions i per renunciar a la mobilització com a eina de pressió; tot com a conseqüència d'haver-se convertit en un element més del sistema capitalista pel control de la classe treballadora. Una anàlisi que era compartida, en aquell moment, per molts treballadors i treballadores i que, el pas del temps, no sols ha confirmat com encertat sinó que, a més, encara continua plenament vigent.

Davant aquesta anàlisi, es va decidir apostar per un model sindical caracteritzat per ser unitari, de classe, nacional, sociopolític, autònom, democràtic, assembleari, reivindicatiu, confederal, internacionalista, plural, progressista, feminista i ecologista. Uns elements característics que havien de regir la pràctica sindical, tant de la Intersindical Valenciana, com dels sindicats que la integren.

Per altra banda, aquesta pràctica sindical havia de ser coherent amb els fins de la Intersindical Valenciana estatutàriament acordats i que imposen, a grans trets, la recerca de:

- La unitat de la classe treballadora.
- La consecució d'una societat sense classes basada en una nova ètica i en un nou model de desenvolupament humà.
- La defensa d'uns Serveis Públics de titularitat pública i gestionats democràticament, que actuen com a garants dels drets socials i superadors de les desigualtats socioeconòmiques.
- La defensa dels interessos econòmics i sociopolítics de les treballadores i treballadors.
- La consecució de lleis democràtiques que arreglen els drets conquerits i aprofundisquen en els drets i llibertats sindicals, laborals i sociopolítiques de la classe treballadora.
- L'establiment d'un Marc valencià de relacions laborals i de protecció social.
- La incorporació de la perspectiva de gènere a l'acció sindical quotidiana i la lluita contra la violència cap a les dones en qualsevol de les seues manifestacions.

independientemente, que nuestro trabajo siempre es mejorable, lo relativizamos vinculándolo a una condición, que no por discreta deja de ser trascendente: la dimensión de nuestra organización. Somos, y así lo tenemos que reconocer, una organización sindical, cuantitativamente, modesta, incluso en nuestro ámbito territorial, y esta condición limita, a pesar de todos los esfuerzos que podamos hacer, nuestra capacidad de incidir directamente en los ámbitos laborales y sociales.

Se impone, por lo tanto, la necesidad de retomar el reto constitutivo de la Intersindical Valenciana y trabajar para redimensionar nuestra organización de forma que se fundamente sobre una base social sólida y significativa, y lo tenemos que hacer al incidir sobre seis frentes básicos: el modelo sindical como marco de la práctica sindical, la afiliación, la cohesión territorial, la extensión a otros sectores de actividad, la representatividad y la acción sindical.

### 3. El modelo sindical como marco de la práctica sindical

A veces es conveniente echar la mirada atrás, reflexionar de dónde venimos y por qué razón; para poder reorientar o, si se terciara, impulsar, nuevamente, los cimientos que el 2002 nos llevaron al Congreso Constituyente de la Intersindical Valenciana. Aquel primer Congreso llevaba el lema de "Construïm l'alternativa"; una idea que también se repite en el II Congreso (2004) con el lema, "Projectem el futuro, consolidem l'alternativa" y, incluso, en el III Congreso (2008) con el lema, "Una alternativa de futur".

Está claro que lo que se pretendía era construir el cimiento ideológico de un modelo sindical alternativo al modelo representado por las organizaciones sindicales institucionales, en un momento en que el retroceso en derechos laborales y sociales de la clase trabajadora era ya una evidencia. Una realidad a la cual, los sindicatos tradicionales no podían hacer frente por haber perdido su cariz reivindicativo, por desvincularse de la participación de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de toma de decisiones y por renunciar a la movilización como herramienta de presión; todo como consecuencia de haberse convertido en un elemento más del sistema capitalista para el control de la clase trabajadora. Un análisis que era compartido, en aquel momento, por muchos trabajadores y trabajadoras y que, el paso del tiempo, no solo ha confirmado como acertado sino que, además, todavía continúa plenamente vigente.

Ante este análisis, se decidió apostar por un modelo sindical caracterizado para ser unitario, de clase, nacional, sociopolítico, autónomo, democrático, assembleario, reivindicativo, confederal, internacionalista, plural, progresista, feminista y ecologista. Unos elementos característicos que tenían que regir la pràctica sindical, tanto de la Intersindical Valenciana, como de los sindicatos que la integran.

Por otro lado, esta pràctica sindical tenía que ser coherente con los fines de la Intersindical Valenciana estatutariamente acordados y que imponen, a grandes rasgos, la búsqueda de:

- La unidad de la clase trabajadora.
- La consecució de una sociedad sin clases basada en una nueva ètica y en un nuevo modelo de desarrollo humano.
- La defensa de unos Servicios Públicos de titularidad pública y gestionados democràticament, que actúen como garantes de los derechos sociales y superadores de las desigualdades socioeconómicas.
- La defensa de los intereses económicos y sociopolíticos de las trabajadoras y trabajadores.
- La consecució de leyes democráticas que recojan los derechos conquistados y profundicen en los derechos y

- L'exercici de l'autodeterminació, és a dir el dret a decidir, dels diferents pobles de l'Estat espanyol.
- La plena normalització de l'ús del valencià. El valencià és la llengua pròpia de la Intersindical Valenciana, sense perjudici que en les comarques castellanoparlants el castellà també tinga aquesta consideració i la llibertat de qualsevol persona afiliada a expressar-se en la llengua que considere.
- El suport a polítiques ambientals basades en un desenvolupament sostenible i el suport a la lluita contra la degradació del medi natural i urbà.
- La igualtat de totes les persones, en rebutjar tot tipus de marginació, discriminació o segregació per qualsevol motiu.
- La consecució dels drets generals de la joventut i dels específics de la joventut treballadora.
- 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.
- 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.

Aquesta reflexió sobre els orígens de la Intersindical Valenciana no pretén ser una classe d'història sindical amb rivets d'enyorança d'èpoques passades; tot el contrari: el que es pretén és recordar que la pràctica sindical de la Intersindical Valenciana i dels sindicats que la integren és aquesta i no una altra. És la que defineixen les característiques i fins que, democràticament, hem acordat i que era tan vàlida el 2002 com ho és ara (i que, pel que sembla, no ens ha anat malament); així doncs, és un model que ha demostrat que no sols es capaç d'aglutinar les inquietuds de treballadors i treballadores sinó que, a més, ha permès que uns altres sindicats i col·lectius s'incorporen al projecte. Per tant, caldrà seguir aprofundint en aquesta pràctica sindical i no deixar-se arrossegar per determinades inèrcies d'altres sindicats que, moltes vegades venen associades, de facto, a un creixement ràpid.

#### 4. L'afiliació

Certament, des de 2016 fins ara, hem experimentat un creixement en l'afiliació d'un 40%, en passar de 15.000 a 21.000 afiliats i cal seguir en aquesta línia. No obstant això, tan important és el creixement quantitatiu de l'afiliació, com el qualitatiu: la implicació d'aquesta afiliació en l'activitat sindical de l'organització ha de ser un element fonamental.

En situacions de creixement ràpid de l'afiliació pot ser que moltes d'aquestes persones vinguen d'una cultura sindical que res té a veure amb la nostra. Estan acostumades a un sindicalisme en què les estructures sindicals estan allunyades de l'afiliació, en les quals no participen i el seu compromís amb l'organització passa, únicament, pel pagament de la quota a canvi de la prestació de serveis. Una cultura que cal canviar: no som un sindicat de serveis, no som un sindicat que es limita a resoldre problemes individuals, sinó que anem més enllà. Som un sindicat que, sense perjudici del nostre deure d'ajudar els treballadors i treballadores en els seus problemes quotidians, aspira a solucions col·lectives des d'una perspectiva de classe i, en aquesta tasca, és fonamental el paper d'una afiliació co-neixedora de la nostra pràctica sindical i compromesa amb el

libertades sindicals, laborales y sociopolíticas de la clase trabajadora.

- El establecimiento de un Marco valenciano de relaciones laborales y de protección social.
- La incorporación de la perspectiva de género a la acción sindical cotidiana y la lucha contra la violencia hacia las mujeres en cualquier de sus manifestaciones.
- El ejercicio de la autodeterminación, es decir el derecho a decidir, de los diferentes pueblos del Estado español.
- La plena normalización del uso del valenciano. El valenciano es la lengua propia de la Intersindical Valenciana, sin perjuicio que en las comarcas castellanohablantes el castellano también tenga esta consideración y la libertad de cualquier persona afiliada a expresarse en la lengua que considere.
- El apoyo a políticas ambientales basadas en un desarrollo sostenible y el apoyo a la lucha contra la degradación del medio natural y urbano.
- La igualdad de todas las personas, al rechazar todo tipo de marginación, discriminación o segregación por cualquier motivo.
- La consecución de los derechos generales de la juventud y de los específicos de la juventud trabajadora.
- 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.
- 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.

Esta reflexión sobre los orígenes de la Intersindical Valenciana no pretende ser una clase de historia sindical con ribetes de añoranza de épocas pasadas; todo el contrario: lo que se pretende es recordar que la práctica sindical de la Intersindical Valenciana y de los sindicatos que la integran es esta y no otra. Es la que definen las características y fines que, democráticamente, hemos acordado y que era tan válida el 2002 como lo es ahora (y que, al parecer, no nos ha ido mal); así pues, es un modelo que ha demostrado que no solo es capaz de aglutinar las inquietudes de trabajadores y trabajadoras sino que, además, ha permitido que otros sindicatos y colectivos se incorporen al proyecto. Por lo tanto, habrá que seguir profundizando en esta práctica sindical y no dejarse arrastrar por determinadas inercias de otros sindicatos que, muchas veces vienen asociadas, de facto, a un crecimiento rápido.

#### 4. La afiliación

Ciertamente, desde 2016 hasta ahora, hemos experimentado un crecimiento en la afiliación de un 40%, al pasar de 15.000 a 21.000 afiliados y hay que seguir en esta línea. Sin embargo, tan importante es el crecimiento cuantitativo de la afiliación, como el cualitativo: la implicación de esta afiliación en la actividad sindical de la organización tiene que ser un elemento fundamental.

En situaciones de crecimiento rápido de la afiliación puede ser que muchas de estas personas provengan de una cultura sindical que nada tiene que ver con la nuestra. Están acostumbradas a un sindicalismo en que las estructuras sindicales están alejadas de la afiliación, en las cuales no participan y su compromiso con la organización pasa, únicamente, por el pago de la cuota a cambio de la prestación de servicios. Una cultura

seu desenvolupament.

Així, és responsabilitat dels òrgans de direcció de la Intersindical Valenciana, dels sindicats confederats, cadascú en el seu àmbit competencial, així com dels i les permanents, promoure aquest canvi de cultura sindical, en facilitar a l'afiliació la informació necessària sobre la problemàtica sindical d'actualitat per tal que tothom puga conformar un criteri propi i, sobretot, promoure la participació en el procés de presa de decisions de forma que totes les persones se senten com a part integrant i activa de l'organització. Una responsabilitat que no només recau sobre els àmbits específics i sectorials de cada sindicat, sinó també sobre aquelles qüestions de caire transversal que afecten el conjunt de la Intersindical Valenciana.

Perquè només amb una afiliació ampla i compromesa amb l'activitat sindical podem garantir una resposta positiva a les convocatòries de mobilització, tant per la seua participació directa, com pel paper de transmissió dels nostres posicionaments sindicals en la recerca de sinèrgies en els seus entorns laborals quotidians i, possiblement, d'altres, en què no tenim, hui per hui, capacitat d'incidir amb els mitjans de què disposem. L'afiliació és l'eina més valuosa amb què comptem per tal de dur endavant l'acció sindical; més que la mateixa estructura sindical.

### 5. La cohesió territorial

Si l'ampliació de la base social és important per tal d'incrementar la nostra capacitat de convocatòria i d'incidència en l'opinió pública, no ho és menys que l'acció de la Intersindical Valenciana, com a Confederació, arribe i estiga present a tots els pobles i comarques del País Valencià, de manera que supere una certa tendència actual a concentrar-la a les grans ciutats. És a dir, hem de cohesionar i vertebrar sindicalment tot el territori per a acostar el sindicat a la realitat de cadascuna de les comarques.

A aquests efectes, els Estatuts preveuen que, per a 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 i que la seua constitució i funcionament seran ratificats pel Consell Confederal.

Doncs bé, ha arribat l'hora de posar en funcionament aquestes estructures; una tasca, en la qual s'han d'implicar els i les permanents dels sindicats confederats, els delegats i delegades sindicals i l'afiliació de cada comarca. L'objectiu és que aquest òrgan puga servir de nexa d'unió entre el Secretariat de la Intersindical Valenciana i la comarca, de manera que es facilite el coneixement de les decisions i iniciatives d'aquest a les persones que representen els diferents sindicats confederats a cada comarca i, en sentit invers, que el Secretariat puga ser coneixedor de la seua realitat laboral, social, econòmica i política. Així, i només així, es pot garantir l'elaboració de plans d'acció sindical comarcal que, des del respecte a la sobirania de cada sindicat per a decidir les seues estratègies sindicals en el seu àmbit específic, asseguruen la presència i l'extensió de la Intersindical i els seus sindicats a tot el territori.

### 6. L'extensió dels sectors d'activitat

Al IV Congrés de la Intersindical Valenciana el 2012, ja apostàrem per orientar l'extensió de l'organització més enllà del sector públic i ho ratificàrem en el V Congrés de 2016 amb el lema "Creixent". Una aposta que, malgrat la incorporació de

1 que hay que cambiar: no somos un sindicato de servicios, no  
2 somos un sindicato que se limita a resolver problemas indivi-  
3 duales, sino que vayamos más allá. Somos un sindicato que,  
4 sin perjuicio de nuestro deber de ayudar a los trabajadores y  
5 trabajadoras en sus problemas cotidianos, aspira a soluciones  
6 colectivas desde una perspectiva de clase y, en esta tarea, es  
7 fundamental el papel de una afiliación concedora de nuestra  
8 práctica sindical y comprometida con su desarrollo.

9 Así, es responsabilidad de los órganos de dirección de la  
10 Intersindical Valenciana, de los sindicatos confederados, cada  
11 cual en su ámbito competencial, así como de los y las perma-  
12 nentes, promover este cambio de cultura sindical, al facilitar  
13 a la afiliación la información necesaria sobre la problemática  
14 sindical de actualidad para que todo el mundo pueda conformar  
15 un criterio propio y, sobre todo, promover la participación  
16 en el proceso de toma de decisiones de forma que todas las  
17 personas se sientan como parte integrante y activa de la orga-  
18 nización. Una responsabilidad que no solo recae sobre los ám-  
19 bitos específicos y sectoriales de cada sindicato, sino también  
20 sobre aquellas cuestiones de cariz transversal que afectan el  
21 conjunto de la Intersindical Valenciana.

22 Porque solo con una afiliación amplia y comprometida con  
23 la actividad sindical podremos garantizar una respuesta posi-  
24 tiva a las convocatorias de movilización, tanto por su participa-  
25 ción directa, como por el papel de transmisión de nuestros po-  
26 sicionamientos sindicales en la búsqueda de sinergias en sus  
27 entornos laborales cotidianos y, posiblemente, otros, en que no  
28 tenemos, hoy por hoy, capacidad de incidir con los medios de  
29 los que disponemos. La afiliación es la herramienta más valio-  
30 sa con la que contamos para llevar adelante la acción sindical;  
31 más que la misma estructura sindical.

### 5. La cohesión territorial

32 Si la ampliación de la base social es importante para incrementar  
33 nuestra capacidad de convocatoria y de incidencia en la opinión  
34 pública, no lo es menos que la acción de la Intersindical Valenciana,  
35 como Confederación, llegue y esté presente en todos los pue-  
36 blos y comarcas del País Valenciano, de forma que supere cierta  
37 tendencia actual a concentrarla en las grandes ciudades. Es decir,  
38 tenemos que cohesionar y vertebrar sindicalmente todo el ter-  
39 ritorio para acercar el sindicato a la realidad de cada una de las  
40 comarcas.

41 A estos efectos, los Estatutos prevén que, para coordinar y opti-  
42 mizar la política sindical y sociopolítica de la Intersindical Valenciana,  
43 se podrán constituir coordinadoras intersindicales de ámbito  
44 local, comarcal o intercomarcal que agrupen todos los sindicatos  
45 con implantación en ese ámbito territorial y que su constitución y  
46 funcionamiento serán ratificados por el Consejo Confederal.

47 Pues bien, ha llegado la hora de poner en funcionamiento estas  
48 estructuras; una tarea, en la cual se tienen que implicar los y  
49 las permanentes de los sindicatos confederados, los delegados y  
50 delegadas sindicales y la afiliación de cada comarca. El objetivo es  
51 que este órgano pueda servir de nexo de unión entre el Secreta-  
52 riado de la Intersindical Valenciana y la comarca, de forma que se  
53 facilite el conocimiento de las decisiones e iniciativas de este a las  
54 personas que representan los diferentes sindicatos confederados  
55 en cada comarca y, en sentido inverso, que el Secretariado pueda  
56 ser conocedor de su realidad laboral, social, económica y política.  
57 Así, y solo así, se puede garantizar la elaboración de planes de  
58 acción sindical comarcal que, desde el respecto a la soberanía de  
59 cada sindicato para decidir sus estrategias sindicales en su ámbito  
60 específico, aseguren la presencia y la extensión de la Intersindical  
61  
62

nous sindicats i de col·lectius de treballadors i treballadores a la Confederació, a l'hora de la veritat, ha obtingut uns resultats tímids.

Si abans parlàvem que el nombre de l'afiliació s'havia incrementat en un 40% als darrers quatre anys, no podem dir el mateix del nombre de delegats i delegades de personal, comitè d'empresa i juntes de personal que representen a Intersindical Valenciana en els diferents sectors d'activitat. Des de 2016 fins el 31 de desembre de 2020 hem passat d'acreditar 580 delegats i delegades a 659; la qual cosa representa un augment del 13'6%. Unes dades que no són equiparables amb les mostrades sobre l'evolució de l'afiliació i que, en cap cas, poden considerar-se concordants amb el treball realitzat.

L'explicació d'aquesta discordança és ben senzilla: la nostra afiliació és majoritàriament del sector públic i, per molt aclaparadora que siga en aquest àmbit, la translació a l'obtenció d'un major nombre de delegats i delegades a unes eleccions sindicals, no és una relació directa i proporcional. Com sabem, el conjunt de delegats i delegades del sector públic té uns límits màxims: tant en valor absolut, com per la capacitat d'incrementar-los per part dels sindicats de l'àrea pública, ja que, a alguns sectors públics, com l'ensenyament, s'ha arribat a un sostre en la representació que és difícil superar i, en qualsevol cas, les oscil·lacions seran poc significatives a efectes del còmput global de delegats i delegades.

És il·lustratiu d'açò que diem saber que, per un costat, en el sector públic es trien un total de 2.558 delegats i delegades al País Valencià, mentre que en el sector privat es trien 25.880 i, per altre costat, que als darrers quatre anys la nostra representació al sector funcional ha passat de 296 delegats i delegades en 2016 a 302, a 31 de desembre de 2020; és a dir, hem guanyat 6 delegats i delegades, mentre que en el sector privat, per aquest mateix període, hem passat de 284 delegats i delegades a 357, guanyant 73 delegats i delegades.

Unes dades que ens orienten sobre per on ha d'anar l'extensió de la Confederació i que, bàsicament, s'ha de centrar en el sector privat per una qüestió quantitativa i sense que això supose abandonar el sector públic o renunciar a créixer en determinats àmbits sectorials o laborals de la funció pública, com després tindrem ocasió de analitzar.

El problema rau en que en el sector privat els crèdits horaris derivats de la presència en els comitès d'empresa o dels delegats i delegades de les seccions sindicals són consumits en l'acció sindical pròpia de l'empresa i difícilment poden generar un excedent que es puga destinar a un treball d'extensió de caire general. Per altra banda, els crèdits horaris del sector públic s'han vist reduïts de forma substancial, després de la nostra exclusió de la Mesa General de Negociació de personal funcionari, estatutari i laboral i, en conseqüència, tampoc es pot destinar una part a reforçar l'activitat sindical en el sector privat; és més, hi ha determinades circumstàncies que recomanen centrar els recursos disponibles en el mateix sector públic.

Per tant, si apostem per un creixement més acusat en el sector privat, més enllà d'una mera declaració d'intencions, no ho podem fiar, com fins ara, només a la col·laboració ocasional dels diferents sindicats i als contactes derivats des de l'afiliació, que malgrat donar els seus fruits, es mostra insuficient; sinó que hem de procurar garantir un treball d'extensió i consolidació més continu i exhaustiu, sobre la base de destinar persones en dedicació exclusiva. En aquest moment hi ha a València dues persones en aquestes condicions que, com és

y sus sindicatos en todo el territorio.

## 6. La extensión de los sectores de actividad

En el IV Congreso de la Intersindical Valenciana en 2012, ya apostamos por orientar la extensión de la organización más allá del sector público y lo ratificamos en el V Congreso de 2016 con el lema "Creixent". Una apuesta que, a pesar de la incorporación de nuevos sindicatos y de colectivos de trabajadoras y trabajadoras a la Confederación, a la hora de la verdad, ha obtenido unos resultados tímidos.

Si antes hablábamos que la afiliación se había incrementado en un 40% en los últimos cuatro años, no podemos decir el mismo del número de delegados y delegadas de personal, comité de empresa y juntas de personal que representan a Intersindical Valenciana en los diferentes sectores de actividad. Desde 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020 hemos pasado de acreditar 580 delegados y delegadas a 659; lo cual representa un aumento del 13'6%. Unos datos que no son equiparables con las mostradas sobre la evolución de la afiliación y que, en ningún caso, pueden considerarse concordantes con el trabajo realizado.

La explicación de esta discordancia es muy sencilla: nuestra afiliación es mayoritariamente del sector público y, por muy agobiante que sea en este ámbito, la traslación a la obtención de un mayor número de delegados y delegadas a unas elecciones sindicales, no es una relación directa y proporcional. Como sabemos, el conjunto de delegados y delegadas del sector público tiene unos límites máximos: tanto en valor absoluto, como por la capacidad de incrementarlos por parte de los sindicatos del área pública, puesto que, en algunos sectores públicos, como la enseñanza, se ha llegado a un techo en la representación que es difícil superar y, en cualquier caso, las oscilaciones serán poco significativas a efectos del cómputo global de delegados y delegadas.

Es ilustrativo de esto que decimos saber que, por un lado, en el sector público se eligen un total de 2.558 delegados y delegadas al País Valenciano, mientras que en el sector privado se eligen 25.880 y, por otro lado, que en los últimos cuatro años nuestra representación en el sector funcional ha pasado de 296 delegados y delegadas en 2016 a 302, a 31 de diciembre de 2020; es decir, hemos ganado 6 delegados y delegadas, mientras que en el sector privado, por este mismo periodo, hemos pasado de 284 delegados y delegadas a 357, ganando 73 delegados y delegadas.

Unos datos que nos orientan sobre hacia dónde tiene que ir la extensión de la Confederación y que, básicamente, se tiene que centrar en el sector privado por una cuestión cuantitativa, sin que esto suponga abandonar el sector público o renunciar a crecer en determinados ámbitos sectoriales o laborales de la función pública, como después tendremos ocasión de analizar.

El problema estriba en que en el sector privado los créditos horarios derivados de la presencia en los comités de empresa o de los delegados y delegadas de las secciones sindicales son consumidos en la acción sindical propia de la empresa y difícilmente pueden generar un excedente que se pueda destinar a un trabajo de extensión de cariz general. Por otro lado, los créditos horarios del sector público se han visto reducidos de forma sustancial, después de nuestra exclusión de la Mesa General de Negociación de personal funcionari, estatutari i laboral y, en consecuencia, tampoco se puede destinar una parte a reforzar la actividad sindical en el sector privado; es más, hay determinadas circunstancias que recomiendan centrar los

de suposar, no donen a l'abast amb la ingent quantitat de feina que genera el sector; per tant, es tractaria de contractar més persones, sempre i quan la comissió de finances resolga la modalitat de finançament de la despesa i garantisca la suficiència financera.

## 7. La representativitat

La nostra capacitat d'incidir socialment està directament vinculada, des d'un punt de vista pragmàtic, a la capacitat de participar directament en els àmbits formals de negociació col·lectiva i participació institucional, perquè per a l'afiliació i per a la classe treballadora en general, tan important és tindre un discurs i una pràctica sindical reivindicativa i coherent amb els interessos que defensem, com l'obtenció de resultats o, almenys, la capacitat d'influir en els mateixos.

La possibilitat que Intersindical Valenciana pugua intervenir en els àmbits de negociació col·lectiva i participació institucional està vinculada al concepte legal de representativitat. Un concepte establert i desenvolupat per la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS) de 1986, mitjançant el qual, en funció del percentatge de delegats i delegades, sectorials o totals, obtingut en les eleccions sindicals, atorga a cada organització una representativitat i unes atribucions respecte de la negociació col·lectiva i la participació institucional.

El problema és que aquest repartiment d'atribucions ni és democràtic ni plural i no representa la voluntat dels treballadors i treballadores manifestada en les urnes. És un repartiment orientat, sense cap pudor, a assegurar l'hegemonia de les grans organitzacions sindicals de l'època de la transició. És més, quan aquesta hegemonia s'ha vist compromesa per noves organitzacions sindicals emergents, com és el nostre cas, s'han introduït canvis legals per a entrebancar, encara més, el seu accés a aquests àmbits o, si no, sempre ha estat la justícia per a reinterpretar la norma fent-la més restrictiva si cal.

La qüestió és que per a Intersindical Valenciana mai ha estat fàcil accedir als àmbits de negociació col·lectiva i participació institucional i, quan ho hem aconseguit, el TS ha reinterpretat la pràctica consuetudinària per tal de deixar-nos fora. Són exemples recents i aclaparadors: la nostra exclusió de la Mesa General de Negociació de personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), l'ostracisme de la Mesa General de negociació de personal funcionari i estatutari (MGN II), en la qual som majoritaris, i, com no, el vergonyós veto a què hem estat sotmesos a tots els fòrums de diàleg creats pel Govern del Botànic, tant si es tracta de finançament, de la reconstrucció, com de qualsevol altre tema.

Davant aquest panorama s'ha intentat, per una banda, la negociació política amb el partits del Botànic per facilitar la nostra participació, així com la reforma de les normes legals per fer-les més plurals i el resultat sempre ha estat infructuós i, per altra banda, dissortadament, la via judicial també està exhaurida perquè el TC confirma la jurisprudència del TS excloent-nos de la MGN I en no admetre l'empara constitucional. Així i tot, no hem renunciat a la via judicial i s'intentarà capgirar la jurisprudència del TS posant en escena aspectes que, probablement, aquest tribunal no ha tingut en consideració a l'hora d'interpretar la norma.

Amb aquest estat de coses només ens queden dues opcions: resagnar-nos o plantar cara i lluitar per guanyar-nos aquest espai de negociació col·lectiva i participació institucional pels nostres propis mèrits. És clar que el verb "resagnar" no existeix en el nostre diccionari i hem d'optar per la lluita.

recursos disponibles en el mismo sector público.

Por lo tanto, si apostamos por un crecimiento más acusado en el sector privado, más allá de una mera declaración de intenciones, no lo podemos fiar, como hasta ahora, solo a la colaboración ocasional de los diferentes sindicatos y a los contactos derivados desde la afiliación, que a pesar de dar sus frutos, se muestra insuficiente; sino que tenemos que procurar garantizar un trabajo de extensión y consolidación más continuo y exhaustivo, en base a destinar personas en dedicación exclusiva. En este momento hay en València dos personas en estas condiciones que, como es de suponer, no dan al alcance con la ingente cantidad de trabajo que genera el sector; por lo tanto, se trataría de contratar más personas, siempre y cuando la comisión de finanzas resuelva la modalidad de financiación del gasto y garantice la suficiencia financiera.

## 7. La representatividad

Nuestra capacidad de incidir socialmente está directamente vinculada, desde un punto de vista pragmático, a la capacidad de participar directamente en los ámbitos formales de negociación colectiva y participación institucional, porque para la afiliación y para la clase trabajadora en general, tan importante es tener un discurso y una práctica sindical reivindicativa y coherente con los intereses que defendemos, como la obtención de resultados o, al menos, la capacidad de influir en los mismos.

La posibilidad que Intersindical Valenciana pueda intervenir en los ámbitos de negociación colectiva y participación institucional está vinculada al concepto legal de representatividad. Un concepto establecido y desarrollado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1986, mediante el cual, en función del porcentaje de delegados y delegadas, sectoriales o totales, obtenido en las elecciones sindicales, otorga a cada organización una representatividad y unas atribuciones respecto de la negociación colectiva y la participación institucional.

El problema es que este reparto de atribuciones ni es democrático ni plural y no representa la voluntad de los trabajadores y trabajadoras manifestada en las urnas. Es un reparto orientado, sin ninguna pudor, a asegurar la hegemonía de las grandes organizaciones sindicales de la época de la transición. Es más, cuando esta hegemonía se ha visto comprometida por nuevas organizaciones sindicales emergentes, como es nuestro caso, se han introducido cambios legales para obstaculizar, todavía más, su acceso en estos ámbitos o, si no, siempre ha aparecido la justicia para reinterpretar la norma haciéndola más restrictiva si hace falta.

La cuestión es que para Intersindical Valenciana nunca ha estado fàcil acceder a los ámbitos de negociación colectiva y participación institucional y, cuando lo hemos conseguido, el TS ha reinterpretado la pràctica consuetudinària para dejarnos fuera. Son ejemplos recientes y agobiantes: nuestra exclusión de la Mesa General de Negociación de personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), el ostracismo de la Mesa General de negociación de personal funcionario y estatutario (MGN II), en la cual somos mayoritarios, y, cómo no, el vergonzoso veto a que hemos sido sometidos en todos los foros de diálogo creados por el Gobierno del Botánico, tanto si se trata de financiación, de la reconstrucción, como de cualquier otro tema.

Ante este panorama se ha intentado, por un lado, la negociación política con el partits del Botànic para facilitar nuestra participació, así como la reforma de las normas legals para hacerlas más plurales y el resultado siempre ha estado infructuoso y, por otro lado, desgraciadamente, la vía judicial



La lluita per guanyar representativitat i capacitat d'intervenció formal perquè d'aquesta depèn que fem arribar la nostra veu, la de la nostra afiliació i la de la classe treballadora que no es veu representada pel sindicalisme tradicional en els espais institucionals. Ara bé, el camí és diferent i paral·lel, si parlem de negociació col·lectiva o si ho fem de participació institucional.

### 7.1. La negociació col·lectiva

La LOLS estableix el requisit d'acreditar un mínim d'un 10% de les delegades i delegats electes a les eleccions sindicals d'un àmbit territorial i laboral concret per a accedir als òrgans de negociació col·lectiva que són, a grans trets, els comitès d'empresa per a personal laboral i les meses de negociació pel personal funcionari. A més, i aquest és un punt important, els sindicats que tenen la condició de més representatius d'àmbit estatal o de comunitat autònoma accedeixen a qualsevol àmbit de negociació col·lectiva pel simple fet de ser-ho.

En l'àmbit del personal laboral, i per ser més específics, en el sector privat -a les administracions públiques també hi ha personal laboral-, la nostra representativitat ens permet, en el millor dels casos, estar presents en els comitès d'empresa específics i participar en la negociació del seu conveni col·lectiu concret; també, de forma excepcional, en algun conveni sectorial. No obstant això, no deixa de ser una participació testimonial i, per tant, és vital que treballem pels objectius marcats en l'apartat anterior, si més no, en apostar per la prevalença dels convenis col·lectius sectorials sobre els d'empresa.

En el sector públic, la negociació col·lectiva s'articula mitjançant meses de negociació estatals que inclouen totes les administracions i, com a segon graó i en paral·lel, les corresponents a les administracions autonòmiques i locals. Tradicionalment Intersindical Valenciana ha estat present en la Mesa General de Negociació del personal de la Generalitat i en aquelles entitats locals en què hem acreditat un 10 % dels delegats i delegades electes; aquesta realitat, però, ha canviat, perquè una sentència del TS exigeix que aquest 10% no siga sobre el total de delegats i delegades, sinó un 10% en personal funcionari i un 10% en personal laboral, raó per la qual hem estat exclosos d'aquestes meses generals, malgrat tindre, en moltes ocasions, una representativitat que supera amb escreix eixe 10%, limitat, això sí, a una única classe de personal.

Aquesta nova situació ens obliga a reforçar la nostra acció sindical en l'àmbit del personal laboral públic, per a poder garantir que a les properes eleccions sindicals recuperem la presència en les meses generals de negociació. En l'administració local, la casuística és molt diversa i és impossible abordar la qüestió més enllà de les línies generals; en l'administració autonòmica, però, sí que podem fer una anàlisi més acurada.

La Intersindical Valenciana en l'àmbit del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat té, ara mateix, una representativitat global d'un 17'21% que obeeix, quasi exclusivament, als delegats i delegades de personal funcionari i estatutari i és la raó que justifica la nostra exclusió de la MGN I. Per a accedir de nou a aquesta mesa, en el nou marc de representativitat definit pel TS, necessitem obtenir a les properes eleccions sindicals un mínim de setze delegats i delegades entre el personal laboral (en tenim un) i això implica augmentar el treball, especialment, amb el personal laboral de l'Administració del Consell en què es trien un total de 53 delegats i delegades i amb el personal en formació d'institucions sanitàries amb un total de 57 delegats i delegades. Per últim, també està el col·

també està agotada porque el TC confirma la jurisprudencia del TS excluyéndonos de la MGN I al no admitir el amparo constitucional. Aun así, no hemos renunciado a la vía judicial y se intentará cambiar la jurisprudencia del TS poniendo en escena aspectos que, probablemente, este tribunal no ha tenido en consideración en la hora de interpretar la norma.

Con este estado de cosas solo nos quedan dos opciones: resignarnos o hacer frente y luchar para ganarnos este espacio de negociación colectiva y participación institucional por nuestros propios méritos. Está claro que el verbo "resignar" no existe en nuestro diccionario y tenemos que optar por la lucha. La lucha para ganar representatividad y capacidad de intervención formal porque de esta depende que hacemos llegar nuestra voz, la de nuestra afiliación y la de la clase trabajadora que no se ve representada por el sindicalismo tradicional en los espacios institucionales. Ahora bien, el camino es diferente y paralelo, si hablamos de negociación colectiva o si lo hacemos de participación institucional.

### 7.1. La negociación colectiva

La LOLS establece el requisito de acreditar un mínimo de un 10% de las delegadas y delegados electos en las elecciones sindicales de un ámbito territorial y laboral concreto para acceder a los órganos de negociación colectiva que son, a grandes rasgos, los comités de empresa para personal laboral y las mesas de negociación por el personal funcionario. Además, y este es un punto importante, los sindicatos que tienen la condición de más representativos de ámbito estatal o de comunidad autónoma acceden a cualquier ámbito de negociación colectiva por el simple hecho de serlo.

En el ámbito del personal laboral, y para ser más específicos, en el sector privado -a las administraciones públicas también personal laboral-, nuestra representatividad nos permite, en el mejor de los casos, estar presentes en los comités de empresa específicos y participar en la negociación de su convenio colectivo concreto; también, de forma excepcional, en algún convenio sectorial. Sin embargo, no deja de ser una participación testimonial y, por lo tanto, es vital que trabajemos por los objetivos marcados en el apartado anterior, cuando menos, al apostar por la prevalencia de los convenios colectivos sectoriales sobre los de empresa.

En el sector público, la negociación colectiva se articula mediante mesas de negociación estatales que incluyen a todas las administraciones y, como segundo escalón y en paralelo, las correspondientes a las administraciones autonómicas y locales. Tradicionalmente Intersindical Valenciana ha estado presente en la Mesa General de Negociación del personal de la Generalitat y en aquellas entidades locales en que hemos acreditado un 10% de los delegados y delegadas electas; pero esta realidad ha cambiado, porque una sentencia del TS exige que este 10% no sea sobre el total de delegados y delegadas, sino un 10% en personal funcionario y un 10% en personal laboral, razón por la cual hemos sido excluidos de estas mesas generales, a pesar de tener, en muchas ocasiones, una representatividad que supera con creces ese 10%, limitado, eso sí, a una única clase de personal.

Esta nueva situación nos obliga a reforzar nuestra acción sindical en el ámbito del personal laboral público, para poder garantizar que a las próximas elecciones sindicales recuperamos la presencia en las mesas generales de negociación. En la administración local, la casuística es muy diversa y es imposible abordar la cuestión más allá de las líneas generales; en

lectiu de professors i professores de religió amb 43 delegats i delegades en joc, però clar, hi ha una certa incompatibilitat respecte del model d'escola pública que converteix aquest col·lectiu en un erm electoral.

Doncs bé, aquest esforç sindical ha de partir, especialment, dels sindicats implicats, amb el handicap que els recursos disponibles són els que hi ha, sense que es puguin destinar més permanents a aquesta tasca. No obstant, això no implica que la resta de sindicats de l'àrea pública i de la Confederació es desentenga de participar i col·laborar en aquesta tasca, doncs l'objectiu és comú i en interès de totes i tots.

Per altra banda, amb independència de la MGN I, i amb l'objectiu de guanyar representativitat global, cal també que incidim en incrementar-la en els àmbits de sanitat, justícia i funció pública en què tenim una representativitat del 10.63%, 13.85% i 16.90% respectivament; així com en les administracions locals, en les quals, malgrat haver-se experimentat un fort augment que ens situa per sobre del 10% (per confirmar), cal continuar amb la política d'implantació en el conjunt dels ajuntaments.

## 7.2. La participació institucional

La participació institucional és el procediment pel qual les Administracions Públiques, mitjançant la constitució de comissions, fòrums o meses de diàleg, pacta les grans línies polítiques amb els interlocutors socials. És el que s'anomena "concertació" i afecta a una pluralitat de temes que, superant el marc estrictament laboral, tenen incidència directa sobre el model social.

En aquest sentit, tenim un bon exemple recent amb la constitució de la Mesa pel Diàleg Social, constituïda pel Govern del Botànic per a abordar l'eixida de la crisi per la covid-19 que, al seu torn, s'ha desplegat en diferents meses d'àmbit sectorial específic i grups de treball per a desenvolupar aspectes com polítiques públiques, economia, recuperació social i polítiques verdes. En aquest cas concret, la Mesa estava constituïda per la Generalitat i la CEV, UGT i CCOO com a interlocutors socials, independentment que s'haja convidat a manifestar la seua opinió a altres entitats socials. En qualsevol cas, però, totes les meses i grups de treball tenen un element comú: l'exclusió imperativa de la Intersindical Valenciana, que no ha estat convidada, ni tan sols, a manifestar la seua opinió.

Doncs bé, l'accés sindical als àmbits de participació institucional té molt a veure amb la representativitat i amb els preceptes de la LOLS. Segons aquesta llei, tenen capacitat d'interlocució social plena amb les administracions públiques els sindicats que tenen la condició de majoritaris a nivell estatal, els que tenen la condició de més representatius de comunitat autònoma només en el seu àmbit territorial i, finalment, els que tenen una representativitat superior al 10% en un determinat àmbit sectorial o territorial, només per a qüestions relatives a aquest àmbit.

Si Intersindical Valenciana vol accedir a la participació institucional ha de situar-se necessàriament, en una de les dues primeres opcions, ja que la tercera no es produeix a la pràctica i, en qualsevol cas, és una intervenció molt limitada. Per tal de ser una organització sindical representativa a nivell estatal es requereix una representativitat superior al 10% dels delegats i delegades electes en el conjunt de sectors i territoris que integren l'estat i, per ser organització sindical més representativa de comunitat autònoma, calen un mínim de 1.500 delegats i delegades i el 15% de la representativitat total del territori autònic.

la administració autonòmica, però, sí que podem fer un anàlisi més cuidadoso.

La Intersindical Valenciana en el àmbit del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat té, ara mateix, una representativitat global de un 17'21% que obedeix, quasi exclusivament, a los delegados y delegadas de personal funcionario y estatutario y es la razón que justifica nuestra exclusión de la MGN I. Para acceder de nuevo a esta mesa, en el nuevo marco de representatividad definido por el TS, necesitamos obtener a las próximas elecciones sindicales un mínimo de dieciséis delegados y delegadas entre el personal laboral (tenemos uno) y esto implica aumentar el trabajo, especialmente, con el personal laboral de la Administración del Consell en el cual se eligen un total de 53 delegados y delegadas y con el personal en formación de instituciones sanitarias con un total de 57 delegados y delegadas. Por último, también está el colectivo de profesores y profesoras de religión con 43 delegados y delegadas en juego, pero claro, hay cierta incompatibilidad respecto del modelo de escuela pública que convierte este colectivo en un páramo electoral.

Pues bien, este esfuerzo sindical tiene que partir, especialmente, de los sindicatos implicados, con el hándicap que los recursos disponibles son los que hay, sin que se puedan destinar más permanentes a esta tarea. No obstante, esto no implica que el resto de sindicatos del área pública y de la Confederación se desentienda de participar y colaborar en esta tarea, ya que el objetivo es común y en interés de todas y todos.

Por otro lado, con independencia de la MGN I, y con el objetivo de ganar representatividad global, hace falta también que incidamos en incrementarla en los ámbitos de sanidad, justicia y función pública en los que tenemos una representatividad del 10.63%, 13.85% y 16.90% respectivamente; así como en las administraciones locales, en las cuales, a pesar de haberse experimentado un fuerte aumento que nos sitúa por encima del 10% (por confirmar), hay que continuar con la política de implantación en el conjunto de los ayuntamientos.

## 7.2. La participación institucional

La participación institucional es el procedimiento por el cual las Administraciones Públicas, mediante la constitución de comisiones, foros o mesas de diálogo, pacta las grandes líneas políticas con los interlocutores sociales. Es lo que se denomina "concertación" y afecta a una pluralidad de temas que, superando el marco estrictamente laboral, tienen incidencia directa sobre el modelo social.

En este sentido, tenemos un buen ejemplo reciente con la constitución de la Mesa por el Diálogo Social, constituída por el Gobierno del Botánico para abordar la salida de la crisis por la covid-19 que, a su vez, se ha desplegado en diferentes mesas de ámbito sectorial específico y grupos de trabajo para desarrollar aspectos como políticas públicas, economía, recuperación social y políticas verdes. En este caso concreto, la Mesa estaba constituída por la Generalitat y la CEV, UGT y CCOO como interlocutores sociales, independientemente de que se haya invitado a manifestar su opinión a otras entidades sociales. Todas estas mesas y grupos de trabajo tienen un elemento común: la exclusión imperativa de la Intersindical Valenciana, que no ha sido invitada, ni siquiera, a manifestar su opinión.

Pues bien, el acceso sindical a los ámbitos de participación institucional tiene mucho que ver con la representatividad y con los preceptos de la LOLS. Según esta ley, tienen capacidad de interlocució social plena con las administraciones públi-

La primera d'elles seria una opció més concordant amb el caràcter estatal de la Confederació Intersindical; el problema, però, és que es necessitaria disposar d'un mínim de 25.000 delegats i delegades, xifra que dista molt de les actuals 1.573 que acredita la CI i, a més, tampoc s'albira, orgànicament, una aposta decidida per superar el confort del sector públic per una gran part de les organitzacions territorials que la integren. La segona opció és la que, per les seues característiques d'organització nacional, correspon desenvolupar a Intersindical Valenciana.

Per a gaudir de la condició de sindicat més representatiu de comunitat autònoma, la Intersindical Valenciana hauria d'acreditar, en aquest moment, unes 4.300 delegades i delegats electes i partim de 624. El repte és titànic; en cap moment, però, hem dit que siga un objectiu a quatre anys vista. És un objectiu a més llarg termini que, en tot cas, hem d'abordar ja, perquè si no treballem per a aconseguir aquesta fita, difícilment podrem arribar a ella.

## 8. L'acció sindical

La nostra acció sindical ha de descansar sobre dos pilars fonamentals: el sociopolític i el reivindicatiu. A més s'ha desenvolupar en dos àmbits territorials diferents: l'estat i el País Valencià.

El nostre tarannà sociopolític i reivindicatiu ens obliga, per una banda a qüestionar de forma permanent la realitat en la recerca de la millora de la qualitat de vida de la classe treballadora i a fer-ho d'una forma propositiva, en tant que, malauradament, les condicions laborals i de vida de treballadors i treballadores han de ser i seran sempre millorables. A més, aquesta revisió permanent de la realitat s'ha de fer en un marc que supere els aspectes estrictament laborals, perquè, en definitiva el que es pretén és la transformació del model social per avançar cap a una societat regida per la justícia social.

En aquest sentit, ja hem avançat que a curt i mig termini ens hem de centrar en la defensa del sistema públic de pensions, en la suficiència econòmica de les persones pensionistes, en la derogació de les reformes laborals, en la defensa d'uns serveis públics de qualitat, de gestió pública i amb una ocupació pública respectuosa amb els drets laborals, especialment, el dret a l'estabilitat en el treball. Són problemes que requereixen de la nostra atenció immediata, en tant que estan de plena actualitat i les intervencions, per acció i omissió, que es proposen des dels àmbits polítics no són gens prometedores:

- Pel que fa a les pensions, recordem que està pendent de definició i d'aplicació el factor d'equitat intergeneracional a les futures pensions com a mesura que incidirà negativament en la seua quantia, i, per altra banda, el desenvolupament de l'aposta del Govern sobre la implantació dels sistemes de pensions complementaris de caire individual. Dues mesures que lluny d'avançar cap a la derogació de les reformes de les pensions de 2011 i 2013, aprofundeixen en els efectes negatius d'aquestes reformes i que, a més, estan previstes al Pacte de Toledo, al Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència i al recent pacte amb els agents socials sobre sostenibilitat i suficiència del sistema de pensions.
- En relació amb els serveis públics, està pendent d'aprovació al Congrés la ratificació del RDL 14/2021 sobre reducció de la temporalitat a les administracions públiques. Una disposició legal que no sols no resoldrà el problema de la temporalitat, perquè substituirà la tem-

cas los sindicatos que tienen la condición de mayoritarios a nivel estatal, los que tienen la condición de más representativos de comunidad autónoma solo en su ámbito territorial y, finalmente, los que tienen una representatividad superior al 10% en un determinado ámbito sectorial o territorial, solo para cuestiones relativas a este ámbito.

Si Intersindical Valenciana quiere acceder a la participación institucional tiene que situarse necesariamente, en una de las dos primeras opciones, puesto que la tercera no se produce en la práctica y, en cualquier caso, es una intervención muy limitada. Para ser una organización sindical representativa a nivel estatal se requiere una representatividad superior al 10% de los delegados y delegadas electas en el conjunto de sectores y territorios que integran el Estado y, para ser organización sindical más representativa de comunidad autónoma, hacen falta un mínimo de 1.500 delegados y delegadas y el 15% de la representatividad total del territorio autonómico.

La primera de ellas sería una opción más concordante con el carácter estatal de la Confederación Intersindical; el problema es que se necesitaría disponer de un mínimo de 25.000 delegados y delegadas, cifra que dista mucho de las actuales 1.573 que acredita la CI y, además, tampoco se divisa, orgánicamente, una apuesta decidida para superar el confort del sector público por una gran parte de las organizaciones territoriales que la integran. La segunda opción es la que, por sus características de organización nacional, corresponde desarrollar a Intersindical Valenciana.

Para disfrutar de la condición de sindicato más representativo de comunidad autónoma, la Intersindical Valenciana tendría que acreditar, en este momento, unas 4.300 delegadas y delegados electos y partimos de 624. El reto es titánico; pero en ningún momento hemos dicho que sea un objetivo a cuatro años vista. Es un objetivo a más largo plazo que, en todo caso, tenemos que abordar ya, porque si no trabajamos para conseguir este hito, difícilmente podremos conseguirlo.

## 8. La acción sindical

Nuestra acción sindical tiene que descansar sobre dos pilares fundamentales: el sociopolítico y el reivindicativo. Además se tiene que desarrollar en dos ámbitos territoriales diferentes: el Estado y el País Valenciano.

Nuestro talante sociopolítico y reivindicativo nos obliga, por un lado a cuestionar de forma permanente la realidad en la búsqueda de la mejora de la calidad de vida de la clase trabajadora y a hacerlo de una forma propositiva, ya que, desgraciadamente, las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y trabajadoras tienen que ser y serán siempre mejorables. Además, esta revisión permanente de la realidad se tiene que hacer en un marco que supere los aspectos estrictamente laborales, porque, en definitiva lo que se pretende es la transformación del modelo social para avanzar hacia una sociedad regida por la justicia social.

En este sentido, ya hemos avanzado que a corto y medio plazo nos tenemos que centrar en la defensa del sistema público de pensiones, en la suficiencia económica de las personas pensionistas, en la derogación de las reformas laborales, en la defensa de unos servicios públicos de calidad, de gestión pública y con una ocupación pública respetuosa con los derechos laborales, especialmente, el derecho a la estabilidad en el trabajo. Son problemas que requieren de nuestra atención inmediata, ya que están de plena actualidad y las intervenciones, por acción y omisión, que se proponen desde los ámbitos

poralitat actual de llarga duració per altra més precària encara, sinó que suposarà l'acomiadament de milers de persones, ara i en un futur, pel simple fet de ser temporals i interines de més de tres anys.

- També suposa una amenaça a la prestació dels serveis públics en qüestionar el manteniment i l'estabilitat de les plantilles. Una amenaça que es suma a la de la privatització i a la de futures retallades dels serveis públics com a conseqüència de polítiques de contenció de la despesa i del deute públic.
- Per últim, encara que l'actualitat l'ha relegat a un segon terme, no podem obviar que seguim reivindicant la derogació de les reformes laborals de 2010 i 2012 com a responsables directes de la precarietat laboral de les treballadores i treballadors. No podem conformar-se amb la derogació testimonial del article 52.d de l'ET; si més no, quan, el malauradament famós Pla de Recuperació també contempla, sense concretar, que cal seguir avançant en la flexibilització del mercat laboral i això, per experiència, sabem que no pot suposar res de bo per a la classe treballadora.

No obstant la immediatesa d'aquestes actuacions, tampoc hem de descuidar altres reivindicacions històriques d'abast social, perquè és l'hora ja de que la classe treballadora i la majoria social deixen clar que no estem disposades a tornar a pagar la crisi generada per les crisis de 2008 i 2020, amb la nostra salut, amb els nostres drets, amb les nostres condicions de vida. És per això que es reivindica:

- El dret al treball i l'increment del salari mínim interprofessional.
- La potenciació de la sanitat pública amb la contractació indefinida de professionals de la sanitat en tots els àmbits i responsabilitats, juntament amb l'eliminació dels concerts i de l'externalització de la gestió
- La contractació indefinida de personal docent en tots els àmbits de l'educació pública, per a baixar les ràtios d'alumnat, així com de personal auxiliar i administratiu.
- La contractació del personal necessari per a gestionar els Serveis Socials i prestar una atenció més ràpida i de qualitat a les persones més desfavorides.
- La gestió pública de les Residències de Majors, dotant-les d'un major nombre de professionals de tota mena per a assegurar una atenció digna i completa als nostres majors.
- Una major dotació de personal en Atenció a la Dependència, sempre contractades per les diferents administracions públiques, que permeta a les famílies conciliar les seues necessitats vitals amb l'atenció als seus éssers estimats en situació de dependència.
- La prestació d'un servei públic de transport de qualitat, dotant de personal suficient a les empreses públiques i invertint amb criteris de vertebració territorial.
- La gestió pública de l'energia i l'aigua, com bé bàsic d'interès públic, per a garantir l'accés a l'energia i a l'aigua a tota la població, amb preus assequibles i la prohibició del tall de subministrament.
- La implantació d'un ingrés incondicional per a totes les persones, que garantisca que tota persona pot cobrir prou les seues necessitats vitals.
- El respecte als drets humans, posant fi a les polítiques que estigmatitzen i discriminen a les persones migrants,

polítics no son nada prometedoras:

- En cuanto a las pensiones, recordamos que está pendiente de definición y de aplicación el factor de equidad intergeneracional a las futuras pensiones como medida que incidirá negativamente en su cuantía, y, por otro lado, el desarrollo de la apuesta del Gobierno sobre la implantación de los sistemas de pensiones complementarios de cariz individual. Dos medidas que lejos de avanzar hacia la derogación de las reformas de las pensiones de 2011 y 2013, profundizan en los efectos negativos de estas reformas y que, además, están previstas al Pacto de Toledo, en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y al reciente pacto con los agentes sociales sobre sostenibilidad y suficiencia del sistema de pensiones.
- En relación con los servicios públicos, está pendiente de aprobación en el Congreso la ratificación del RDL 14/2021 sobre reducción de la temporalidad a las administraciones públicas. Una disposición legal que no solo no resolverá el problema de la temporalidad, porque sustituirá la temporalidad actual de larga duración por otra más precaria todavía, sino que supondrá el despido de miles de personas, ahora y en un futuro, por el simple hecho de ser temporales e interinas de más de tres años.
- También supone una amenaza a la prestación de los servicios públicos al cuestionar el mantenimiento y la estabilidad de las plantillas. Una amenaza que se suma a la de la privatización y a la de futuros recortes de los servicios públicos como consecuencia de políticas de contención del gasto y de la deuda pública.
- Por último, aunque la actualidad lo ha relegado a un segundo término, no podemos obviar que seguimos reivindicando la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012 como responsables directos de la precariedad laboral de las trabajadoras y trabajadores. No podemos conformarnos con la derogación testimonial del artículo 52.d del ET; cuando el desgraciadamente famoso Plan de Recuperación también contempla, sin concretar, que hay que seguir avanzando en la flexibilización del mercado laboral y esto, por experiencia, sabemos que no puede suponer nada bueno para la clase trabajadora.

A pesar de la la inmediatez de estas actuaciones, tampoco tenemos que descuidar otras reivindicaciones históricas de alcance social, porque ya es la hora de que la clase trabajadora y la mayoría social dejemos claro que no estamos dispuestas a volver a pagar la crisis generada por las crisis de 2008 y 2020, con nuestra salud, con nuestros derechos, con nuestras condiciones de vida. Es por eso que reivindicamos:

- El derecho al trabajo y el incremento del salario mínimo interprofesional.
- La potenciació de la sanidad pública con la contratación indefinida de profesionales de la sanidad en todos los ámbitos y responsabilidades, junto con la eliminación de los concerts y de la externalización de la gestión.
- La contratación indefinida de personal docente en todos los ámbitos de la educación pública, para bajar las ratios de alumnado, así como de personal auxiliar y administrativo.
- La contratación del personal necesario para gestionar los Servicios Sociales y prestar una atención más rápida y de calidad a las personas más desfavorecidas.
- La gestión pública de las Residencias de Mayores, dotán-

cap persona és il·legal.

- El dret a un habitatge digne, augmentant el parc d'habitatges públics per a fer front a l'emergència residencial i a l'enorme necessitat d'amplies capes de la població.
- La prohibició dels desnonaments sense alternativa residencial.
- La creació d'una Banca Pública Valenciana, vinculada als DDHH, a la millora del medi ambient i al desenvolupament social i econòmic de la població.
- La redistribució de la riquesa amb mesures fiscals que facen que els qui més tenen més aporten al benestar comú.

Pel que fa al component de territorialitat, és obvi, per raons estatutàries que el nostre àmbit geogràfic d'actuació és el País Valencià i l'àmbit subjectiu és el constituït per les persones que resideixen en el mateix. Per tant, la nostra prioritat en matèria d'acció sindical és vetllar per les condicions laborals i de vida dels valencians i valencianes; la qual cosa no és incompatible amb tenir una visió universalista de la solidaritat de classe i de la unitat d'acció amb altres organitzacions sindicals i socials d'arreu del món. Es tracta d'aplicar la màxima de "coordinar lluites locals per aconseguir objectius globals".

En aquest sentit, els nostres esforços sindicals s'han de centrar en el País Valencià, perquè és la nostra raó de ser i, per això, és necessari establir sinèrgies amb els moviments socials i amb les organitzacions sindicals del nostre àmbit en la recerca de la unitat d'acció. No obstant, si aquesta unitat no s'aconsegueix, no ha de suposar un obstacle o una renúncia a que la Intersindical Valenciana encapçale qualsevol mobilització reivindicativa laboral o social.

Ja ho hem fet algunes vegades juntament amb la societat civil mitjançant la constitució de plataformes o figures semblants i ho hem fet en 2021 amb l'1 de maig, amb la convocatòria de vaga en el sector públic i, ho tornarem a fer a la tardor amb les mobilitzacions de la Crida pel Finançament, amb resultats gens qüestionables. La qüestió, però, és que per aconseguir els objectius que es marquen a aquesta ponència de constituir-nos en el sindicat de referència dels valencians i valencianes, cal perdre pors, cal ser valentes i creure'ns que estem en disposició de marcar l'agenda política i social valenciana amb la nostra acció sindical i la mobilització.

Com ja hem dit, la paraula "resignació" no entra en el nostre vocabulari i l'exclusió premeditada de la Intersindical Valenciana dels àmbits de negociació i de participació institucional, no han de suposar una renúncia a portar endavant la nostra agenda sindical i la nostra taula reivindicativa. Hem de forçar la creació d'una realitat paral·lela a l'oficial en la qual el sindicat tinga interlocució directa amb els referents polítics i socials per la via dels fets i no per la via d'una legalitat clarament antidemocràtica i piramidal. En poques paraules, hem d'aconseguir que, malgrat no formar part de meses generals o d'àmbits de participació institucionals, la veu de la Intersindical Valenciana i de la majoria social silenciada, siga escoltada i les seues propostes tingudes en compte.

Una filosofia que hem de traslladar a l'àmbit estatal. Malauradament l'organització territorial de l'estat i la distribució de competències fa que la majoria de decisions amb repercussió en els àmbits laborals i socials tinga en seu origen en les institucions estatals; per tant, és imprescindible cercar eixa mateixa unitat a l'estat, coordinant les accions de sindicats i entitats socials sota un marc reivindicatiu bàsic i respectuós amb les

dolés de un mayor número de profesionales de todo tipo para asegurar una atención digna y completa a nuestros mayores.

- Una mayor dotación de personal en Atención a la Dependencia, siempre contratadas por las diferentes administraciones públicas, que permita a las familias conciliar sus necesidades vitales con la atención a sus seres queridos en situación de dependencia.
- La prestación de un servicio público de transporte de calidad, dotando de personal suficiente a las empresas públicas e invirtiendo con criterios de vertebración territorial.
- La gestión pública de la energía y el agua, como bien básico de interés público, para garantizar el acceso a la energía y al agua en toda la población, con precios asequibles y la prohibición del corte de suministro.
- La implantación de un ingreso incondicional para todas las personas, que garantice que toda persona pueda cubrir sus necesidades vitales.
- El respecto a los derechos humanos, poniendo fin a las políticas que estigmatizan y discriminan a las personas migrantes, ninguna persona es ilegal.
- El derecho a una vivienda digna, aumentando el parque de viviendas públicas para hacer frente a la emergencia residencial y a la enorme necesidad de amplias capas de la población.
- La prohibición de los desahucios sin alternativa residencial.
- La creación de una Banca Pública Valenciana, vinculada a los DDHH, a la mejora del medio ambiente y al desarrollo social y económico de la población.
- La redistribución de la riqueza con medidas fiscales que hagan que quienes más tienen más aportan al bienestar común.

En cuanto al componente de territorialidad, es obvio, por razones estatutarias que nuestro ámbito geográfico de actuación es el País Valenciano y el ámbito subjetivo es el constituido por las personas que residen en el mismo. Por lo tanto, nuestra prioridad en materia de acción sindical es velar por las condiciones laborales y de vida de los valencianos y valencianas; lo cual no es incompatible con tener una visión universalista de la solidaridad de clase y de la unidad de acción con otras organizaciones sindicales y sociales de todo el mundo. Se trata de aplicar la máxima de "coordinar luchas locales para conseguir objetivos globales".

En este sentido, nuestros esfuerzos sindicales se tienen que centrar en el País Valenciano, porque es nuestra razón de ser y, por eso, es necesario establecer sinergias con los movimientos sociales y con las organizaciones sindicales de nuestro ámbito en la búsqueda de la unidad de acción. No obstante, si esta unidad no se consigue, no tiene que suponer un obstáculo o una renúncia a que la Intersindical Valenciana encabece cualquier movilización reivindicativa laboral o social.

Ya lo hemos hecho algunas veces junto con la sociedad civil mediante la constitución de plataformas o figuras parecidas y lo hemos hecho en 2021 con el 1 de mayo, con la convocatoria de huelga en el sector público y, lo volveremos a hacer en otoño con las movilizaciones de la 'Crida pel Finançament', con resultados nada cuestionables. El tema, sin embargo, es que para conseguir los objetivos que se marcan a esta ponencia de constituirnos en el sindicato de referencia de los valencianos y valencianas, hay que perder miedos, ser valientes y creernos que estamos en disposición de marcar la agenda política y social valenciana con nuestra acción sindical y la movilización.

peculiaritats de cada territori.

Un treball que s'ha de fer, en primer terme, en el marc de la Confederació Intersindical, sent conscients de l'asimetria de les organitzacions sindicals que la integren i que, de vegades, resulta d'una dificultat excessiva. No obstant, cal seguir treballar en eixe sentit i adequant les expectatives i els esforços a la realitat sindical i organitzativa de la Confederació. De forma paral·lela, el treball unitari també s'ha d'adreçar al sindicalisme alternatiu d'arreu de l'estat, encara que, potser, l'objectiu no siga tant el de planificar mobilitzacions de caire estatal, com el de coordinar l'acció sindical territorial per aconseguir, com hem dit, resultats globals.

### 9. El repte: ara més Intersindical

El plantejament apriorístic és que volem ser útils als interessos de la classe treballadora valenciana i, per extensió, a la societat en el seu conjunt. Per això, a més de treballar per la cohesió i vertebració de la societat civil organitzada, envers la consecució d'una veritable transformació social cap a un model de relacions socials fonamentat en els principis d'igualtat, no-discriminació, solidaritat i justícia social, també hem de treballar, perquè la Intersindical Valenciana pugui aportar una major capacitat intrínseca de mobilització. És per això que cal dimensionar el Sindicat, cal créixer, cal cohesionar-se, cal diversificar-se i cal guanyar pes sociopolític en el conjunt de la societat valenciana.

Si volem ser el sindicat nacional de referència dels valencians i valencianes, com així és, treballe per aconseguir-ho i dotem-nos de les eines necessàries per assolir l'objectiu: tenim un marc ideològic de caire sociopolític definit i consolidat i tenim un model i una pràctica sindical emergent que permet que els treballadors i treballadores, així com d'altres organitzacions sindicals o col·lectius se senten còmodes sota el seu paraigües. Ara només falta que ampliem la nostra base social, que cohesionem orgànicament i territorialment el Sindicat, que diversifiquem els sectors laborals i que guanyem pes sociopolític incidint directament en la negociació col·lectiva i en la participació institucional, convertint-nos en la força sindical més representativa de la comunitat autònoma. Plantem cara, acceptem el repte i treballe perquè siga una realitat.

1 Como ya hemos dicho, la palabra "resignación" no entra en  
2 nuestro vocabulario y la exclusión premeditada de la Intersindi-  
3 cal Valenciana de los ámbitos de negociación y de participación  
4 institucional, no tienen que suponer una renuncia a llevar ade-  
5 lante nuestra agenda sindical y nuestra tabla reivindicativa. Te-  
6 nemos que forzar la creación de una realidad paralela a la oficial  
7 en la cual el sindicato tenga interlocución directa con los referen-  
8 tes políticos y sociales por la vía de los hechos y no por la vía de  
9 una legalidad claramente antidemocrática y piramidal. En pocas  
10 palabras, tenemos que conseguir que, a pesar de no formar parte  
11 de mesas generales o de ámbitos de participación institucio-  
12 nales, la voz de la Intersindical Valenciana y de la mayoría social  
13 silenciada, sea escuchada y sus propuestas tenidas en cuenta.

14 Una filosofía que tenemos que trasladar al ámbito estatal.  
15 Desgraciadamente la organización territorial del estado y la  
16 distribución de competencias hace que la mayoría de decisio-  
17 nes con repercusión en los ámbitos laborales y sociales tenga  
18 en suyo origen en las instituciones estatales; por lo tanto, es im-  
19 prescindible buscar esa misma unidad en el estado, coordinando  
20 las acciones de sindicatos y entidades sociales bajo un marco  
21 reivindicativo básico y respetuoso con las peculiaridades de cada  
22 territorio.

23 Un trabajo que se tiene que hacer, en primer término, en el  
24 marco de la Confederación Intersindical, siendo conscientes de  
25 la asimetría de las organizaciones sindicales que la integran y  
26 que, a veces, resulta de una dificultad excesiva. No obstante, hay  
27 que seguir trabajar en ese sentido y adecuando las expectativas  
28 y los esfuerzos a la realidad sindical y organizativa de la Confe-  
29 deración. De forma paralela, el trabajo unitario también se tiene  
30 que dirigir al sindicalismo alternativo de todo el Estado, aunque,  
31 quizás, el objetivo no sea tanto el de planificar movilizaciones de  
32 cariz estatal, como el de coordinar la acción sindical territorial  
33 para conseguir, como hemos dicho, resultados globales.

### 9. El reto: ahora más Intersindical

34  
35 El planteamiento apriorístico es que queremos ser útiles a los  
36 intereses de la clase trabajadora valenciana y, por extensión, a  
37 la sociedad en su conjunto. Por eso, además de trabajar por la  
38 cohesión y vertebración de la sociedad civil organizada, hacia la  
39 consecución de una verdadera transformación social hacia un  
40 modelo de relaciones sociales fundamentado en los principios  
41 de igualdad, no discriminación, solidaridad y justicia social, tam-  
42 bién tenemos que trabajar, para que la Intersindical Valenciana  
43 pueda aportar una mayor capacidad intrínseca de movilización.  
44 Es por eso que hay que dimensionar el Sindicato, hay que crecer,  
45 hay que cohesionarse, hay que diversificarse y hay que ganar  
46 peso sociopolítico en el conjunto de la sociedad valenciana.

47 Si queremos ser el sindicato nacional de referencia de los  
48 valencianos y valencianas, como así es, trabajemos para conse-  
49 guirlo y dotémonos de las herramientas necesarias para lograr  
50 el objetivo: tenemos un marco ideológico de cariz sociopolíti-  
51 co definido y consolidado y tenemos un modelo y una práctica  
52 sindical emergente que permite que los trabajadores y traba-  
53 jadoras, así como otras organizaciones sindicales o colectivos  
54 se sientan cómodas bajo su paraguas. Ahora solo falta que am-  
55 pliemos nuestra base social, que cohesionemos orgánicamente  
56 y territorialmente el Sindicato, que diversifiquemos los sectores  
57 laborales y que ganemos peso sociopolítico incidiendo directa-  
58 mente en la negociación colectiva y en la participación instituci-  
59 onal, convirtiéndonos en la fuerza sindical más representativa  
60 de la comunidad autónoma. Plantem Cara, aceptemos el reto y  
61 trabajemos porque sea una realidad.  
62

## PONÈNCIA DE L'ÀREA D'ORGANITZACIÓ

En el V Congrés, que va tindre lloc ara fa 5 anys a Cullera, la ponència d'Organització 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 avançar en el procés d'emancipació de les treballadores i treballadors i del nostre país.*

Doncs bé, aquesta decisió ha marcat el nostre treball en aquests darrers cinc anys que s'han centrat en: defensar els drets laborals, socials i econòmics de les treballadores i treballadors; sindicalitzar i augmentar la nostra presència als centres de treball; impulsar la formació de les delegades i delegats sindicals, així com del conjunt de la militància, i consolidar i cohesionar la confederació, els diferents sindicats i estructures sindicals.

Aquest treball es realitza des dels diferents sindicats confederats, òrgans i espais que configuren l'estructura de la Intersindical Valenciana. A hores d'ara, Intersindical Valenciana té 21.913 persones afiliades, té 659 delegades i delegats sindicals i està formada pels següents sindicats:

- **Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors del País Valencià** (CAT-PV), Administració de l'Estat i diversos sectors.
- **Intersindical Salut**, sanitat pública i privada.
- **Organització Sindical Unitària de Treballadors** (OSUT), empreses dels sectors de la indústria, comerç i serveis de les comarques de Castelló.
- **Sindicat Ferroviari**, Adif, Renfe, FGV i empreses i organismes depenents o vinculades als àmbits anteriors.
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i Serveis Públics** (STAS), administració de la justícia, correus, administració local, administració autonòmica i els organismes autònoms i empreses públiques depenents dels àmbits anteriors.
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis** (STICS), empreses dels sectors de la indústria, comerç i serveis.
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià** (STEPV), : ensenyament públic i privat, incloses les universitats
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall** (STM), indústries del metall, empreses de comercialització i emmagatzematge de metall.
- **Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe** (TUC), transport per carretera públic i privat

A aquest sindicats cal afegir les dues estructures sindicals que agrupen les persones joves i les persones jubilades i pensionistes:

- **Intersindical Jove**, organitza les persones joves que en formen part dels diversos sindicats de la Intersindical Valenciana.
- **Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades**, que integra les persones jubilades.

També estan constituïts diversos espais transversals al conjunt de la Intersindical Valenciana com ara:

## PONENCIA DE L'ÀREA DE ORGANIZACIÓN

En el V Congreso, que tuvo lugar ahora hace 5 años en Cullera, la ponencia de Organización 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 hacerlo, hay que fortalecer y dinamizar la organización, los diferentes órganos y estructuras sindicales y poner en marcha planes de formación para las delegadas y delegados y las personas afiliadas que servirán para avanzar en el proceso de emancipación de las trabajadoras y trabajadores y de nuestro país.*

Pues bien, esta decisión ha marcado nuestro trabajo en estos últimos cinco años que se han centrado en: defender los derechos laborales, sociales y económicos de las trabajadoras y trabajadores; sindicalizar y aumentar nuestra presencia en los centros de trabajo; impulsar la formación de las delegadas y delegados sindicales, así como del conjunto de la militancia, y consolidar y cohesionar la confederación, los diferentes sindicatos y estructures sindicales.

Este trabajo se realiza desde los diferentes sindicatos confederados, órganos y espacios que configuran la estructura de la Intersindical Valenciana. A estas alturas, Intersindical Valenciana tiene 21.913 personas afiliadas, tiene 659 delegadas y delegados sindicales y está formada por los siguientes sindicatos:

- **Col·lectiu Autònom de Treballadores i Treballadors del País Valencià** (CAT-PV), Administración del Estado y varios sectores.
- **Intersindical Salut**, sanidad pública y privada.
- **Organització Sindical Unitària de Treballadors** (OSUT), empresas de los sectores de la industria, comercio y servicios de las comarcas de Castelló.
- **Sindicat Ferroviari**, Adif, Renfe, FGV y empresas y organismos dependientes o vinculadas a los ámbitos anteriores.
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i Serveis Públics** (STAS), administración de la justicia, correos, administración local, administración autonómica y los organismos autónomos y empresas públicas dependientes de los ámbitos anteriores.
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis** (STICS), empresas de los sectores de la industria, comercio y servicios.
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià** (STEPV), :enseñanza pública y privado, incluidas las universidades
- **Sindicat de Treballadores i Treballadors del Metall** (STM), industrias del metal, empresas de comercialización y almacenamiento de metal.
- **Sindicat de Treballadors per la Unitat de Classe** (TUC), transporte por carretera público y privado

A este sindicatos hay que añadir las dos estructuras sindicales que agrupan a las personas jóvenes y a las personas jubiladas y pensionistas.

- **Intersindical Jove**, organiza a las personas jóvenes que forman parte de los varios sindicatos de la Intersindical Valenciana.
- **Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas**, que integra a las personas jubiladas.

También están constituidos varios espacios transversales al conjunto de la Intersindical Valenciana como por ejemplo:

- **Intersindical Dones**, que agrupa les dones dels sindicats que pertanyen a la Intersindical Valenciana per lluitar per la igualtat.
- **Intersindical Solidària**, associació vinculada a la Intersindical Valenciana que treballa en el camp de la solidaritat i cooperació internacionalista.
- **Intersindical Cultura**, espai de treball sobre el món cultural.
- **Escola Sindical de Formació Melchor Botella**, que desenvolupa els plans de formació de la Intersindical Valenciana i dels sindicats que hi formen part.
- **Intersindical Inclusiva** que desenvolupa les polítiques socials.
- **Intersindical LGTBI+** per treballar les polítiques de les persones afiliades que pertanyen a aquest col·lectiu.

A més, el Secretariat Confederal de la Intersindical Valenciana s'organitza en **àrees de treball** per impulsar la nostra política sindical. Aquestes àrees són, a més d'algunes ja esmentades, les següents: **Acció Sindical, Política Social, Salut Laboral i Medi Ambient, Finances, Organització, Publicacions i comunicació, Moviments Socials i Relacions Institucionals**. 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 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.

Pel que fa a la nostra **implantació funcional i territorial** en base a les delegades i delegats sindicals obtinguts a les eleccions sindicals hem de concloure que tenim una forta presència a les administracions i empreses públiques, una presència reduïda però en augment constant al sector privat i una desigual implantació territorial al País Valencià mostrant-se una major presència a València, seguida de Castelló i d'Alacant. Aquestes dades han de servir per reflexionar sobre com hem d'actuar per continuar creixent i per abastar els objectius que ens anem marcant al llarg dels propers anys.

En el darrers congressos es van aprovar algunes mesures per impulsar el treball intersindical en tots els àmbits funcionals i territorials per millorar el nostre treball, cohesionar el sindicat i optimitzar els nostres recursos econòmics. Una d'aquestes iniciatives va ser la creació de les **Coordinadores Intersindicals** en els àmbits comarcals i intercomarcals. Malauradament no s'ha avançat massa en aquesta línia i, excepte alguns casos, queda pendent generalitzar la seua constitució. El repte per als propers anys ha de ser planificar la seua constitució a tots els territoris per impulsar el nostre treball sindical i millorar la nostra acció sindical i actuació sociopolítica. El Secretariat Confederal haurà de presentar, en el termini de sis mesos des del VI Congrés, un pla per a la seua constitució. A més, les Coordinadores Intersindicals han de comptar amb una estructura per garantir el seu correcte funcionament en la que hi estiguen presents tots els sindicats que tinguen implantació en el respectiu àmbit territorial.

Aquesta hauria d'anar acompanyada d'un **pla d'obertura de seus de la Intersindical Valenciana** arreu del País Valencià per facilitar la informació, l'assessorament i la defensa de les treballadores i treballadors de manera més pròxima. Un pla

- **Intersindical Dones**, que agrupa las mujeres de los sindicatos que pertenecen a la Intersindical Valenciana para luchar por la igualdad.
- **Intersindical Solidària**, asociación vinculada a la Intersindical Valenciana que trabaja en el campo de la solidaridad y cooperación internacionalista.
- Intersindical Cultura, espacio de trabajo sobre el mundo cultural.
- **Escola Sindical de Formació Melchor Botella**, que desarrolla los planes de formación de la Intersindical Valenciana y de los sindicatos que forman parte.
- **Intersindical Inclusiva** que desarrolla las políticas sociales.
- **Intersindical LGTBI+** para trabajar las políticas de las personas afiliadas que pertenecen a este colectivo.

Además, el Secretariado Confederal de la Intersindical Valenciana se organiza en **áreas de trabajo** para impulsar nuestra política sindical. Estas áreas son, además de algunas ya mencionadas, las siguientes: **Acció Sindical, Política Social, Salut Laboral i Medi Ambient, Finances, Organització, Publicacions i Comunicació, Moviments Socials i Relacions Institucionals**. Las áreas de trabajo tienen que 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 de nuestro modelo sindical y su funcionamiento cotidiano. En este sentido tenemos que prestar una especial atención en el área de Organización como una herramienta dinamizadora y coordinadora del trabajo intersindical.

En cuanto a nuestra **implantación funcional y territorial** en base a las delegadas y delegados sindicales obtenidos a las elecciones sindicales tenemos que concluir que tenemos una fuerte presencia a las administraciones y empresas públicas, una presencia reducida pero en aumento constante en el sector privado y una desigual implantación territorial en el País Valenciano mostrándose una mayor presencia en València, seguida de Castelló i de Alacant. Estos datos tienen que servir para reflexionar sobre cómo tenemos que actuar para continuar creciendo y para alcanzar los objetivos que nos vayamos marcando a lo largo de los próximos años.

En el últimos congresos se aprobaron algunas medidas para impulsar el trabajo intersindical en todos los ámbitos funcionales y territoriales para mejorar nuestro trabajo, cohesionar el sindicato y optimizar nuestros recursos económicos. Una de estas iniciativas fue la creación de las **Coordinadoras Intersindicales** en los ámbitos comarcales e intercomarcales. Desgraciadamente no se ha avanzado demasiado en esta línea y, excepto algunos casos, queda pendiente generalizar su constitución. El reto para los próximos años tiene que ser planificar su constitución en todos los territorios para impulsar nuestro trabajo sindical y mejorar nuestra acción sindical y actuación sociopolítica. El Secretariado Confederal tendrá que presentar, en el plazo de seis meses desde el VI Congreso, una plan para su constitución. Además, las Coordinadoras Intersindicales tienen que contar con una estructura para garantizar su correcto funcionamiento en la que estén presentes todos los sindicatos que tengan implantación en el respectivo ámbito territorial.

Esta tendría que ir acompañada de un **plan de apertura de sedes de la Intersindical Valenciana** en todo el País Valenciano para facilitar la información, el asesoramiento y la defensa



que hauria d'incorporar, en la mesura de les disponibilitats pressupostàries, la creació de **Punts Intersindicals d'Assessorament Laboral (PIAL)** per facilitar a les persones afiliades, simpatitzats i treballadores i treballadors en general l'accés a un assessorament de proximitat.

Aquestes actuacions que hem plantejat poden servir per augmentar la nostra implantació i creixement sectorial i global. Per complementar-ho és necessari aprovar **Plans d'Extensió** a tots els àmbits – sectorial i territorials – prioritzant sectors i col·lectius a treballar i destinant els recursos i les persones necessàries per a fer-ho. Aquestes plans ha de comptar amb la dedicació i col·laboració de les persones delegades, afiliades i les diferents estructures sectorials i territorials existents.

Respecte de les **contractacions** de persones que treballen als sindicats confederats o a la Intersindical Valenciana es proposa fer un protocol per determinar els àmbits competencials en la línia que, mentre es mantinga l'actual model de confederació de sindicats sobirans, les que treballen per als sindicats confederats siguin contractades per aquells on van a prestar els seus serveis. No obstant això, la Intersindical Valenciana o aquells sindicats que ho consideren podran col·laborar aportant recursos econòmics o persones per portar endavant les tasques necessàries mitjançant l'establiment de **fons de solidaritat intersindical**.

Per altra part, els sindicats que hi formen part de la Intersindical Valenciana tenen total sobirania per decidir tot el que afecta les persones afiliades, incloent-hi les **quotes d'afiliació**. Ara ens trobem en una situació de diversitat de quotes 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. La comissió de finances de la Intersindical Valenciana, junt a les persones que coordinen aquesta àrea a cada sindicat, farà una proposta en el termini de sis mesos per avançar en aquesta unificació de quotes.

En la Intersindical Valenciana hem debatut en alguna ocasió propostes sobre els diversos serveis que presten els sindicats confederats i la possibilitat de mancomunar-los. Doncs bé, tenim un procediment establert als Estatuts que disposa com es pot avançar en aquest sentit, per la qual cosa només s'han d'habilitar els procediments estatutaris previstos per avançar en eixe camí. Ara bé, també poden haver propostes o debats que vagen més enllà del que és "mancomunar serveis", creant serveis transversals exclusius, que s'hauran de resoldre als òrgans sindicals corresponents.

Un altre acord del darrer congrés va ser la convocatòria d'**assemblees generals** de persones afiliades i/o de treballadores i treballadors en els diferents àmbits funcionals i territorials per tractar i decidir sobre els assumptes relacionats amb la línia sindical. Aquesta experiència, que s'ha posat en funcionament com ara la convocatòria de Consells Confederals, en diverses negociacions o processos de lluita, cal impulsar-la planificant anualment la seua convocatòria per garantir que siga una realitat que ha estat i és valuosa per a cada sindicat confederat i per al conjunt de la Intersindical Valenciana. No obstant açò, cal potenciar 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. En eixe sentit, som conscients que cal millorar la participació de l'afiliació i que els òrgans sindicals corresponents han de posar en marxa les mesures ordinàries i extraordinàries que

de las trabajadoras y trabajadores de manera más próxima. Un plan que tendría que incorporar, en la medida de las disponibilidades presupuestarias, la creación de **Puntos Intersindicales de Asesoramiento Laboral (PIAL)** para facilitar a las personas afiliadas, simpatizados y trabajadoras y trabajadores en general el acceso a un asesoramiento de proximidad.

Estas actuaciones que hemos planteado pueden servir para aumentar nuestra implantación y crecimiento sectorial y global. Para complementarlo es necesario aprobar **Planes de Extensión** a todos los ámbitos – sectorial y territoriales – priorizando sectores y colectivos a trabajar y destinando los recursos y las personas necesarias para hacerlo. Estas planes tiene que contar con la dedicación y colaboración de las personas delegadas, afiliadas y las diferentes estructuras sectoriales y territoriales existentes.

Respecto de las **contrataciones** de personas que trabajan a los sindicatos confederados o a la Intersindical Valenciana se propone hacer un protocolo para determinar los ámbitos competenciales en la línea de que, mientras se mantenga el actual modelo de confederación de sindicatos soberanos, las que trabajan para los sindicatos confederados sean contratadas por aquellos donde van a prestar sus servicios. Sin embargo, la Intersindical Valenciana o aquellos sindicatos que lo consideran podrán colaborar aportando recursos económicos o personas para llevar adelante las tareas necesarias mediante el establecimiento de **fondo de solidaridad intersindical**.

Por otra parte, los sindicatos que forman parte de la Intersindical Valenciana tienen total soberanía para decidir todo el que afecta las personas afiliadas, incluyendo las **cuotas de afiliación**. Ahora nos encontramos en una situación de diversidad de cuotas que habría que ir unificando progresivamente en la línea de que las personas que tengan un mismo salario o prestación pagan el mismo independientemente del sindicato confederado donde estén afiliadas. La comisión de finanzas de la Intersindical Valenciana, junto a las personas que coordinan esta área en cada sindicato, hará una propuesta en el plazo de seis meses para avanzar en esta unificación de cuotas.

En la Intersindical Valenciana hemos debatido en alguna ocasión propuestas sobre los diversos servicios que prestan los sindicatos confederados y la posibilidad de mancomunarlos. Pues bien, tenemos un procedimiento establecido en los Estatutos que dispone como se puede avanzar en este sentido, por lo cual solo se tienen que habilitar los procedimientos estatutarios previstos para avanzar en ese camino. Ahora bien, también pueden haber propuestas o debates que vayan más allá de lo que es "mancomunar servicios", creando servicios transversales exclusivos, que se tendrán que resolver en los órganos sindicales correspondientes.

Otro acuerdo del último congreso fue la convocatoria de **assemblees generales** de personas afiliadas y/o de trabajadoras y trabajadoras en los diferentes ámbitos funcionales y territoriales para tratar y decidir sobre los asuntos relacionados con la línea sindical. Esta experiencia, que se ha puesto en funcionamiento como por ejemplo la convocatoria de Consejos Confederales, en varias negociaciones o procesos de lucha, hay que impulsarla planificando anualmente su convocatoria para garantizar que sea una realidad que ha sido y es valiosa para cada sindicato confederado y para el conjunto de la Intersindical Valenciana. Aun con esto, hay que potenciar la participación de las personas afiliadas en la vida orgánica del sindicato y en las áreas de trabajo, así como en la determinación de nuestra política sindical. En ese sentido, somos conscientes de que hay que

ho faciliten i garanteixen. Una de les mesures necessàries és que les diferents àrees de treball i estructures sindicals estiguen obertes a la participació de les persones afiliades i tinguen suficient capacitat per poder complir els objectius i les tasques encomanades.

Complementàriament, un altre espai de treball per informar, coordinar i decidir sobre la política sindical transversal al conjunt dels sindicats confederals i de la pròpia confederació són les **assemblees de delegades i delegats sindicals** als diferents àmbits funcionals i territorials. Aquest és un espai important també per a la cohesió, formació i extensió del sindicat que cal potenciar per la qual cosa es proposa que anualment es convoque una assemblea general de les delegades i delegats sindicals i constituir un **cens unificat de les persones delegades i delegats i dels permanents sindicals** de tots els àmbits sectorials i territorials per remetre informació, documents i convocatòries que afecten al conjunt dels sectors i de la Intersindical Valenciana. En aquest sentit es proposa l'edició d'un **butlletí digital** amb una periodicitat quinzenal per enviar a totes les persones afiliades i delegades de tots els sindicats confederats. A més, aquelles moments que siguen necessari es confeccionarà un **butlletí digital extraordinari** per distribuir-lo entre la nostra afiliació. Aquesta eina, junt la revista en paper, les xarxes socials, l'espai web, els díptics o els cartells, serviran per millorar la coordinació, cohesió i acció sindical, tant dels sindicats com de la Intersindical Valenciana.

Un dels eixos en el que cal continuar treballant és 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 garantir que la nostra gent tinga una formació laboral, sindical i política adequada per una correcta defensa de les treballadores i treballadors que representem.

L'autoorganització de la gent jove, la seua participació als 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 que cal dedicar persones i recursos econòmics. És per això que hem d'impulsar un procés de refundació de la Intersindical Jove en els propers 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.

La situació laboral i social d'una part important de la gent jove, també d'altres sectors i col·lectius socials, està caracteritzada per la precarietat, no només laboral, sinó també social i vital. La Intersindical Valenciana ha d'oferir una alternativa organitzativa a la **gent i col·lectius precaris**, així com alternatives sindicals a curt, mig i llarg termini centrades en combatre la precarietat. Aquesta podria passar, si així ho acorda el Congrés, per l'impuls i la constitució d'un espai d'intervenció i participació de la gent aturada i precària transversal al conjunt de sindicats confederats que centre els seu treball en l'organització i la lluita del col·lectiu i debatre, proposar i acordar mesures per acabar amb la precarietat.

**El Sindicat de Persones Pensionistes i Jubilades** es va crear per integrar totes les persones afiliades als sindicats confederats a la Intersindical Valenciana. Les persones que hi formen part han estat molt actives als darrers anys en la lluita per unes pensions públiques dignes i treballant en l'im-

1 mejorar la participación de la afiliación y de que los órganos sin-  
2 dicales correspondientes tienen que poner en marcha las me-  
3 didas ordinarias y extraordinarias que lo faciliten y garanticen.  
4 Una de las medidas necesarias es que las diferentes áreas de  
5 trabajo y estructuras sindicales estén abiertas a la participación  
6 de las personas afiliadas y tengan suficiente capacidad para po-  
7 der cumplir los objetivos y las tareas encomendadas.

8 Complementariamente, otro espacio de trabajo para infor-  
9 mar, coordinar y decidir sobre la política sindical transversal al  
10 conjunto de los sindicatos confederales y de la propia confede-  
11 ración son las **asambleas de delegadas y delegados sindicales**  
12 en los diferentes ámbitos funcionales y territoriales. Este es un  
13 espacio importante también para la cohesión, formación y ex-  
14 tensión del sindicato que hay que potenciar por lo cual se pro-  
15 pone que anualmente se convoque una asamblea general de las  
16 delegadas y delegados sindicales y constituir un **censo unificado**  
17 **de las personas delegadas y delegados y de los permanentes**  
18 **sindicales** de todos los ámbitos sectoriales y territoriales para  
19 remitir información, documentos y convocatorias que afecten  
20 al conjunto de los sectores y de la Intersindical Valenciana. En  
21 este sentido se propone la edición de un **boletín digital** con una  
22 periodicidad quincenal para enviar a todas las personas afilia-  
23 das y delegadas de todos los sindicatos confederados. Además,  
24 aquellos momentos en que sea necesario se confeccionará un  
25 **boletín digital extraordinario** para distribuirlo entre nuestra afi-  
26 liación. Esta herramienta, junto la revista en papel, las redes so-  
27 ciales, el espacio web, los dípticos o los carteles, servirán para  
28 mejorar la coordinación, cohesión y acción sindical, tanto de los  
29 sindicatos como de la Intersindical Valenciana.

30 Uno de los ejes en el que hay que continuar trabajando es la  
31 **formación** de todas las delegadas y delegados sindicales, los  
32 miembros de los diferentes órganos sindicales, nuestra militan-  
33 cia y afiliación. Los **Planes Formativos** y las **Escuelas Sindicales**  
34 que ejecuta la Escuela Sindical de Formación Melchor Botella  
35 son una herramienta muy útil para hacerlo y que hay que man-  
36 tener e impulsar para garantizar que nuestra gente tenga una  
37 formación laboral, sindical y política adecuada por una correcta  
38 defensa de las trabajadoras y trabajadores que representamos.

39 La autoorganización de la gente joven, su participación en  
40 los órganos y en la política sindical, no solo en la política que  
41 los afecta directamente como colectivo sino en la global de los  
42 sindicatos confederados y de la confederación, tiene que ser  
43 una prioridad a la que hay que dedicar personas y recursos  
44 económicos. Es por eso que tenemos que impulsar un proceso  
45 de refundación de la Intersindical Jove en los próximos meses  
46 para garantizarlo. La renovación y el fortalecimiento de nuestra  
47 confederación pasa, entre otras cosas, por la dinamización de la  
48 **Intersindical Jove** y por la incorporación de las personas jóve-  
49 nes a todos los ámbitos sindicales.

50 La situación laboral y social de una parte importante de la  
51 gente joven, también otros sectores y colectivos sociales, está  
52 caracterizada por la precariedad, no solo laboral, sino también  
53 social y vital. La Intersindical Valenciana tiene que ofrecer una al-  
54 ternativa organizativa a la **gente y colectivos precarios**, así como  
55 alternativas sindicales a corto, medio y largo plazo centradas en  
56 combatir la precariedad. Esta podría pasar, si así lo acuerda el  
57 Congreso, por el impulso y la constitución de un espacio de inter-  
58 vención y participación de la gente parada y precaria transversal  
59 al conjunto de sindicatos confederados que centre su trabajo en  
60 la organización y la lucha del colectivo y debatir, proponer y acor-  
61 dar medidas para acabar con la precariedad.

62 **El Sindicato de Personas Pensionistas y Jubiladas** se creó

puls dels diversos espais unitaris com ara la Coordinadora Valenciana de Pensionistes o la COESPE estatal. Respecte de les qüestions organitzatives: en aquest moment tenim una part de les persones jubilades que estan afiliades a aquest sindicat, altra que roman afiliada al seu sindicat d'origen i altra, un nombre important, que es dona de baixa en acabar la seua vida laboral. Aquesta situació requereix d'una actuació del conjunt dels òrgans dels sindicats confederats i de la Intersindical Valenciana per garantir la participació de les persones jubilades afiliades i la circulació de la informació, així com la coordinació de la política sindical desenvolupada en aquest sector establint les corresponents mesures organitzatives.

Un dels reptes que es troben tant la Intersindical Valenciana com els sindicats confederats és combatre l'antisindicalisme present en alguns àmbits del món laboral i social, motivat per diversos factors com ara: les campanyes orquestrades contra el moviment sindical, el model sindical majoritari al País Valencià i a l'estat espanyol, la política de pacte social o les nostres pròpies actuacions. Intersindical Valenciana i els sindicats confederats han de ser capaços de trencar el mantra de "tots els sindicats són iguals". És per això que, des del nostre punt de vista, cal treballar per **posar en valor el sindicalisme**, la nostra acció sindical i el nostre model sindical de classe, valencià, assembleari, autònom, feminista, ecologista, participatiu i democràtic que passa, entre altres coses, per: donar a conèixer-lo entre les treballadores i treballadors, siga quina siga la seua situació administrativa; treballar per connectar amb els col·lectius que tenen més dificultats o pateixen majors discriminacions i explotacions com ho és la gent jove, les persones aturades, les dones i les persones novingudes; implementar-lo i potenciar-lo als centres de treball fent que l'assemblea siga l'espai de decisió de tots els assumptes que els hi afecten i, com hem dit, impulsar la comunicació i els plans de formació entre la nostra afiliació i les treballadores i treballadors. És a dir, hem de treballar per recuperar el valor de la lluita sindical col·lectiva, sindicalitzar els centres de treball en tots els sectors i posar en valor la tasca del moviment sindical i de la Intersindical Valenciana.

Intersindical Valenciana s'ha caracteritzat i es caracteritza per compaginar el treball sindical i l'acció sociopolítica. Nosaltres tenim clar que la millora de les condicions laborals no es fa només als centres de treball amb la negociació dels convenis col·lectius o els acords laborals sinó també a altres espais socials que tenen a veure amb l'habitatge, la prestació dels bens comuns, els serveis públics, el medi ambient, la solidaritat o la cultura per posar-ne alguns exemples, però també en aquells que vagen encaminats a la transformació social cap una societat més lliure, més justa i més igualitària. En conseqüència, tant els sindicats confederats com la Intersindical Valenciana han desenvolupat històricament un treball sistemàtic en tots aquests àmbits, mitjançant les estructures sindicals pròpies que estan integrades en plataformes o espais unitaris en els que participem com una entitat més, de manera cooperativa i igualitària, per abastar els objectius que s'han acordat. Un treball que cal continuar al futur teixint aliances amb els moviments socials als àmbits locals, comarcals, País Valencià, estat espanyol i la resta del món, mantenint i implementant la nostra pràctica de sindicalisme social i l'obertura del nostre sindicat i les nostres seues a la societat i els moviments socials.

Una d'eixes estructures és la Intersindical Solidària, entitat vinculada, que treballa la cooperació internacionalista que ha de ser el referent de tots els sindicats confederats i de la Inter-

1 para integrar todas las personas afiliadas a los sindicatos con-  
2 federados a la Intersindical Valenciana. Las personas que for-  
3 man parte han estado muy activas a los últimos años en la lucha  
4 por unas pensiones públicas dignas y trabajando en el impulso  
5 de los varios espacios unitarios como por ejemplo la Coordina-  
6 dora Valenciana de Pensionistas o la COESPE estatal. Respecto  
7 de las cuestiones organizativas: en este momento tenemos una  
8 parte de las personas jubiladas que están afiliadas a este sin-  
9 dicato, otra que permanece afiliada en su sindicato de origen y  
10 otra, un número importante, que se da de baja al acabar su vida  
11 laboral. Esta situación requiere de una actuación del conjunto de  
12 los órganos de los sindicatos confederados y de la Intersindical  
13 Valenciana para garantizar la participación de las personas ju-  
14 biladas afiliadas y la circulación de la información, así como la  
15 coordinación de la política sindical desarrollada en este sector  
16 estableciendo las correspondientes medidas organizativas.

17 Uno de los retos que encuentran tanto la Intersindical Va-  
18 lenciana como los sindicatos confederados es combatir el an-  
19 tisindicalismo presente en algunos ámbitos del mundo laboral  
20 y social, motivado por varios factores como por ejemplo: las  
21 campañas orquestadas contra el movimiento sindical, el mode-  
22 lo sindical mayoritario en el País Valenciano y en el estado es-  
23 pañol, la política de pacto social o nuestras propias actuaciones.  
24 Intersindical Valenciana y los sindicatos confederados tienen  
25 que ser capaces de romper el mantra de "todos los sindicatos  
26 son iguales". Es por eso que, desde nuestro punto de vista, hay  
27 que trabajar para **poner en valor el sindicalismo**, nuestra ac-  
28 ción sindical y nuestro modelo sindical de clase, valenciano,  
29 asambleario, autónomo, feminista, ecologista, participativo y  
30 democrático que pasa, entre otras cosas, por: dar a conocerlo  
31 entre las trabajadoras y trabajadores, sea cual sea su situación  
32 administrativa; trabajar para conectar con los colectivos que  
33 tienen más dificultades o sufren mayores discriminaciones y ex-  
34 plotaciones como lo es la gente joven, las personas paradas, las  
35 mujeres y las personas recién llegadas; implementarlo y poten-  
36 ciarlo en los centros de trabajo haciendo que la asamblea sea  
37 el espacio de decisión de todos los asuntos que les afectan y,  
38 como hemos dicho, impulsar la comunicación y los planes de  
39 formación entre nuestra afiliación y las trabajadoras y trabaja-  
40 dores. Es decir, tenemos que trabajar para recuperar el valor de  
41 la lucha sindical colectiva, sindicalitzar los centros de trabajo  
42 en todos los sectores y poner en valor la tarea del movimiento  
43 sindical y de la Intersindical Valenciana.

44 Intersindical Valenciana se ha caracterizado y se caracteri-  
45 za para compaginar el trabajo sindical y la acción sociopolítica.  
46 Nosotros tenemos claro que la mejora de las condiciones labo-  
47 rales no se hace solo en los centros de trabajo con la negocia-  
48 ción de los convenios colectivos o los acuerdos laborales, sino  
49 también también en otros espacios sociales que tienen que ver  
50 con la vivienda, la prestación de los bienes comunes, los servi-  
51 cios públicos, el medio ambiente, la solidaridad o la cultura por  
52 poner algunos ejemplos, pero también en aquellos que vayan  
53 encaminados a la transformació social hacia una sociedad más  
54 libre, más justa y más igualitaria. En consecuencia, tanto los  
55 sindicatos confederados como la Intersindical Valenciana han  
56 desarrollado históricamente un trabajo sistemático en todos  
57 estos ámbitos, mediante las estructuras sindicales propias que  
58 están integradas en plataformas o espacios unitarios en los que  
59 participamos como una entidad más, de manera cooperativa e  
60 igualitaria, para alcanzar los objetivos que se han acordado. Un  
61 trabajo que hay que continuar en el futuro tejiendo alianzas con  
62 los movimientos sociales en los ámbitos locales, comarcals,

sindical Valenciana en aquest àmbit de treball, per la qual cosa cal donar un nou impuls al seu funcionament, garantir una adequada financiació i aportació de recursos econòmics, en la línia d'allò aprovat a la Carta Financera que es concreta en: *"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."*

Finalment, cal recordar 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.

1 País Valenciano, estado español y el resto del mundo, mante-  
2 niendo e implementando nuestra práctica de sindicalismo social  
3 y la apertura de nuestro sindicato y nuestras sedes en la socie-  
4 dad y los movimientos sociales.

5 Una de esas estructuras es la Intersindical Solidaria, entidad  
6 vinculada, que trabaja la cooperación internacionalista que tiene  
7 que ser el referente de todos los sindicatos confederados y de  
8 la Intersindical Valenciana en este ámbito de trabajo, por lo cual  
9 hay que dar un nuevo impulso a su funcionamiento, garantizar  
10 una adecuada financiació y aportación de recursos económicos,  
11 en la línea de aquello aprobado en la Carta Financera que se  
12 concreta en: *"El 0,7% del total de los ingresos, destinado a proyec-  
13 tos de solidaridad. Los sindicatos integrantes de la Intersindical  
14 Valenciana podrán acumular los fondos de solidaridad previstos  
15 en sus presupuestos en el de la Intersindical Valenciana, para ser  
16 destinados a actividades de sensibilización y cooperación interna-  
17 cional gestionadas por el Secretariado Confederal a través de la  
18 Intersindical Solidaria."*

19 Finalmente, hay que recordar que Intersindical Valenciana es  
20 una confederación sindical que agrupa a varios sindicatos que  
21 mantienen su soberanía. Una soberanía que se extiende tam-  
22 bién a las secciones sindicales que permite que las personas  
23 afiliadas, las trabajadoras y trabajadores en general, de cada  
24 centro de trabajo puedan decidir sobre todo aquello que se les  
25 afecta. Por todo esto, en este VI Congreso reafirmamos que nu-  
26 estras estructuras sindicales, nuestra acción sindical e inter-  
27 vención sociopolítica se tienen que adecuar a las necesidades  
28 de las trabajadoras y trabajadores y se tiene que profundizar en  
29 el impulso de la territorialidad, la democracia, la participación y  
30 la soberanía de nuestras secciones sindicales, sindicatos confe-  
31 derados, afiliación y trabajadoras y trabajadores en el marco de  
32 la confederación, a la vez que se avance al construir, ahora y en  
33 el futuro, más Intersindical Valenciana.

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

# 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

## PONÈNCIA DE L'ÀREA DE SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT

### Plantem cara per la Salut Laboral i el Medi Ambient

Existeix una interconnexió entre la salut de les persones treballadores i l'ambient on fan el seu treball i viuen, que justifica l'existència de l'Àrea de Salut Laboral i Medi Ambient de la Intersindical Valenciana. Perquè, la protecció de la salut de la classe treballadora no sols depèn de la millora de les seues condicions de treball, també està directament vinculada amb el concepte de qualitat de vida, on juga un paper preponderant la protecció i la cura del medi ambient.

#### A. PRESENTACIÓ DE L'ÀREA

Donada la rellevància de l'Àrea en l'acció sindical intersectorial i la trajectòria de treball, s'ha establert una coordinació d'actuacions en matèria de salut laboral i medi ambient entre tots els sindicats, sectors i àrees de la Intersindical Valenciana.

La creació i el reconeixement d'un grup de coordinació i de treball intersindical, representatiu de l'Àrea de Salut Laboral i Medi Ambient, ha sigut l'eina que ha possibilitat la interconnexió dels diferents sindicats de la Intersindical durant el període intercongressual, quatre anys, i volem que continue sent així.

En aquest sentit, considerem la naturalesa de l'àrea de Salut Laboral com a intersectorial de la Intersindical, en la qual la coordinació, posada en comú, plantejament de casos, estudi i proposta d'actuacions, ha fet possible una major cohesió i una millora en l'eficiència a l'hora d'abordar els problemes transversals que es plantegen en l'àrea. Les persones responsables de salut laboral en cadascun dels sindicats d'Intersindical hem reflexionat i compartit experiències, temàtiques, actuacions i casos relacionats amb salut laboral i possibilitat la coordinació com a base de la nostra existència.

Durant aquest període han sorgit dificultats en la coordinació, no tots els sindicats i sectors s'han implicat en el mateix grau, assistint a les reunions o enviant propostes. S'han donat canvis en les persones coordinadores i responsables de salut laboral de cada sindicat, sector i àmbit. Com que no s'ha passat la informació, no s'ha pogut tenir una base de dades amb totes les persones delegades de prevenció de la Intersindical. Tot això ha alentit i fins i tot frenat els acords presos en el grup de coordinació.

La situació en medi ambient ha sigut diferent. Durant aquest període, no hem pogut coordinar-nos de forma reglada, en no existir designació de responsables de medi ambient en cadascun dels nostres sindicats. Malgrat això, hem comptat amb el compromís de companyes i companys que, amb una gran consciència mediambiental, han representat a la Intersindical en les reunions i actuacions reivindicatives de les plataformes o els grups mediambientals en els territoris.

Plantegem una visió general i concreta sobre la salut laboral i el medi ambient, realitzant una justificació de l'àrea, una anàlisi i propostes d'avanç.

#### B. TRANSCENDÈNCIA DE LA SALUT LABORAL I EL MEDI AMBIENT

Les nostres reivindicacions queden emmarcades en la lluita de la classe treballadora per la millora de les condicions de treball, en un escenari de relacions desequili-

## PONENCIA DEL ÁREA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

### Plantem cara per la Salut Laboral i el Medi Ambient

Existe una interconexión entre la salud de las personas trabajadoras y el ambiente donde realizan su trabajo y viven, que justifica la existencia del Área de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Intersindical Valenciana. En definitiva, la protección de la salud de la clase trabajadora no sólo depende de la mejora de sus condiciones de trabajo; también está directamente vinculada con el concepto de calidad de vida, donde juega un papel preponderante la protección y el cuidado del medio ambiente.

#### A. PRESENTACIÓN DEL ÁREA

Dada la relevancia del Área en la acción sindical intersectorial y la trayectoria de trabajo, se ha establecido una coordinación de actuaciones en materia de salud laboral y medio ambiente entre todos los sindicatos, sectores y áreas de la Intersindical Valenciana.

La creación y el reconocimiento de un grupo de coordinación y de trabajo Intersindical, representativo del Área de Salud Laboral y Medio Ambiente, ha sido la herramienta que ha posibilitado la interconexión de los diferentes sindicatos de la Intersindical durante el periodo intercongressual y queremos que siga siendo así.

En este sentido, consideramos la naturaleza del área de Salud Laboral como intersectorial de la Intersindical, en la que la coordinación, puesta en común, planteamiento de casos, estudio y propuesta de actuaciones, ha hecho posible una mayor cohesión y una mejora en la eficiencia a la hora de abordar los problemas transversales que se plantean en el área. Las personas responsables de salud laboral en cada uno de los sindicatos de la Intersindical hemos reflexionado y compartido experiencias, temáticas, actuaciones y casos relacionados con la salud laboral y posibilitado la coordinación como base de nuestra existencia.

Durante este período han surgido dificultades en la coordinación, no todos los sindicatos y sectores se han implicado en el mismo grado, asistiendo a las reuniones o enviando propuestas. Se han dado cambios en las personas coordinadoras y responsables de salud laboral de cada sindicato, sector y ámbito. Como no se ha pasado la información, no se ha podido tener una base de datos con todas las personas delegadas de prevención de la Intersindical. Todo ello ha ralentizado e incluso frenado los acuerdos tomados en el grupo de coordinación.

La situación en medio ambiente ha sido diferente. Durante este periodo intercongressual, no hemos podido coordinarnos de forma reglada, al no existir designación de responsables de medio ambiente en cada uno de nuestros sindicatos. A pesar de ello, hemos contado con el compromiso de compañeras y compañeros que, con una gran conciencia medioambiental, han representado a la Intersindical en las reuniones y actuaciones reivindicativas de las plataformas o los grupos medioambientales en los territorios.

Plantemos una visión general y concreta sobre la salud laboral y el medio ambiente, realizando una justificación del área, un análisis y propuestas de avance.

#### B. TRANSCENDENCIA DE LA SALUD LABORAL Y EL MEDIO AMBIENTE

Nuestras reivindicaciones quedan emmarcadas en la lucha de la clase trabajadora por la mejora de las condiciones de trabajo, en un escenario de relaciones desequilibradas entre capital y tra-

brades entre capital i treball, en un món on les polítiques neoliberals són les imperants.

## 1. Salut laboral

Així doncs, són objectius irrenunciables: millorar les condicions de treball, eliminar els riscos, acabar amb la sinistralitat laboral i les malalties professionals. Són les nostres reivindicacions i lluites permanents.

Considerem la salut com un dret fonamental, exigim que se'ns garantisca en el treball i sempre la defensem en la nostra lluita sindical. La salut l'entendem com "l'estat de benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties", tal com ho fa l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

L'acció sindical sobre la salut laboral exerceix un efecte positiu. S'ha comprovat, en alguns estudis realitzats, que la sinistralitat es redueix si existeixen delegades i delegats de prevenció (DP) en les empreses i una major fortalesa sindical en els territoris.

En aquest moment d'emergència sanitària per la pandèmia del coronavirus SARS-CoV-2 i l'elevat risc de contraure la Covid-19, són imprescindibles les nostres actuacions com a delegades i delegats de prevenció en els centres de treball i les nostres intervencions en els Comitès de Seguretat i Salut (CSS), en les administracions públiques i en el sector privat, tant durant l'estat d'alarma com en la nova normalitat.

## 2. Medi ambient

La preservació del medi ambient és imprescindible per a la classe treballadora, tant per la influència que aquest té en el desenvolupament i comportament de les persones –en tots els éssers vius– com perquè d'ell obtenim la matèria primera que necessitem i utilitzem per a viure.

La nostra defensa del medi ambient i l'adopció de mesures que impedisquen la seua degradació, contaminació i col·lapse, són objectius de l'àrea. Per a aconseguir-los ens unim a grups socials medi ambientalistes, ecologistes, fomentant la cooperació, perquè units som més forts, per a garantir un futur saludable i sostenible.

La crisi ambiental en la qual ens trobem, fruit d'un sistema capitalista i de polítiques neoliberals depredadores en un món globalitzat, posa en perill la nostra societat i la nostra supervivència. Per això, assumim compromisos i responsabilitats, reclamem polítiques i actuacions reals davant la declarada situació d'emergència climàtica al País Valencià i participem en plataformes mediambientals. Perquè no oblidem que la interacció de totes les espècies, del clima i els recursos naturals afecta la nostra salut, tant en el treball com en la societat.

En definitiva, ens posicionem a favor de la sostenibilitat ambiental i del territori, mitjançant la seua protecció, conservació i cura. Lluitant pel nostre medi natural i per la biodiversitat, contra la seua degradació i destrucció.

## C. LA NOSTRA LLUITA I REIVINDICACIONS

Quatre anys de lluita sindical, tant en seguretat i salut laboral com en medi ambient, exigint polítiques preventives reals que acaben amb la sinistralitat laboral i les malalties professionals, amb la degradació i crisi ambiental.

### 1. En Salut laboral.

Durant aquests quatre anys hem reivindicat, exigint:

- El compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Labo-

1 bajo, en un mundo donde las políticas neoliberales son las imperantes.

## 1. Salud laboral.

5 Así pues, son objetivos irrenunciables: mejorar las condiciones de trabajo, eliminar los riesgos, terminar con la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales. Son nuestras reivindicaciones y luchas permanentes.

9 Consideramos la salud como un derecho fundamental y exigimos que se nos garantice en el trabajo y siempre la defendemos en nuestra lucha sindical. La entendemos como "el estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", tal y como lo hace la Organización Mundial de la Salud (OMS).

15 La acción sindical sobre la salud laboral ejerce un efecto positivo. Se ha comprobado, en algunos estudios realizados, que la siniestralidad se reduce si existen delegadas y delegados de prevención (DP) en las empresas y una mayor fortaleza sindical en los territorios.

20 En este momento de emergencia sanitaria por la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 y el elevado riesgo de contraer la COVID-19, son imprescindibles nuestras actuaciones como delegadas y delegados de prevención en los centros de trabajo y nuestras intervenciones en los Comitès de Seguridad y Salud (CSS), en las administraciones públicas y en el sector privado, tanto durante el estado de alarma como en la nueva normalidad.

## 2. Medio ambiente.

29 La preservación del medio ambiente es imprescindible para la clase trabajadora, tanto por la influencia que éste tiene en el desarrollo y comportamiento de las personas –en todos los seres vivos– como porque de él obtenemos la materia prima que necesitamos y utilizamos para vivir.

34 Nuestra defensa del medioambiente y la adopción de medidas que impidan su degradación, contaminación y colapso, son objetivos del área. Para conseguirlos nos unimos a grupos sociales medioambientalistes, ecologistas, fomentando la cooperación, porque unidos somos más fuertes, para garantizar un futuro saludable y sostenible.

40 La crisis ambiental en la que nos encontramos, fruto de un sistema capitalista y de políticas neoliberales depredadoras en un mundo globalizado, pone en peligro nuestra sociedad y nuestra supervivencia. Por ello, asumimos compromisos y responsabilidades, reclamamos políticas y actuaciones reales ante la declarada situación de emergencia climática en el País Valencià y participamos en plataformas medioambientales. Porque no olvidamos que la interacción de todas las especies, del clima y los recursos naturales afecta a nuestra salud, tanto en el trabajo como en la sociedad.

50 En definitiva, nos posicionamos a favor de la sostenibilidad ambiental y del territorio, mediante su protección, conservación y recuperación. Luchando por nuestro medio natural, contra su degradación y destrucción.

## C. NUESTRA LUCHA Y REIVINDICACIONES

56 Cuatro años de lucha sindical, tanto en seguridad y salud laboral como en medio ambiente, exigiendo políticas preventivas reales que terminen con la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, con la degradación y crisis ambiental.

### 1. En Salud laboral

62 Durante estos cuatro años hemos reivindicado, exigido:

- rals (LPRL 31/1995). Transcorreguts ja 25 anys de la seua entrada en vigor, la llei segueix sense aplicar-se plenament. Lamentem que no siga una prioritat política i apreciem la seua infravaloració en les administracions públiques i en les empreses.
- La fi de les retallades realitzades després de la crisi de 2007-2008, en el 2010 i a partir del 2012, i reclamant els nostres drets. Hem patit, la classe treballadora, una perillosa reculada en els nostres drets i hem patit danys, en ocasions irreparables, en salut laboral, tant en els sectors públics com en els privats.
  - Més pressupost i més inversió en prevenció de riscos laborals. La reducció de drets i de polítiques preventives reals i eficaces, més la reducció i l'escàs pressupost i inversions en salut laboral, en les administracions públiques i en les empreses privades, s'han traduït en una reducció de mesures preventives individuals i col·lectives, d'equips de protecció individual (EPI) i col·lectius, d'eines i instruments, imprescindibles en salut i seguretat laboral. Tot això ens ha afectat directament amb un creixement de la sinistralitat, i s'ha reflectit en un augment de l'índex d'incidència dels accidents laborals, especialment els greus i mortals, des del 2012 fins al moment actual.
  - Acabar amb la precarietat laboral i social, perquè "la precarietat mata". L'existència de treballs informals, els treballs en plataformes digitals sense normalitzar, els falsos autònoms, les cambres de pisos, els horaris extenuants i inflexibles, l'excessiva càrrega laboral, l'eventualitat i la interinitat de llarg temps, la discriminació laboral de tota mena (en raó de gènere, d'orientació sexual i/o identitat de gènere, raça, procedència...), la bretxa salarial, les infraestructures deficientes o els productes altament contaminants i cancerígens, com l'amiant, el glucosat o altres.
  - Convenis laborals que incidisquen positivament en la salut i la seguretat laboral. Que recullen aspectes importants per al benestar de les treballadores i els treballadors, que possibiliten la conciliació personal i familiar, la reducció de la jornada laboral diària i setmanal, que pugua ser continua, el repartiment equitatiu i les adaptacions del treball, el teletreball i la flexibilitat horària.
  - Els plans de prevenció, l'avaluació de tots els riscos existents en el centre i lloc de treball i la seua eliminació o mitigació, la formació i informació, la vigilància de la salut en tots els sectors, l'adaptació del lloc de treball a les persones sensibles o vulnerables, i la protecció total fins que s'eliminen els riscos.
  - La convocatòria i actuació dels Comitès de Seguretat i Salut (CSS) en totes les empreses; de les Comissions Sectorials de Seguretat i Salut en el treball (CSSST) de tots els sectors de la Generalitat, de la Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball (COPASESA). Hem reclamat plans de contingència, formació, guies, protocols, procediments, mesures individuals i col·lectives per a eliminar o mitigar al màxim els riscos enfront de la pandèmia del coronavirus SARS-CoV-2 en els centres de treball.
  - El reconeixement i l'ampliació de les malalties professionals, (Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre). En moltes empreses no es realitza la vigilància de la salut, o no tenen en compte els riscos existents en el lloc de treball
  - El cumplimiento de Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995). Transcurridos ya 25 años de su entrada en vigor, la ley sigue sin aplicarse plenamente. Lamentamos que no sea una prioridad política y apreciamos su infravaloración en las administraciones públicas y en las empresas.
  - El fin de los recortes, realizados tras la crisis de 2007-2008, en el 2010 y a partir del 2012, y reclamando nuestros derechos. La clase trabajadora hemos sufrido un peligroso retroceso en nuestros derechos y hemos sufrido daños, en ocasiones irreparables, en salud laboral, tanto en los sectores públicos como en los privados.
  - Más presupuesto y más inversión en prevención de riesgos laborales. La reducción de derechos y de políticas preventivas reales y eficaces, más la reducción y el escaso presupuesto e inversiones en salud laboral, en las administraciones públicas y en las empresas privadas, se ha reflejado en una reducción de medidas preventivas individuales y colectivas, de equipos de protección individual (EPI) y colectivos, de herramientas e instrumentos, imprescindibles en salud y seguridad laboral. Todo ello nos ha afectado directamente con un crecimiento de la siniestralidad, y se ha reflejado en un aumento del índice de incidencia de los accidentes laborales, especialmente los graves y mortales, desde el 2012 hasta el momento actual.
  - Acabar con la precariedad laboral y social, porque "la precariedad mata". La existencia de trabajos informales, los trabajos en plataformas digitales sin normalizar, los falsos autónomos, las camareras de pisos, los horarios extenuantes e inflexibles, la excesiva carga laboral, la eventualidad y la interinidad de largo tiempo, la discriminación laboral de todo tipo (en razón de género, de orientación sexual y/o identidad de género, raza, procedencia...), la brecha salarial, las infraestructuras deficientes o los productos altamente contaminantes y cancerígenos, como el amianto, el glucosato u otros.
  - Convenios laborales que incidan positivamente en la salud y la seguridad laboral. Que recojan aspectos importantes para el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores, que posibiliten la conciliación personal y familiar, la reducción de la jornada laboral semanal, que pueda ser continua, el reparto equitativo y las adaptaciones del trabajo, el teletrabajo y la flexibilidad horaria...
  - Los planes de prevención, la evaluación de todos los riesgos existentes en el centro y puesto de trabajo y su eliminación o mitigación, la formación e información, la vigilancia de la salud en todos los sectores, la adaptación del puesto de trabajo a las personas sensibles o vulnerables, y la protección total hasta que se eliminen los riesgos.
  - La convocatoria y actuación de los Comitès de Seguridad y Salud (CSS) en todas las empresas; de las Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el trabajo (CSSST) de todos los sectores de la Generalitat, de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASESA). Hemos reclamado planes de contingencia, formación, guías, protocolos, procedimientos, medidas individuales y colectivas para eliminar o mitigar al máximo los riesgos frente a la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 en los centros de trabajo.
  - El reconocimiento y la ampliación de las enfermedades profesionales, (Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre). En muchas empresas no se realiza la vigilancia de

i la persona que el realitza, per la qual cosa és molt difícil el reconeixement de la malaltia com a professional i aconseguir que s'incloguen noves malalties com a laborals.

- Llevar el fibrociment (amiant) que continua estant en molts centres de treball de les administracions públiques i d'empreses privades. Hem reclamat la seua retirada dels centres de treball (baixants, dipòsits i conductes d'aigua, teulades...) i també en l'àmbit social, però es realitza molt lentament, provocant problemes de salut gravíssims en les persones treballadores i ext treballadores (entre els molts casos, recordem el de l'estació del metro de Madrid). És un altre tema que queda pendent.

## 2. En l'Administració pública de la Generalitat.

El compliment, o no, de l'Acord de legislatura de la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN-I) de 9 de juny de 2016, ratificat el 17 de juny de 2016 pel Consell, ha marcat les exigències i reclamacions de la Intersindical Valenciana davant la Generalitat, en tots els sectors i àmbits. I també en salut laboral, com la modificació del Decret 123/2001, de 10 de juliol, del Govern Valencià, i nous protocols i procediments en tots els sectors de la Generalitat.

Aquest Acord s'ha tingut present en la COPASESA i en les CSSST de l'àmbit de justícia, administració pública i personal docent, i en la de salut, també en les Meses Tècniques de salut laboral que van sorgir, tant en la COPASESA com en les CSSST.

A partir del 2019, amb el nou Govern Valencià, hem continuat formant part de la COPASESA, malgrat l'exclusió de la Intersindical Valenciana de la MGN-I.

Durant aquests quatre anys hem reclamat, exigit o sol·licitat:

- Els "Plans de prevenció de totes les Conselleries" i ens públics. Només la Conselleria de Sanitat ho té, malgrat l'obligació legal, no eximida per tindre el Pla de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat (ACORD de 24 de març de 2017, del Consell).
- Una Comissió Sectorial de Seguretat i Salut en el Treball per a cadascun dels sectors -justícia, ensenyament i administració pública- i un Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL) propi per a cadascun dels tres sectors, tal com estava contemplat en el Decret 123/2001, de 10 de juliol, del Govern Valencià, ara existeix un per als tres sectors.

La modificació d'aquest decret l'any 2013, durant el govern del PP, va concentrar les tres CSSST i els SPRL propis en un per als tres sectors -justícia, administració pública i docent-, gestionats per l'Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT), i així continuen. Es va originar una anomalia difícil de comprendre: l'auditor s'audita a si mateix.

A l'esborrany del nou decret que substituirà al 123/2001, li queden molts aspectes per concretar i millorar, encara no s'ha publicat.

La manca de plans de prevenció, així com el fet de tindre centres de treball, en concret d'ensenyament públic, sense una avaluació inicial de riscos laborals i sense oferir la vigilància de la salut a les treballadores i els treballadors, l'hem denunciat en Inspecció de Treball pel sector docent.

- Més personal, tècnics i professionals, en el SPRL propi de la Generalitat (INVASSAT), el seu número és tan reduït

la salud, o no tiene en cuenta los riesgos existentes en el puesto de trabajo y la persona que lo realiza, por lo que es muy difícil el reconocimiento de la enfermedad como profesional y conseguir que se incluyan nuevas enfermedades como laborales.

- Quitar el fibrocemento (amiante) que continúa estando en muchos centros de trabajo de las administraciones públicas y de empresas privadas. Hemos reclamado su retirada de los centros de trabajo (bajantes, depósitos y conductas de agua, tejados...) y también en el ámbito social, pero se realiza muy lentamente, provocando problemas de salud gravísimos en las personas trabajadoras y ex trabajadoras (entre los muchos casos, recordamos el de la estación del metro de Madrid). Es otro tema que queda pendiente.

## 2. En la Administración pública de la Generalitat.

El cumplimiento o no del Acuerdo de legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN-I) de 9 de junio de 2016, ratificado el 17 de junio de 2016 por el Consell, ha marcado las exigencias y reclamaciones de la Intersindical Valenciana ante la Generalitat, en todos los sectores y ámbitos, también en salud laboral: modificación del Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Govern Valencià, nuevos protocolos y procedimientos en todos los sectores de la Generalitat...

Este Acuerdo se ha tenido presente en la COPASESA y en las CSSST del ámbito de justicia, administración pública y personal docente, y en la de salud, también en las Mesas Técnicas de salud laboral que surgieron, tanto en la COPASESA como en las CSSST.

A partir del 2019, con el nuevo Govern Valencià, hemos continuado formando parte de la COPASESA, a pesar de la exclusión de la Intersindical Valenciana de la MGN-I.

Durante estos cuatro años hemos reclamado, exigitado o solicitado:

- Los "Planes de prevención de todas las Consellerias" y entes públicos. Solamente la Conselleria de Sanidad lo tiene, a pesar de la obligación legal, no eximida por tener el Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat (ACUERDO de 24 de marzo de 2017, del Consell).
- Una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo para cada uno de los sectores -justicia, enseñanza y administración pública- y un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) propio para cada uno de los tres sectores, tal y como estaba contemplado en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Govern Valencià, ahora existe uno para los tres sectores.

La modificación de dicho decreto en el año 2013, durante el gobierno del PP, concentró las tres CSSST y los SPRL propios en uno para los tres sectores -justicia, administración pública y docente-, gestionados por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), y así continúan. Se originó una anomalía difícil de comprender: el auditor se audita a sí mismo.

Al borrador del nuevo decreto que sustituirá al 123/2001, le quedan muchos aspectos por concretar y mejorar, todavía no se ha publicado.

La carencia de planes de prevención, así como el hecho de tener centros de trabajo, en concreto de enseñanza pública, sin una evaluación inicial de riesgos laborales y sin ofrecer la vigilancia de la salud a las trabajadoras y los trabajadores se ha denunciado en Inspección de Trabajo en el sector docente.

- Más personal, técnicos y profesionales, en el SPRL propio



que incompleix la normativa vigent respecte als SPRL, les seues actuacions no poden cobrir les necessitats preventives dels tres sectors, tant en temps com en forma. Per eixe motiu, sol·licitem una auditoria, que no s'ha realitzat.

- La reversió de les prestacions assumides per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en relació al personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat. La Intersindical ho ha demanat en la MGN i en la comissió d'avaluació de la Generalitat, creada el 19 de maig de 2017. Però continua sent un tema pendent.

### 3. En Medi Ambient, aquests últims quatre anys:

Hem realitzat un gran esforç i implicació amb el medi ambient, i ens hem compromès amb la sostenibilitat, la prevenció i la seguretat ambiental en el nostre territori i patrimoni natural. Pensem globalment i actuem localment.

Destaquem:

- La participació en plataformes unitàries creades per a lluitar contra la greu crisi ecològica en una situació d'emergència climàtica, i donat suport a projectes, manifestos, concentracions, manifestacions pel nostre territori i el medi ambient. A tall d'exemple, hem participat contra: l'ampliació d'autovies, com la V-21; els Plans d'Actuació Integrada (PAI), com el de Benimaclet; la destrucció de paratges naturals (els Moles de Paterna, la Renegà d'Orpesa, contra la variant sud a Pedralba...); la ZAL; la central nuclear de Cofrents...
- La presentació d'al·legacions a projectes. A projectes no sostenibles i que contaminen, destrueixen el nostre territori i la biodiversitat: al·legacions a l'ampliació del Port de València; i a l'expedient de la concessió per a l'explotació d'una terminal de betum asfàltic al Port d'Alacant, també a noves construccions i mega projectes com, les Zones d'Actuació Logística (ZAL), o la construcció de l'ATI de la central nuclear de Cofrents. Al·legacions o propostes a l'Esquema de Temes Importants (EpTI) del Pla Hidrològic de la Demarcació Hidrogràfica del Xúquer, corresponent al cicle de planificació 2021-2027, concretament pel que fa als següents temes: Implantació règim de cabals ecològics; Alteracions hidromorfològiques; L'albufera de valència; Contaminació difusa: nitrats; Contaminació urbana i industrial, Sostenibilitat del regadiu: regs tradicionals en els trams baixos del Túria i del Xúquer; Gestió sostenible de les aigües subterrànies; i Gestió del risc d'inundació.
- La reclamació d'aigua pública de qualitat, accessible i universal, com a dret humà (l'OMS la reconeix en el 2010), amb una xarxa i gestió pública municipal. Demanem que es pose en funcionament l'Observatori Ciutadà de l'Aigua del País Valencià i estem donant suport a la Xarxa d'una nova cultura de l'aigua tant en el nostre territori com en uns altres.
- La exigència d'aire net. En contra de la contaminació de l'aire per la crema o incineració de productes de tota mena, molt perillosos o perillosos, per les descàrregues de granel a cel obert en els ports, pel transport i la circulació de vehicles molt contaminants a les ciutats.
- La petició de plans de mobilitat i de sostenibilitat en totes les empreses, amb mesures reals, que contemplen una gestió de residus basada en una economia circular

de la Generalitat, en el INVASSAT, su número es tan reducido que incumple la normativa vigente respecto a los SPRL, sus actuaciones no pueden cubrir las necesidades preventivas de los tres sectores, tanto en tiempo como en forma. Por ese motivo, solicitamos una auditoría, que no se ha realizado.

- La reversión de las prestaciones asumidas por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación al personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat. La Intersindical lo ha pedido en la MGN y en la comisión de evaluación de la Generalitat, creada el 19 de mayo de 2017. Pero sigue siendo un tema pendiente.

### 3. En Medio Ambiente durante estos últimos cuatro años:

Hemos realizado un gran esfuerzo e implicación con el medio ambiente, y nos hemos comprometido con la sostenibilidad, la prevención y la seguridad ambiental en nuestro territorio y patrimonio natural: "pensamos globalmente y actuamos localmente".

Destacamos:

- La participación en plataformas unitarias creadas para luchar contra la grave crisis ecológica en una situación de emergencia climática, y hemos apoyado proyectos, manifestos, concentraciones, manifestaciones por nuestro territorio y el medio ambiente. A modo de ejemplo, hemos participado contra: la ampliación de autovías, como la V-21; los Planes de Actuación Integrada (PAI), como el de Benimaclet; la destrucción de parajes naturales (les Moles de Paterna, la Renegà de Oropesa del Mar, contra la variante sur en Pedralba...); la ZAL; la central nuclear de Cofrents...
- La presentación de alegaciones a proyectos. A proyectos no sostenibles y que contaminan, destruyen nuestro territorio y la biodiversidad: alegaciones a la ampliación del Puerto de València; y al expediente de la concesión para la explotación de una terminal de betún asfáltico en el Puerto de Alicante, también a nuevas construcciones y mega proyectos como, las Zonas de Actuación Logística (ZAL), o la construcción de la ATI de la central nuclear de Cofrentes. Alegaciones o propuestas al Esquema de Temas Importantes (EpTI) del Plan Hidrológico de la Demarcación Hidrogràfica del Júcar, correspondiendo al ciclo de planificación 2021-2027, concretamente en los siguientes temas: Implantación régimen de caudales ecológicos; Alteraciones hidromorfológicas; La albufera de valencia; Contaminación difusa: nitratos; Contaminación urbana e industrial, Sostenibilidad del regadío: riegos tradicionales en los tramos bajos del Turia y del Júcar; Gestión sostenible de las aguas subterráneas; y Gestión del riesgo de inundación.
- La reclamación de agua pública de calidad, accesible y universal, como derecho humano (la OMS la reconoce en el 2010), con una red y gestión pública municipal. Pedimos que se ponga en funcionamiento el Observatorio Ciudadano del Agua del País Valencià y estamos apoyando la Red de una cultura del agua tanto en nuestro territorio como en otros.
- La exigencia de aire limpio, en contra de la contaminación del aire por la quema o incineración de productos de todo tipo, muy peligrosos o peligrosos, por las descargas de granel a cielo abierto en los puertos, por el transporte y la circulación de vehículos muy contaminantes en las ciudades...
- La petición de planes de movilidad y de sostenibilidad en

que possibilita la reducció, reutilització, reciclatge, recuperació i reparació de materials i energia, amb un pla de Residus Zero amb objectius mediambientals i climàtics de sostenibilitat.

- La sol·licitud de més inversió en transport públic de qualitat, sostenible, accessible, assequible i social. Apostant pel ferrocarril de rodalia i mitjana distància, de passatgers i mercaderies, perquè siga una alternativa al transport individual i col·lectiu al País Valencià. Proposant la substitució de projectes "d'alta velocitat" per inversions en construcció de vies fèrries electrificades de doble sentit, que donen més servei a la major part de la ciutadania.
- La reclamació de la sobirania alimentària i ecològica, potenciant i donant suport a l'economia local, de proximitat, la conservació i la protecció de l'horta (recuperar la Punta...), la seua infraestructura i manera de vida.
- La protecció i salvació dels nostres rius (el Túria, Xúquer, Segura, Magre, Palància...) i de l'Albufera.
- Les ciutats sostenibles i amables. Que s'imposen restriccions a la circulació i velocitat de vehicles particulars, altament contaminants, prioritzant al vianant, la utilització de la bicicleta i el transport públic, perquè l'important és la salut de la població i la seua seguretat.
- La protecció de la vida rural, la seua cultura i sostenibilitat, dignificant a les persones que viuen i treballen en pobles i llogarets.
- La declaració d'Emergència Climàtica en tots els territoris. La Generalitat Valenciana la va declarar al setembre de 2019, i molts ajuntaments del PV, també ho han fet. El nostre objectiu és frenar el canvi climàtic, la pèrdua de biodiversitat i contribuir a la transformació del model econòmic i social, origen de la desigualtat i de la crisi ecològica.
- La utilització d'energia no contaminant, neta, renovable i segura, i el tancament de la central nuclear de Cofrentes.

#### **D. L'ACTUAL PANDÈMIA I LA SEUA RELACIÓ AMB LA SALUT LABORAL I EL MEDI AMBIENT**

La pandèmia actual i la crisi climàtica amenacen la vida de milions de persones. La pandèmia del coronavirus SARS-CoV-2, l'última d'una sèrie de brots de malalties zoonòtiques, mostra que la salut del planeta està vinculada a la nostra salut. Les actuals zoonosis (malalties transmeses per animals) estan relacionades amb la globalització, amb ràpids i massius moviments de població.

La Covid-19 ha generat una gran emergència sanitària, una crisi social i econòmica. A la classe treballadora se'ns ha exposat, i continuem estant-ho, a elevats riscos biològics que posen en perill la nostra salut i la nostra vida. Quan va sorgir la pandèmia ens vam trobar sense una gestió preventiva eficaç, sense informació i formació, amb manca d'equips de protecció individual (EPI), de materials homologats, de plans de contingència, de procediments i protocols que ens protegiren del nou coronavirus.

Les retallades imposades a partir de la crisi del 2008, en el 2010 i a partir del 2012, van incidir en l'escassa inversió en prevenció i seguretat i van incrementar la precarietat laboral. Hem patit les conseqüències de no comptar amb suficients recursos preventius, ni mesures ni equips preventius col·lectius i individuals (EPI), tant en els serveis públics sanitaris, com en els sectors i serveis considerats essencials, per a poder en-

todas las empresas, con medidas reales, y que contemplen una gestión de residuos basada en una economía circular que posibilite la reducción, reutilización, reciclaje, recuperación y reparación de materiales y energía, con un plan de Residuos Cero con objetivos medioambientales y climáticos de sostenibilidad.

- La solicitud de más inversión en transporte público de calidad, sostenible, accesible, asequible y social. Apostando por el ferrocarril de cercanías y media distancia, de pasajeros y mercancías, para que sea una alternativa al transporte individual y colectivo en el País Valencià. Proponiendo la sustitución de proyectos de "alta velocidad" por inversiones en construcción de vías férreas electrificadas de doble sentido, que den más servicio a la mayor parte de la ciudadanía.
- La reclamación de la soberanía alimentaria y ecológica, potenciando y apoyando la economía local, de proximidad, la conservación y la protección de la huerta (recuperar La Punta...), su infraestructura y modo de vida.
- La protección y salvación de nuestros ríos (Turia, Júcar, Segura, Magro...) y de la Albufera.
- Las ciudades sostenibles y amables. Que se impongan restricciones a la circulación y velocidad de vehículos particulares, altamente contaminantes, priorizando al peatón, la utilización de la bicicleta y el transporte público, porque lo importante es la salud de la población y su seguridad.
- La protección de la vida rural, su cultura y sostenibilidad, dignificando a las personas que viven y trabajan en pueblos y aldeas.
- La declaración de Emergencia Climática en todos los territorios. La Generalitat Valenciana la declaró en septiembre de 2019, y muchos ayuntamientos del PV, también lo han hecho. Nuestro objetivo es frenar el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y contribuir a la transformación del modelo económico y social, origen de la desigualdad y de la crisis ecológica.
- La utilización de energía no contaminante, limpia, renovable y segura, y por el cierre de la central nuclear de Cofrentes.

#### **D. LA ACTUAL PANDEMIA Y SU RELACIÓ CON LA SALUT LABORAL Y EL MEDIO AMBIENTE**

La pandemia actual y la crisis climática amenazan la vida de millones de personas. La pandemia de la COVID-19 -la última de una serie de brotes de enfermedades zoonóticas- muestra que la salud del planeta está vinculada a nuestra salud. Las actuales zoonosis (enfermedades transmitidas por animales) están relacionadas con la globalización, con rápidos y masivos movimientos de población.

La COVID-19 ha generado una gran emergencia sanitaria, una crisis social y económica. A la clase trabajadora se nos ha expuesto, y seguimos estándolo, a elevados riesgos biológicos que ponen en peligro nuestra salud y nuestra vida. Cuando surgió la pandemia nos encontramos sin una gestión preventiva eficaz, sin información y formación, con carencia de equipos de protección individual (EPI), de materiales homologados, de planes de contingencia, de procedimientos y protocolos que nos protegieran del nuevo coronavirus.

Los recortes impuestos a partir de la crisis del 2008, en el 2010 y a partir del 2012, incidieron en la escasa inversión en prevención y seguridad e incrementaron la precariedad laboral. Hemos sufrido las consecuencias de no contar con suficientes

frontar-nos amb suficient protecció a la pandèmia.

Des que va començar l'estat d'alarma, els incidents i accidents laborals continuen creixent. També l'estrés, la depressió i ansietat van augmentar durant el confinament, les diferents fases de la desescalada i la "nova normalitat". El teletreball, sense una regulació prèvia, s'ha imposat en molts sectors i ha incidit en l'organització del treball, en la salut laboral dels qui l'hem practicat i en el medi ambient. S'ha donat un increment del nombre de persones que han patit físicament, psicològicament o socialment agressions o violència en el treball, tant violència de gènere com discriminació laboral. Companyes i companys que han quedat incapacitats o que han perdut la vida a conseqüència del treball.

En l'Administració Pública de la Generalitat hem vist com els CSS, les CSSST i la COPASESA han deixat de tindre protagonisme en Salut Laboral, en ser negociat tot allò referent als Plans de contingència, protocols i altres aspectes propis de la salut laboral en les Meses sectorials.

No podem oblidar la possible relació de la crisi climàtica i la pandèmia. Sabem que un ecosistema ric en espècies ens protegeix, perquè la biodiversitat serveix d'escut davant els virus. Perquè els ecosistemes, rics en biodiversitat, sostenen la vida: netegen l'aire, purifiquen l'aigua, redueixen l'ocurrència de desastres i asseguren la disponibilitat d'aliments nutritius, medicines basades en la naturalesa i matèries primeres.

Aquesta pandèmia s'ha donat en una situació de crisi climàtica. Segons els científics, s'espera un augment de la temperatura global, i això pot tenir conseqüències catastròfiques en les pròximes dècades. L'augment de la temperatura, afectarà la salut laboral, provocarà un augment de l'estrés tèrmic per calor ambiental en el cos, que reduirà la capacitat de les persones per a desenvolupar el seu treball i per a viure de manera saludable. L'augment de la temperatura dificultarà el treball diürn de forma sostinguda, sense descansos; augmentaran les malalties relacionades amb la tensió tèrmica laboral, com les cardiovasculars i les renals, i en algunes regions apareixeran malalties infeccioses, com les transmeses per paparres, mosquits, o per l'aigua.

L'emergència sanitària, ha posat en qüestió, més si cap, el model econòmic actual, per ser insostenible i afavorir la destrucció dels ecosistemes. La resposta a l'amenaça del coronavirus ens porta a repensar el sistema econòmic i social, a cercar propostes que acaben amb la crisi social, laboral, econòmica i ecològica en un moment en el qual tot ens porta a recordar una altra "Gran Depressió", la de 1929, provocada per la crisi del sistema capitalista.

El capitalisme del segle XXI està abaratint costos amb la digitalització. Amb la intensificació i difusió de la digitalització de la vida quotidiana, social, econòmica, cultural i política, s'evidencia que ens trobem en la "transició del capitalisme industrial al capitalisme digital", amb un elevat creixement i dependència de la tecnologia. En aquests moments, és evident que necessitem una ètica ecosocial perquè els éssers humans som interdependents i ecodependents.

## **E. LA NOSTRA PROPOSTA: "PLANTEM CARA PER LA SALUT LABORAL I EL MEDI AMBIENT"**

La nostra proposta, "Plantem cara per la Salut Laboral i el Medi Ambient", se centra en la potenciació de la lluita sindical i la mobilització continuada i massiva en defensa de la salut de la classe treballadora.

Els principis que la fonamenten, es basen en el "model

1 recursos preventivos, ni medidas ni equipos preventivos colectivos e individuales (EPI), tanto en los servicios públicos sanitarios, 2 como en los sectores y servicios considerados esenciales, para 3 poder enfrentarnos con suficiente protección a la pandemia. 4

5 Desde que empezó el estado de alarma, los incidentes y accidentes laborales continúan creciendo; también el estrés, la 6 depresión y ansiedad aumentaron durante el confinamiento, las 7 diferentes fases de la desescalada y la "nueva normalidad". El 8 teletreabajo, sin una regulación previa, se ha impuesto en muchos 9 sectores y ha incidido en la organización del trabajo, en la salud 10 laboral de quienes lo hemos practicado. Se ha dado un incremento 11 del número de personas que han sufrido física, psicológica o 12 socialmente agresiones o violencia en el trabajo, tanto violencia 13 de género como discriminación laboral. Compañeras y compañeros 14 que han quedado incapacitados o que han perdido la vida a 15 consecuencia del trabajo. 16

17 En la Administración Pública de la Generalitat las peticiones 18 hemos visto como los CSS, las CSSST y la COPASESA han dejado 19 de tener protagonismo en Salud Laboral al ser negociado todo lo 20 referente a los Planes de contingencia, protocolos y otros aspectos 21 referentes a salud laboral en las Mesas sectoriales. 22

23 No podemos olvidar la posible relación de la crisis climática 24 y la pandemia. Sabemos que naturaleza rica en especies nos 25 protege, porque la biodiversidad sirve de escudo ante los virus. 26 Porque los ecosistemas, ricos en biodiversidad, sostienen la vida: 27 limpian el aire, purifican el agua, reducen la ocurrencia de desastres 28 y aseguran la disponibilidad de alimentos nutritivos, medicinas 29 basadas en la naturaleza y materias primas. 30

31 Esta pandemia se ha dado en una situación de crisis climática. 32 Según los científicos, se espera un aumento de la temperatura 33 global, y esto puede tener consecuencias catastróficas en las 34 próximas décadas. El aumento de la temperatura, afectará a la 35 salud laboral, provocará un aumento del estrés térmico por calor 36 ambiental en el cuerpo, que reducirá la capacidad de las personas 37 para desarrollar su trabajo y para vivir de manera saludable. El 38 aumento de la temperatura dificultará el trabajo diurno de forma 39 sostenida, sin descansos; aumentarán las enfermedades relacionadas 40 con la tensión térmica laboral, como las cardiovasculares y las 41 renales, y en algunas regiones aparecerán enfermedades 42 infecciosas, como las transmitidas por garrapatas, mosquitos, o 43 por el agua. 44

45 La emergencia sanitaria ha puesto en cuestión, más si cabe, 46 el modelo económico actual, por ser insostenible y favorecer la 47 destrucción de los ecosistemas. La respuesta a la amenaza del 48 coronavirus nos lleva a repensar el sistema económico y social, 49 a buscar propuestas que terminen con la crisis social, laboral, 50 económica y climática en un momento en el que todo nos lleva 51 a recordar otra "Gran Depresión", la de 1929, provocada por la 52 crisis del sistema capitalista. 53

54 El capitalismo del siglo XXI está abaratando costes con la 55 digitalización. Con la intensificación y difusión de la digitalización 56 de la vida cotidiana, social, económica, cultural y política, se 57 evidencia que nos encontramos en la "transición del capitalismo 58 industrial al capitalismo digital", con un elevado crecimiento y 59 dependencia de la tecnología. En estos momentos, es evidente 60 que necesitamos una ética ecosocial porque los seres humanos 61 somos interdependientes y ecodependientes. 62

## **E. NUESTRA PROPUESTA: "PLANTEM CARA PER LA SALUT LABORAL I EL MEDI AMBIENT"**

Nuestra propuesta, "Plantem cara per la Salut Laboral i el Medi Ambient", se centra en la potenciació de la lluita sindical i la

obrer italià” (els eslògans del qual ja hem utilitzat en altres campanyes de salut laboral), però amb un enfocament propi. “La salut no es ven”, perquè el nostre objectiu no és aconseguir millors condicions econòmiques a costa de la nostra salut, sinó reivindicar l’eliminació de riscos laborals i de la sinistralitat laboral; i “la salut no es delega”, perquè la participació de les treballadores i els treballadors (Directiva Marc 89/391-CEE de 1989), i dels seus representants sindicals, és imprescindible en la presa de decisions en salut laboral i no es vincularà únicament a decisions tecnòcrates d’especialistes en prevenció de riscos, tal com es recull en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL).

### 1. En salut laboral

La clau de la nostra proposta és aconseguir la salut i seguretat en el treball eliminant la sinistralitat, suprimint els riscos i la precarietat. Per a aconseguir-ho és imprescindible comptar amb delegades i delegats de prevenció, per sector, àmbit i territori, però també amb els permanents sindicals i amb l’afiliació. És molt important augmentar el seu nombre, tant en les administracions públiques com en les empreses privades.

Tenint en compte la localització territorial dels nostres delegats i delegades de prevenció (DP), configurarem una xarxa de representants de salut laboral, amb la formació necessària, o en vies d’adquirir-la (la LPRL obliga l’empresa a oferir-la, també el INVASSAT realitza cursos de PRL), i oferint la nostra formació sindical en l’Escola Sindical Formació Melchor Botella (ESFMB).

Crearem grups comarcals de salut laboral que coordinaran la formació, estudi, actuació i col·laboració, en els quals es compartiran experiències, materials i coneixements, però també treball, reivindicacions i actuacions. No obstant això, poden donar-se situacions en les quals la formació dels delegats i las delegades de prevenció siga insuficient, per això, consultarem, en cas necessari, a l’Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT), a Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) o, si ho creiem necessari, a Fiscalia i, així i tot, pot donar-se el cas de necessitar assessorament professional de personal tècnic en prevenció de riscos laborals en alguna de les quatre especialitats (Reial decret 39/1997, del 17 de gener): Seguretat en el treball, Higiene industrial, Medicina del treball, i Ergonomia i Psicologia Aplicada. Aquesta última opció posseeix el hàndicap que no tenen garantit l’accés als centres de treball, per la qual cosa les visites a les empreses la realitzaran les delegades i els delegats de prevenció. A més, és imprescindible l’assessorament i suport especialitzat dels nostres serveis jurídics (se’ls possibilitarà la formació necessària, si no la tenen).

Els grups comarcals de coordinació de salut laboral, estaran integrats per delegades i delegats de prevenció, de personal, sindicals i permanents comarcals, podent unir-se les afiliades i els afiliats. Es reuniran mensualment o si les circumstàncies ho requereixen, quinzenalment o setmanalment. Tot grup tindrà la seua coordinadora o coordinador. Els informes i les actes de les reunions reflectiran els acords i la situació real de la salut i la seguretat en els centres de treball, les necessitats i problemàtiques, les actuacions realitzades o proposades, en cada sector i àmbit.

El nostre objectiu és consolidar un sistema, en seguretat i salut laboral, de representació sindical de la classe treballadora més participatiu, col·laboratiu, eficaç i pròxim. Que conega la situació real i les necessitats dels centres de treball, amb

1 movilizació continuada y masiva en defensa de la salud de la  
2 clase trabajadora.

3 Los principios que la fundamentan, se basan en el “modelo  
4 obrero italiano” (cuyos eslóganes ya hemos utilizado en otras  
5 campañas de salud laboral), pero con un enfoque propio, “la salud  
6 no se vende”, porque nuestro objetivo no es conseguir mejores  
7 condiciones económicas a costa de nuestra salud, sino reivindicando  
8 la eliminación de riesgos laborales y de la siniestralidad  
9 laboral; y “la salud no se delega”, porque la participación de las  
10 trabajadoras y los trabajadores (Directiva Marco 89/391-CEE de  
11 1989), y de sus representantes sindicales, es imprescindible en la  
12 toma de decisiones en salud laboral y no se vinculará únicamente  
13 a decisiones tecnócratas de especialistas en prevención de ries-  
14 gos, tal y como se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,  
15 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

### 1. En salud laboral

16  
17  
18 La clave de nuestro proyecto es conseguir la salud y seguridad en  
19 el trabajo eliminando la siniestralidad, suprimiendo los riesgos y  
20 la precariedad. Para conseguirlo es imprescindible contar con de-  
21 legados y delegadas de prevención, por sector, ámbito y territorio,  
22 pero también con los permanentes sindicales y con la afiliación.  
23 Es muy importante aumentar su número, tanto en las administra-  
24 ciones públicas como en las empresas privadas.

25 Teniendo en cuenta la localización territorial de nuestros dele-  
26 gados y delegadas de prevención (DP), configuraremos una red  
27 de representantes de salud laboral, con la formación necesaria,  
28 o en vías de adquirirla (la LPRL obliga a la empresa a ofrecerla,  
29 también el INVASSAT realiza cursos de PRL), y ofreciendo nuestra  
30 formación sindical en l’Escola Sindical Formació Melchor Botella  
31 (ESFMB).

32 Crearemos grupos comarcales de salud laboral que coor-  
33 dinarán la formación, estudio, actuación y colaboración, en los  
34 que se compartirán experiencias, materiales y conocimientos,  
35 pero también trabajo, reivindicaciones y actuaciones. No obs-  
36 tante, pueden darse situaciones en las que la formación de los  
37 delegados y delegadas de prevención sea insuficiente, por ello,  
38 consultaremos, en caso necesario, al Instituto Valenciano de Se-  
39 guridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), a Inspección de Trabajo  
40 y Seguridad Social (ITSS) o, si lo creemos necesario, a Fiscalía y,  
41 aun así, puede darse el caso de necesitar asesoramiento profesio-  
42 nal de personal técnico en prevención de riesgos laborales en  
43 alguna de las cuatro especialidades (Real Decreto 39/1997, del  
44 17 de enero): Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Medicina  
45 del trabajo, y Ergonomía y Psicología Aplicada. Esta última opción  
46 posee el hándicap de que no tienen garantizado el acceso a los  
47 centros de trabajo, por lo que las visitas a las empresas la reali-  
48 zarán las delegadas y los delegados de prevención. Además, es  
49 imprescindible el asesoramiento y apoyo especializado de nues-  
50 tros servicios jurídicos (se les posibilitará la formación necesaria,  
51 si no la tienen).

52 Los grupos comarcales de coordinación de salud laboral, es-  
53 tarán integrados por delegadas y delegados de prevención, de  
54 personal, sindicales y permanentes comarcales, pudiendo unirse  
55 las afiliadas y los afiliados. Se reunirán mensualmente o si las  
56 circunstancias lo requieren, quincenal o semanalmente. Todo  
57 grupo tendrá su coordinadora o coordinador. Los informes y las  
58 actas de las reuniones reflejarán los acuerdos y la situación real  
59 de la salud y la seguridad en los centros de trabajo, las necesida-  
60 des y problemáticas, las actuaciones realizadas o propuestas, en  
61 cada sector y ámbito.

62 Nuestro objetivo es consolidar un sistema, en seguridad y

un diagnòstic de la situació i una cobertura potent, tenint en compte les administracions públiques i el teixit empresarial fragmentat, de petites i mitjanes empreses, característic al País Valencià. Les treballadores i treballadors tenen dret a participar en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball en les empreses o centres de treball que compten amb sis o més persones, la seua participació es canalitzarà a través dels seus representants i de la representació especialitzada (LPRL, articles 34.1 i 35.2).

La nostra força sindical en Salut Laboral ens la donen les delegades i els delegats de prevenció, és necessari augmentar el seu nombre i el seu crèdit horari, la seua formació sindical i sectorial. Recordem que les polítiques neoliberals han erosionat els recursos i la fortalesa sindical en les relacions laborals. Les reformes laborals de 2012 van ser utilitzades per a afeblir el poder institucional dels sindicats.

## 2. En medi ambient

L'Àrea ha de ser inclusiva i integradora, no podem separar la salut laboral del medi ambient. La nostra proposta inclou que en els grups de salut laboral es tracten les problemàtiques mediambientals de manera inclusiva, amb objectius, propostes i actuacions a nivell comarcal i territorial.

Donada la trajectòria de treball i la rellevància de l'Àrea en l'acció sindical intersectorial, és imprescindible una coordinació d'actuacions en matèria de salut laboral i medi ambient en la Intersindical.

## F. LES NOSTRES PROPOSTES PER A AVANÇAR I REPTES

El nostre repte continua sent generar una cultura preventiva en salut laboral i medi ambient utilitzant una estratègia sindical basada en la participació activa de les treballadores i els treballadors.

### 1. Algunes de les nostres reivindicacions i propostes en salut laboral són:

- Recuperar majors quotes de participació. Aconseguir majors quotes de la nostra participació, com a treballadores i treballadors, en seguretat i salut, perquè coneixem el nostre treball i el seu entorn, sabem si es donen situacions de risc, què és el prioritari i quines mesures preventives proposem que s'adopten. L'aportació tècnica dels SPRL és important, igual que la de delegades i delegats de prevenció, o representants sindicals, però sense les persones treballadores, sense nosaltres, seria molt difícil aconseguir major seguretat i salut en el treball.
- Exigir l'elaboració i posada en pràctica dels plans de prevenció, autoprotecció, contingència, emergència i evacuació, avaluacions de riscos laborals, simulacres de seguretat.
- Formar els nostres DP sindicalment. Donar informació i formació bàsica de salut laboral a permanents i a quadres comarcals o de centres de treball. Comptarem amb l'Escola Sindical de Formació Melchor Botella en tot el referent a formació sindical. Es realitzaran cursos, tallers, jornades, trobades, seminaris, per a compartir experiències i continuar avançant en salut laboral, comptant amb personal tècnic especialitzat.
- Elaborar i difondre les nostres propostes, mitjançant documents de síntesis i conclusions sobre aspectes de salut laboral. Elaborar i publicar els quaderns de salut laboral i medi ambient, participació en revistes, progra-

1 salud laboral, de representación sindical de la clase trabajadora  
2 más participativo, colaborativo, eficaz y próximo. Que conozca la  
3 situación real y las necesidades de los centros de trabajo, con un  
4 diagnóstico de la situación y una cobertura potente, teniendo en  
5 cuenta las administraciones públicas y el tejido empresarial frag-  
6 mentado, de pequeñas y medianas empresas, característico en el  
7 País Valencià. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho  
8 a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de  
9 riesgos en el trabajo en las empresas o centros de trabajo que  
10 cuenten con seis o más personas, su participación se canalizará  
11 a través de sus representantes y de la representación especiali-  
12 zada (LPRL, artículos 34.1 y35.2).

13 Nuestra fuerza sindical en Salud Laboral nos la dan los de-  
14 legados y las delegadas de prevención, es necesario aumentar  
15 su número y su crédito horario, su formación sindical y sectorial.  
16 Recordemos que las políticas neoliberales han erosionado los  
17 recursos y la fortaleza sindical en las relaciones laborales. Las  
18 reformas laborales de 2012 fueron utilizadas para debilitar el po-  
19 der institucional de los sindicatos.

## 2. En medi ambient

22 El Área debe ser inclusiva e integradora, no podemos separar  
23 la salud laboral del medio ambiente. Nuestra propuesta incluye  
24 que en los grupos de salud laboral se traten las problemáticas  
25 medioambientales de forma inclusiva, con objetivos, propuestas  
26 y actuaciones a nivel comarcal y territorial.

27 Dada la trayectoria de trabajo y la relevancia del Área en la  
28 acción sindical intersectorial, es imprescindible una coordinación  
29 de actuaciones en materia de salud laboral y medio ambiente en  
30 la Intersindical.

## F. NUESTRAS PROPUESTAS PARA AVANZAR Y RETOS

33 Nuestro reto sigue siendo generar una cultura preventiva en sa-  
34 lud laboral y medio ambiente utilizando una estrategia sindical  
35 basada en la participación activa de los trabajadores y las traba-  
36 jadoras.

### 1. Algunas de nuestras reivindicaciones y propuestas en salud laboral son:

- Recuperar mayores cuotas de participación. Conseguir mayores cuotas de nuestra participación, como trabajadoras y trabajadores, en seguridad y salud, porque conocemos nuestro trabajo y su entorno, sabemos si se dan situaciones de riesgo, qué es lo prioritario y qué medidas preventivas proponemos que se adopten. La aportación técnica de los SPRL es importante, al igual que la de delegadas y delegados de prevención, o representantes sindicales, pero sin las personas trabajadoras, sin nosotras, sería muy difícil conseguir mayor seguridad y salud en el trabajo.
- Exigir la elaboración y puesta en práctica de los planes de prevención, autoprotección, contingencia, evaluaciones de riesgos laborales, simulacros de seguridad
- Formar a nuestros DP sindicalmente. Dar información y formación básica de salud laboral a permanentes y a cuadros comarcals o de centros de trabajo. Contaremos con l'Escola Sindical de Formació Melchor Botella en todo lo referente a formación sindical. Se realizarán cursos, talleres, jornadas, encuentros, seminarios, para compartir experiencias y seguir avanzando en salud laboral, contando con personal técnico especializado.
- Elaborar y difundir nuestras propuestas, mediante docu-

mes de ràdio, TV... Les delegades i els delegats sindicals tindran un paper important. Comptarem amb l'àrea de Publicacions per a continuar avançant. Les tecnologies de la comunicació, especialment el correu electrònic, twitter, pàgina web, revistes, cartells...

- Continuar col·laborant i participant activament amb la Confederació Intersindical en els quaderns de salut laboral, en les jornades i elaboració de documents.
- Exigir que es realitzin protocols i procediments per a atendre les "ludopaties, addiccions amb o sense substància" de les treballadores i els treballadors. Continuarem col·laborant amb PATIM.
- Elaborar guies pròpies de salut laboral tenint en compte els sectors i àmbits en el treball, tant en les administracions públiques com en les privades. Aportar models de les actuacions en salut laboral de cada sector o àmbit, existents o de nova edició.
- Exigir el compliment escrupolós de la llei de Prevenció de Riscos Laborals. Una llei que ha complert 25 anys el 8 novembre de 2020, que imposa a l'empresa l'obligació de consultar les treballadores i els treballadors o els seus representants, amb la deguda antelació: la planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies; l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i de prevenció; la designació de les treballadores i els treballadors encarregats de les mesures d'emergència; els procediments d'informació i documentació; la formació en matèria preventiva i qualsevol acció que pugui tindre efectes sobre la seguretat i salut de les treballadores i els treballadors laboralment. El compliment dels articles 35, 36 i 37 de la LPRL que fan referència de les delegades i delegats de Prevenció i al respecte a les seues competències i facultats, i dels articles 38 i 39, quant al funcionament i competències dels Comitès de Seguretat i Salut Laboral.
- Exigir l'avaluació de riscos i la planificació de mesures preventives. L'avaluació de riscos és el procés d'obtenció d'informació necessària perquè l'empresa, administració pública o organització estiga en condicions de prendre una decisió conseqüent amb la seua realitat i pugui adoptar accions preventives adequades, concretant el tipus de mesures preventives que han de realitzar-se. L'avaluació de riscos permet identificar i avaluar els riscos segons la seua magnitud i extensió. I exigeix la participació de les treballadores i els treballadors, delegades i delegats, i també de l'aportació tècnica dels Serveis de Prevenció.

Tal com indica la llei, en el moment en què es detecten riscos s'han d'adoptar mesures preventives immediatament, no cal esperar a una avaluació per a comprovar si el risc és greu i imminent, no hem de caure en un tecnicisme estèril que ens impedisca actuar i que pose en perill la nostra seguretat i salut.

Entre aquests factors de riscos destaquem els següents:

- a) En relació als centres i llocs de treball: infraestructures insegures; condicions climàtiques adverses (ventilació, humitat i temperatures de freda-calor inconvenients); il·luminació inadequada i soroll excessiu; risc d'incendis i absència mancada d'actualització dels Plans d'Emergència.
- b) Accidents laborals en relació a la utilització de: màquines i eines; productes i materials químics, i absència de prevenció enfront de riscos elèctrics; per factors de

mentos de síntesis y conclusiones sobre aspectos de salud laboral. Elaborar y publicar los cuadernos de salud laboral y medio ambiente, participación en revistas, programas de radio, TV... Los delegados y las delegadas sindicales tendrán un papel importante. Contaremos con el área de Publicaciones para seguir avanzando. Las tecnologías de la comunicación, especialmente el correo electrónico, twitter, página web, revistas, carteles...

- Seguir colaborando y participando activamente con la Confederación Intersindical en los cuadernos de salud laboral, en las jornadas y elaboración de documentos.
- Exigir que se realicen protocolos y procedimientos para atender las "ludopatías, adicciones con o sin sustancia" de las trabajadoras y los trabajadores. Continuaremos en contacto con PATIM.
- Elaborar guías propias de salud laboral teniendo en cuenta los sectores y ámbitos en el trabajo, tanto en las administraciones públicas como en las privadas. Aportar modelos de las actuaciones en salud laboral de cada sector o ámbito, existentes o hechos en este momento.
- Exigir el cumplimiento escrupuloso de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una ley que ha cumplido 25 años el 8 noviembre de 2020, que impone a la empresa la obligación de consultar las trabajadoras y los trabajadores o sus representantes, con la debida antelación: la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías; la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y de prevención; la designación de los trabajadores y trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia; los procedimientos de información y documentación; la formación en materia preventiva y cualquier acción que pueda tener efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras laboralmente. El cumplimiento de los artículos 35, 36 y 37 de la LPRL que hacen referencia de los delegados y las delegadas de Prevención y al respeto a sus competencias y facultades, y de los artículos 38 y 39, en cuanto al funcionamiento y competencias de los comités de Seguridad y Salud Laboral.
- Exigir la evaluación de riesgos y la planificación de medidas preventivas. La evaluación de riesgos es el proceso de obtención de información necesaria para que la empresa, administración pública u organización esté en condiciones de tomar una decisión consecuente con su realidad y poder adoptar acciones preventivas adecuadas, concretando el tipo de medidas preventivas que deben realizarse. La evaluación de riesgos permite identificar y evaluar los riesgos según su magnitud y extensión. Y exige la participación de los trabajadores y las trabajadoras, delegados y delegadas y también de la aportación técnica de los Servicios de Prevención.

Tal y como indica la ley, en el momento se detectan daños se deben adoptar medidas preventivas inmediatamente, no hay que esperar a una evaluación, para comprobar si el riesgo es grave e inminente, no debemos caer en un tecnicismo estèril que nos impida actuar y que ponga en peligro nuestra seguridad y salud.

Entre estos factores de riesgos destacamos los siguientes:

- a) En relación a los centros y puestos de trabajo: infraestructuras inseguras; condiciones climáticas adversas (ventilación, humedad y temperaturas de frío-calor inconvenientes); iluminación inadecuada y ruido excesivo; riesgo de

- risc biològic, en relació amb la deficient dotació de mesures preventives i equips de protecció individual (EPI) i col·lectius.
- c) Factors psicosocials de riscos relacionats amb factors organitzatius dels centres de treball, com el disseny de llocs de treball i les seues tasques, la distribució de responsabilitats, el control o l'autonomia en el treball, l'exercici de l'autoritat.
- d) Accidents "in itinere" i condicions de treball negatives del personal que utilitza el seu vehicle propi per al desenvolupament del seu treball.
- e) Tota la normativa sobre el pla de vigilància de la salut, assumint i superant la concepció del reconeixement mèdic generalitzat. Aquest pla passaria, almenys per:
- El compliment de l'article 22 de la Llei de prevenció sobre la realització de la vigilància de la salut.
  - La garantia de mitjans de protecció i prevenció enfront d'aquelles malalties que actualment són origen de baixes, en un nombre significatiu respecte a la resta de sectors productius, que ja estan detectades; moltes d'elles relacionades amb alguns factors ja coneguts, com l'augment d'edat, la dependència de contractes amb empreses privades, la situació d'interinitat i contractes de curta duració, en múltiples aspectes – itineràncies, contractes a temps parcial- i aspectes ergonòmics i psicosocials com:
    - L'esforç físic i postural. La síndrome musculoesquelètica.
    - La identificació i mesures preventives de malalties que tenen el seu origen en el treball. Exemple, els nòduls de cordes vocals en relació amb la utilització de la veu, també aquelles relacionades amb al·lèrgies i infeccions respiratòries o cardiovasculars.
    - En relació als riscos psicosocials, especial atenció i estudi dels factors que els causen -problemes importants de relació- així com mesures d'eliminació i protecció davant l'estrès, la síndrome del "burnout" i l'assetjament laboral o "mobbing".
    - La inseguretats derivada de les responsabilitats professionals i de la relació amb l'entorn de treball, especialment amb situacions on se suporten actes violents, o adoptar decisions delicades respecte a la denúncia a la policia o al jutjat.

## 2. Riscos emergents

El treball i els llocs de treball estan sotmesos a canvis continus per la introducció de noves tecnologies, substàncies i processos de treball, per canvis en l'estructura de la població activa i del mercat laboral, i per formes noves d'ocupació i organització del treball. Tot l'anterior pot donar lloc al fet que apareguen nous riscos i dificultats per a la seguretat i la salut de les treballadores i els treballadors que és necessari preveure i abordar per a garantir la SST en el futur.

Entre ells:

- Exosquelets ocupacionals: dispositius robòtics portàtils i prevenció de trastorns musculoesquelètics relacionats amb el treball en el lloc de treball del futur.
- Equip de protecció personal intel·ligent: protecció intel·ligent per al futur.
- Cadenes de subministrament i les seues implicacions presents i futures per a la seguretat i salut en el treball.
- Agents biològics i prevenció de malalties relacionades amb el treball.

incendios y ausencia a falta de actualización de los Planes de Emergencia.

- b) Accidentes laborales en relación a la utilización de: máquinas y herramientas; productos y materiales químicos, y ausencia de prevención frente a riesgos eléctricos; por factores de riesgo biológico, en relación con la deficiente dotación de medidas preventivas y equipos de protección individual (EPI) y colectivos.
- c) Factores psicosociales de riesgos relacionados con factores organizativos de los centros de trabajo, como el diseño de puestos de trabajo y sus tareas, la distribución de responsabilidades, el control o la autonomía en el trabajo, el ejercicio de la autoridad.
- d) Accidentes "in itinere" y condiciones de trabajo negativas del personal que utiliza su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo.
- e) Toda la normativa sobre el plan de vigilancia de la salud, asumiendo y superando la concepción del reconocimiento médico generalizado. Este plan pasaría, al menos por:
- El cumplimiento del artículo 22 de la Ley de prevención sobre la realización de la vigilancia de la salud.
  - La garantía de medios de protección y prevención frente a aquellas enfermedades que actualmente son origen de bajas, en un número significativo respecto al resto de sectores productivos, que ya están detectadas; muchas de ellas relacionadas con algunos factores ya conocidos, como el aumento de edad, la dependencia de contratos con empresas privadas, la situación de interinidad y contratos de corta duración, en múltiples aspectos -itinerancias, contratos a tiempo parcial- y aspectos ergonómicos y psicosociales como:
    - El esfuerzo físico y postural. El síndrome musculoesquelético.
    - La identificación y medidas preventivas de enfermedades que tienen su origen en el trabajo. Ejemplo, los nódulos de cuerdas vocales en relación con la utilización de la voz, también aquellas relacionadas con alergias e infecciones respiratorias o cardiovasculares.
    - En relación a los riesgos psicosociales, especial atención y estudio de los factores que los causan -problemas importantes de relación- así como medidas de eliminación y protección ante el estrés, el síndrome del "burnout" y el acoso laboral o "mobbing".
    - La inseguridad derivada de las responsabilidades profesionales y de la relación con el entorno de trabajo, especialmente con situaciones donde se soportan actos violentos, o adoptar decisiones delicadas respecto a la denuncia a la policía o al juzgado.

## 2. Riesgos emergentes

El trabajo y los lugares de trabajo están sometidos a cambios continuos por la introducción de nuevas tecnologías, sustancias y procesos de trabajo, por cambios en la estructura de la población activa y del mercado laboral, y por formas nuevas de empleo y organización del trabajo. Todo lo anterior puede dar lugar a que aparezcan nuevos riesgos y dificultades para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras que es necesario prever y abordar para garantizar la SST en el futuro. Entre ellos:

- Exoesqueletos ocupacionales: dispositivos robóticos portátiles y prevención de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en el lugar de trabajo del futuro.
- Equipo de protección personal inteligente: protección in-

- Nanomaterials.
- Ocupacions verdes i TIC / digitalització.

El Debat sobre el futur del treball i sobre qüestions emergents en seguretat i salut en el lloc de treball entre experts en seguretat i salut en el treball (SST), responsables polítics, representants sindicals i treballadores i treballadors és molt necessari i suggereixen àrees per a futures investigacions o accions de la Intersindical.

### 3. Iniciar i continuar amb campanyes.

Per exemple:

- **Pel reconeixement de les malalties professionals.** Insistint davant les autoritats centrals i autonòmiques amb competències (laborals, sanitàries i sectorials), ampliant el reconeixement d'algunes malalties com a professionals, però també en el sentit que la Llei de Prevenció marca, atenent com a contingència professional i preventiva tots els danys relacionats amb el treball. Tant a nivell col·lectiu com individual.
- **Pels reconeixements mèdics.**
- **Conciliació familiar i personal.** És necessari reduir la jornada laboral, possibilitar una jornada contínua, tele treball i flexibilitzar horaris.
- **Baixa per accident laboral i malalties retribuïdes al 100%.** Encara existeixen col·lectius que es troben amb descomptes a partir dels 90 dies tant en les baixes per contingències laborals com comunes.
- **Contra la precarietat laboral, per un treball digne i saludable.**
- **La precarietat mata.** Totes les situacions de precarietat fan més sensibles i vulnerables a les persones en el treball, provocant una major sinistralitat.
- **28 d'abril, Dia Internacional de la Salut Laboral.** Homeatge a les treballadores i els treballadors que han patit accidents laborals i malalties professionals.
- **Per un sistema sanitari públic i universal,** que incloga les contingències professionals.
- **Coneix el Pla de prevenció, emergència, autoprotecció i contingència del teu centre de treball.**
- **Coneix a quins riscos estàs exposat en el teu lloc i centre de treball.** Exigeix l'eliminació dels riscos, la seua mitigació o reducció màxima amb mesures preventives col·lectives i individuals i equips de protecció individual (EPI).
- **25 anys amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.**
- **La prevenció des d'una perspectiva de dones treballadores.** Hi ha una legislació específica, encara que dispersa, sobre aspectes directament vinculats a les dones, com els referits a la "protecció de la maternitat i de la lactància", la possibilitat d'adaptació i canvi de llocs de treball.

No obstant això, el repte ha de ser major, s'ha d'incloure els aspectes del gènere en les avaluacions dels riscos laborals, i integrar-los en la prevenció de riscos. La LPRL i bon nombre de Reials decrets no tenen en compte a la dona, la seua especificitat i peculiaritats. Nombrosos estudis recents han demostrat no sols les diferències fisiològiques i les seues relacions amb el treball, sinó la peculiar morbiditat de la dona i l'especial incidència de patologies vinculades a la doble jornada laboral i el sistema de relacions socials i familiars.

- **Avancem en la cultura preventiva.** La decisió de millorar les condicions econòmiques i laborals de treballadores i

teligent para el futuro.

- Cadenas de suministro y sus implicaciones presentes y futuras para la seguridad y salud en el trabajo.
- Agentes biológicos y prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Nanomateriales.
- Empleos verdes y TIC / digitalización.

El Debate sobre el futuro del trabajo y sobre cuestiones emergentes en seguridad y salud en el lugar de trabajo entre expertos en seguridad y salud en el trabajo (SST), responsables políticos, representantes sindicales y trabajadoras y trabajadores es muy necesario y sugieren áreas para futuras investigaciones o acciones sindicales desde la Intersindical.

### 3. Iniciar y continuar con campañas.

Por ejemplo:

- **"Por el reconocimiento de las enfermedades profesionales"** insistiendo ante las autoridades centrales y autonómicas con competencias (laborales, sanitarias y sectoriales), ampliando el reconocimiento de algunas enfermedades como profesionales, pero también en el sentido que la Ley de Prevención marca, atendiendo como contingencia profesional y preventiva todos los daños relacionados con el trabajo. Tanto a nivel colectivo como individual.
- **"Por los reconocimientos médicos".**
- **"Conciliación familiar y personal".** Es necesario reducir la jornada laboral, posibilitar una jornada continua, teletrabajo y flexibilizar horarios.
- **"Baja por accidente laboral y enfermedad retribuidas al 100%".** Todavía existen colectivos que se encuentran con descuentos a partir de los 90 días tanto en las bajas por contingencias laborales como comunes.
- **"Contra la precariedad laboral, por un trabajo digno y saludable".**
- **"La precariedad mata".** Todas las situaciones de precariedad hacen más sensibles y vulnerables a las personas en el trabajo, provocando una mayor siniestralidad.
- **"28 de abril, Día Internacional de la Salud Laboral".** Homeaje a las trabajadoras y los trabajadores que han sufrido accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- **"Por un sistema sanitario público"** que incluya las contingencias profesionales.
- **"Conoce el Plan de prevención, emergencia, autoprotección y contingencia de tu centro de trabajo".**
- **"Conoce a qué riesgos estás expuesto en tu puesto y centro de trabajo".** Exige la eliminación de los riesgos, su mitigación o reducción máxima con medidas preventivas colectivas e individuales y equipos individuales de protección (EPI).
- **"25 años con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".**
- **"La prevención desde una perspectiva de mujeres trabajadoras".** Hay una legislación específica, aunque dispersa, sobre aspectos directamente vinculados a la mujer, como los referidos a la protección de la maternidad y de la lactancia, la posibilidad de adaptación y cambio de puestos de trabajo.

Sin embargo, el reto debe ser mayor, se debe incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos laborales, e integrarlos en la prevención de riesgos. La LPRL y buen número de Reales decretos no tienen en cuenta a la mujer, su especificidad y peculiaridades. Numerosos estudios recientes han demostrado no sólo las diferencias fisiológicas y sus relaciones con el trabajo,



treballadors en els nostres sindicats, i també de permanents sindicals.

- **Reivindica que pertany a un grup especialment sensible o vulnerable.** Cal identificar amb dades epidemiològiques i estudis adequats aquests col·lectius i persones.

No obstant això, ja són notòries algunes circumstàncies especials en les quals es troba les persones treballadores: amb el risc de patir agressions; que viu provisionalment durant anys i anys en centres de treball on no hi ha condicions mínimes de seguretat i espais adequats; itineràncies...; personal interí i eventual que no tenen reconeguts drets que uns altres gaudeixen, que està patint una situació psicològica delicada, bé per estrés, depressió o ansietat, "burn-out", bé per patir assetjament en el treball.

- **Avança en l'anàlisi del tractament de prevenció respecte als riscos Riscs, químics, biològics, ergonòmics i psicosocials.**
- **Facilita el treball de permanents sindicals i quadres intermedis, i potencia el treball de delegats i delegades sindicals.**
- **Pel bon tracte de persones LGTBI en entorn laboral.** Des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. LLEI 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.
- **Recuperem els serveis de prevenció de riscos laborals propis**, un per cada sector, i **una Comissió Sectorial de Seguretat i Salut en el Treball**, separant les 3 Comissions unides en el 2013 (Justícia, docent i administració pública) per ser inoperants i ineficaces. Exigir el pla de prevenció en cada sector i àmbit, així com la realització d'auditories.

#### 4. Medi Ambient.

##### Algunes de les nostres peticions i campanyes:

- Mantenim les nostres lluites i reivindicacions al medi ambient, ja exposades anteriorment, en quedar pendents.
- Ens proposem aconseguir majors quotes de participació i col·laboració en tots els nostres sindicats, sectors i àmbits.
- Col·laborant i participant activament amb la Confederació Intersindical en el grup de Medi Ambient.

##### - **Mobilitza't per la defensa i protecció del medi ambient.**

Com a vincle de lluita per la salut laboral. El vincle entre la lluita per la salut en el treball i les mobilitzacions mediambientals ha sigut problemàtic des dels orígens del moviment obrer. El reconeixement general d'aquest vincle ha estat present sempre en les reivindicacions per a la reforma del sistema de salut pública. No obstant això, en les mobilitzacions concretes a nivell de les empreses, aquest vincle només apareix ocasionalment, i més sovint relacionat amb el rebuig a les substàncies tòxiques en l'aire o en l'aigua que amb una crítica a l'impacte global de la producció en si. En nombroses ocasions, la lluita mediambiental es percep com una possible amenaça per a l'ocupació. Aquest fet dificulta la nostra participació i col·laboració en algunes plataformes mediambientals.

##### - **5 de juny, Dia Mundial del Medi Ambient.**

##### - **Eco treball i transició ecològica.**

##### - **Lluita per la justícia ecològica, climàtica i social.**

- Promou i participa en plataformes mediambientals a nivell territorial local i global.
- Exigir polítiques i mesures coherents amb la declaració

sino la peculiar morbilidad de la mujer y la especial incidencia de patologías vinculadas a la doble jornada laboral y el sistema de relaciones sociales y familiares.

- **"Avancemos en la cultura preventiva"**. La decisión de mejorar las condiciones económicas y laborales de trabajadoras y trabajadores en nuestros sindicatos, y también de permanentes sindicales.

- **"Reivindica que perteneces a un grupo especialmente sensible o vulnerable"**. Hay que identificar con datos epidemiológicos y estudios adecuados dichos colectivos y personas.

Sin embargo, ya son notorias algunas circunstancias especiales en las que se encuentra las personas trabajadoras: con riesgo de sufrir agresiones; que vive provisionalmente durante años y años en centros de trabajo donde no hay condiciones mínimas de seguridad y espacios adecuados; itinerancias ...; eventuales y personal interino que no tienen reconocidos derechos que otros disfrutaban, que está sufriendo una situación psicológica delicada, bien por estrés, depresión o ansiedad, "burnout", bien por sufrir acoso en el trabajo.

- **"Avanza en el análisis del tratamiento de prevención respecto a los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales"**.

- **"Facilitar el trabajo de permanentes sindicales y cuadros intermedios, y potenciar el trabajo de delegados y delegadas sindicales"**.

- **"Por el buen trato de personas LGTBI en entorno laboral.** Desde la perspectiva de la diversidad sexual y de género. LLEI 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.

- **"Recuperamos los servicios de prevención de riesgos laborales propios"**, uno por cada sector, y **una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo**, separando las 3 Comisiones unidas en el 2013 (justicia, docente y administración pública) para ser inoperantes e ineficaces. Exigir el plan de prevención en cada sector y ámbito, así como la realización de auditorías.

#### 4. Medio Ambiente.

##### Algunes de nuestras peticiones i campanyes:

- Mantenemos nuestras luchas y reivindicaciones en medio ambiente, ya expuestas anteriormente, al quedar pendientes.
- Nos proponemos conseguir mayores cuotas de participación y colaboración en todos nuestros sindicatos, sectores y ámbitos.
- Colaborando y participando activamente con la Confederación Intersindical en el grupo de Medio Ambiente.

##### - **"Movilízate por la defensa y protección del medioambiente"**

Como vínculo de lucha por la salud laboral. El vínculo entre la lucha por la salud en el trabajo y las movilizaciones medioambientales ha sido problemático desde los orígenes del mundo obrero. El reconocimiento general de dicho vínculo ha estado presente siempre y en las reivindicaciones para la reforma del sistema de salud pública. No obstante, en las movilizaciones concretas a nivel de las empresas, este vínculo solo aparece ocasionalmente, y más frecuentemente relacionado con el rechazo a las sustancias tóxicas en el aire o en el agua que con una crítica al impacto global de la producción en sí. En numerosas ocasiones, la lucha medioambiental se percibe como una posible amenaza para el empleo. Este hecho dificulta nuestra participación y colaboración

de l'emergència climàtica i la futura Llei de canvi climàtic.	1	en algunas plataformas medioambientales.	
▪ Promoure una transició ecològica en els nostres centres de treball, mitjançant una estratègia sindical basada en l'adaptació sostenible i la participació activa dels treballadors i les treballadores.	2	- "5 de junio, Día Mundial del Medio Ambiente".	
	3	-Ecotrabajo y transición ecológica.	
	4	-Luchar por la justicia ecológica, climática y social.	
	5	▪ Promover y participar en plataformas medioambientales a nivel territorial local y global.	
	6	▪ Exigir políticas y medidas coherentes con la declaración de la emergencia climática y la futura Ley de cambio climático.	
	7	▪ Promover una transición ecológica en nuestros centros de trabajo, mediante una estrategia sindical basada en la adaptación sostenible y la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras.	
<b>5. Plataformes locals, objectius globals. Les nostres lluites mediambientals:</b>	8	<b>5. Plataformas locales, objetivos globale. Nuestras luchas medioambientales:</b>	
▪ Aire limpio (Foia de Bunyol-Xiva)	9	▪ Aire limpio (Foia de Bunyol-Xiva)	
▪ Contra la pedrera de Corbera (Ribera Baixa)	10	▪ Contra la pedrera de Corbera (Ribera Baixa)	
▪ Contra les descàrregues (Port d'Alacant)	11	▪ Contra les descàrregues (Port d'Alacant)	
▪ Defensa del paisatge de Pedralba (Els Serrans)	12	▪ El Túria, riu viu (Camp de Túria)	
▪ El Túria, riu viu (Camp de Túria)	13	▪ Frenem la contaminació (Grau de Castelló)	
▪ Frenem la contaminació (Grau de Castelló)	14	▪ L'Horta és futur, No a la ZAL (Horta)	
▪ L'Horta és futur, No a la ZAL (Horta)	15	▪ No a l'ampliació de la V-21 "El Forn de Barraca" (Horta)	
▪ No a l'ampliació de la V-21 "El Forn de Barraca" (Horta)	16	▪ No al PAI de Benimaclet (València)	
▪ No al PAI de Benimaclet (València)	17	▪ Recuperem la Punta (Horta)	
▪ Recuperem la Punta (Horta)	18	▪ Residuos Cero (Baix Segura)	
▪ Residuos Cero (Baix Segura)	19	▪ Salvem la Renegà (Orpesa, Plana Alta)	
▪ Salvem la Renegà (Orpesa, Plana Alta)	20	▪ Salvem les Moles de Paterna (Horta)	
▪ Salvem les Moles de Paterna (Horta)	21	▪ Segura transparente (Baix Segura)	
▪ Segura transparente (Baix Segura)	22	▪ Tanquem Cofrents (Vall d'Aiora)	
▪ Tanquem Cofrents (Vall d'Aiora)	23	▪ València per l'aire (Horta)	
▪ València per l'aire (Horta)	24	▪ Xúquer viu (Ribera)	
▪ Xúquer viu (Ribera)	25	▪ Per la Vida Rural	
▪ Per la Vida Rural	26	▪ #SOSCampesinado	
▪ #SOSCampesinado	27	▪ Per un Nou Model Energètic	
▪ Per un Nou Model Energètic	28	▪ Xarxa Nova Cultura de l'Aigua	
▪ Xarxa Nova Cultura de l'Aigua	29	▪ Xarxa Valenciana per l'Aigua Pública	
▪ Xarxa Valenciana per l'Aigua Pública	30	▪ Salvem l'Albufera	
▪ Salvem l'Albufera	31	▪ Aliança per l'Emergència Climàtica València	
▪ Aliança per l'Emergència Climàtica València	32	▪ Carta per demanar la sortida d'Espanya del Tractat sobre la Carta de l'Energia	
▪ Carta per demanar la sortida d'Espanya del Tractat sobre la Carta de l'Energia	33	▪ Salvem les persones, no els avions. #SavePeopleNotPlanes	
▪ Salvem les persones, no els avions. #SavePeopleNotPlanes	34	▪ Iniciativa ciutadana Europea "Right to Cure" (Right2Cure).	
▪ Iniciativa ciutadana Europea "Right to Cure" (Right2Cure).	35	▪ Manifest per combatre la pandèmia de la Covid-19 de la xarxa internacional CADTM.	
▪ Manifest per combatre la pandèmia de la Covid-19 de la xarxa internacional CADTM.	36	▪ Xarxa de sindicats per la democràcia energètica (TUED).	
▪ Xarxa de sindicats per la democràcia energètica (TUED).	37	▪ ACORD Glasgow, adherit al manifest per la criminalització de l'ecodidi.	
▪ ACORD Glasgow, adherit al manifest per la criminalització de l'ecodidi.	38	▪ Coordinadora de Grups per la Defensa de la Natura de la Ribera.	
▪ Coordinadora de Grups per la Defensa de la Natura de la Ribera.	39	▪ Agrupació d'associacions Salvem Brihuea a Chiva.	
▪ Agrupació d'associacions Salvem Brihuea a Chiva.	40	▪ Plataforma Sol Sostenible de Monòver.	
▪ Plataforma Sol Sostenible de Monòver.	41	▪ Plataforma per la ubicació racional i Sostenible de les instal·lacions solars i eòliques al territori valencià.	
▪ Plataforma per la ubicació racional i Sostenible de les instal·lacions solars i eòliques al territori valencià.	42	▪ Manifest per "Una llei del clima insuficient, una oportunitat perduda".	
▪ Manifest per "Una llei del clima insuficient, una oportunitat perduda".	43	▪ IV signa Aigua per a tota la vida, no amb finalitats de lucre!	
▪ IV signa Aigua per a tota la vida, no amb finalitats de lucre!	44	▪ Campanya "Prenem el sol".	
▪ Campanya "Prenem el sol".	45	▪ Adhesió al "Manifest en defensa del Parc Natural del Túria".	
▪ Adhesió al "Manifest en defensa del Parc Natural del Túria".	46	▪ Preocupació davant la reducció dels requisits ambientals a les Granges Intensives.	
▪ Preocupació davant la reducció dels requisits ambientals a les Granges Intensives.	47	▪ Adhesió al manifest "Per l'Horta de la Safor".	
▪ Adhesió al manifest "Per l'Horta de la Safor".	48		
	49		
	50		
	51		
	52		
	53		
	54		
	55		
	56		
	57		
	58		
	59		
	60		
	61		
	62		

# PONÈNCIA DE L'ÀREA D'INTERSINDICAL DONES

## 1. Introducció: D'on venim

- 1.1. El paper de la Intersindical Dones
- 1.2. Treball de l'àrea

## 2. Anàlisi del context l'actual període congressual (2016-fins al present): On estem

- 2.1. Dones i treball al País Valencià: la igualtat que no aplega
  - 2.1.1. Algunes consideracions sobre el món laboral: més enllà de les bretxes
- 2.2. Les vagues feministes: res no pot tornar a ser igual
- 2.3. La crisi de la COVID-19: les dones en primera línia

## 3. Reptes de futur: Cap on hem d'anar

### 1. INTRODUCCIÓ: D'ÒN VENIM

Intersindical Valenciana és un sindicat feminista. Aquesta afirmació contundent no és gens gratuïta: els estatuts així ho contemplen des del naixement mateix de la nostra organització. Però tampoc és una afirmació buida de contingut: practiquem el feminisme de manera transversal en la manera com actuem sindicalment, ens organitzem internament, ens presentem a la societat i comuniquem les nostres accions, propostes i protestes. És precisament per això que des de l'inici, es va establir una àrea específica de dones, destinant-ne una alliberació completa per poder coordinar-la. Intersindical Dones és, sense dubte, una de les senyes d'identitat de la Intersindical Valenciana.

#### 1.1. El paper de la Intersindical Dones

Com a organització feminista, la Intersindical Valenciana assumeix la lluita contra la discriminació de gènere en tots els àmbits de la vida, tant la privada com la pública, i especialment en l'activitat sindical, assumint i potenciant la defensa de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. És per això que l'àrea cobra importància, en impulsar i coordinar el treball orientat a eradicar el sexisme i a enfortir la lluita per la igualtat, tant en la Intersindical Valenciana, com en cadascun dels sindicats que la conformen.

Així, des d'Intersindical Dones es posen en marxa accions generals que afecten al conjunt de l'organització i, al mateix temps, es dona suport als sindicats de la Intersindical Valenciana pel que fa a problemàtiques, accions o campanyes concretes i sectorials. En aquest sentit, cal fer notar que tots els sindicats treballen en clau feminista en el seu dia a dia, encara que no tots tenen establerta una àrea de Dones amb dotació horària específica. A pesar d'aquest impediment, la feina ix endavant gràcies a l'esforç que realitzen moltes de les nostres alliberades, delegades i afiliades (i també alliberats, delegats i afiliats), que no dubten en carregar a les seues esquenes una altra "motxilla" de feina sindical. La comesa és gran i les hores per poder desenvolupar plenament tota la tasca que això suposa sempre són poques. És per açò que cal fer un reconeixement a tota la Intersindical Valenciana pel compromís col·lectiu i individual envers la igualtat i, al mateix temps, una crida a què totes les àrees de Dones de la nostra organització estiguen dotades de persones amb dedicació horària suficient perquè el treball no supose un greuge sindical afegit a les feines ingents que ja es tenen.

# PONENCIA DEL ÁREA DE INTERSINDICAL DONES

## 1. Introducción: De dónde venimos

- 1.1. El papel de Intersindical Dones
- 1.2. Trabajo del área

## 2. Análisis del contexto el actual periodo congresual (2016-hasta el presente): Dónde estamos

- 2.1. Mujeres y trabajo en el País Valenciano: la igualdad que no llega
  - 2.1.1. Algunas consideraciones sobre el mundo laboral: más allá de las brechas
- 2.2. Las huelgas feministas: nada puede volver a ser igual
- 2.3. La crisis de la COVID-19: las mujeres en primera línea

## 3. Retos de futuro: Hacia dónde tenemos que ir

### 1. INTRODUCCIÓN: DE DÓNDE VENIMOS

Intersindical Valenciana es un sindicato feminista. Esta afirmación contundente no es nada gratuita: los estatutos así lo contemplan desde el nacimiento mismo de nuestra organización. Pero tampoco es una afirmación vacía de contenido: practicamos el feminismo de manera transversal en la manera como actuamos sindicalmente, nos organizamos internamente, nos presentamos a la sociedad y comunicamos nuestras acciones, propuestas y protestas. Es precisamente por eso que desde el inicio, se estableció una área específica de mujeres, destinando una liberación completa para poder coordinarla. Intersindical Dones es, sin duda, una de las señales de identidad de la Intersindical Valenciana.

#### 1.1. El papel de Intersindical Dones

Como organización feminista, la Intersindical Valenciana asume la lucha contra la discriminación de género en todos los ámbitos de la vida, tanto la privada como la pública, y especialmente en la actividad sindical, asumiendo y potenciando la defensa de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Es por eso que el área cobra importancia, al impulsar y coordinar el trabajo orientado a erradicar el sexismo y a fortalecer la lucha por la igualdad, tanto en la Intersindical Valenciana, como en cada uno de los sindicatos que la conforman.

Así, desde Intersindical Dones se ponen en marcha acciones generales que afectan al conjunto de la organización y, al mismo tiempo, se apoya a los sindicatos de la Intersindical Valenciana en cuanto a problemáticas, acciones o campañas concretas y sectoriales. En este sentido, hay que hacer notar que todos los sindicatos trabajan en clave feminista en su día a día, aunque no todos tienen establecida una área de Mujeres con dotación horaria específica. A pesar de este impedimento, el trabajo sale adelante gracias al esfuerzo que realizan muchas de nuestras liberadas, delegadas y afiliadas (y también liberados, delegados y afiliados), que no dudan al cargar sobre sus espaldas otra "mochila" de trabajo sindical. El cometido es grande y las horas para poder desarrollar plenamente toda la tarea que esto supone siempre son pocas. Es por esto que hay que hacer un reconocimiento a toda la Intersindical Valenciana por el compromiso colectivo e individual hacia la igualdad y, al mismo tiempo, un llamamiento a que todas las áreas de Mujeres de nuestra organización estén dotadas de personas con dedicación horaria suficiente para que el trabajo no suponga un agravio sindical añadido a los trabajos ingentes que ya se tienen.

## 1.2. Treball de l'àrea

En el V Congrés, la ponència de l'àrea va marcar els objectius generals i les línies d'actuació, que s'han anat seguint, i que han anat augmentat també amb esdeveniments que en 2016 no podíem ni imaginar. A mode de resum, podem afirmar que Intersindical Dones s'ha consolidat com a referent en el feminisme al llarg i ample del País Valencià, gràcies -com hem dit adés- a l'esforç comú de la Intersindical Valenciana en general i de les seues dones en particular.

La intensa activitat que les dones de la Intersindical Valenciana desenvolupen es duu a terme tant en els seus sindicats com en plataformes, coordinadores i assemblees de barri, locals, comarcals i de país, algunes amb desenes d'anys d'història i altres creades en els darrers tres anys en gran part a causa de les convocatòries de vaga feminista, però no només per això. Fer un llistat detallat sempre resultaria incomplet, ja que, per sort, continuen creant-se noves col·lectives feministes. Amb tot, podem afirmar contundentment que som l'únic sindicat que està present en la gran majoria d'elles, ja que la nostra organització sempre ha estat conscient de la importància de formar part activa dels moviments de base com a eina imprescindible d'empoderament social.

Seria fals dir que açò ha resultat (o resulta) fàcil, ja que en molts llocs n'hi ha hagut polarització (i fins i tot divisió) del moviment feminista. En aquest sentit, Intersindical Dones ha treballat sempre en positiu, sense excloure's de cap espai i cuidant especialment aquells que són assemblearis, amb un funcionament més acord amb la nostra idiosincrasia, però sense tampoc deixar de banda plataformes i coordinadores amb un caire més institucionalitzat, que són per altre costat les de trajectòria més llarga. En els casos en què una dona de la Intersindical Valenciana ha estat present, sempre s'ha actuat de manera productiva i conciliadora, amb el ferm objectiu de reforçar el moviment feminista en conjunt.

Pel que fa al paper més institucional, l'àrea ha continuat participant en les concentracions de repulsa per la violència masclista i en activitats organitzades per universitats, ajuntaments, mancomunitats, conselleries i presidència de la Generalitat Valenciana, entre d'altres. Així mateix, la Intersindical Valenciana sempre ha prioritzat la paritat en la representació sindical i Intersindical Dones ha estat present en multitud d'actes no estrictament relacionats amb l'àrea.

Continuant amb el treball sindical, durant aquests quasi 5 anys, a les campanyes anuals periòdiques del 8 de març i 25 de novembre, s'han afegit quatre convocatòries de vaga feminista, una jornada de protesta als ajuntaments de tot l'Estat, la Nit Violeta, i, per desgràcia, innumerables protestes davant dels jutjats en rebuig a sentències que revictimitzaven a les dones. De tot açò, en parlarem amb més extensió a l'apartat següent. A més, l'àrea ha realitzat assemblees a centres de treball, xarrades a centres docents, i reunions amb treballadores i treballadors per tractar aspectes relacionats amb plans d'igualtat i amb mesures de conciliació. Paral·lelament, Intersindical Dones fa tasques d'assessorament continu a sindicats, delegades i delegats, i també atenció a dones (tant afiliades com no) que necessiten informació sobre matèries relacionades amb la violència de gènere, l'assetjament sexual i per raó de gènere, amb discriminacions en la contractació durant l'embaràs i maternitat, els permisos per naixement i lactància, i les excedències per cura de familiars. Per tal de millorar aquestes gestions des d'una perspectiva integral, a partir del 2021, es treballa estretament amb l'Associació Alanna.

## 1.2. Trabajo del área

En el V Congreso, la ponencia del área marcó los objetivos generales y las líneas de actuación, que se han ido siguiendo, y que han ido aumentando también con acontecimientos que en 2016 no podíamos ni imaginar. A modo de resumen, podemos afirmar que Intersindical Dones se ha consolidado como referente en el feminismo a lo largo y ancho del País Valenciano, gracias -como hemos dicho hace poco- al esfuerzo común de la Intersindical Valenciana en general y de sus mujeres en particular.

La intensa actividad que las mujeres de la Intersindical Valenciana desarrollan se lleva a cabo tanto en sus sindicatos como en plataformas, coordinadoras y asambleas de barrio, locales, comarcales y de país, algunas con decenas de años de historia y otras creadas en los últimos tres años en gran parte a causa de las convocatorias de huelga feminista, pero no solo por eso. Hacer un listado detallado siempre resultaría incompleto, puesto que, por suerte, continúan creándose nuevas colectivas feministas. Con todo, podemos afirmar contundentemente que somos el único sindicato que está presente en la gran mayoría de ellas, puesto que nuestra organización siempre ha sido consciente de la importancia de formar parte activa de los movimientos de base como herramienta imprescindible de empoderamiento social.

Sería falso decir que esto ha resultado (o resulta) fácil, puesto que en muchos lugares ha habido polarización (e incluso división) del movimiento feminista. En este sentido, Intersindical Dones ha trabajado siempre en positivo, sin excluirse de ningún espacio y cuidando especialmente aquellos que son assemblearios, con un funcionamiento más de acuerdo con nuestra idiosincrasia, pero sin tampoco desestimar plataformas y coordinadoras con un caiz más institucionalizado, que son por otro lado las de trayectoria más larga. En los casos en que una mujer de la Intersindical Valenciana ha estado presente, siempre se ha actuado de manera productiva y conciliadora, con el firme objetivo de reforzar el movimiento feminista en conjunto.

En cuanto al papel más institucional, el área ha continuado participando en las concentraciones de repulsa por la violencia machista y en actividades organizadas por universidades, ayuntamientos, mancomunidades, consellerías y presidencia de la Generalitat Valenciana, entre otros. Así mismo, la Intersindical Valenciana siempre ha priorizado la paridad en la representación sindical e Intersindical Dones ha estado presente en multitud de actos no estrictamente relacionados con el área.

Continuando con el trabajo sindical, durante estos casi 5 años, a las campañas anuales periódicas del 8 de marzo y 25 de noviembre, se han añadido cuatro convocatorias de huelga feminista, una jornada de protesta en los ayuntamientos de todo el Estado, la Noche Violeta, y, por desgracia, innumerables protestas ante los juzgados para rechazar sentencias que revictimizaban a las mujeres. De todo esto, hablaremos con más extensión en el apartado siguiente. Además, el área ha realizado asambleas en centros de trabajo, charlas en centros docentes, y reuniones con trabajadoras y trabajadores para tratar aspectos relacionados con planes de igualdad y con medidas de conciliación. Paralelamente, Intersindical Dones hace tareas de asesoramiento continuo a sindicatos, delegadas y delegados, y también atención a mujeres (tanto afiliadas como no) que necesitan información sobre materias relacionadas con la violencia de género, el acoso sexual y por razón de género, con discriminaciones en la contratación durante el embarazo y maternidad, los permisos por nacimiento y lactancia, y las excedencias por cuidado de familiares. Para mejorar estas gestiones desde una perspectiva integral, a partir del 2021, se trabaja estrechamente con la Asociación Alanna.

Sota la coordinació de l'àrea de Publicacions i Comunicació, Intersindical Dones ha participat de manera constant en la revista Intersindical amb articles sobre temes específics. A més, s'han publicat revistes d'Intersindical amb motiu del 8 de març, i s'han dissenyat cartells, xapes, pancartes i, per primera volta, samarretes i banderes, que han tingut molt bona acollida. Així mateix, la web d'Intersindical Dones allotja, entre d'altres, les notes de premsa que van elaborant-se, el llistat actualitzat de dones i xiquetes víctimes de violència de gènere, i els enllaços als molt demandats calendaris "Temps de Dones, Dones en el Temps" (elaborats conjuntament per l'Organització de Dones de la Confederació Intersindical), i les presentacions que van agendat-se per donar a conèixer tant el calendari en sí mateix com dones d'ací que treballen als sectors que pertoquen cada any. Pel que fa a xarxes socials, també s'ha creat una pàgina a Facebook i un compte de Twitter d'Intersindical Dones per tal de donar difusió a notícies, esdeveniments, convocatòries i notes de premsa tant de l'àrea com de la Intersindical Valenciana i els sindicats que la conformen.

Pel que fa a la solidaritat internacional, Intersindical Dones manté relacions amb associacions de dones colombianes, amb les quals s'han realitzat reunions periòdiques i xarrades per compartir experiències i sororitat. A més, hem donat suport a la lluita del moviment feminista de qualsevol punt del món en les seues campanyes: palestines, kurdes i poloneses, entre d'altres.

En clau interna, s'han realitzat reunions de coordinació entre les dones que en cada sindicat de la Intersindical Valenciana fan les tasques de les seues respectives àrees, per posar en comú les accions que cal realitzar, per determinar campanyes genèriques, i per organitzar la distribució dels materials que Intersindical Dones genera, i que han augmentat considerablement en aquest període congressual.

## **2. ANÀLISI DEL CONTEXT L'ACTUAL PERÍODE CONGRESSUAL (2016-FINS AL PRESENT): ON ESTEM**

Ja hem apuntat a l'apartat anterior que moltes coses han passat durant aquest temps. Algunes es poden qualificar de previsible, com ara que les dones continuem patint discriminacions en tots els àmbits de la vida, incloent, com no, el laboral. Però d'altres han sigut extraordinàries i, fins i tot, impossibles de preveure fa quasi cinc anys, com ara les vagues feministes, l'establiment dels permisos per naixement i adopció iguals i intransferibles, i la pandèmia provocada per la COVID-19. Totes elles, les ordinàries i les extraordinàries, afecten directament tant les vides de les dones com el moviment feminista en conjunt.

### **2.1. Dones i treball al País Valencià: la igualtat que no aplega**

Com a sindicat feminista, Intersindical Valenciana treballa decididament per l'eliminació de les moltes discriminacions laborals que pateixen les dones pel fet de ser-ho. Però no ens quedem en això: com a sindicat de classe, som conscients que la igualtat no és la única meta, sinó que cal un autèntic apoderament de la classe treballadora, apoderament que mai no podrà ser complet si es deixa a les dones darrere. Així, entenem la lluita per la igualtat entre dones i homes com a part imprescindible i indeslligable de la transformació social necessària perquè puguem viure una societat més justa.

Abans de repassar aspectes més destacables, paga la pena fer un apunt previ sobre l'enfocament metodològic de la majoria d'estudis, informes i estadístiques. Quan toca parlar de

Bajo la coordinación del área de Publicaciones y Comunicación, Intersindical Dona ha participado de manera constante en la revista Intersindical con artículos sobre temas específicos. Además, se han publicado revistas de Intersindical con motivo del 8 de marzo, y se han diseñado carteles, chapas, pancartas y, por primera vez, camisetas y banderas, que han tenido muy buena acogida. Así mismo, la web de Intersindical Dones aloja, entre otras cuestiones, las notas de prensa que van elaborándose, el listado actualizado de mujeres y niñas víctimas de violencia de género, y los enlaces a los muy demandados calendarios "Tempos de Mujeres, Mujeres en el Tiempo" (elaborados conjuntamente por la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical), y las presentaciones que van agendándose para dar a conocer tanto el calendario en sí mismo como a mujeres de aquí que trabajan a los sectores que corresponden cada año. En cuanto a redes sociales, también se ha creado una página en Facebook y una cuenta de Twitter de Intersindical Dones para dar difusión a noticias, acontecimientos, convocatorias y notas de prensa tanto del área como de la Intersindical Valenciana y los sindicatos que la conforman.

En cuanto a la solidaridad internacional, Intersindical Dones mantiene relaciones con asociaciones de mujeres colombianas, con las cuales se han realizado reuniones periódicas y charlas para compartir experiencias y sororidad. Además, hemos apoyado en la lucha del movimiento feminista de cualquier punto del mundo en sus campañas: palestinas, kurdas y polacas, entre otros.

En clave interna, se han realizado reuniones de coordinación entre las mujeres que en cada sindicato de la Intersindical Valenciana hacen las tareas de sus respectivas áreas, para poner en común las acciones que hay que realizar, para determinar campañas genéricas, y para organizar la distribución de los materiales que Intersindical Dones genera, y que han aumentado considerablemente en este periodo congressual.

## **2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO EL ACTUAL PERIODO CONGRESUAL (2016-HASTA EL PRESENTE): DÓNDE ESTAMOS**

Ya hemos apuntado en el apartado anterior que muchas cosas han pasado durante este tiempo. Algunas se pueden calificar de previsible, como por ejemplo que las mujeres continuamos sufriendo discriminaciones en todos los ámbitos de la vida, incluyendo, cómo no, el laboral. Pero otros han sido extraordinarias y, incluso, imposibles de prever hace casi cinco años, como ahora las huelgas feministas, el establecimiento de los permisos por nacimiento y adopción iguales e intransferibles, y la pandemia provocada por la COVID-19. Todas ellas, las ordinarias y las extraordinarias, afectan directamente tanto las vidas de las mujeres como el movimiento feminista en conjunto.

### **2.1. Mujeres y trabajo en el País Valenciano: la igualdad que no llega**

Como sindicato feminista, Intersindical Valenciana trabaja decididamente por la eliminación de las muchas discriminaciones laborales que sufren las mujeres por el hecho de serlo. Pero no nos quedamos en esto: como sindicato de clase, somos conscientes que la igualdad no es la única meta, sino que hace falta un auténtico empoderamiento de la clase trabajadora, empoderamiento que nunca podrá ser completo si se deja a las mujeres detrás. Así, entendemos la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres como parte imprescindible e inseparable de la transformación social necesaria para que podamos vivir en una sociedad más justa.

treball, entra en joc el que s'anomena "economia productiva", terme que deixa clar que només es té en compte el que es "produceix": béns i serveis que són quantificables i que necessiten mà d'obra que els fabrique o els realitze. Així, el món del treball gira entorn d'allò que passa "fora de casa", obviant que per tal que tota la resta funcione, és menester que n'hi haja persones que s'encarreguen d'alimentar-nos, criar-nos i cuidar-nos. En la immensa majoria dels casos, aquestes persones són dones, que dediquen moltes hores tots els dies per tal de sostindre la vida de manera no remunerada, sovint després d'haver fet una altra feina diària fora de casa, dins dels paràmetres controlats pel capital. Reconèixer la importància de les cures, i treballar perquè estiguen a càrrec de la societat sencera, d'homes i dones, ha de ser un dels objectius inequívocs d'un sindicat feminista: és una de les vies per fer trontollar la divisió sexual del treball.

### 2.1.1. Algunes consideracions sobre el món laboral: més enllà de les bretxes

Només ens cal un cop d'ull a les diferents actualitzacions del Portal Estadístic, de l'INE i de l'Eurostat, per veure clarament que les dones patim discriminació laboral: menys cotització, menys taxa d'ocupació, menys salari i, en canvi, més atur, més parcialitat i més temporalitat. I açò passa des que es fan les enquestes de població activa. Les diferències percentuals entre dones i homes són quantitatives i qualitatives: es produeixen i reproduïen indefectiblement, i ens mostren que, encara que tota la classe treballadora pateix el capitalisme, les dones a més patim l'afegit del patriarcat. Paradoxalment, en els anys immediatament posteriors a l'estafa del 2008, les diferències entre homes i dones es van reduir, però no perquè les dones milloràrem, sinó perquè els homes empitjoraren i s'acostaren al nostre nivell.

El que ha passat des d'aleshores, però, ha estat una consolidació de les diferències. Així, les (mínimes) millores costen molts anys d'assolir i, més preocupantment, qualsevol dalta-baix acaba tirant per terra el poc que havíem aconseguit. Tanmateix, n'hi ha quatre indicadors importants en què el saldo és a priori favorable per les dones: taxa de salarització, presència al sector públic i al sector serveis, i accidents de treball. Tots quatre estan interrelacionats entre sí i és significatiu com, fins i tot en les dades positives, l'ombra allargada del patriarcat acaba projectant-se, com explicarem a continuació.

El percentatge de dones ocupades que són assalariades és quasi de 10 punts percentuals superior al dels homes. Açò es produeix fonamentalment per dos fets: que l'índex de parcialitat del treball femení és molt superior (quasi un terç de dones treballen a temps parcial) i que, entre les persones autònomes, les dones som un terç (per cada dos autònoms, n'hi ha una autònoma). A més, l'ocupació al sector públic és eminentment femenina, fregant el 60%, mentre que al sector privat representem poc més del 40%. Si mirem per sectors econòmics, quasi el 90% de dones que treballen ho fan en serveis. Pel que fa a salut laboral, les dones patim menys accidents, però més baixes per malalties laborals.

Cal tindre en compte dos trets definitoris de l'ocupació pública: que en gran part cau dins del sector serveis (sanitat, educació, administració, justícia, serveis socials...) i que es caracteritza per un grau d'estabilitat i de garantia de drets laborals superior al del món privat. A més, els serveis solen estar relacionats amb les cures, tant si són per les administracions públiques com per empreses privades (neteja, comerç

1 Antes de repasar aspectos más destacables, vale la pena  
2 hacer un apunte previo sobre el enfoque metodológico de la  
3 mayoría de estudios, informes y estadísticas. Cuando toca hablar  
4 de trabajo, entra en juego el que se denomina "economía produc-  
5 tiva", término que deja claro que solo se tiene en cuenta el que  
6 "produce": bienes y servicios que son cuantificables y que necesi-  
7 tan mano de obra que los fabrique o los realice. Así, el mundo  
8 del trabajo gira en torno a lo que pasa "fuera de casa", obviando  
9 que para que todo el resto funcione, es menester que haya per-  
10 sonas que se encarguen de alimentarnos, criarnos y cuidarnos.  
11 En la inmensa mayoría de los casos, estas personas son mujeres,  
12 que dedican muchas horas todos los días para sostener la vida  
13 de manera no remunerada, a menudo después de haber hecho  
14 otro trabajo diario fuera de casa, dentro de los parámetros con-  
15 trolados por el capital. Reconocer la importancia de los cuidados,  
16 y trabajar para que estén a cargo de la sociedad entera, de hom-  
17 bres y mujeres, tiene que ser uno de los objetivos inequívocos de  
18 un sindicato feminista: es una de las vías para hacer tambalear la  
19 división sexual del trabajo.

### 2.1.1. Algunas consideraciones sobre el mundo laboral: más allá de las brechas

20 Solo nos hace falta echar un vistazo a las diferentes actualizaci-  
21 ones del Portal Estadístico, del INE y del Eurostat, para ver clara-  
22 mente que las mujeres sufrimos discriminación laboral: menos  
23 cotización, menos tasa de ocupación, menos salario y, en cambio,  
24 más paro, más parcialidad y más temporalidad. Y esto pasa des-  
25 de que se hacen las encuestas de población activa. Las diferen-  
26 cias porcentuales entre mujeres y hombres son cuantitativas y  
27 cualitativas: se producen y reproducen indefectiblemente, y nos  
28 muestran que, aunque toda la clase trabajadora sufre el capita-  
29 lismo, las mujeres además sufrimos el añadido del patriarcado.  
30 Paradójicamente, en los años inmediatamente posteriores a la  
31 estafa del 2008, las diferencias entre hombres y mujeres se re-  
32 dujeron, pero no porque las mujeres mejoráramos, sino porque  
33 los hombres empeoraron y se acercaron a nuestro nivel.

34 Lo que ha pasado desde entonces, tristemente, ha sido una  
35 consolidación de las diferencias. Así, las (mínimas) mejoras cues-  
36 tan muchos años de lograr y, más preocupantemente, cualquier  
37 descalabro acaba echando por tierra lo poco que habíamos con-  
38 seguido. Aun así, hay cuatro indicadores importantes en que el  
39 saldo es a priori favorable por las mujeres: tasa de salarización,  
40 presencia en el sector público y en el sector servicios, y acciden-  
41 tes de trabajo. Los cuatro están interrelacionados entre sí y es  
42 significativo como, incluso en los datos positivos, la sombra alar-  
43 gada del patriarcado acaba proyectándose, como explicaremos a  
44 continuación.

45 El porcentaje de mujeres ocupadas que son asalariadas es  
46 casi de 10 puntos porcentuales superior al de los hombres. Esto  
47 es produce fundamentalmente por dos hechos: que el índice de  
48 parcialidad del trabajo femenino es muy superior (casi un tercio de  
49 mujeres trabajan a tiempo parcial) y que, entre las personas au-  
50 tónomas, las mujeres somos un tercio (por cada dos autónomos,  
51 hay una autónoma). Además, la ocupación en el sector público es  
52 eminentemente femenina, rozando el 60%, mientras que al sector  
53 privado representamos poco más del 40%. Si miramos por secto-  
54 res económicos, casi el 90% de mujeres que trabajan lo hacen en  
55 servicios. En cuanto a salud laboral, las mujeres sufrimos menos  
56 accidentes, pero más bajas por enfermedades laborales.

57 Hay que tener en cuenta dos rasgos definitorios de la ocupa-  
58 ción pública: que en gran parte cae dentro del sector servicios  
59 (sanidad, educación, administración, justicia, servicios sociales...)  
60  
61  
62

minorista alimentari i de roba, hoteleria...). Així les coses, la tendència de les dones a treballar en els serveis i en el sector públic respon tant al tipus de treball (feines feminitzades) com al tipus de contractador (se suposa que les administracions compliran més la normativa laboral i de conciliació).

En la mateixa línia cal interpretar el nombre reduït de dones autònomes: el treball autònom té menys drets i, a més, implica un grau d'iniciativa per a la qual el patriarcat no ens educa; ja li va bé al sistema tindre mig adormida a la meitat de la població. No entrarem ara en profunditat sobre com el capitalisme està falsejant el treball assalariat per tal de fer-nos creure que autonomia és estar a les ordres de multinacionals del repartiment a domicili o del transport privat de persones: per sort els tribunals ho veuen clar i donen la raó als col·lectius de riders. Però, a més, cal que prestem atenció a les treballadores de la llar, que són també falses autònomes de facto: en el cas infreqüent de tindre contracte, sovint són elles les que paguen d'amagat la quota a la seguretat social que correspon a qui les contracta. I és menester afegir-hi que més del 85% d'aquestes dones són migrades, cosa que incorpora un altre eix a les discriminacions que pateixen: el colonialisme. És una vergonya laboral que diu molt poc de la responsabilitat social de part de la ciutadania i de la classe política, ja que no n'hi ha hagut mai cap intenció de millorar de manera efectiva la situació de les treballadores domèstiques.

La prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere es podria qualificar de residual. Jurídicament parlant, en tenim escasses referències, quasi sempre en articles curts de lleis que estableixen que s'hi ha de desplegar. Algunes administracions publiquen guies i instruccions sobre el tema, però és habitual que se centren en les contingències derivades de l'embaràs, com si la nostra vida laboral girara només en torn a la maternitat, com si en fóra subsidiària. Açò, de nou, mostra quin és el lloc en el món que ens marca el patriarcat: produir no és cosa nostra perquè ens hem de centrar en reproduir. A pesar d'aquesta manca de marc normatiu (o segurament a causa de), són molts els estudis feministes que analitzen les dades segregades d'accidents i malalties laborals. Les principals conclusions que en podem extraure són que les diferències entre dones i homes són molt marcades, i que l'origen el trobem en algunes de les qüestions que hem apuntat ací. La seguretat en el treball està més garantida en el sector públic, ja que quasi el 70% d'accidents laborals es produeixen en l'empresa privada. En canvi, la salut laboral, entesa des d'una perspectiva holística i integral, és la gran assignatura pendent, sobre tot pel que fa a l'estudi i determinació de malalties professionals en les feines feminitzades, i a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Com hem vist fins ara, el que ens passa a les dones en el món del treball no s'ha de mirar des del punt de vista de la tria individual de cada persona, sinó de la discriminació comuna que patim pel simple fet de ser dones. Encara que les nostres esquenes suporten un pes major, les lloses del patriarcat són feixugues també per als homes. És des d'aquesta vessant que hem d'analitzar els permisos per naixement i adopció igualitaris. A pesar de no transposar exactament allò proposat per la PPINA, és innegable que la normativa actual de permisos representa una millora del que teníem. Del desnivell de 16 i 2 setmanes que teníem fa només 5 anys, hem passat a una relativa equivalència del dret a cuidar a la teua criatura acabada de nàixer.

Igual que passa amb tot avanç, sempre hem de parar aten-

1 y que se caracteriza por un grado de estabilidad y de garantía de  
2 derechos laborales superior al del sector privado. Además, los  
3 servicios suelen estar relacionados con los cuidados, tanto si son  
4 por las administraciones públicas como por empresas privadas  
5 (limpieza, comercio minorista alimentario y de ropa, hostelería...).

6 Así las cosas, la tendencia de las mujeres a trabajar en los servi-  
7 cios y en el sector público responde tanto al tipo de trabajo (tra-  
8 bajos feminizados) como al tipo de contratador (se supone que  
9 las administraciones cumplirán más la normativa laboral y de  
10 conciliación).

11 En la misma línea hay que interpretar el número reducido de  
12 mujeres autónomas: el trabajo autónomo tiene menos derechos  
13 y, además, implica un grado de iniciativa para la cual el patriar-  
14 cado no nos educa; ya le va bien al sistema tener medio dormida  
15 en mitad de la población. No entraremos ahora en profundidad  
16 sobre como el capitalismo está falseando el trabajo asalariado  
17 para hacernos creer que autonomía es estar a las órdenes de  
18 multinacionales del reparto a domicilio o del transporte privado  
19 de personas: por suerte los tribunales lo ven claro y dan la razón  
20 a los colectivos de riders. Pero, además, hace falta que prestemos  
21 atención a las trabajadoras del hogar, que son también falsas au-  
22 tónomas de facto: en el caso infrecuente de tener contrato, a me-  
23 nudo son ellas las que pagan a escondidas la cuota a la seguridad  
24 social que corresponde a quién las contrata. Y es menester añadir  
25 que más del 85% de estas mujeres son migradas, cosa que incor-  
26 pora otro eje a las discriminaciones que sufren: el colonialismo.  
27 Es una vergüenza laboral que dice muy poco de la responsabili-  
28 dad social de parte de la ciudadanía y de la clase política, puesto  
29 que no ha habido nunca ninguna intención de mejorar de manera  
30 efectiva la situación de las trabajadoras domésticas.

31 La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género  
32 se podría calificar de residual. Jurídicamente hablando, tenemos  
33 escasas referencias, casi siempre en artículos cortos de leyes  
34 que establecen que se tiene que desplegar. Algunas administra-  
35 ciones publican guías e instrucciones sobre el tema, pero es habi-  
36 tual que se centren en las contingencias derivadas del embarazo,  
37 como si nuestra vida laboral girara solo en torno a la maternidad,  
38 como si fuera subsidiaria. Esto, de nuevo, muestra cuál es el lugar  
39 en el mundo que nos marca el patriarcado: producir no es cosa  
40 nuestra porque nos tenemos que centrar en reproducir. A pesar  
41 de esta carencia de marco normativo (o seguramente a causa  
42 de), son muchos los estudios feministas que analizan los datos  
43 segregados de accidentes y enfermedades laborales. Las princi-  
44 pales conclusiones que podemos extraer son que las diferencias  
45 entre mujeres y hombres son muy marcadas, y que el origen lo  
46 encontramos en algunas de las cuestiones que hemos apuntado  
47 aquí. La seguridad en el trabajo está más garantizada en el sector  
48 público, puesto que casi el 70% de accidentes laborales se produ-  
49 cen en la empresa privada. En cambio, la salud laboral, entendida  
50 desde una perspectiva holística e integral, es la gran asignatura  
51 pendiente, sobre todo en cuanto al estudio y determinación de  
52 enfermedades profesionales en los trabajos feminizados, y a la  
53 prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

54 Cómo hemos visto hasta ahora, lo que nos pasa a las muje-  
55 res en el mundo del trabajo no se tiene que mirar desde el pun-  
56 to de vista de la elección individual de cada persona, sino de la  
57 discriminación común que sufrimos por el simple hecho de ser  
58 mujeres. Aunque nuestras espaldas soportan un peso mayor, las  
59 losas del patriarcado son pesadas también para los hombres. Es  
60 desde esta vertiente que tenemos que analizar los permisos por  
61 nacimiento y adopción igualitarios. A pesar de no trasponer exac-  
62 tamente lo propuesto por la PPINA, es innegable que la normativa

ció a la lletra menuda. En primer lloc i si ens comparem amb els països nòrdics, les 26 setmanes que té la família en conjunt es queden curtes de cara a una criança completa i l'acumulació de lactància (que podria pal·liar açò) no està garantida per igual en tots els sectors. En pròximes reformes, s'hauria d'abordar un augment d'aquest temps. Per altra banda, les famílies monoparentals només tenen reconegudes a la llei 16 setmanes, fet que estan ja canviant alguns tribunals de justícia. Però, el més negatiu de tot és que només existeix l'obligatorietat de gaudir 6 setmanes, les immediatament posteriors al part o l'adopció: les altres 10 són voluntàries. Per desgràcia, quan parlem de voluntarietat en matèria laboral, correm el risc de perdre el focus de la col·lectivitat. En altres paraules, quan el sistema ens fa creure que la tria és només nostra, lliure i sense condicionants, podem aplegar a pensar que l'opressió que patim no és tal perquè l'hem escollida nosaltres. La lliure elecció, en un món capitalista, patriarcal i colonial, és una fal·làcia, una mentida més del poder. Aplicat açò als permisos, es poden donar casos en què -sobre tot- un home trie "lliurement" no gaudir la totalitat del permís perquè la seua empresa el pressione, explícitament o vetlladament. D'aquesta manera el patriarcat estaria exercint també una influència negativa als homes, que han estat tradicionalment privats de les tasques de criar i cuidar.

Tanmateix, n'hi ha veus que advoquen per un increment del permís per la mare, ja que 4 mesos són del tot insuficients tant per ella com per la criatura, més tenint en compte les recomanacions internacionals respecte de la lactància materna. Com hem apuntat adés, és cert que el temps total establert per la normativa és insuficient per la família en una etapa tan important i irrepitable com aquesta. Però, des d'un punt de sindical, és indiscutible que els permisos desiguals han servit per consolidar els rols de gènere i, com a conseqüència, les discriminacions que pateixen les dones en el món del treball. Només cal comparar la taxa d'ocupació d'homes i dones amb descendència per veure com és de complicat per a una dona ser mare treballadora. Així, és necessari que valorem els permisos per naixement i adopció en tant que són, per una banda, una eina legal per trencar desigualtats en l'accés al treball de les dones i, per altra banda, una eina pedagògica perquè totes les persones siguen conscients que la criança és responsabilitat de totes.

Tot canvi costa molt d'assolir, cal anar donant passes i ser conscient que es fa difícil que els homes s'involucren en les cures si són exclosos des del principi de la vida, si continuem amb una perpetuació dels estereotips. Les excedències per cura de familiar i les reduccions de jornada són també una mostra d'aquesta "motxilla" de les dones. És més podríem afirmar que el concepte de conciliació es desvirtua en ser sinònim de parèntesi o disminució de l'horari laboral, amb la consegüent davallada d'ingressos i augment de la bretxa salarial. Perquè les diferències salarials es gesten en part en les dificultats que tenim com a societat de donar resposta comuna i pública a les cures: si no les paga l'estat, les acaben pagant les dones.

No podem oblidar tampoc que la bretxa salarial acaba convertint-se en "bretxa pensional", ja que menor cotitzacions durant la vida activa deriven en pensions més baixes. La situació de les nostres pensionistes és de gran vulnerabilitat, fregant el 40% de diferència a la baixa respecte dels homes. Si els pensionistes ja cobren molt per baix del que costa la vida, les pensionistes tenen retribucions de misèria. La bretxa salarial

1 actual de permisos representa una mejora de lo que teníamos.  
2 Del desnivel de 16 y 2 semanas que teníamos hace solo 5 años,  
3 hemos pasado a una relativa equivalencia del derecho a cuidar a  
4 tu criatura acabada de nacer.

5 Igual que pasa con todo avance, siempre tenemos que prestar  
6 atención a la letra pequeña. En primer lugar y si nos comparamos  
7 con los países nórdicos, las 26 semanas que tiene la familia en  
8 conjunto se quedan cortas de cara a una crianza completa y la  
9 acumulación de lactancia (que podría paliar esto) no está garan-  
10 tizada por igual en todos los sectores. En próximas reformas, se  
11 tendría que abordar un aumento de este tiempo. Por otro lado,  
12 las familias monoparentales solo tienen reconocidas en la ley 16  
13 semanas, hecho que ya están cambiando algunos tribunales de  
14 justicia. Pero, lo más negativo de todo es que solo existe la obli-  
15 gatoriedad de disfrutar 6 semanas, las inmediatamente posterio-  
16 res en el parto o la adopción: las otras 10 son voluntarias. Por  
17 desgracia, cuando hablamos de voluntariedad en materia laboral,  
18 corremos el riesgo de perder el foco de la colectividad. En otras  
19 palabras, cuando el sistema nos hace creer que la elección es  
20 solo nuestra, libre y sin condicionantes, podemos llegar a pensar  
21 que la opresión que sufrimos no es tal porque la hemos escogido  
22 nosotros. La libre elección, en un mundo capitalista, patriarcal y  
23 colonial, es una falacia, una mentira más del poder. Aplicado esto  
24 a los permisos, se pueden dar casos en que -sobre todo- un hom-  
25 bre elija "libremente" no disfrutar la totalidad del permiso porque  
26 su empresa lo presionó, explícita o veladamente. De este modo  
27 el patriarcado estaría ejerciendo también una influencia negativa  
28 en los hombres, que han sido tradicionalmente privados de las  
29 tareas de criar y cuidar.

30 Aun así, hay voces que abogan por un incremento del permi-  
31 so por la madre, puesto que 4 meses son del todo insuficientes  
32 tanto por ella como por la criatura, más teniendo en cuenta las  
33 recomendaciones internacionales respecto de la lactancia ma-  
34 terna. Como hemos apuntado hace poco, es cierto que el tiempo  
35 total establecido por la normativa es insuficiente para la familia  
36 en una etapa tan importante e irrepitable como esta. Pero, desde  
37 un punto de sindical, es indiscutible que los permisos desiguales  
38 han servido para consolidar los roles de género y, como conse-  
39 cuencia, las discriminaciones que sufren las mujeres en el mun-  
40 do del trabajo. Solo hay que comparar la tasa de ocupación de  
41 hombres y mujeres con descendencia para ver cómo es de com-  
42 plicado para una mujer ser madre trabajadora. Así, es necesario  
43 que valorem los permisos por nacimiento y adopción en cuanto  
44 que son, por un lado, una herramienta legal para romper desi-  
45 gualdades en el acceso al trabajo de las mujeres y, por otro lado,  
46 una herramienta pedagógica para que todas las personas sean  
47 conscientes que la crianza es responsabilidad de todas.

48 Todo cambio cuesta mucho de conseguir, hay que ir dando  
49 pasos y ser consciente que se hace difícil que los hombres se in-  
50 volucren en los cuidados si son excluidos desde el principio de la  
51 vida, si continuamos con una perpetuación de los estereotipos.  
52 Las excedencias por cuidado de familiar y las reducciones de jor-  
53 nada son también una muestra de esta "mochila" de las mujeres.  
54 Es más, podríamos afirmar que el concepto de conciliación se  
55 desvirtúa al ser sinónimo de paréntesis o disminución del hora-  
56 rio laboral, con la consiguiente bajada de ingresos y aumento de  
57 la brecha salarial. Porque las diferencias salariales se gestan en  
58 parte en las dificultades que tenemos como sociedad de dar res-  
59 puesta común y pública a los cuidados: si no las paga el estado,  
60 las acaban pagando las mujeres.

61 No podemos olvidar tampoco que la brecha salarial acaba  
62 convirtiéndose en "brecha pensional", puesto que menor cotiza-



és lleugerament superior al 20%, com és que la pensional és de quasi el doble? La resposta és clara i, a més, així ho han dictaminat els tribunals europeus: la parcialitat crònica afecta directament al càlcul de la pensió. És aquest càlcul el que s'hauria de modificar immediatament en el Pacte de Toledo, i no augmentar l'edat de jubilació o penalitzar encara més retirar-se anticipadament. Però, en açò, com en altres coses, qui ens governa ens està fallant.

Com a conclusió, podem afirmar que la divisió sexual del treball es manté intacta, fins i tot quan les dones accedim a un treball remunerat. I l'única manera que tenim de canviar açò és mitjançant la coeducació real i sistemàtica, que s'ha de dur a terme no només a les aules, sinó en totes les esferes de la societat.

## 2.2. Les vagues feministes: res no pot tornar a ser el mateix

2017 va ser l'any que va iniciar un dels esdeveniments destacats per al moviment feminista. Una crida internacional va propiciar la primera aturada feminista, que es va circumscriure a dos hores del dia 8 de març, en què la Confederació Intersindical i Intersindical Valenciana van convocar en solitari. La repercussió mediàtica va ser limitada, però la repercussió interna va ser significativa, en posar-se la llavor del que serien les vagues feministes posteriors. Des d'aquell octubre de 2017 diferents trobades feministes estatals posaven en comú tot el treball constant de centenars d'assemblees de barri, poble, ciutat, comarca, país. La forma concreta i inequívoca triada per les dones va ser una gran vaga: 24 hores d'aturada de treball remunerat, de cures, de consum i d'estudi. D'aquestes potes de la vaga feminista, la vaga laboral és l'única en què les organitzacions de dones han de comptar amb les organitzacions sindicals.

Com a sindicat feminista, Intersindical Valenciana va decidir respectar el mandat del moviment de dones. Les opcions eren ben diferents: hi podíem ser aliades o obstacles. En disjuntives com aquestes, Intersindical Valenciana sap, ara i sempre, quin és el seu lloc. Com a sindicat de classe, lluitem pels drets de les treballadores i treballadors. Com a sindicat sociopolític, aspirem a construir una societat més justa, sostenible i igualitària. Així, Intersindical Dones ens hem situat en tots els àmbits organitzatius –assemblees, plataformes o coordinadores– colze a colze des de la base, al costat de les dones, mai davant, ni mediatitzant, ni passant per damunt. Aquests principis bàsics i fermes sustenten la nostra intervenció conseqüent en resposta a la crida de les assemblees del 8M.

En 2018, la vaga feminista només la vam legalitzar organitzacions alternatives. Els sindicats "grans" només van convocar dues hores en cada torn de treball, en un clar ninguneig paternalista a allò que milers de dones havien decidit, treballat i acordat. I en 2019 van cometre la mateixa errada, amb l'excepció d'una federació d'ensenyament. Aplicada als sindicats, la vaga feminista aporta un altre sentit a l'adjectiu "gran": una cosa és un sindicat gran, i una altra un gran sindicat (ací l'ordre de factors sí que altera el producte). La grandesa d'una organització sindical davant moviments de base com el 8M no s'ha de mesurar en xifres d'afiliació o de seguiment, sinó que és directament proporcional a la seua utilitat en el suport solidari a la lluita que protagonitzen les dones treballadores.

Cal destacar la gran diversitat de dones que es van involucrar en les vagues i que han mantingut o iniciat la seua militància feminista gràcies al 8M. Des del punt de vista social, les vagues feministes han representat un punt d'inflexió en la lluita

1 ciones durante la vida activa derivan en pensiones más bajas. La  
2 situación de nuestras pensionistas es de gran vulnerabilidad, ro-  
3 zando el 40% de diferencia a la baja respecto de los hombres. Si  
4 los pensionistas ya cobran mucho por bajo del que cuesta la vida,  
5 las pensionistas tienen retribuciones de miseria. La brecha salar-  
6 rial es ligeramente superior al 20%, ¿cómo es que la pensional  
7 es de casi el doble? La respuesta es clara y, además, así lo han  
8 dictaminado los tribunales europeos: la parcialidad crónica afec-  
9 ta directamente al cálculo de la pensión. Es este cálculo el que se  
10 tendría que modificar inmediatamente en el Pacto de Toledo, y no  
11 aumentar la edad de jubilación o penalizar todavía más retirarse  
12 anticipadamente. Pero, en esto, como en otras cosas, quién nos  
13 gobierna nos está fallando.

14 Como conclusión, podemos afirmar que la división sexual del  
15 trabajo se mantiene intacta, incluso cuando las mujeres accede-  
16 mos a un trabajo remunerado. Y la única manera que tenemos de  
17 cambiar esto es mediante la coeducación real y sistemática, que  
18 se tiene que llevar a cabo no solo en las aulas, sino en todas las  
19 esferas de la sociedad.

## 2.2. Las huelgas feministas: nada puede volver a ser igual

2017 fue el año que inició uno de los acontecimientos destaca-  
22 dos para el movimiento feminista. Un llamamiento internacional  
23 propició la primera parada feminista, que se circunscribió a dos  
24 horas del día 8 de marzo, que la Confederación Intersindical e  
25 Intersindical Valenciana convocaron en solitario. La repercusión  
26 mediática fue limitada, pero la repercusión interna fue significa-  
27 tiva, al ponerse la semilla de las que serían las huelgas feminis-  
28 tas posteriores. Desde octubre de 2017 diferentes encuentros  
29 feministas estatales ponían en común todo el trabajo constante  
30 de centenares de asambleas de barrio, pueblo, ciudad, comarca,  
31 país. La forma concreta e inequívoca elegida por las mujeres fue  
32 una gran huelga: 24 horas de parada de trabajo remunerado, de  
33 cuidados, de consumo y de estudio. De estas patas de la huelga  
34 feminista, la huelga laboral es la única en que las organizaciones  
35 de mujeres tienen que contar con las organizaciones sindicales.

36 Como sindicato feminista, Intersindical Valenciana decidió res-  
37 petar el mandato del movimiento de mujeres. Las opciones eran  
38 bien diferentes: podíamos ser aliadas u obstáculos. En disyuntivas  
39 como estas, Intersindical Valenciana sabe, ahora y siempre,  
40 cuál es su lugar. Como sindicato de clase, luchamos por los de-  
41 rechos de las trabajadoras y trabajadores. Como sindicato socio-  
42 político, aspiramos a construir una sociedad más justa, sostenible  
43 e igualitaria. Así, desde Intersindical Dones nos hemos situado en  
44 todos los ámbitos organizativos –assembleas, plataformas o coor-  
45 dinadoras– codo a codo desde la base, junto a las mujeres, nunca  
46 delante, ni mediatizando, ni pasando por encima. Estos principios  
47 básicos y firmes sustentan nuestra intervención conseqüente en  
48 respuesta al llamamiento de las asambleas del 8M.

49 En 2018, la huelga feminista solo la legalizamos organizaci-  
50 ones alternativas. Los sindicatos "grandes" solo convocaron dos  
51 horas en cada turno de trabajo, en un claro ninguneo paternalista  
52 a lo que miles de mujeres habían decidido, trabajado y acordado.  
53 Y en 2019 cometieron el mismo error, con la excepción de una  
54 federación de enseñanza. Aplicada a los sindicatos, la huelga  
55 feminista aporta otro sentido al adjetivo "grande": una cosa es  
56 un sindicato grande, y otra un gran sindicato (aquí la orden de  
57 factores sí que altera el producto). La grandeza de una organiza-  
58 ción sindical ante movimientos de base como el 8M no se tiene  
59 que medir en cifras de afiliación o de seguimiento, sino que es  
60 directamente proporcional a su utilidad en el apoyo solidario en  
61 la lucha que protagonizan las mujeres trabajadoras.

de les dones pels nostres drets perquè han contribuït a fer del feminisme un moviment global. A partir de la lluita col·lectiva en el carrer, hem traspassat als centres de treball, mitjans de comunicació, xarxes socials, discursos polítics o agendes dels governs.

Però hem de tindre cura perquè aquest ascens del feminisme no es quede només en la façana, o en l'anècdota del llaç violeta en dates assenyalades. Les dones no ens podem conformar amb 2 dies de visibilitat i incidència, mentre els altres 363 tot continua igual. És més, podem constatar que victòries del feminisme i dels moviments pels drets humans que semblaven intocables estan ara amenaçades per forces polítiques reaccionàries.

En aquesta línia, hem d'assumir també la nostra responsabilitat davant el futur del 8M. En 2020, la convocatòria va ser desigual i reduïda: es va perdre part de l'embranchida que havíem tingut els dos anys anteriors. Les causes van ser acumulatives: cansament per la repetició de convocatòries, friccions sobre temes concrets que feien difícil el treball conjunt, intervencionisme de sindicats en les empreses... I en 2021 la pandèmia va fer impossible dur a terme tota la feina necessària per portar endavant una vaga d'aquest nivell.

### 2.3. La crisi de la COVID-19: les dones en primera línia

La crisi sanitària, social i econòmica provocada per la pandèmia de la COVID-19 ha fet més visibles les desigualtats de gènere existents al món del treball. A més a més, s'han amplificat els problemes derivats de condicions laborals i vitals no igualitàries: el confinament ha obligat a combinar (tele)treball i cures intensives de criatures i persones majors. I, com sempre ha passat, són per norma general les dones les que més hores han dedicat a cuidar de les persones que ho necessiten. La pandèmia ha augmentat les discriminacions, tot evidenciant que mai no s'ha tingut la intenció per part dels poders econòmics i polítics d'acabar amb les desigualtats de gènere al món del treball; més bé tot el contrari.

Tanmateix, es dona la gran paradoxa que gran part de les feines considerades essencials estan altament feminitzades: salut, alimentació, atenció a les persones majors i a aquelles en situació de vulnerabilitat, informació, neteja, comerç minorista de queviures, manipulació d'aliments. En resum, sembla que ens hem adonat que: cuidar-nos i nodrir-nos per subsistir. Per desgràcia, només ho sembla. Hem vist durant la pandèmia a les dones en primera línia laboral, treballant en feines considerades essencials però en condicions molt dures i, molt sovint, en una precarietat manifesta. Exemple extrem d'açò són les dones migrants que treballen d'internes cuidant gent major, sense cap contracte i que han estat confinades en cases alienes.

Aquesta precarietat ha estat principalment marcada per tres factors: les retallades als serveis públics dutes a terme pels governs neoliberals (i que encara no s'han revertit del tot), la situació de vulnerabilitat originada pels convenis baixos dels oficis "feminitzats", i les insuficients mesures de prevenció de riscos laborals, sobretot a l'inici de la pandèmia. Tot açò en el vessant laboral "extern", de fora de casa.

D'altra banda, les cures "internes", de l'esfera privada, continuen sent també "femenines", malgrat que, per sort, es van donant passos cap endavant. Encara ara, les dones assumeixen el 64% de les hores del treball de casa, tasques a les quals s'ha sumat atendre fills i filles mentre els centres escolars han estat tancats presencialment. Aquesta circumstància ha

1 Hay que destacar la gran diversidad de mujeres que se involucraron en las huelgas y que han mantenido o iniciado su militancia feminista gracias al 8M. Desde el punto de vista social, las huelgas feministas han representado un punto de inflexión en la lucha de las mujeres por nuestros derechos porque han contribuido a hacer del feminismo un movimiento global. A partir de la lucha colectiva en la calle, hemos traspasado en los centros de trabajo, medios de comunicación, redes sociales, discursos políticos o agendas de los gobiernos.

2 Pero tenemos que tener cuidado porque este ascenso del feminismo no se quede solo en la fachada, o en la anécdota del lazo violeta en fechas señaladas. Las mujeres no nos podemos conformar con 2 días de visibilidad e incidencia, mientras los otros 363 todo continúa igual. Es más, podemos constatar que victorias del feminismo y de los movimientos por los derechos humanos que parecían intocables están ahora amenazadas por fuerzas políticas reaccionarias.

3 En esta línea, tenemos que asumir también nuestra responsabilidad ante el futuro del 8M. En 2020, la convocatoria fue desigual y reducida: se perdió parte del impulso que habíamos tenido los dos años anteriores. Las causas fueron acumulativas: cansancio por la repetición de convocatorias, fricciones sobre temas concretos que hacían difícil el trabajo conjunto, intervencionismo de sindicatos en las empresas... Y en 2021 la pandemia hizo imposible llevar a cabo todo el trabajo necesario para llevar adelante una huelga de este nivel.

### 2.3. La crisis de la COVID-19: las mujeres en primera línea

4 La crisis sanitaria, social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19 ha hecho más visibles las desigualdades de género existentes en el mundo del trabajo. Además, se han amplificado los problemas derivados de condiciones laborales y vitales no igualitarias: el confinamiento ha obligado a combinar (tele) trabajo y cuidados intensivos de criaturas y personas mayores. Y, como siempre ha pasado, son por norma general las mujeres las que más horas han dedicado a cuidar de las personas que lo necesitan. La pandemia ha aumentado las discriminaciones, evidenciando que nunca se ha tenido la intención por parte de los poderes económicos y políticos de acabar con las desigualdades de género al mundo del trabajo; más bien todo el contrario.

5 Aun así, se da la gran paradoja que gran parte de los trabajos considerados esenciales están altamente feminizados: salud, alimentación, atención a las personas mayores y a aquellas en situación de vulnerabilidad, información, limpieza, comercio minorista de alimentación, manipulación de alimentos. En resumen, parece que nos hemos dado cuenta que: cuidarnos y nutrirnos para subsistir. Por desgracia, solo lo parece. Hemos visto durante la pandemia a las mujeres en primera línea laboral, trabajando en puestos de trabajo considerados esenciales pero en condiciones muy duras y, muy a menudo, en una precariedad manifesta. Ejemplo extremo de esto son las mujeres migrantes que trabajan de internas cuidando gente mayor, sin ningún contrato y que han sido confinadas en casas ajenas.

6 Esta precariedad ha sido principalmente marcada por tres factores: los recortes a los servicios públicos llevadas a cabo por los gobiernos liberales (y que todavía no se han revertido del todo), la situación de vulnerabilidad originada por los convenios bajos de los oficis "feminizados", y las insuficientes medidas de prevención de riesgos laborales, sobre todo al inicio de la pandemia. Todo esto en la vertiente laboral "externa", de fuera de casa.

7 Por otro lado, los cuidados "internos", de la esfera privada, continúan siendo también "femeninos", a pesar de que, por su-

posat de manifest que la "conciliació familiar i laboral" no ha estat mai abordada en tota la magnitud que té. És més, s'ha interpretat erròniament com tindre escoles obertes, o que les dones es reduïsquen la jornada, com hem vist adés. Amb les escoles tancades per la pandèmia i el teletreball instaurat en una part important del món laboral, les dones han sigut les que més han vist augmentades les seues hores de feina, segons tots els estudis que s'han anat publicant: les dobles i triples jornades s'han instaurat de manera generalitzada, amb el conseqüent risc laboral que això suposa.

Menció apart necessita el (tele)treball, que ha sigut implantat de manera incompleta, abrupta, i desorganitzada, en part a causa de la pandèmia i en part a causa de la poca o nul·la cultura digital de la immensa majoria de la patronal, incloent-hi en el terme a les administracions públiques. No debades les nostres taxes de teletreball pre-pandèmiques eren de les més baixes d'Europa. El que anava a possibilitar que l'economia continuara rodant en temps de confinament, es va convertir en una càrrega més per la classe treballadora en general i les dones en particular: els mateixos horaris i procediments presencials van passar en bloc a fer-se des de casa, sovint amb equipament informàtic posat per la treballadora i no per l'empresa, i entrant en conflicte amb les classes i tasques telemàtiques que havien de fer les criatures. Passat ja el confinament, no observem que n'hi haja voluntat política d'abordar el teletreball d'una manera polièdrica, tenint en compte totes les variables implicades: des de la despesa energètica al replantejament de tasques, passant, com no, per la flexibilització horària.

### 3. REPTES DE FUTUR: CAP ON HEM D'ANAR

Després d'analitzar el context laboral de les dones al País Valencià, cal marcar els reptes més grans a què ens enfrontem, per tal de formar part de la solució del problema i de la transformació que la nostra societat necessita. Intersindical Dones té el deure de continuar fent que totes les accions de la Intersindical Valenciana estiguen articulades amb perspectiva de gènere, ja que només així tindrem la veritable capacitat de canviar la realitat que vivim.

1. Lluitar contra la bretxa salarial. Més enllà de la insuficient normativa actual sobre igualtat retributiva, hem de treballar per la revisió a l'alça dels convenis laborals dels sectors "feminitzats" per tal que es corresponguen veritablement a la importància de les feines realitzades. Açò implica impulsar iniciatives en cada centre de treball, en cada sector, en cada administració.
2. Trencar el sostre de vidre. En cada procediment de promoció, cal establir quotes per tal que puguem tindre les mateixes oportunitats. El concepte d'equitat és el primer pas per la igualtat i cal assumir com a societat que les dones partim d'una posició més desfavorable: només així serem conscient de la importància de canviar les tornes i d'evitar quotes eminentment masculines. Açò també s'ha de continuar aplicant, tal i com marquen els nostres estatuts, als òrgans sindicals, consolidant la incorporació de dones en tots els àmbits
3. Eliminar el sòl enganxós. Cal invertir esforços en què augmente la xarxa pública i gratuïta d'atenció a persones menors i majors. Amb açò, per una banda, fomentàrem l'ocupació pública i, per altra banda, milloràrem considerablement les condicions laborals i la qualitat de vida de les dones.
4. Fomentar la corresponsabilitat, que va més enllà de la

1 erte, se van dando pasos hacia delante. Todavía ahora, las muje-  
2 res asumen el 64% de las horas del trabajo de casa, tareas a las  
3 cuales se ha sumado atender hijos e hijas mientras los centros  
4 escolares han sido cerrados presencialmente. Esta circunstancia  
5 ha puesto de manifiesto que la "conciliación familiar y laboral" no  
6 ha sido nunca abordada en toda la magnitud que tiene. Es más,  
7 se ha interpretado erróneamente como tener escuelas abiertas,  
8 o que las mujeres se reduzcan la jornada, como hemos visto hace  
9 poco. Con las escuelas cerradas por la pandemia y el teletrabajo  
10 instaurado en una parte importante del mundo laboral, las mu-  
11 jeres han sido las que más han visto aumentadas sus horas de  
12 trabajo, según todos los estudios que se han ido publicando: las  
13 dobles y triples jornadas se han instaurado de manera generali-  
14 zada, con el consecuente riesgo laboral que esto supone.

15 Mención aparte necesita el (tele)trabajo, que ha sido implan-  
16 tado de manera incompleta, abrupta, y desorganizada, en parte  
17 a causa de la pandemia y en parte a causa de la poca o nula cul-  
18 tura digital de la inmensa mayoría de la patronal, incluyendo en  
19 el término a las administraciones públicas. No en balde nuestras  
20 tasas de teletrabajo pre-pandémicas eran de las más bajas de Eu-  
21 ropa. Lo que iba a posibilitar que la economía continuara rodando  
22 en tiempo de confinamiento, se convirtió en una carga más para  
23 la clase trabajadora en general y las mujeres en particular: los  
24 mismos horarios y procedimientos presenciales pasaron en blo-  
25 que a hacerse desde casa, a menudo con equipación informática  
26 puesta por la trabajadora y no por la empresa, y entrando en con-  
27 flicto con las clases y tareas telemáticas que tenían que hacer las  
28 criaturas. Pasado ya el confinamiento, no observamos que haya  
29 voluntad política de abordar el teletrabajo de una manera polié-  
30 drica, teniendo en cuenta todas las variables implicadas: desde el  
31 gasto energético al replanteamiento de tareas, pasando, cómo no,  
32 por la flexibilización horaria.

### 3. RETOS DE FUTURO: HACIA DONDE TENEMOS QUE IR

35 Después de analizar el contexto laboral de las mujeres en el País  
36 Valenciano, hay que marcar los retos más grandes a que nos en-  
37 frentamos, para formar parte de la solución del problema y de la  
38 transformación que nuestra sociedad necesita. Intersindical Do-  
39 nes tiene el deber de continuar haciendo que todas las acciones  
40 de la Intersindical Valenciana estén articuladas con perspectiva  
41 de género, puesto que solo así tendremos la verdadera capacidad  
42 de cambiar la realidad que vivimos.

1. Luchar contra la brecha salarial. Más allá de la insuficiente normativa actual sobre igualdad retributiva, tenemos que trabajar por la revisión al alza de los convenios laborales de los sectores "feminizados" para que se correspondan verdaderamente con la importancia de los trabajos realizados. Esto implica impulsar iniciativas en cada centro de trabajo, en cada sector, en cada administración.
2. Romper el techo de cristal. En cada procedimiento de promoción, hay que establecer cuotas para que podamos tener las mismas oportunidades. El concepto de equidad es el primer paso para la igualdad y hay que asumir como sociedad que las mujeres partimos de una posición más desfavorable: solo así seremos consciente de la importancia de cambiar las vuelves y de evitar cuotas eminentemente masculinas. Esto también se tiene que continuar aplicando, tal y como marcan nuestros estatutos, en los órganos sindicales, consolidando la incorporación de mujeres en todos los ámbitos
3. Eliminar el suelo pegajoso. Hay que invertir esfuerzos en

- mera conciliació. Hem de continuar exigint permisos per naixement i adopció més llargs i obligatoris, i permisos retribuïts per cura de familiars a càrrec, fomentant que siguin gaudits tant per homes com per dones. Cal encetar una vertadera política feminista, que pose en el centre el sosteniment de la vida i la corresponsabilitat per tal que dones i homes tinguem els mateixos drets laborals. El principal error que s'ha comés a l'hora de parlar de conciliació és posar el pes sobre les famílies, que és el mateix que dir sobre les dones. Així, sempre serà un problema "intern" i invisible. La clau està en considerar que tota la societat té la responsabilitat de cuidar de les persones menors i majors, i que, per tant, les administracions, les empreses, els homes i les dones hem de corresponsabilitzar-nos.
5. Estar del costat de les més precàries. Les nostres joves i les nostres majors no comparteixen edat, però sí precarietat. Les primeres perquè cada volta tenen més traves per entrar en el món laboral, a pesar de tindre més nivell d'estudis. Les segones perquè després de tota una vida de treball, remunerat o no, estan abocades a viure amb pensions de misèria. Per altra banda, les dones amb diversitat funcional pateixen una doble discriminació i veuen limitades les seues opcions d'estudiar, de tindre un treball i, en conseqüència, d'accedir a una vida independent. Així mateix, les dones migrades són triplement discriminades i han de patir les traves incomprensibles de les lleis d'estrangeria: les limitacions que sofreixen elles hui per tindre papers podrien ser les nostres si ens veiem abocades a fugir del nostre país. A aquestes quatre tipologies de dones hem d'afegir també les que treballen subcontractades (neteja d'hospitals i centres públics) o amb contractes per obra i servei (al món periodístic o audiovisual), o que tenen un treball però sense contracte, amb condicions de gran penositat i al marge de la intervenció sindical tradicional (aparadores, treballadores de la llar, encaixadores de taronja...). Sovint, es combinen diferents graus de precarietat en la mateixa dona, posant-la en una vulnerabilitat major. El cas extrem el trobem en les dones prostituïdes, que són majoritàriament joves i migrants: elles pateixen l'explotació més antiga del món i considerar-la com a un treball només serveix perquè els proxenetes passen a ser empresaris respectables. Intersindical Dones ha de continuar el treball per fer que totes les dones, independentment del seu origen, condició, edat o situació socio-econòmica, puguen tindre una feina digna
6. Augmentar el treball de l'àrea. La tasca que tenim per davant és ingent i necessita que la Intersindical Valenciana continue apostant pel feminisme com a pilar fonamental de l'organització i de l'alliberament de la classe treballadora. El sindicat ha de treballar i estar atent, des de cada sector que abraça, a les discriminacions laborals que patim les dones.
- que aumente la red pública y gratuita de atención a personas menores y mayores. Con esto, por un lado, fomentaremos la ocupación pública y, por otro lado, mejoraremos considerablemente las condiciones laborales y la calidad de vida de las mujeres.
4. Fomentar la corresponsabilidad, que va más allá de la mera conciliación. Tenemos que continuar exigiendo permisos por nacimiento y adopción más largos y obligatorios, y permisos retribuidos por cuidados de familiares a cargo, fomentando que sean disfrutados tanto por hombres como por mujeres. Hay que comenzar una verdadera política feminista, que ponga en el foco el sostenimiento de la vida y la corresponsabilidad para que mujeres y hombres tengamos los mismos derechos laborales. El principal error que se ha cometido a la hora de hablar de conciliación es poner el peso sobre las familias, que es el mismo que decir sobre las mujeres. Así, siempre será un problema "interno" e invisible. La clave está en considerar que toda la sociedad tiene la responsabilidad de cuidar de las personas menores y mayores, y que, por lo tanto, las administraciones, las empresas, los hombres y las mujeres tenemos que corresponsabilizarnos.
5. Estar del lado de las más precarias. Nuestras jóvenes y nuestras mayores no comparten edad, pero sí precariedad. Las primeras porque cada vuelta tienen más trabas para acceder en el mundo laboral, a pesar de tener más nivel de estudios. Las segundas porque después de toda una vida de trabajo, remunerado o no, están abocadas a vivir con pensiones de miseria. Por otro lado, las mujeres con diversidad funcional sufren una doble discriminación y ven limitadas sus opciones de estudiar, de tener un trabajo y, en consecuencia, de acceder a una vida independiente. Así mismo, las mujeres migradas son triplemente discriminadas y tienen que sufrir las trabas incomprensibles de las leyes de extranjería: las limitaciones que sufren ellas hoy para tener papeles podrían ser las nuestras si nos vemos abocadas a huir de nuestro país. A estas cuatro tipologías de mujeres tenemos que añadir también las que trabajan subcontractadas (limpieza de hospitales y centros públicos) o con contratos por obra y servicio (en el mundo periodístico o audiovisual), o que tienen un trabajo pero sin contrato, con condiciones de gran precariedad y al margen de la intervención sindical tradicional (dependientas, trabajadoras del hogar, encajadoras de naranja...). A menudo, se combinan diferentes grados de precariedad en la misma mujer, poniéndola en una vulnerabilidad mayor. El caso extremo lo encontramos en las mujeres prostituídas, que son mayoritariamente jóvenes y migrantes: ellas sufren la explotación más antigua del mundo y considerarla como un trabajo solo sirve para que los proxenetes pasen a ser empresarios respetables. Intersindical Dones tiene que continuar el trabajo para hacer que todas las mujeres, independientemente de su origen, condición, edad o situación socioeconómica, puedan tener un trabajo digno
6. Aumentar el trabajo del área. La tarea que tenemos por delante es ingente y necesita que la Intersindical Valenciana continúe apostando por el feminismo como pilar fundamental de la organización y de la liberación de la clase trabajadora. El sindicato tiene que trabajar y estar atento, desde cada sector que abraza, a las discriminaciones laborales que sufrimos las mujeres

## 1 PONÈNCIA DE L'ÀREA DE POLÍTICA INTERNACIONAL

1. **ESTEM ASSISTINT** a una greu crisi motivada per la crisi sanitària i per l'aplicació, durant molts anys, de les polítiques neoliberals que han afectat negativament a les treballadores i treballadors i al conjunt dels estats del món. La combinació de les dues pandèmies, la sanitària i la neoliberal, ha estat letal per a milions de persones i ha causat una crisi social, laboral i econòmica d'unes conseqüències brutals per al conjunt de la classe treballadora, els sectors socials més vulnerables i, en especial, als països empobrits. Els seus efectes més immediats han estat la destrucció de l'ocupació i els acomiadaments temporals o definitius de milions de persones; l'empobriment de la població, especialment del sectors socials més vulnerables i d'aquells que viuen de l'economia informal; l'augment de la precarietat, les desigualtats socials i territorials i de l'exclusió social, així com de la xenofòbia, el racisme i l'autoritarisme i la pèrdua de llibertats i de drets per a amples capes de la societat arreu del món. Uns efectes als quals cal sumar les conseqüències negatives de les polítiques d'austeritat que es van aplicar a molts països per la crisi de 2008 que van suposar una clara involució en els drets i les prestacions socials.

En aquest context, l'eixida a aquesta crisi no hauria de ser tornar a la «normalitat», o a eixa «nova normalitat» que s'ha encunyat ara, sinó acabar amb totes dues pandèmies i canviar les polítiques per construir un nou model social amb justícia social i un nou ordre internacional democràtic i cooperatiu entre els països que deixi enrere les polítiques neoliberals, l'globalització, el colonialisme, l'eurocentrisme i l'imperialisme.

2. **INTERSINDICAL VALENCIANA**, com a sindicat valencià, de classe, internacionalista, a més de treballar per millorar les condicions laborals de les treballadores i treballadors, la defensa dels assumptes sociopolítics que els afecten directament o indirecta, considera que cal potenciar l'establiment de les més estretes relacions amb totes les organitzacions i sectors populars en la perspectiva d'impulsar processos unitaris; coordinar actuacions, estratègies i treball i eliminar qualsevol discriminació o explotació, construint una societat sense opressors ni oprimits arreu del món.

Per aconseguir aquest objectiu, trebalem per establir la coordinació amb altres sindicats, associacions i tot tipus d'organitzacions polítiques i socials de tot el planeta que lluiten per la consecució d'una societat més justa. Tenim molt clar que cal confrontar amb el "mercat" com a màxima expressió de les relacions socials i econòmiques mundials i contra els que volen privatitzar els serveis públics i els bens comuns, empobrir la població, mantindre la dominació de classe, gènere i orientació sexual i un ordre internacional al servei del neoliberalisme i l'imperialisme.

És per això que considerem que cal treballar per avançar en la unitat de les treballadores i treballadors i del moviment sindical, posar en valor el sindicalisme i establir vincles entre les diferents organitzacions sindicals. Les nostres propostes tenen com a finalitat enfortir l'organització de la classe treballadora i el moviment sindical nacional, estatal i internacional. Per això apostem per construir espais de treball unitari en tots els àmbits –local, regional i internacional– amb altres organitzacions sindicals, socials, polítiques, i nous moviments socials emergents; per mobilitzar les treballadores i treballadors i la societat amb la finalitat d'aconseguir els nostres objectius;

## 1 PONENCIA DEL ÁREA DE POLÍTICA INTERNACIONAL

1. **ESTAMOS ASISTIENDO** a una grave crisis motivada por la crisis sanitaria y por la aplicación, durante muchos años, de las políticas neoliberales que han afectado negativamente a las trabajadoras y trabajadores y al conjunto de los estados del mundo. La combinación de las dos pandemias, la sanitaria y la neoliberal, ha sido letal para millones de personas y ha causado una crisis social, laboral y económica de unas consecuencias brutales para el conjunto de la clase trabajadora, los sectores sociales más vulnerables y, en especial, a los países empobrecidos. Sus efectos más inmediatos han sido la destrucción de la ocupación y los despidos temporales o definitivos de millones de personas; el empobrecimiento de la población, especialmente del sectores sociales más vulnerables y de aquellos que viven de la economía informal; el aumento de la precariedad, las desigualdades sociales y territoriales y de la exclusión social, así como de la xenofobia, el racismo y el autoritarismo y la pérdida de libertades y de derechos para anchas capas de la sociedad en todo el mundo. Unos efectos a los cuales hay que sumar las consecuencias negativas de las políticas de austeridad que se aplicaron en muchos países por la crisis de 2008 que supusieron una clara involución en los derechos y las prestaciones sociales.

En este contexto, la salida a esta crisis no tendría que ser volver a la «normalidad», o a esa «nueva normalidad» que se ha acuñado ahora, sino acabar con ambas pandemias y cambiar las políticas para construir un nuevo modelo social con justicia social y un nuevo orden internacional democrático y cooperativo entre los países que deje atrás las políticas neoliberales, la globalización, el colonialismo, el eurocentrismo y el imperialismo.

2. **INTERSINDICAL VALENCIANA**, como sindicato valenciano, de clase, internacionalista, además de trabajar para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, la defensa de los asuntos sociopolíticos que los afectan directamente o indirecta, considera que hay que potenciar el establecimiento de las más estrechas relaciones con todas las organizaciones y sectores populares en la perspectiva de impulsar procesos unitarios; coordinar actuaciones, estrategias y trabajo y eliminar cualquier discriminación o explotación, construyendo una sociedad sin opresores ni oprimidos en todo el mundo.

Para conseguir este objetivo, trabajamos para establecer la coordinación con otros sindicatos, asociaciones y todo tipos de organizaciones políticas y sociales de todo el planeta que luchan por la consecución de una sociedad más justa. Tenemos muy claro que hay que confrontar con el "mercado" como máxima expresión de las relaciones sociales y económicas mundiales y contra los que quieren privatizar los servicios públicos y los bienes comunes, empobrecer la población, mantener la dominación de clase, género y orientación sexual y un orden internacional al servicio del neoliberalismo y el imperialismo.

Es por eso que consideramos que hay que trabajar para avanzar en la unidad de las trabajadoras y trabajadores y del movimiento sindical, poner en valor el sindicalismo y establecer vínculos entre las diferentes organizaciones sindicales. Nuestras propuestas tienen como finalidad fortalecer la orga-

impulsar la cooperació internacional entre els sindicats i organitzacions per donar suport mutu a les lluites, intercanviar informació i col·laborar en els processos de formació de líders i quadres sindicals; impulsar i enfortir les xarxes internacionals per a coordinar agendes, processos i lluites que siguin capaços de frenar les agressions que provoquen les polítiques de les empreses, dels estats i dels organismes internacionals.

**3. INTERSINDICAL VALENCIANA** ha participat i participa en diversos espais internacionals que van des de l'àmbit estrictament sindical fins al social, passant per l'altermundialista, feminista, cooperació internacionalista o dels drets col·lectius dels pobles.

**3.1.** El nostre sindicat és fundador de la Confederació Intersindical que es va constituir després d'un llarg procés de treball unitari en el qual van participar el Sindicat Ferroviari i STEs-Intersindical que agrupava a sindicats i intersindicals d'arreu de l'estat espanyol, entre les qual estava la Intersindical Valenciana. Aquesta confederació, els sindicats confederats i els seus sectors organitzats també tenen una presència en els àmbits internacionals per la qual cosa, Intersindical Valenciana també la té.

STES – Intersindical és fundador de la Internacional de l'Educació. La Internacional de l'Educació representa a organitzacions de docents i altres treballadors i treballadores de l'educació de tot el planeta. És la major federació de sindicats del món, que representa 32.500.000 de treballadors i treballadores de l'educació a 384 organitzacions en 178 països i territoris de tot el món. La Internacional de l'Educació agrupa tots els docents i altres treballadors de l'educació i promou el principi que l'educació de qualitat, finançada públicament, ha d'estar disponible per a tots els estudiants de tots els països.

La Internacional de l'Educació, com totes les altres Federacions Sindicals Internacionals (FSI) d'àmbit sectorial, és una organització autònoma, associada i vinculada a la Confederació Sindical Internacional (CSI), que en l'actualitat reuneix a 307 centrals sindicals de 154 països i representa a 176 milions d'afiliats i que, entre d'altres objectius, destaca la lluita en favor dels drets humans, la justícia social, la igualtat de gènere, la pau, la llibertat i la democràcia.

La Confederació Intersindical forma part de la Xarxa Internacional de Solidaritat i Lluites que es va constituir a París (França) en març de 2013. Aquesta és el producte d'anys d'intercanvis i de treball en comú entre diverses de les organitzacions fundadores. És així, i sobre la base d'orientacions i de pràctiques sindicals en comú, que s'han pogut reunir organitzacions sindicals, corrents sindicals i tendències sindicals de nombrosos països de les Amèriques, Europa, Àfrica i Àsia. L'objectiu d'aquesta és dotar-nos d'una eina en comú internacional i necessària a totes les forces sindicals que es reivindiquen i practiquen un sindicalisme de lluites anticapitalistes, autogestionari, democràtic, ecologista, independent de les patronals i els governs, internacionalista i en contra de totes les formes d'opressió (masclisme, racisme, homofòbia, xenofòbia). La democràcia obrera, l'autoorganització dels treballadors i les treballadores estan també entre referències comunes.

**3.2.** A més, Intersindical Valenciana, així com els sindicats confederats, participen directament en xarxes internacionals. Una d'elles és la Federació Sindical Mundial (FSM), federació

1 nización de la clase trabajadora y el movimiento sindical naci-  
2 onal, estatal e internacional. Por eso apostamos para construir  
3 espacios de trabajo unitario en todos los ámbitos –local, regi-  
4 onal e internacional – con otras organizaciones sindicales, so-  
5 ciales, políticas, y nuevos movimientos sociales emergentes;  
6 para movilizar a las trabajadoras y trabajadores y a la sociedad  
7 con el fin de conseguir nuestros objetivos; impulsar la coo-  
8 peración internacional entre los sindicatos y organizaciones  
9 para apoyar mutuo en las luchas, intercambiar información y  
10 colaborar en los procesos de formación de líderes y cuadros  
11 sindicales; impulsar y fortalecer las redes internacionales  
12 para coordinar agendas, procesos y luchas que sean capaces  
13 de frenar las agresiones que provocan las políticas de las em-  
14 presas, de los estados y de los organismos internacionales.

**3. INTERSINDICAL VALENCIANA** ha participado y participa en  
16 varios espacios internacionales que van desde el ámbito es-  
17 trictamente sindical hasta el social, pasando por el altermun-  
18 dialista, feminista, cooperación internacionalista o de los de-  
19 rechos colectivos de los pueblos.

**3.1.** Nuestro sindicato es fundador de la Confederación Inter-  
22 sindical que se constituyó después de un largo proceso de tra-  
23 bajo unitario en el cual participaron el Sindicato Ferroviario y  
24 STEs-Intersindical que agrupaba a sindicatos e intersindicales  
25 de todo el estado español, entre las cual estaba la Intersindical  
26 Valenciana. Esta confederación, los sindicatos confederados y  
27 sus sectores organizados también tienen una presencia en los  
28 ámbitos internacionales por lo cual, Intersindical Valenciana  
29 también la tiene.

STES – Intersindical es fundador de la Internacional de la  
31 Educación. La Internacional de la Educación representa a or-  
32 ganizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras  
33 de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de  
34 sindicatos del mundo, que representa 32.500.000 de trabaja-  
35 dores y trabajadoras de la educación de 384 organizaciones en  
36 178 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de  
37 la Educación agrupa todos los docentes y otros trabajadores  
38 de la educación y promueve el principio que la educación de  
39 calidad, financiada públicamente, tiene que estar disponible  
40 para todos los estudiantes de todos los países.

La Internacional de la Educación, como todas las otras Fe-  
42 deraciones Sindicales Internacionales (FSI) de ámbito secto-  
43 rial, es una organización autónoma, asociada y vinculada a la  
44 Confederación Sindical Internacional (CSI), que en la actuali-  
45 dad reúne en 307 centrales sindicales de 154 países y repre-  
46 senta a 176 millones de personas afiliadas y que, entre otros  
47 objetivos, destaca la lucha en favor de los derechos humanos,  
48 la justicia social, la igualdad de género, la paz, la libertad y la  
49 democracia.

La Confederación Intersindical forma parte de la Red Inter-  
51 nacional de Solidaridad y Luchas que se constituyó en París  
52 (Francia) en marzo de 2013. Esta es el producto de años de  
53 intercambios y de trabajo en común entre diversas de las or-  
54 ganizaciones fundadoras. Es así, y en base a orientaciones y  
55 de prácticas sindicales en común, que se han podido reunir  
56 organizaciones sindicales, de prisa sindicales y tendencias sin-  
57 dicales de numerosos países de las Américas, Europa, África  
58 y Asia. El objetivo de esta es dotarnos de una herramienta en  
59 común internacional y necesaria a todas las fuerzas sindicales  
60 que se reivindican y practican un sindicalismo de luchas anti-  
61 capitalistas, autogestionario, democrático, ecologista, inde-  
62

internacional sindical fundada en 1945, que segueix la línia del moviment sindical de classe i de lluita contra el capitalisme i l'imperialisme. En aquest moment compta amb 92 milions de membres de 126 estats.

Hem participat en algunes activitats i Congressos de la FSM com observadors, com el darrer que va tindre lloc a Durban (Sud-àfrica, octubre 2016), on la FSM reafirmava, entre d'altres, els seus postulats per la unitat de la classe treballadora, l'internacionalisme i la lluita contra l'imperialisme, per la defensa dels drets sindicals i la formació sindical, pel dret a l'educació, la salut, la protecció dels desocupats, la millora de les condicions de vida, la protecció del medi ambient i els drets dels joves, les dones i les persones migrants. També hem participat en reunions de les Unions Sindicals Internacionals sectorials (Agroalimentària, Alimentació, Comerç i Tèxtil; Minería, Metal·lúrgia, i Indústries del Metall o Pensionistes).

La nostra presència significativa en el món de l'automoció, són el segon sindicat en la factoria Ford d'Almussafes (Ribera Baixa) fa que treballem amb sindicats del sector d'arreu del món. El sindicat forma part dels espais sindicals com: la conferència internacional de treballadors del sector de l'automoció, la coordinació sindical de les factories de Ford o la UIS del Metall de la FSM.

El sindicat també té una presència, cada dia major en sectors com serveis, alimentació, comerç..., un fet que ha possibilitat la nostra presència en reunions internacionals en aquests sectors, bé en el marc de la UIS Agroalimentària, Alimentació, Comerç i Tèxtil de la FSM o en trobades multilaterals que han tingut lloc als darrers anys a estats com França, Turquia, Romania...

Intersindical Valenciana forma part d'Alter Summit des de fa anys quan va subscriure el seu manifest titulat «Un manifest dels pobles». Aquesta xarxa europea, que treballa per la construcció d'una Europa democràtica, social, ecològica i feminista, està formada per entitats sindicals i socials, com ara CIG Galiza, Solidaires França, FSU França, ELA d'Euskal Herria, FGTB Bèlgica, CGT França, ATTAC, CADTM (Comité per l'Abolició dels Deutes Il·legítims) o Transform! Europa.

Intersindical Valenciana també ha participat en el moviment altermundialista participant en diverses convocatòries del Fòrum Social Mundial (FSM) o del Fòrum Mundial de l'Educació (FME). El FSM és una trobada de moviments socials i institucions de la societat civil, que té com debatir temes rellevants i buscar alternatives a les problemàtiques socials derivades del neoliberalisme i de la globalització econòmica. En aquests moments es troba en fase de debat per determinar les línies de treball per al futur.

Pel que fa a l'ensenyament, Intersindical Valenciana també participa, com hem dit, en el FME que és un espai educatiu altermundialista en el qual participem des de la seua fundació de manera activa. També tenim una estreta relació amb la Confederació d'Educadors Americans (CEA) que agrupa a sindicats de treballadores i treballadors de l'educació del continent americà que té com objectiu treballar per la seua unitat i contribuir a promoure una acció gremial unificada, participant en les seues activitats, especialment en les convocades anualment en el marc de Pedagogia/Universitat que tenen lloc a L'Havana (Cuba) junt al Parlatino. Al fil de les nostres relacions amb la CEA, també estem participant en l'impuls del Fòrum Iberoamericà per l'Educació i en la construcció d'un espai pedagògic sindical amb organitzacions d'Amèrica i Europa.

A més de la participació en diversos àmbits internacionals,

pendiente de las patronales y los gobiernos, internacionalista y en contra de todas las formas de opresión (machismo, racismo, homofobia, xenofobia). La democracia obrera, la autoorganización de los trabajadores y las trabajadoras están también entre referencias comunes.

**3.2.** Además, Intersindical Valenciana, así como los sindicatos confederados, participan directamente en redes internacionales. Una de ellas es la Federación Sindical Mundial (FSM), federación internacional sindical fundada en 1945, que sigue la línea del movimiento sindical de clase y de lucha contra el capitalismo y el imperialismo. En este momento cuenta con 92 millones de miembros de 126 estados.

Hemos participado en algunas actividades y Congresos de la FSM como observadores, como el último que tuvo lugar en Durban (Sudáfrica, octubre 2016), donde la FSM reafirmaba, entre otros, sus postulados por la unidad de la clase trabajadora, el internacionalismo y la lucha contra el imperialismo, por la defensa del derechos sindicales y la formación sindical, por el derecho a la educación, la salud, la protección de los parados, la mejora de las condiciones de vida, la protección del medio ambiente y los derechos de los jóvenes, las mujeres y las personas migrantes. También hemos participado en reuniones de las Uniones Sindicales Internacionales sectoriales (Agroalimentaria, Alimentación, Comercio y Textil; Minería, Metalurgia, e Industrias del Metal o Pensionistas).

Nuestra presencia significativa en el mundo de la automoción, somos el segundo sindicato en la factoría Ford de Almussafes (Ribera Baixa), hace que trabajemos con sindicatos del sector de todo el mundo. El sindicato forma parte de los espacios sindicales como: la conferencia internacional de trabajadores del sector de la automoción, la coordinación sindical de las factorías de Ford o la UIS del Metal de la FSM.

El sindicato también tiene una presencia, cada día mayor en sectores como servicios, alimentación, comercio..., un hecho que ha posibilitado nuestra presencia en reuniones internacionales en estos sectores, bien en el marco de la UIS Agroalimentaria, Alimentación, Comercio y Textil de la FSM o en encuentros multilaterales que han tenido lugar a los últimos años a estados como Francia, Turquía, Rumanía...

Intersindical Valenciana forma parte de Alter Summit desde hace años cuando subscribió su manifiesto titulado «Un manifiesto de los pueblos». Esta red europea, que trabaja por la construcción de una Europa democrática, social, ecológica y feminista, está formada por entidades sindicales y sociales, como por ejemplo CIG Galiza, Solidaires Francia, FSU Francia, ELA de Euskal Herria, FGTB Bèlgica, CGT Francia, ATTAC, CADTM (Comité por la Abolición de las Deudas Illegítimas) o Transform! Europa.

Intersindical Valenciana también ha participado en el movimiento altermundialista participante en varias convocatorias del Foro Social Mundial (FSM) o del Foro Mundial de la Educación (FME). El FSM es un encuentro de movimientos sociales e instituciones de la sociedad civil, que tiene como debatir temas relevantes y buscar alternativas en las problemáticas sociales derivadas del neoliberalismo y de la globalización económica. En estos momentos se encuentra en fase de debate para determinar las líneas de trabajo para el futuro.

En cuanto a la enseñanza, Intersindical Valenciana también participa, como hemos dicho, en el FME que es un espacio educativo altermundialista en el cual participamos desde su fundación de manera activa. También tenemos una estrecha re-

Intersindical Valenciana i els sindicats confederats, també tenim relacions bilaterals amb diversos sindicats del món amb els quals mantenim intercanvis sobre la situació dels nostres respectius estats i la lluita sindical i socials.

**3.3.** Intersindical Valenciana es defineix com internacionalista i solidària, entenent l'internacionalisme com una pràctica de solidaritat activa. Per açò dóna 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; a la lluita de les persones migrants i a l'establiment de xarxes i plataformes que treballen per coordinar i enfortir la lluita de la classe treballadora per la seua emancipació. Per això, treballa per la unitat de les organitzacions sindicals i junt a organitzacions socials en la lluita comuna contra l'explotació i l'opressió.

Intersindical Valenciana forma part de la Iniciativa Sindical Europea per a la Justícia a Palestina que és una xarxa de 34 sindicats europeus que representen 6 milions de treballadores i treballadors, compromesos a desafiar els governs europeus i la complicitat de la UE amb Israel; una plataforma sindical transversal europea en solidaritat amb Palestina i que compta amb més de 100 delegades i delegats sindicals. A més, ha participat en diversos esdeveniments internacionals sobre Palestina com el Fòrum Sindical Internacional en suport al poble palestí, organitzat per l'Associació Internacional de Suport als Sindicats Professionals Palestins, junt als Sindicats Tunisians d'Agricultura i Pesca, que va tindre lloc a Tunísia en 2019.

La nostra relació amb el Front Polisari i la lluita per l'alliberament del poble sahrauí és molt antiga. Intersindical Valenciana és una de les entitats impulsores de la Plataforma Valenciana de Solidaritat amb el Poble Sahrauí, ha subscrit un conveni de col·laboració amb la Unió de Treballadores i Treballadors de l'Educació i Formació del Sàhara, manté contactes amb la UGTSario i altres organitzacions populars sahrauís i, recentment va participar en el XV Congrés del Front Polisari.

També tenim unes relacions estretes amb organitzacions cubanes i participem en les moviments i plataformes contra el bloqueig que pateix l'illa. El Sindicat participa en esdeveniments internacionals com ara: Pedagogia, Universitat o actes al voltant del Primer de Maig que tenen lloc a Cuba. A més, manté contactes bilaterals amb la Central de Treballadores i Treballadors de Cuba, el Sindicat Nacional de Treballadores i Treballadors de l'Educació, Ciència i Esport, l'Institut Cubà d'Amistat dels Pobles i, recentment, en 2020, va subscriure un conveni de col·laboració amb la Fundació Nicolás Guillén.

Intersindical Valenciana va aprovar sol·licitar el seu ingrés en la Plataforma de Sindicats de Nacions sense Estat (PSNSE) que agrupa a sindicats de Catalunya, Galiza, Guadalupe, Martinica, Nueva Caledonia, Bretanya, Sardenya, Corsega, Vall d'Aosta o Euskal Herria. Aquesta xarxa treballa per aprofundir en temes sectorials estratègics per a les Nacions sense Estat, des d'una perspectiva sindical, com la reivindicació dels Marcs Laborals Propis o les reivindicacions dels sindicats en els àmbits de l'educació, sanitat, etc. A hores d'ara no hem formalitzat la sol·licitud que està pendent des de fa anys.

També, fa anys, vam participar en la Xarxa Mundial dels Drets Col·lectius dels Pobles, una iniciativa impulsada pel Centre Internacional Escarré per a les Minories Ètniques i Nacionals (CIEMEN) i altres entitats que era una organització internacional que tenia com objectiu coordinar les organitzacions dels pobles i nacions per tal que unisquen esforços per a fer

1 lació con la Confederación de Educadores Americanos (CEA)  
2 que agrupa a sindicatos de trabajadoras y trabajadores de la  
3 educación del continente americano que tiene como objetivo  
4 trabajar por su unidad y contribuir a promover una acción gre-  
5 mial unificada, participando en sus actividades, especialmente  
6 en las convocadas anualmente en el marco de Pedagogía/Uni-  
7 versidad que tienen lugar en La Habana (Cuba) junto al Parla-  
8 tino. Al hilo de nuestras relaciones con la CEA, también esta-  
9 mos participando en el impulso del Foro Iberoamericano por  
10 la Educación y en la construcción de un espacio pedagógico  
11 sindical con organizaciones de América y Europa.

12 Además de la participación en varios ámbitos internacio-  
13 nales, Intersindical Valenciana y los sindicatos confederados,  
14 también tenemos relaciones bilaterales con varios sindicatos  
15 del mundo con los cuales mantenemos intercambios sobre la  
16 situación de nuestros respectivos estados y la luchas sindica-  
17 les y sociales.

18 **3.3.** Intersindical Valenciana se define como internacionalista y  
19 solidaria, entendiendo el internacionalismo como una práctica  
20 de solidaridad activa. Por esto apoya a todos los pueblos que  
21 luchan por su liberación nacional y social; a la lucha por los  
22 derechos humanos, sociales y económicos; a la denuncia de  
23 las políticas globalizadoras que empobrecen los países; a la  
24 lucha de las personas migrantes y al establecimiento de redes  
25 y plataformas que trabajan para coordinar y fortalecer la lucha  
26 de la clase trabajadora por su emancipación. Por eso, trabaja  
27 por la unidad de las organizaciones sindicales y junto a orga-  
28 nizaciones sociales en la lucha común contra la explotación y  
29 la opresión.

30 Intersindical Valenciana forma parte de la Iniciativa Sindical  
31 Europea para la Justicia en Palestina que es una red de 34 sin-  
32 dicatos europeos que representan a 6 millones de trabajado-  
33 ras y trabajadoras, comprometidos en desafiar los gobiernos  
34 europeos y la complicitad de la UE con Israel; una plataforma  
35 sindical transversal europea en solidaridad con Palestina y  
36 que cuenta con más de 100 delegadas y delegados sindicales.  
37 Además, ha participado en varios acontecimientos interna-  
38 cionales sobre Palestina como el Foro Sindical Internacional  
39 en apoyo en el pueblo palestino, organizado por la Asociación  
40 Internacional de Apoyo a los Sindicatos Profesionales Pales-  
41 tinos, junto a los Sindicatos Tunecinos de Agricultura y Pesca,  
42 que tuvo lugar en Túnez en 2019.

43 Nuestra relación con el Frente Polisario y la lucha por la li-  
44 beración del pueblo saharauí es muy antigua. Intersindical Va-  
45 lenciana es una de las entidades impulsoras de la Plataforma  
46 Valenciana de Solidaridad con el Pueblo Saharaui, ha subscrito  
47 un convenio de colaboración con la Unión de Trabajadoras y  
48 Trabajadores de la Educación y Formación del Sáhara, manti-  
49 ene contactos con la UGTSario y otras organizaciones popula-  
50 res saharauis y, recientemente participó en el XV Congreso del  
51 Frente Polisario.

52 También tenemos unas relaciones estrechas con organiza-  
53 ciones cubanas y participamos en las movimientos y platafor-  
54 mas contra el bloqueo que sufre la isla. El Sindicato participa  
55 en acontecimientos internacionales como por ejemplo: Peda-  
56 gogía, Universidad o actas alrededor del Primero de Mayo que  
57 tienen lugar en Cuba. Además, mantiene contactos bilaterales  
58 con la Central de Trabajadoras y Trabajadores de Cuba, el Sin-  
59 dicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Educa-  
60 ción, Ciencia y Deporte, el Instituto Cubano de Amistad de los  
61 Pueblos y, recientemente, en 2020, suscribió un convenio de  
62



progressar el reconeixement i l'exercici del dret a l'autodeterminació en l'era de la globalització. Aquesta xarxa va desplegar una activitat força interessant però en aquest moment es troba inactiva.

El Sindicat forma part de la Coordinació Valenciana de Solidaritat amb Colòmbia, junt a altres entitats valencianes, que té una llarga trajectòria de suport a la lluita de les defensores i defensors colombians i manté relacions amb sindicats i entitats socials colombianes, al temps que participa en els processos de denúncia de la violació dels drets humans i de sensibilització sobre les lluites socials i sindicals, tenint una relació intensa amb l'exili colombià al País Valencià.

Recentment hem participat, junt a 10 entitats més i l'Ajuntament de València, en la creació del Programa Valencià de Protecció Integral i d'Acolliment de Defensors i Defensores de Drets Humans. El programa té com a objectiu oferir un entorn segur a persones defensores de drets humans pertanyents a comunitats, organitzacions i moviments socials que veuen amenaçada la seua vida o integritat física i psicològica, amb motiu de la seua labor, contribuint a disminuir el risc, enfortir les seues capacitats i difondre l'agenda de defensa de drets de les seues comunitats, organitzacions o moviments socials, durant un període de 6 mesos. Es prioritzen persones defensores de DDHH que es troben particularment en risc als seus països d'origen i especialment, pobles indígenes, afrodescendents, comunitats llauradores, dones i persones LGTBI, principalment d'Amèrica Llatina. A més, Intersindical Valenciana aposta per aprofundir en un espai de cooperació internacionalista amb les diverses entitats i ONGDs valencianes amb les quals compartim treball i una visió similar de les relacions internacionals i de les lluites del pobles per la seua emancipació social.

En un passat immediat vam col·laborar amb Ensenyants Solidaris, una entitat vinculada a l'STEI-Intersindical (Illes Balears), participant en diverses activitats formatives en Perú i Guatemala: enviament de persones per realitzar aquesta formació, participació en els cursos de la seua plataforma digital o aportant partides econòmiques modestes per la seua execució. L'STEI-Intersindical i Ensenyants Solidaris practiquen un model de cooperació internacional que té una llarga trajectòria i reconeixement tant als països amb els quals col·labora com a les Illes Balears i que treballa per l'apoderament de les persones i organitzacions. Des del nostre punt de vista n'és un model a seguir.

**4. LA CONFEDERACIÓ D'STEs** també és membre i fundadora del Comitè Sindical Europeu d'Educació (CSEE). Aquesta és una federació de 132 sindicats de l'ensenyament, els quals representen un total d'11 milions d'afiliats a tota Europa, i es considera l'interlocutor social per al personal docent a nivell europeu i defensora dels seus interessos davant la Comissió Europea i altres institucions d'àmbit europeu. Entre les organitzacions sindicals de l'Estat Espanyol que pertanyen a la CSEE, a més a més de la Confederació d'STEs, estan CIG, CSIF, ELA, CCOO, UGT i USO. Des de novembre de 2010, la CSEE forma part de la Internacional de l'Educació i és la seva estructura regional en Europa.

Per una altra banda, la Unió Europea constitueix un àmbit de governança que, cada cop més, incideix no sols en les polítiques econòmiques, si no també en les socials, laborals, sanitàries o mediambientals dels estats membres. L'extensa normativa europea i les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) marquen les directrius a seguir i es

1 col·laboració con la Fundación Nicolás Guillen.

2 Intersindical Valenciana aprobó solicitar su ingreso en la  
3 Plataforma de Sindicatos de Naciones sin Estado (PSNSE) que  
4 agrupa a sindicatos de Cataluña, Galiza, Guadalupe, Martinica,  
5 Nueva Caledonia, Bretaña, Cerdeña, Corsega, Valle de Aosta  
6 o Euskal Herria. Esta red trabaja para profundizar en temas  
7 sectoriales estratégicos para las Naciones sin Estado, desde  
8 una perspectiva sindical, como la reivindicación de los Marcos  
9 Laborales Propios o las reivindicaciones de los sindicatos en  
10 los ámbitos de la educación, sanidad, etc. A estas alturas no  
11 hemos formalizado la solicitud que está pendiente desde hace  
12 años.

13 También, hace años, participamos en la Red Mundial de los  
14 Derechos Colectivos de los Pueblos, una iniciativa impulsada  
15 por el Centro Internacional Escarré para las Minorías Étnicas y  
16 Nacionales (CIEMEN) y otras entidades que era una organiza-  
17 ción internacional que tenía como objetivo coordinar las orga-  
18 nizaciones de los pueblos y naciones para que unan esfuerzos  
19 para hacer progresar el reconocimiento y el ejercicio del de-  
20 recho a la autodeterminación en la era de la globalización. Esta  
21 red desplegó una actividad bastante interesante pero en este  
22 momento se encuentra inactiva.

23 El Sindicato forma parte de la Coordinación Valenciana de  
24 Solidaridad con Colombia, junto a otras entidades valencianas,  
25 que tiene una larga trayectoria de apoyo a la lucha de las de-  
26 fensoras y defensores colombianos y mantiene relaciones con  
27 sindicatos y entidades sociales colombianas, al tiempo que  
28 participa en los procesos de denuncia de la violación de los  
29 derechos humanos y de sensibilización sobre las luchas so-  
30 ciales y sindicales, teniendo una relación intensa con el exilio  
31 colombiano en el País Valenciano.

32 Recientemente hemos participado, junto a 10 entidades  
33 más y el Ayuntamiento de València, en la creación del Progra-  
34 ma Valenciano de Protección Integral y de Acogida de Defen-  
35 sores y Defensoras de Derechos Humanos. El programa tiene  
36 como objetivo ofrecer un entorno seguro a personas defensoras  
37 de derechos humanos pertenecientes a comunidades, or-  
38 ganizaciones y movimientos sociales que ven amenazada su  
39 vida o integridad física y psicológica, con motivo de su labor,  
40 contribuyendo a disminuir el riesgo, fortalecer sus capacida-  
41 des y difundir la agenda de defensa de derechos de sus co-  
42 munitades, organizaciones o movimientos sociales, durante  
43 un periodo de 6 meses. Se priorizan personas defensoras de  
44 DDHH que se encuentran particularmente en riesgo en sus  
45 países de origen y especialmente, pueblos indígenas, afrodes-  
46 cendientes, comunidades agricultoras, mujeres y personas  
47 LGTBI, principalmente de América Latina. Además, Intersindi-  
48 cal Valenciana apuesta por profundizar en un espacio de coo-  
49 peración internacionalista con las diversas entidades y ONGDs  
50 valencianas con las cuales compartimos trabajo y una visión  
51 similar de las relaciones internacionales y de las luchas del  
52 pueblos por su emancipación social.

53 En un pasado inmediato colaboramos con Enseñantes Soli-  
54 darios, una entidad vinculada a la STEI-Intersindical (Islas Ba-  
55 leares), participando en varias actividades formativas en Perú  
56 y Guatemala: envío de personas para realizar esta formación,  
57 participación en los cursos de su plataforma digital o apor-  
58 tando partidas económicas modestas para su ejecución. El  
59 STEI-Intersindical y Enseñantes Solidarios practican un mode-  
60 lo de cooperación internacional que tiene una larga trayectoria  
61 y reconocimiento tanto en los países con los cuales colabora  
62 como las Islas Baleares y que trabaja por el apoderamiento de

converteixen en l'eix vertebrador d'una realitat supranacional. En eixe marc d'actuació, la Confederació Europea de Sindicats (CES) està reconeguda per la UE i el Consell d'Europa com la única organització sindical interprofessional representativa en Europa. Pertanyen a la CES les organitzacions sindicals CCOO, ELA, UGT i USO.

**5. LES NOSTRES RELACIONS** són molt diverses i plurals, un aspecte que és un valor molt important per nosaltres. Aquesta n'és una de les senyes d'identitat del nostre treball que s'ha de preservar en el futur, així com el treball des de la igualtat amb totes les organitzacions. Un treball que serveix per fer un aprenentatge comú i per millorar la nostra pràctica sindical.

Salvant les distàncies ideològiques i les diferències estratègiques pròpies de les diferents federacions sindicals internacionals, no sols hauria de ser desitjable, si no més bé necessari, superar el conflicte històric que arrossega el moviment sindical internacional, pràcticament des del seu inici, per trobar punts en comú, així com àmbits d'actuació conjunta sobre la base de l'autonomia, el reconeixement i el respecte mutu. En un context de crisi econòmica i social que permanentment incideix en els col·lectius més vulnerables, ara agreujada per la crisi sanitària, la classe treballadora necessita respostes i propostes unitàries per a fer front als reptes del S-XXI. En eixe sentit, cal explorar la possibilitat de promoure fòrums de debat i d'encontre entre les grans forces sindicals internacionals, compartir les lluites arreu del món i establir vincles permanents de cooperació i línies de treball solidari. Servir a aquest propòsit és un deure inexcusable per al conjunt del moviment sindical.

Des d'aquesta ponència es planteja continuar i impulsar aquest treball internacionalista, als àmbits sindicals i socials, que serveix per coordinar les respostes a les polítiques neoliberals, establir una xarxa de suport mutu i generar alternatives per avançar en el procés d'alliberament social dels pobles del món. En conseqüència s'aposta per continuar treballant per estretir les nostres relacions internacionals amb els sindicats i organitzacions dels diferents estats, amb especial atenció als països d'Europa, la Mediterrània i Amèrica Llatina i el Càrib i amb aquells que pertanyen a nacions sense estat o pateixen processos de colonització o d'agressió imperialista com són: Sàhara, Palestina, Kusdistan, Cuba, Colòmbia...

El Sindicat considera que per fer-ho realitat cal prendre algunes decisions com ara:

- Constituir un grup de treball de relacions internacionals.
- Coordinar els treballs d'internacional amb altres àrees per optimitzar el seu treball.
- Destinar persones i recursos per garantir que les relacions internacionals tinguen continuïtat, es mantinguen amb fluïdesa amb intercanvis d'informació, de publicacions, d'assistència a les trobades i fòrums, en funció de les nostres disponibilitats econòmiques, o a través dels contactes personals o virtuals a través de les xarxes socials i dels nous recursos tecnològics.
- Editar una revista digital sobre els assumptes internacionals.
- Mantenir, o reprendre, si és el cas, la nostra participació en les xarxes, plataformes o espais sindicals o socials internacionals en els quals formem part o en aquells en les quals considerem que és necessària la nostra presència directa.
- Animar i proposar a la Confederació Intersindical a que

las personas y organizaciones. Desde nuestro punto de vista es un modelo a seguir.

**4. LA CONFEDERACIÓN DE STEs** también es miembro y fundadora del Comité Sindical Europeo de Educación (CSEE). Esta es una federación de 132 sindicatos de la enseñanza, los cuales representan un total de 11 millones de afiliados en toda Europa, y se considera el interlocutor social para el personal docente a nivel europeo y defensora de sus intereses ante la Comisión Europea y otras instituciones de ámbito europeo. Entre las organizaciones sindicales de la Estado Español que pertenecen a la CSEE, además de la Confederación de STEs, están CIG, CSIF, ELA, CCOO, UGT y USO. Desde noviembre de 2010, la CSEE forma parte de la Internacional de la Educación y es su estructura regional en Europa.

Por otra parte, la Unión Europea constituye un ámbito de gobernanza que, cada vez más, incide no solo en las políticas económicas, si no también en las sociales, laborales, sanitarias o medioambientales de los estados miembros. La extensa normativa europea y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) marcan las directrices a seguir y se convierten en el eje vertebrador de una realidad supranacional. En ese marco de actuación, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) está reconocida por la UE y el Consejo de Europa como la única organización sindical interprofesional representativa en Europa. Pertenecen a la CES las organizaciones sindicales CCOO, ELA, UGT y USO.

**5. NUESTRAS RELACIONES** son muy diversas y plurales, un aspecto que es un valor muy importante por nosotros. Esta es una de las señales de identidad de nuestro trabajo que se tiene que preservar en el futuro, así como el trabajo desde la igualdad con todas las organizaciones. Un trabajo que sirve para hacer un aprendizaje común y para mejorar nuestra práctica sindical.

Salvo las distancias ideológicas y las diferencias estratégicas propias de las diferentes federaciones sindicales internacionales, no solo tendría que ser deseable, si no más bien necesario, superar el conflicto histórico que arrastra el movimiento sindical internacional, pràcticament desde su inicio, para encontrar puntos en común, así como àmbits de actuació conjunta en base a la autonomia, el reconeixement i el respecte mutu. En un contexto de crisis económica y social que permanentemente incide en los colectivos más vulnerables, ahora agravada por la crisis sanitaria, la clase trabajadora necesita respuestas y propuestas unitarias para hacer frente a los retos del S-XXI. En ese sentido, hay que explorar la posibilidad de promover foros de debate y de encuentro entre las grandes fuerzas sindicales internacionales, compartir las luchas en todo el mundo y establecer vínculos permanentes de cooperación y líneas de trabajo solidario. Servir a este propósito es un deber inexcusable para el conjunto del movimiento sindical.

Desde esta ponencia se plantea continuar e impulsar este trabajo internacionalista, en los ámbitos sindicales y sociales, que sirve para coordinar las respuestas a las políticas liberales, establecer una red de apoyo mutuoy generar alternativas para avanzar en el proceso de liberación social de los pueblos del mundo. En consecuencia se apuesta por continuar trabajando por estrechar nuestras relaciones internacionales con los sindicatos y organizaciones de los diferentes estados,

intensifique la seua participació en els àmbits internacionals.

- Executar l'acord per integrar-nos en la Plataforma de Sindicats de Nacions sense Estat.
- Sol·licitar la nostra participació com observadors en la Federació Sindical Mundial, la Confederació Sindical Internacional i la Confederació Europea de Sindicats.

29-07-2020

con especial atención a los países de Europa, el Mediterráneo y América Latina y el Caribe y con aquellos que pertenecen a naciones sin estado o sufren procesos de colonización o de agresión imperialista como son: Sáhara, Palestina, Kusdistan, Cuba, Colombia...

El Sindicato considera que para hacerlo realidad hay que tomar algunas decisiones como por ejemplo:

- Constituir un grupo de trabajo de relaciones internacionales.
- Coordinar los trabajos de internacional con otras áreas para optimizar su trabajo.
- Destinar personas y recursos para garantizar que las relaciones internacionales tengan continuidad, se mantengan con fluidez con intercambios de información, de publicaciones, de asistencia a los encuentros y foros, en función de nuestras disponibilidades económicas, o a través de los contactos personales o virtuales a través de las redes sociales y de los nuevos recursos tecnológicos.
- Editar una revista digital sobre los asuntos internacionales.
- Mantener, o retomar, si es el caso, nuestra participación en las redes, plataformas o espacios sindicales o sociales internacionales en los cuales formamos parte o en aquellos en las cuales consideramos que es necesaria nuestra presencia directa.
- Animar y proponer a la Confederación Intersindical a que intensifique su participación en los ámbitos internacionales.
- Ejecutar el acuerdo para integrarnos en la Plataforma de Sindicatos de Naciones sin Estado.
- Solicitar nuestra participación como observadores en la Federación Sindical Mundial, la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Europea de Sindicatos.

29-07-2020



**INTERSINDICAL**  
VALENCIANA 