



INFORME CONSELL CONFEDERAL CCOO PV

CONJUNTURA POLÍTICA

En un espai de temps curt, hem passat, d'una crisi originada per la pandèmia que hem viscut més de dos anys, a una crisi inflacionista que, encara que es va originar abans, s'ha vist agreujada per la guerra d'Ucraïna. I en ambdues, podem dir que la nostra organització ho està donant tot per protegir, mantindre i millorar les condicions de treball i de vida de la classe treballadora.

Actualment, estem immersos en una espiral inflacionista que està castigant –i molt– **la butxaca de la nostra gent**. Cada vegada més persones ho passen malament i no arriben a final de mes. **Cal posar fre al creixement de la pobresa i la desigualtat. No pot ser, que els treballadors i les treballadores com sempre acaben sent una vegada més els pagans del que ocorre, tal com succeeix en totes i cadascuna de les crisis.**

El fantasma de la inflació ha irromput amb una brutalitat que no es recordava i els precedents de la qual es **remunten a la crisi del petroli dels anys 70**. Una crisi aquesta, que com aquella, és una crisi d'oferta, malgrat la qual cosa, **la UE ha rescatat el vell manual d'ortodòxia econòmica per a crisi de demanda, i amenaça amb tornar a polítiques monetàries restrictives**, que poden acabar causant un fort escanyament a la classe treballadora, que estem patint l'elevada inflació i les conseqüències de l'augment dels tipus d'interés que afectarà els que tinguen hipoteques. Està per veure, que aquest intens increment de tipus que afrontem, siga una eina que contribueix a millorar la situació de l'economia, o per contra, acabe sent “el remei pitjor que la malaltia”.

Som davant d'un **RISC INNEGABLE**: Davant de l'eixida de la crisi covid, els seguidors fervents del neoliberalisme no paren de plantejar la imposició a les lògiques dels mercats, en definitiva, tornar a la limitació de la democràcia, **a la supeditació als mercats**, tal com va ocórrer sense anar gens lluny en aquella crisi del 2008 que ens va portar **una nefasta reforma laboral, una devaluació salarial generalitzada i un augment desmesurat de la pobresa**.

Els mateixos que durant la covid reclamaven més Estat i altura de mires per a rescatar empreses. Els mateixos que s'oposaven a incrementar l'SMI, ara apel·len a la responsabilitat de no contribuir al possible efecte de la **inflació de segona volta per a no**



augmentar salaris, alhora que aprofiten la situació per a **recompondre els seus marges de benefici**. Senzillament, estan **fent un gran negoci, omplint-se les butxaques** mentre que la classe treballadora s'empobreix a marxes forçades.

Hui podem dir que **les empreses estan augmentant els marges de benefici en plena crisi inflacionista**, que l'actual increment de preus no sols respon a la translació dels costos de producció, sinó que les empreses estan aprofitant per a recuperar part dels guanys perduts en la pandèmia.

S'apunta que l'increment de preus de l'energia s'ha contagiada a tota la cistella de consum, que ja no serveix que caiguen el gas o els carburants per a tornar a preus normals, i això es reflectirà en l'IPC, el subjacent, que superarà a l'IPC general en els pròxims mesos. L'IPC subjacent inclou preus que tarden a augmentar, però que també tarden a baixar, o directament no es redueixen mai.

Podem afirmar que **la inflació és ja un problema estructural**, que els increments de preus han passat de ser un esdeveniment temporal, focalitzat en el gas i els carburants, a estendre's a la majoria de la cistella de consum. I tot això tenint en compte que les mesures del Govern sobre energia, han fet que Espanya siga el país de la zona euro on menys creixen els preus.

Les dades de l'últim mes de l'INE, deixen veure ja aquesta inflació estructural. Només 3 de cada 10 productes entre els que recull l'IPC va augmentar menys d'un 2 %, mentrestant, el preu de la meitat de tota la cistella de consum va escalar més d'un 6 %, respecte al mateix mes de l'any anterior.

Així mateix, **la inflació continua estenent-se pel teixit productiu**. Si bé els tan temuts efectes de segona ronda (espiral de beneficis i salaris) són tènues pel costat dels sous, els marges de les empreses (la capacitat de convertir els ingressos en guanys) s'estan incrementant en termes mitjans. Això podria donar lloc a reaccions en cascada, sobretot a l'inici de l'any que és quan es fixen les tarifes de venda per a la resta de l'exercici en alguns sectors.

Es podria dir que **un límit als preus dels aliments seria una de les mesures més efectives per a combatre la inflació**, perquè hui dia el preu dels aliments és el que explica fonamentalment que l'IPC no descendisca més.



I juntament amb aqueix límit, un altre límit en els carburants i un altre molt millor en el mercat elèctric (a l'estil de França) serien molt convenients. Només amb límits en els preus, es podrà combatre una inflació originada per la pandèmia i la guerra que es canalitza a través de l'oferta i concretament de l'energia.

L'IPC del mes d'octubre va créixer en termes interanuals un 7,3 %, i l'IPC estimat per al mes de novembre de 2022 mostra un increment interanual del 6,8 %. Això mostra una moderació aparent respecte a les dades interanuals de mesos anteriors (entre juny i agost el creixement interanual de l'IPC es va situar per damunt del 10 %). No obstant això, cal tindre en compte que els preus van començar a créixer de manera significativa a partir del primer trimestre de 2021. D'ací, en part, l'aparent moderació dels últims mesos (es mesura el creixement sobre dades d'un any abans, que ja eren elevades).

Aquest increment dels preus de consum, com déiem, ha provocat una forta deterioració de la capacitat adquisitiva dels salaris, que han hagut de fer front a uns increments molt forts en els preus de productes de primera necessitat al llarg de l'últim any. Com a exemple, les dades d'octubre mostren un increment interanual del preu dels aliments i de les begudes no alcohòliques del 15,4 %, el cost del transport augmenta un 8,8 %, i els serveis de restauració un 7,9 %. D'altra banda, la desacceleració del creixement dels preus mostra que el descens se centra en l'energia, mentre que els preus d'altres productes de consum continuen creixent.

Així mateix les dades de la Central de Balanços del Banc d'Espanya confirmen la recuperació de les rendes del capital a costa de les rendes laborals: les dades corresponents al tercer trimestre de 2022 mostren un increment interanual del resultat econòmic net de les empreses no financeres del 94,7 %, així com un increment interanual dels beneficis finals d'aquestes societats del 68,2 %, mentre que l'increment interanual de les despeses de personal en aqueix mateix període va ser del 6,9 %. Aquesta dada es veu confirmada per la dada de cost laboral per treballador i mes, que en el segon trimestre de 2022 va ser de 2.608,54 euros al País Valencià (2.871,64 en el conjunt de l'Estat), la qual cosa suposa un increment del 6,2 % respecte al segon trimestre de 2021. Això no vol dir que s'haja donat un increment salarial que haja permès recuperar la capacitat adquisitiva perduda per l'increment dels preus, ja que el cost laboral per hora en el segon trimestre de 2022 va ser de 19,74 euros, la qual cosa suposa un descens de la remuneració per hora del 0,9 % en relació al segon trimestre de 2021. És a dir, s'ha produït un increment de la massa



salarial a causa de la major activitat laboral (major nombre d'hores treballades), però la remuneració per hora és lleument inferior a la de fa un any.

I atesa la situació, la CEOE continua desoïnt el que els diem amb bastant claredat: **QUE NO HO PERMETREM**, que **no acceptarem ser els pagans i les paganes d'aquesta situació**, que no permetrem que les conseqüències de la inflació sols la patisca la classe treballadora. **En contra de les proclames dels portaveus ultres**, els sindicats de classe no plantegem res allunyat a **MODERAR la pèrdua de poder adquisitiu dels salaris, de repartir les càrregues d'una manera raonable, de reequilibri entre la distribució de les rendes del treball i del capital.** Una posició més que raonable, més que responsable.

La CEOE, en un exercici de pur egoisme, gens patriòtic, com enarboren moltes vegades embolicats en banderes, ha posat mil i una excuses per a no arribar a un acord en l'AENC que marcara els criteris per a la negociació col·lectiva per a referenciar posicions que permeten arribar a acords en la multitud de convenis col·lectius que negociem en aqueix marc. No significa que l'AENC ens evitarà tots i cadascun dels conflictes que estem tenint en les negociacions, però els compromisos d'aquest, podrien facilitar-ho.

Per aqueix motiu, la nostra organització ha decidit una estratègia, resumida en l'eloqüent eslògan de SALARI O CONFLICTE, que no és més que la manera d'expressar clarament i contundent el que l'experiència ens ha ensenyat, una expressió que il·lustra la dicotomia sobre la qual **s'han consolidat els avanços de la classe treballadora.**

Hem realitzat diverses mobilitzacions pel juny, juliol i novembre a Madrid, així com diverses mobilitzacions i vagues en l'àmbit de cada conflicte amb cada conveni col·lectiu al PV.

Des d'aqueixa lògica que ens caracteritza, la lògica de la pressió i l'acord, **al País Valencià**, com en la resta de l'Estat, **hem viscut i continuem vivint processos de negociació dispars:**

Uns on l'acord ha seguit les dinàmiques habituals dels processos de **pressió i negociació**, on la **capacitat d'organitzar-nos sindicalment ha permés** tancar acords que recullen les aspiracions de les treballadores i dels treballadors, **on els increments salarials**, principal escull hui a l'hora d'aconseguir aquests acords, han sabut trobar **fórmules que permeten mantindre el poder adquisitiu** dels salaris, en la majoria dels casos a través de clàusules de garantia salarial.



D'altra banda, respecte a les **crisis que estem vivint**, és important valorar el que ha suposat el diàleg social en plena pandèmia i en l'inici de la crisi inflacionista actual. Ara vista la situació amb la suficient perspectiva, ens porta a afirmar sense cap exageració que el diàleg entre Govern i agents socials ha salvat la destrucció de milions de llocs de treball i del tancament de milers d'empreses, amb el consegüent abisme al qual hagueren anat de dret centenars de milers de persones treballadores.

Acords que cal valorar per a la millora de les condicions de treball i de vida de la classe treballadora: reforma de les **pensions**, augment de l'**SMI**, **reforma laboral**, de la qual més endavant donarem detalls que confirmen la importància de l'acord i aprovació d'aquesta. Un SMI que ha de tornar a augmentar en la línia de la proposta que estem fent des de CCOO, és a dir, amb la referència de l'increment de l'IPC.

Només em detinc en l'acord més emblemàtic del diàleg social en aquesta legislatura, atés que al llarg de l'Informe es faran més referències, em referisc, és clar, a la reforma laboral. És important ressaltar que quan s'han complit quasi 12 mesos des de l'aprovació de la reforma laboral, els seus efectes positius sobre el mercat de treball resulten inqüestionables, tant en termes quantitius com qualitius, malgrat les incerteses provocades primer per la pandèmia i ara per la guerra d'Ucraïna. En un context econòmic advers, de pura incertesa, la reforma laboral acompanya un més que bon comportament del mercat de treball. Lluny de complir les prediccions dels endevins de torn, la reforma acompanya la creació d'ocupació en un context molt difícil, i a més està posant setge a la temporalitat de l'ocupació, una constant que comencem a revertir.

El **Botànic** sembla que, no sense problemes, està sent capaç de gestionar les seues evidents diferències. Tot sembla apuntar que s'esgotarà la legislatura, cosa que deixa un poc de marge per a impedir l'avanç de la dreta i l'extrema dreta, entorn de la figura de Yolanda Díaz per a les eleccions autonòmiques. La política va cada vegada més ràpida, i des de l'últim Consell, va dimitir la vicepresidenta Mònica Oltra que va ser substituïda per Aitana Mas, hi ha hagut un altre canvi en el Consell recentment, concretament va ser rellevada la consellera de Medi Ambient i substituïda a penes 6 mesos abans de la finalització de la legislatura. Esperem que d'ara en avant, impere l'assossec en el Govern valencià davant de la contínua pressió mediàtica de l'avançament de les eleccions. D'altra banda, l'enteniment o la falta d'aquest entre les diferents forces polítiques, està condicionant les aliances electorals al PV. La política vira a ritme vertiginós, i caldrà esperar a veure com es configuren les opcions per a analitzar si s'aspira a un tercer Botànic on continuar



impulsant polítiques progressistes, o impera una divisió tal, que el posa en risc. Hui dia, el futur Botànic és tant un desig com una incertesa.

Al PV, el diàleg social continua, aquesta vegada marcat per les crisis que estem vivint: la pandèmia ens va portar a la signatura de l'acord **Alcem-nos** que hem de continuar avaluant. Ens preocupa observar una certa paràlisi en la convocatòria de les meses del diàleg, que ja hem traslladat al Govern valencià i que ha provocat que es tinga alguna reunió fa escassament una setmana i mitja. Cal destacar que aconseguírem un gran acord per a fer front a les conseqüències de la creixent inflació i la guerra contra Ucraïna, el **Pla-Reactiva** amb propostes de CCOO PV i que estem en fase d'avaluació del seu impacte. En definitiva, un funcionament dispar com ja traslladarem en el ple del diàleg social del passat 14 de setembre.

Igual que valorem com a insuficients les mesures en l'àmbit estatal, hem considerat com a insuficients les mesures del Botànic. Per si no fos prou, les mesures encara no han causat efectes positius en les butxaques de la gent, per la qual cosa hem de apressar que s'agilite el que siga necessari per pal·liar, encara que siga mínimament, la situació actual que vivim.

Capítol a banda mereix l'intens missatge que s'instal·la en l'agenda pública per part de la dreta política sobre la reducció de la **fiscalitat**. Enrojolen els discursos que es refereixen a la baixada generalitzada d'impostos com a solució a tots els mals, i que a vegades venen de sectors que, durant la pandèmia, imploraven injecció pública *en vena*. Resulta vergonyosa la posició política que abraça aquests discursos i que s'oposen a l'intent de recaptar fons per a cobrir externalitats i redistribuir entre la societat. Descafeïnar les figures recaptatòries, o directament atacar-les, va contra la majoria social, que pateix amb major impacte els efectes no sols de tindre serveis públics insuficients, sinó de no poder fer front a una crisi ambiental accelerada. No combatre de manera clara aquests discursos engrandeix les desigualtats socials i són caldo de cultiu d'un feixisme cada vegada més normalitzat. La nostra organització combat activament aqueix tipus de discurs, i ens trobaran en l'exigència d'una reforma fiscal justa en la qual es puguen establir mecanismes pels quals es puga recaptar proporcionalment de qui més té, per poder equilibrar els esforços que fan les rendes del treball i del capital.

Així ho hem fet recentment quan es despenja el president de la Generalitat amb una reforma fiscal parcial que deixava de recaptar prop de 150 milions d'euros per a establir rebaxes fiscals en rendes menors de 60.000 €. Des de CCOO PV vam tindre una posició



molt clara sobre aquest tema. En matèria fiscal, el sindicat no comparteix respecte a la proposta anunciada pel president Puig, no compartíem que es perdera capacitat recaptatòria, i menys encara, que aquesta pèrdua no es compensara amb l'augment de la càrrega impositiva als qui més ingressen, i aprofitar la progressivitat de l'impost. La nostra posició pública, en línia amb Compromís i Unides Podem, va contribuir que el PSPV reconsiderara la seua posició inicial. No obstant això, per a aquest sindicat resulta inadmissible l'aliança del PSPV amb tota la dreta política per tirar avant l'augment de la bonificació del 95 % al 99 % de l'impost de successions i donacions d'empreses familiars, i eliminar el límit de 10 milions d'euros. Òbviament, des de CCOO PV no compartim aquesta mesura, que té molt de les pràctiques de la Comunitat de Madrid, que afavorirà el dúmping i que beneficia claríssimament les elits privilegiades. És absolutament incoherent, exigir un finançament autonòmic que ens permeta avançar en polítiques públiques, mentre que es renuncia a recaptar, en alguns casos, amb mesures tan escandaloses com la bonificació pràcticament al 100 % de l'impost de successions i donacions de les grans empreses familiars

Sobre la reivindicació del finançament just, en el cinqué aniversari de la multitudinària manifestació a València per a reclamar un canvi en el model de finançament autonòmic, la Plataforma de la qual el sindicat forma part, va organitzar una mobilització. El lloc triat en aquesta ocasió va ser la subdelegació de Govern d'Alacant, en protesta perquè els Pressupostos generals de l'Estat deixaven la província a la cua en inversions, amb 84,50 euros per habitant, mentre que la mitjana estatal estava en 283,40 euros. Una situació de greuge històrica que se suma al problema sostingut d'infrafinançament que pateix el nostre territori.

La concentració va tindre una participació desigual de les organitzacions convocants, on destaca l'assistència de les nostres unions intercomarcals. Era necessari que es mostrara el compromís del sindicat amb una causa que es tradueix en més recursos per a garantir els serveis públics i impulsar un desenvolupament sostenible i vertebrador del territori. A més, va tenir el suport de desenes d'entitats socials d'àmbit autonòmic i local i una important repercussió mediàtica per la gran quantitat d'autoritats presents.

Aquest acte venia precedit d'una reunió amb la delegada del Govern i una altra amb els partits polítics per a traslladar-los el malestar del sindicat i sol·licitar-los que incorporaren esmenes parcials en els PGE que milloraren el nivell d'inversions a Alacant. Tenim pendent una altra trobada posterior amb la màxima representant del Govern a la nostra comunitat



perquè ens done compte de com han quedat finalment els comptes públics. També una convocatòria de la Plataforma per un Finançament Just per a analitzar el seu funcionament i veure com mantindre vives les reivindicacions en aquest temps electoral.

Evidentment, per a CCOO PV és important que les polítiques del Botànic puguen tindre continuïtat. Un futur diferent podria comprometre el camí començat, per exemple, en les reversions de serveis públics, en la progressiva industrialització del nostre territori amb la implantació de diverses empreses, els avanços en formació professional o en el servei públic d'ocupació.

Sobre POLÍTICA INSTITUCIONAL, durant aquest període hem seguit la línia d'impulsar i enfortir les relacions institucionals amb el Govern de la Generalitat. En aquesta línia, hem mantingut diferents reunions amb la finalitat de traslladar propostes i la nostra posició respecte al debat de pressupostos i la Llei de mesures que l'acompanyen.

Durant el mes d'octubre passat vam realitzar la jornada "Participació institucional de l'organització sindical i procediment legislatiu" on reflexionarem sobre el paper del sindicat com a actor institucional. Entre les reflexions sorgides, al·ludírem a la necessitat d'intentar invalidar alguns aspectes lesius per al sindicat continguts en la Llei autonòmica de grups d'interés. Concretament ens referim al fet que la norma obliga al sindicat a la seua inscripció en aquest registre per poder participar en reunions de treball convocades per l'Administració.

Després de reunió mantinguda amb la Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica, se'ns va comprometre acceptar els arguments de CCOO PV per la qual cosa s'ha plantejat una **modificació a través de la Llei de mesures** que acompanyarà els pressupostos de la GV que eliminarà l'obligació de registre als agents socials més representatius. Després de reunir-nos amb Compromís i PSPV se'ns garanteix que la modificació tindrà el consens de tot el Botànic. Aquesta modificació pot tindre gran transcendència en altres àmbits territorials en la mesura en què és la primera vegada que es reula en aquest aspecte a tot l'Estat.

Durant el mes de novembre es va **celebrar una trobada amb les confederacions sindicals de Balears i Catalunya a Palma**. D'aquesta reunió tripartida es va elaborar un manifest i va eixir la voluntat de donar continuïtat a les trobades amb vista a aprofitar sinergies per a aprofitar experiències d'èxit del diàleg social i marcar un full de ruta per a



prioritzar aquelles matèries d'interés primordial per als nostres respectius territoris com poden ser: La dignificació de la llengua catalana i la nostra cultura, l'avanç en la dotació d'infraestructures entorn del corredor mediterrani, el respecte al medi ambient, entre altres. (S'adjunta a aquest informe el manifest elaborat conjuntament).

En una altra línia. Durant els dies 14 i 15 de desembre s'ha celebrat la **cimera entre els governs de les Illes i de PV a València**. El sindicat ha tingut una participació destacada, protagonitzant juntament amb la resta d'agents socials, una taula per a reflexionar a propòsit de la situació econòmica i dels avanços del diàleg social als nostres respectius territoris.

Si fem una anàlisi de l'evolució de l'economia i el mercat de treball al PV, podríem concloure que en els últims mesos l'economia i el mercat de treball al País Valencià han experimentat en conjunt una dinàmica positiva, com s'observa en les dades d'activitat econòmica, ocupació i atur. Aquestes recullen una tendència a la recuperació de l'activitat econòmica i de l'ocupació, que permeten considerar que bàsicament s'ha superat l'efecte negatiu sobre l'economia i el mercat de treball de la crisi creat per la covid.

Però sorgeixen noves problemàtiques, concretades en un fort increment dels preus energètics i dels béns de consum en general, i en previsions d'un possible descens de la demanda.

És necessari, a més, parar atenció a les **dificultats estructurals de l'economia valenciana**, i a aquelles característiques del nostre mercat de treball que dificulten la lluita contra la precarietat. Podem esmentar l'elevada dependència de les activitats estacionals, el fet de no haver-hi una aposta clara per un canvi de model productiu basat en la I+D i l'increment de la productivitat, i unes condicions laborals caracteritzades en gran manera per la precarietat (temporalitat, treball a temps parcial no voluntari, salaris insuficients, falsos autònoms...). A això se suma una conjuntura política i econòmica molt preocupant que implica seriosos riscos per als treballadors i els col·lectius més desfavorits.

Les últimes dades del PIB valencià, corresponents al tercer trimestre de 2022, mostren un creixement intertrimestral d'un 0,4 %, i un creixement interanual del 4,6 %. En tots dos casos, el creixement és superior a l'estatal (0,2 % i 3,8 % respectivament). En els últims trimestres, la situació econòmica i laboral en l'Estat i al País Valencià ha evolucionat de manera favorable.



Les últimes dades sectorials del País Valencià corresponen al **segon trimestre de 2022**, i mostren així mateix un comportament favorable: En el segon trimestre de 2022 la indústria ha millorat el seu comportament, amb un creixement interanual de l'índex de producció industrial del 2,2 %, i un increment de l'índex de la xifra de negoci al setembre de 2022 del 26,5 % interanual. La construcció mostra també una tendència creixent, amb un increment de la licitació d'obra pública del 52,2 % en els dos mesos d'abril i de maig 2022, i un increment de la venda d'habitatge del 30,4 % en el segon trimestre en relació al segon trimestre de 2021. El sector serveis mostra entre abril i maig de 2022 un creixement del seu indicador d'activitat del 20 % interanual en el primer trimestre de 2022 en relació al primer trimestre de 2021. Això està fortament influït per l'entrada de turistes, que en el segon trimestre de 2022 va ser de 2.410.668 (484.311 en el segon trimestre de 2021).

Finalment, és important destacar que, si bé s'observa fins al primer trimestre de 2022 un creixement del conjunt d'activitats econòmiques, la distribució funcional de la renda ha evolucionat de manera perjudicial per als salaris: **la remuneració dels assalariats va suposar un 48,39 % del PIB en el segon trimestre de 2021**, i un 47,47 % en el segon trimestre de 2022. Si comparem el primer semestre de 2021 amb el primer semestre de 2022, el percentatge sobre el PIB de la remuneració dels assalariats ha disminuït del 49,17 % al 47,39 %.

Des de la crisi de 2008 s'ha posat clarament de manifest la insuficiència de recursos públics: com a conseqüència, el deute consolidat de les administracions públiques arriba al setembre de 2022 a la xifra d'1.504.056 euros, i suposa un 117,7 % del PIB. Cal tindre en compte que el deute públic era de 384.662 milions al desembre de 2007, un 36 % del PIB. L'increment del deute públic mostra una situació crònica d'infr finançament públic. Així mateix, posa de manifest la necessitat d'una reforma fiscal progressiva que permeta un finançament suficient de les inversions públiques i de la despesa social. En el cas del País Valencià cal afegir l'infr finançament crònic implicat en el sistema de finançament autonòmic, que el situa en una situació clarament discriminatòria respecte a la resta de comunitats autònomes, que agreuja la dependència del deute i limita les possibilitats de desenvolupament econòmic i social, que va elevar el deute de la Generalitat Valenciana a 54.260 milions d'euros al juny de 2022 (11.906 milions l'any 2007), i a dedicar una gran quantitat de recursos públics al pagament d'interessos del deute. D'ací, com assenyalàvem anteriorment, hem de pressionar tan com puguem perquè no es diluísca la reivindicació del finançament just per al PV.



Juntament amb el deute de les administracions públiques és necessari esmentar **el pes del deute privat, i concretament el deute de les llars**. El deute privat suposava, al juny de 2022, un 154,95 % del PIB, en el qual s'inclou el deute de les llars, la qual cosa suposa un 56,5 % del PIB (l'any 2019 suposava el 56,9 %). L'increment del deute de les llars mostra l'erosió de la capacitat adquisitiva dels salaris i el fre al consum que això implica. Això és especialment preocupant en un escenari inflacionista, en el qual els bancs centrals poden aplicar increments de tipus d'interés, amb la conseqüència d'una major despesa financera i un perjudici per a l'activitat econòmica, amb conseqüències especialment greus sobre les rendes salarials i els col·lectius més desfavorits.

El mercat de treball valencià s'ha comportat favorablement en els últims mesos. Les dades EPA d'activitat, ocupació i atur mostren en conjunt una dinàmica positiva: la taxa d'activitat al País Valencià va ser, en el tercer trimestre de 2022, del 59 % (58,86 % en el conjunt de l'Estat), la major des del quart trimestre de 2017. La taxa d'atur en aqueix mateix trimestre va ser del 13,50 % (12,57 % estatal), i la taxa d'ocupació va ser del 51,03 % (51,40 % estatal). L'evolució respecte als trimestres anteriors és positiva, amb una taxa d'activitat que no es donava des de 2017, i amb una taxa d'atur que, si bé és cert que ha repuntat en el tercer trimestre de 2022 (del 12,81 % augmenta al 13,50 %), es dona juntament amb un increment de la taxa d'activitat, la qual cosa mostra l'increment en l'activitat econòmica i les majors necessitats laborals, cosa que es veu confirmada per l'última dada d'afiliats a la Seguretat Social al País Valencià, corresponent al mes de novembre, que va ser de 2.076.704 d'afiliats, el major nombre d'afiliats fins hui, la qual cosa mostra un creixement interanual del 3,1 %.

Per sectors econòmics, l'ocupació augmenta en tots els sectors en el tercer trimestre de 2022, en relació al tercer trimestre de 2021, excepte en l'agricultura, en la qual es dona un descens del 3,42 %, que pot ser explicat per factors estacionals. En la indústria l'ocupació augmenta un 5,57 % respecte al tercer trimestre de 2021, en la construcció un 18,32 %, i en els serveis un 4,27 %. El nombre d'aturats en el tercer trimestre de 2022 mostra un clar descens en el sector serveis (de 137.100 a 127.700) i en el de persones sense ocupació anterior (de 215.600 a 158.500). En canvi, es donen disminucions en la resta de sectors, la qual cosa mostra una major terciarització de l'economia.

Finalment, l'efecte positiu de la reforma laboral de març es posa també de manifest en la tendència a la disminució de la temporalitat dels contractes, concretament al País Valencià



ha disminuït de manera clara: passa del 28,8 % en el tercer trimestre de 2021 al 21,2 % en el tercer trimestre de 2022.

L'anterior es reflecteix també en el nombre d'hores treballades: en el segon trimestre de 2022 augmenten un 3,21 % en el conjunt de l'Estat i en relació al segon trimestre de 2021, i un 4,18 % al País Valencià en el mateix període.

En conclusió, a manera de resum de l'anàlisi política i econòmica de la situació que travessem, podríem dir els següent:

- **Les últimes dades econòmiques i de mercat de treball mostren que pràcticament s'ha superat la crisi ocasionada per la covid l'any 2020.** En el pla laboral, a això ha contribuït sens dubte les mesures que en el seu moment es van disposar per a evitar ajustos traumàtics en les empreses, així com la reforma laboral de març de 2022, que ha contribuït en gran manera a l'estabilitat en l'ocupació. D'altra banda, l'última reforma laboral, malgrat els seus aspectes criticables, ha contribuït en general a millorar les condicions laborals.
- No obstant això, **apareixen noves incerteses**, en una mesura important derivades de la guerra a Ucraïna, així com el fort increment dels preus dels béns de consum. La dinàmica inflacionista originada en l'increment dels preus energètics s'ha traslladat al conjunt de l'economia, i sens dubte estarà molt present en tots els escenaris de negociació col·lectiva. En aquest sentit, es difon el discurs sobre la política de rendes com a mitjà per a contindre l'augment de preus, si bé hem vist com l'increment de preus ha perjudicat les rendes salarials i beneficiat les rendes del capital. Una política de contenció de rendes que no tinga en compte aquest fet podria contribuir a perjudicar en major manera les rendes del treball, per la qual cosa les mesures concretes que s'articulen no haurien d'implicar un sacrifici unilateral per part dels qui més han patit les últimes crisis (treballadors, pensionistes).
- Així mateix, **les mesures del Banc Central Europeu per a intentar rebaixar les tensions inflacionistes, com els recents increments dels tipus d'interés**, poden donar lloc a una menor activitat econòmica i repercutir negativament en les condicions laborals. Per evitar-ho, és necessari que la política monetària del BCE es veja, en l'àmbit estatal, complementada per mesures de política econòmica i política social, la qual cosa amb caràcter general ha d'implicar una millora en la distribució



de la renda, la reducció de les desigualtats, l'enfortiment dels serveis públics, i la creació d'ocupació de qualitat. Per a això és necessari insistir en una major progressivitat fiscal, amb la finalitat d'equilibrar els comptes públics, així com una política pressupostària que aposte per l'equitat social mitjançant l'enfortiment dels serveis públics.

- A més, al País Valencià és necessari **plantejar decididament un canvi en el model productiu**, tal com hem plasmat en el marc del diàleg social en l'acord Alcem-nos, i que hauria de portar a evitar errors del passat, i basar-se en criteris mediambientals clars, juntament amb una major orientació a activitats generadores de major valor afegit, dins d'una estratègia de diversificació productiva, que potencie l'activitat industrial, sempre complint amb criteris mediambientals d'economia circular. Cal recordar que la despesa en I+D anual per habitant al País Valencià (245,76 euros) és considerablement menor que la mitjana estatal (333,13 euros). Així mateix, no pot parlar-se de model productiu sense posar sobre la taula les condicions de treball implicades, i en aquest sentit apostar per la sostenibilitat implica una ocupació de qualitat, condicions laborals caracteritzades per l'estabilitat, i la recerca d'una major equitat en la distribució de la renda.

En **matèria d'ocupació**, el segon trimestre de l'any ha estat marcat per una activitat molt intensa. S'han elaborat al·legacions per a diferents normes:

- Esborrador avantprojecte incentius contractació.
- Decret ajudes CEE (centres especials d'ocupació) 2023.
- Projecte Agència d'Ocupació.
- Reprogramació FSE 2014-2020.

D'altra banda, **en l'àmbit estatal**, s'ha participat en l'elaboració de les esmenes a l'Avantprojecte de llei per la qual es regulen els incentius a la contractació laboral i altres mesures d'impuls i de manteniment de l'ocupació, una llei que té per objecte agrupar totes les mesures d'incentiu a la contractació, actualment molt disperses.

Des de la Secretaria s'han establert **reunions de coordinació entre la nostra representació en les comissions d'ocupació provincials (CEP)** a propòsit del Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura. Hem fixat una posició comuna que passa per no fer proposta de cap ocupació per a la inclusió en el catàleg i rebutjar expressament que s'inclouen propostes que no complisquen la normativa, i no estiguen motivades com cal.



Continuem esperant que es publique el **Decret de pactes d'ocupació**. Finalment s'han acceptat totes les nostres esmenes, s'ha estimat la nostra reclamació sobre la necessitat d'augmentar el pressupost, però tot indica que encara no constatem que hi haja massa convicció en el que ha de suposar aquesta eina, aposta clara d'aquest sindicat, per a dinamitzar les oportunitats de creació d'ocupació en els diferents territoris del PV. Els pactes d'ocupació són una gran oportunitat de cohesió social, i hem de dirigir els nostres esforços a intentar coordinar el seu funcionament a tot el PV, amb la finalitat d'aprofitar aquelles iniciatives que resulten d'interés per a altres territoris. En aquest sentit, hem realitzat un esforç important a l'hora de recopilar dades i actualitzar l'activitat de tots aquests.

Durant aquests mesos **hem continuat amb una intensa activitat en la baremació dels programes de foment d'ocupació** en l'àmbit de les administracions locals. S'han baremat 490 ajuntaments, 4.137 contractes, i 1.525 accions dels programes EMPUJU, EXPLUS, EMDONA i EMERGEIX. Cal ressenyar que des del mes de juliol, també s'estan baremant tallers d'ocupació. Una tasca nova que respon a un canvi de criteri en l'ordre de tallers que ens reconeix la participació en la selecció de personal docent i alumnat. Davant la impossibilitat de garantir una presència adequada, des de la Secretaria Confederal d'Ocupació es van fer tots els esforços per a pactar amb UGT la NO participació en aquests processos, encara que l'acord –encara que reconduït recentment- va resultar impossible. Davant la impossibilitat d'assumir la nostra incompareixença en el marc del període de concentració electoral en l'Administració local assumim la necessitat d'acudir als processos de selecció. Un esforç conjunt en coordinació FSC PV (per a evitar que la UGT traguera qualsevol tipus d'avantatge en el procés electoral). Finalment hem sigut capaços de cobrir un nombre molt estimable de processos, fins i tot, s'ha tingut molta més presència que el nostre sindicat competidor. Des de la Confederació agraïm l'esforç de bona part de l'actiu de la FSC en aquest procés. Hui dia, tal com apuntàvem, hem tancat un acord de desistir de l'assistència a aquests processos per la impossibilitat material de cobrir dignament les baremacions del programa.

D'altra banda, la Secretaria Confederal d'Ocupació i Política Institucional ha posat en marxa **un servei d'orientació** que ja està funcionant a ritme considerable. Ja s'han realitzat 25 sessions d'orientació. Així mateix, des de la Confederació i la Federació de l'Hàbitat hem elaborat material didàctic en matèria de drets d'empleades de llar i prestacions de desocupació. El canvi normatiu en aquesta matèria convida a pensar que amb la deguda coordinació es poden establir accions en matèria de polítiques actives d'ocupació amb les



dones del sector, la qual cosa ha de ser una prioritat a exigir en el Consell de Direcció de Labora en els pròxims mesos.

A propòsit del tancament de pressupostos del LABORA, se'ns notifica que el **Pla d'ocupació per a empleades del Sistema Especial de Fruites i Hortalisses proposat per CCOO PV** està actualment en estudi i que els pressupostos consignats permeten la seua posada en marxa.

En matèria de NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, també s'ha deixat notar la situació econòmica marcada per la guerra, però no sols per la guerra. En primer lloc, cal assenyalar que la CEOE s'ha negat a revisar i acordar, com sí que es va fer en anys anteriors i amb bons resultats, un AENC (acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva), en el qual patronal i sindicats ens posem d'acord en diferents matèries, entre aquestes, en matèria d'incrementos salarials, sobre la premissa de garantir el poder adquisitiu dels salaris i fins i tot millorar-lo en aquells sectors en els quals les condicions ho permeten. La negativa a acordar el AENC per part de la patronal **ha propiciat una major conflictivitat en la negociació dels increments salarials en els convenis col·lectius**. El resultat ha sigut acords molt disperss i alguns bloquejos en els processos de negociació.

L'increment mitjà pactat al País Valencià se situa (en els convenis signats de començament d'any ençà) en el 3,77 %, un percentatge notablement superior a la mitjana pactada en el conjunt de l'Estat (2,64 %). Aquest percentatge queda lluny de la inflació que coneixem els últims mesos en quanties superiors al 7 %. És evident que aquests increments salarials (i recordem que estem parlant de mitjanes i que per tant hi ha treballadors i treballadores que han vist incrementats els seus salaris en menor quantia i molts que continuen aplicant les taules salarials de l'any anterior) no cobreixen els increments de preus dels productes i serveis. Però a més dels increments salarials pactats, cal fixar-se en les clàusules de revisió salarial, un tipus de clàusules que havia anat perdent presència en els anys anteriors com a resultat d'un increment dels convenis en els quals es pactava els increments en funció de l'IPC passat cosa que buidava els dubtes respecte al manteniment del poder de compra dels salaris. L'espiral inflacionista ha obligat a recuperar, en molts convenis, les clàusules de garantia salarial amb redactats de diferent tipus, des de la clàssica fórmula de revisió a final d'any amb l'IPC interanual fins a fórmules més noves com realitzar l'ajust a la vista de l'evolució de l'IPC durant diversos anys. Aquest tipus de clàusules tenen major presència en els convenis dels sectors com la indústria, l'agrari o serveis i en menor manera en la construcció.



En l'àmbit de PV cal destacar que entre gener i novembre **s'han publicat un total de 17 convenis col·lectius sectorials** que donen cobertura a més de 230.000 treballadors i treballadores i 66 convenis d'empresa que afecten més d'11.500 treballadors i treballadores. Bona part d'aquests acords s'han arrancat després de processos de mobilització i/o vagues (com l'acord en el sector del plàstic) emmarcats en la campanya SALARI O CONFLICTE que en l'àmbit estatal s'ha articulat amb vista a impulsar la negociació col·lectiva i la recuperació dels salaris.

Alguns convenis col·lectius encara estan en fase de negociació, amb bloquejos en alguns casos com el transport de mercaderies per carretera d'Alacant i amb mobilitzacions convocades o en desenvolupament en alguns d'aquests com les vagues en els sectors del calçat, per esmentar-ne alguns.

En matèria de **SALUT LABORAL**, tot i que resulta complicat fer comparatives amb els últims anys a causa de la situació de pandèmia i els seus efectes concrets sobre el mercat de treball, no podem passar per alt que **resulta preocupant els nivells de sinistralitat laboral que s'estan produint al País Valencià**. Si analitzem els accidents de treball cal assenyalar que, en l'últim any s'ha registrat un increment moderat dels accidents de treball en jornada laboral amb baixa. Si desagreguem en funció del tipus d'accident, els greus s'han reduït mentre que els mortals s'han incrementat. Entre els accidents mortals cal assenyalar que aproximadament la meitat són el que coneixem com a accidents traumàtics (fonamentalment caigudes en altura, atrapaments o aixafaments). Quasi un 40 % obeeixen al que es denominen patologies no traumàtiques (fonamentalment accidents cardiovasculars), la resta s'englobarien en el que es denominen accidents associats al trànsit. Els accidents de caràcter mortal i els més greus solen produir-se en activitats masculinitzades i per tant les víctimes solen ser homes, al contrari del que succeeix amb les malalties professionals de les quals parlarem a continuació.

Respecte a la prevenció d'aquest tipus d'accidents, des del sindicat, tant en el marc de l'estratègia per a la seguretat i salut en el treball que estem ultimant amb la GVA, UGT i CEV, com a través de propostes per a la planificació de l'acció inspectora de la ITSS, estem **plantejant una major intervenció de l'Administració per a verificar el correcte funcionament de la prevenció de riscos laborals** en les empreses. La realització de campanyes específiques sectorialitzades en funció dels riscos per a la salut detectats i



campanyes més genèriques de compliment de la normativa general en matèria de prevenció, com per exemple l'obligació de les empreses de donar formació als delegats i a les delegades de prevenció o la de donar informació.

Pel que fa a **malalties professionals**, la situació és diferent, perquè si bé en matèria d'accidents, tenim informació molt detallada i fonts estadístiques potents que ens permeten dissenyar actuacions més enfocades a corregir les situacions detectades, en matèria de malalties professionals tenim una dificultat important i és **el seu infraregistre** i per tant que les estadístiques solen amagar més que mostrar la realitat. Cal continuar denunciant que la pràctica totalitat de les malalties professionals reconegudes com a tals s'engloben en el que es coneixen com a originades per riscos físics (fonamentalment lesions de caràcter musculoesquelètic), mentre que un altre tipus de malalties d'origen laboral com poden ser les que tenen origen en riscos químics, treballs amb substàncies cancerígenes, riscos psicosocials, etc. no apareixen en les estadístiques, la qual cosa fa que difícilment s'articulen campanyes per a corregir una realitat que no és visible, però que està ací, afectant negativament la salut de milers de persones treballadores. En aquest sentit sí que val la pena destacar que al País Valencià, en haver disposat d'un instrument que ens ha permés visibilitzar més malalties que en altres comunitats (estem parlant del SISVEL), la comparativa de detecció de malalties d'origen laboral (encara que el seu posterior reconeixement no es produïa en aquests termes) de la nostra comunitat amb unes altres ens fa pensar en la necessitat que s'impulse en l'àmbit estatal un instrument similar al SISVEL i que d'una vegada per sempre es comencen a visibilitzar els diferents riscos a la salut que tenen els treballadors i les treballadores molt més allà dels obsolets llistats de la Seguretat Social sobre malalties professionals.

Cal assenyalar també que ens trobem ja en les últimes fases d'aprovació de la modificació del DECRET 123/2001, de 10 de juliol, del Govern valencià, pel qual s'aprova el **Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat Valenciana** i els seus organismes autònoms. Cal assenyalar que aquest Decret estableix per fi que l'INVASSAT deixi de ser el servei de prevenció del conjunt de les administracions públiques valencianes com passava i s'establisquen serveis de prevenció propis. Aquesta modificació que alterarà de manera important i positiva el funcionament de l'INVASSAT, permetrà que aquest organisme, com a institució tecnicocientífica al servei de la GVA, pugui assumir per fi les funcions per a les quals realment està dissenyada. Hi ha alguns elements en el nou Decret que des de CCOO PV considerem que són millorables, com tot el que té relació amb l'auditoria i la supervisió dels serveis de prevenció de les



administracions públiques en les quals continuem apostant per la fórmula que siguen tant l'INVASSAT com Salut Pública, i que per tant continuarem exigint a partir de la posada en marxa del nou Decret.

Pel que fa a la situació de l'Estratègia valenciana de seguretat, salut i benestar laboral, com es recordarà, l'Estratègia valenciana es va pactar pel període 2017/2020. La pandèmia d'una banda i les dificultats a l'hora d'aprovar l'estratègia espanyola d'una altra, va fer que la seua vigència es prorrogara en el temps i que seguim sense tancar una nova estratègia per als pròxims anys. Durant els últims mesos s'ha intensificat el treball a fi de tancar un acord entre Administració, patronal i sindicats que permeta actualitzar el text i adaptar-lo a les necessitats en matèria de prevenció de riscos laborals que tenim al País Valencià per als pròxims anys. És per tant un objectiu, tancar l'acord durant les primeres setmanes de 2023.

En matèria de POLÍTQUES PÚBLIQUES I PROTECCIÓ SOCIAL, hem d'assenyalar l'“**Acord de millora de les condicions de treball en l'àmbit dels serveis socials**” com un èxit importantíssim del diàleg social.

Un acord històric aconseguit en la Submesa de Serveis Socials, en la qual ha participat la Confederació amb les tres federacions de l'àrea pública i que ha suposat molts mesos de treball en les quals s'han debatut, negociat i modificat propostes i el resultat de les quals suposarà una millora important de condicions de treball en la xarxa pública de serveis socials, de milers de treballadors, però fonamentalment treballadores a la nostra comunitat, ja que és un sector altament feminitzat.

S'estableix una **equiparació salarial progressiva**, que finalitzarà l'any 2026, de treballadors i treballadores de l'acció concertada (en el sector de majors, d'infància, de diversitat funcional i d'inclusió social), així com d'aquells treballadors i treballadores dels centres de gestió integral (centres de titularitat pública amb gestió privada), amb els empleats públics de la Generalitat Valenciana, en correspondència amb les seues taules retributives. Una homogeneïtzació, compromesa també pel que fa a garantir la igualtat de les diferents jornades anuals que actualment hi ha entre el personal del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials.

Estem davant un avanç importantíssim que suposarà en determinades categories augments salarials d'un 45 % (com en el cas de les gericultores), 47 % (en serveis generals) i fins a un 50 % (com és el cas de les infermeres o treballadores socials) en el sector de majors.



A més, compromet al pagament delegat d'aplicació progressiva, procediment que atorga seguretat jurídica i efectiva als treballadors/es del sector en poder rebre el seu salari directament de l'Administració, evita retards en l'abonament i patiment per aquests.

Per tot això, cal felicitar-se pel contingut i els excel·lents resultats d'aquest acord pioner a tot l'Estat i que ha suscitat les mirades de la resta de comunitats autònomes (CA).

D'altra banda, des de la Secretaria, s'ha treballat per a realitzar propostes i/o negociar en el marc del diàleg social **sobre diferents normatives**, especialment de desenvolupament de la Llei de Serveis Socials i també en altres espais de diàleg amb l'Administració:

-Projecte de decret pel qual es regula la qualitat del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, que regula els instruments per a garantir un control de la qualitat dels serveis en els centres públics i privats de Serveis Socials, i per tant la millora en les prestacions dirigides a les persones usuàries. Actualment es troba en tramitació.

-Avantprojecte de llei de barris de la CV, al qual presentarem propostes perquè les mesures plantejades per a atendre els col·lectius més vulnerables o corregir dèficits de serveis públics, s'aborden d'una manera integrada, per evitar col·lisions entre sistemes de protecció social (fonamentalment entre habitatge i serveis socials).

-Projecte de decret del Consell, de regulació dels consells de salut bàsics i altres espais de participació a la Comunitat Valenciana. En la qual s'han fet propostes perquè es reculli una vertadera participació comunitària en la governança del sistema de salut i que impulse un apoderament de la societat, perquè adquirisca un major protagonisme en el control, la gestió i la millora de l'atenció sanitària.

-Decret pel qual es regula la tipologia i el funcionament dels serveis, centres i programes de serveis socials, norma que estableix els pilars bàsics que donen suport a la Llei de Serveis Socials inclusivament CV 3/2019 i que acaba amb un model obsolet d'ordenació i de funcionament del Sistema referent als diferents recursos que hi ha.

A causa de la importància de la norma i la gran faena realitzada per les federacions de l'àrea pública i la Secretaria, la nostra organització ha exercit una forta pressió a nivell de la Secretaria General davant la Conselleria d'Hisenda i Presidència de la Generalitat, per



evitar demores en la tramitació i que aquesta pugua ser aprovada abans d'acabar la legislatura. Finalment, després d'uns mesos de paralització en Hisenda i de la nostra pressió, el Decret segueix el seu tràmit habitual.

Cal destacar que hem realitzat accions per al Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, el de Persones Majors (acció davant Delegació de Govern amb la Federació de Pensionistes al capdavant, per a reclamar pensions dignes, per la sanitat pública, qualitat en residències, dependència i envelliment saludable), el Dia Mundial de la Salut Mental.

També ha resultat molt rellevant l'**aprovació del Pla de salut mental, drogodependències i conductes addictives CV** aquest mes de desembre. Hem participat en l'elaboració d'aquest pla des del Comité de Seguiment de Salut Mental que depèn de la Presidència de la Generalitat. És indubtable la necessitat que aquest pla supose un vertader reforç dels serveis públics que atenen la població amb problemes de salut mental, és per això, que per a 2023 hi comprometen 40 milions d'euros i 250 professionals més.

Amb una resposta d'assistència molt notable, s'ha de ressaltar l'organització i l'ampli reconeixement social de la **jornada “La implementació de la Llei de dependència- El valor de les cures”**, organitzada coordinadament amb la Federació de Pensionistes i coincidint amb l'aniversari de l'aprovació de la Llei. Acte en el qual es va comptar amb la presència i intervenció de la vicepresidenta i consellera d'Igualtat i Polítiques Inclusives, Aitana Mas; amb el secretari d'Estat i Drets Socials, Nacho Álvarez; diferents secretaris autonòmics GVA; secretari de Polítiques Públiques i Protecció Social estatal, Carlos Bravo; entre moltes altres intervencions. I en la qual es va poder abordar la situació actual del sistema, tant en l'àmbit estatal com al País Valencià, el futur de les cures en el sistema públic de serveis socials i l'impacte de la dependència sobre l'ocupació en la nostra autonomia.

I en qüestió de jornades, hem d'assenyalar la **jornada** organitzada per la UI la Ribera-la Safor **per a analitzar la situació de la sanitat pública**, en la qual es va comptar amb la presència de la Confederació per a abordar els aspectes més rellevants en aquesta matèria i pel que fa a la coordinació sociosanitària.

Durant aquest període s'ha continuat amb l'**atenció i l'assessorament** directe (presencial, telefònic i telemàtic) a l'afiliació més vulnerable sobre les diferents ajudes, prestacions



socials, serveis...

En qüestió de **pensions**, hem de destacar la proposta presentada recentment per part del Ministeri de Seguretat Social, i que tot i ser un poc tardana, sens dubte resultarà un marc útil per a abordar la segona fase de la reforma de pensions, si bé les mesures plantejades són, en el seu conjunt, encara clarament insuficients.

Cal ressaltar com a positiu de la proposta, que s'atenga la reivindicació sindical en recollir, per primera vegada, que s'incorporarà a la Llei general de Seguretat Social amb caràcter normatiu que les bases màximes de cotització i totes les pensions, incloses mínimes i màximes, es revaloritzaran cada any, almenys, amb el mateix índex de revaloració de la resta de pensions; és a dir, almenys amb l'IPC real mitjà dels 12 mesos precedents.

No obstant això, des de la nostra organització continuarem reclamant la necessitat d'incrementar la intensitat de les mesures relacionades amb la millora d'ingressos, entre aquestes l'augment de les bases màximes de cotització. A més, continuarem reivindicant aplicar més mesures que suposen la reducció de la bretxa de gènere i garantia de suficiència de les pensions mínimes lligades al risc de pobresa. A més, seguim reclamant també la necessitat de revisar la modalitat de jubilació parcial per a tots els col·lectius professionals o afrontar altres desenvolupaments pendents de la 1a fase de la reforma (com és el cas de la cotització de becaris o el registre de parelles de fet per a accedir a la pensió de viduïtat).

En matèria de JOVENTUT I NOVES REALITATS DEL TREBALL, destaquem la negociació del mal anomenat Estatut del becari, que suposarà una millora material de les condicions de vida de moltes persones joves, així com la lluita contra l'abús i el frau per part de les empreses. Hem de tindre en compte que sobretot les pràctiques no laborals extracurriculars eren usades pels empresaris com una manera d'obtindre mà d'obra barata o directament gratuïta, però que alhora feia licitar a la baixa les condicions de la resta de persones treballadores. Per tant, l'eliminació d'aquestes pràctiques, així com altres mesures que quedaran reflectides en aquest Estatut, són d'una importància vital per al conjunt de la classe treballadora i per tant per a CCOO.

En el cas concret del País Valencià, des de l'últim Consell s'ha treballat en la formació, tant del Plenari de Joventut com en tallers formatius dirigits a l'afiliació i delegats joves, amb



l'objectiu d'anar generant quadres sindicals que seran els companys i les companyes que dirigiran aquesta organització en un futur pròxim.

D'altra banda, també volem destacar el treball que s'està realitzant amb la participació en el Consell Valencià de la Joventut, on Joves CCOO PV té representació i ha generat referència en temes com l'ocupació o l'habitatge. D'altra banda, en els mesos que venen es treballarà per reforçar els consells locals amb companys i companyes dels territoris, perquè puguem tindre veu i vot en tots aquests espais al llarg del País Valencià.

En matèria de DONES I IGUALTAT, el compromís de la nostra organització amb la consecució de la igualtat és clar, ferm i contundent. Ho portem en els nostres **Estatuts** i es treballa cada dia.

Respecte als plans d'igualtat, amb la constitució del grup confederal de suport a la negociació de plans d'igualtat, després dels corresponents plenaris conjunts de les secretàries de Dona i Acció Sindical i l'aprovació del Protocol d'intervenció de la Confederació, s'han desenvolupat accions d'acompanyament i assessorament, tant en els processos de negociació dels plans d'igualtat com en el seguiment i l'avaluació per aconseguir l'efectiva implantació dels plans d'igualtat vigents en l'empresa. També s'han negociat desde la Confederació aquells plans d'igualtat derivats per les federacions, sobretot en empreses sense representació sindical.

Enguany la **XIII Escola de Dones Marina Caballero** ha girat entorn de la defensa de la igualtat en el treball i en la vida, amb dos grans eixos: el sindicat construeix igualtat i la igualtat construeix societat. Hem comptat amb la participació de la primera responsable confederal de la Dona, Begoña San José, així com amb les secretàries de la dona de Madrid, Andalusia i Catalunya, entre les ponents.

Enguany vam tornar a El Teularet i han participat 76 dones de totes les federacions i territoris i hem comptat per a la seua realització amb la participació de l'equip de formació sindical i de les secretàries de dones de les diferents organitzacions. I l'avaluació realitzada ha sigut molt positiva.

S'ha renovat el nostre compromís amb la signatura de la **renovació del Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista** aquest 22 de novembre.



CCOO PV ja vam ser part constituent del primer Pacte l'any 2017, i com és obvi hem estat participant durant tot aquest temps tant a través de les reunions del Pacte com de la seua Comissió de Seguiment. Ara tocava renovar el nostre compromís i continuar treballant perquè molt desgraciadament, encara que es fan passos, les xifres de la vergonya insisteixen a demostrar que les violències que pateixen les dones continuen estant presents i en temps de rearmament de la ultradreta les xifres no disminueixen però els recursos i les polítiques públiques, amenaçades en altres comunitats autònomes governades per ells, es fan més necessàries que mai.

Aquest 25N, **Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones**, com cada any, CCOO hem reiterat el nostre compromís contra totes les formes de violència masclista.

Les dades corroboren la necessitat de **treballar fermament per erradicar les violències que pateixen les dones**, malgrat el discurs negacionista d'una xicoteta però sorollosa part de la societat vinculada a l'extrema dreta, les xifres d'assassinats, de violacions i d'agressions sexuals no es detenen. La violència per desgràcia té sexe, parlem de 1.174 dones assassinades per les seues parelles o exparelles des de 2003, que 1 de cada 5 dones que viuen a Espanya afirma haver patit violència durant l'últim any, que en l'àmbit laboral més d'1,4 milions de dones afirmen haver patit assetjament sexual en el seu lloc de treball i el 98 % dels agressors eren homes.

La campanya d'enguany amb motiu del 25N s'ha centrat en l'assetjament sexual en el treball, i s'ha presentat l'Observatori d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe de CCOO, projecte pioner creat pel nostre sindicat que pretén oferir un espai web a la representació sindical i oferir instruments i orientacions sobre com actuar-hi.

Ací al País Valencià a més vam voler parlar del ciberassetjament com una extensió de l'assetjament sexual i la violència masclista cap a les dones. Una de les noves formes de violència que hem d'abordar.

Amb motiu del 25N, des del nostre sindicat i al llarg del territori s'han realitzat diferents assemblees i jornades en les nostres seus i ens hem sumat a les diferents convocatòries de manifestacions i concentracions en les quals hem participat, tornant a eixir als carrers amb les nostres banderes.



La campanya **confederal per a l'Orgull**, es va centrar a reivindicar la nostra trajectòria de lluita en matèria de drets LGTBI. Vam estar, estem i estarem pel reconeixement de la diversitat i l'avanç en drets per a totes les persones, especialment en l'àmbit laboral. Amb el nostre lema OrgulloDeSer en el treball vam pretendre posar el focus en el nostre principal àmbit d'intervenció, des d'on podem treballar per a previndre i erradicar les discriminacions que es donen per raó d'orientació sexual, expressió i identitat de gènere. Així mateix, hem participat en les principals manifestacions organitzades al País Valencià.

La **V Escola Sindical LGTBI Ana Meluska Cano** s'ha celebrat enguany els dies 13 i 14 de desembre a Alacant, ha sigut organitzada juntament amb la Unió Intercomarcal de l'Alacantí-les Marines i ha comptat amb la participació i implicació de les responsables d'igualtat de les unions intercomarcals amb presència a la província d'Alacant i de la coordinadora i activistes del Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV.

Enguany el sindicat ha volgut posar el focus en la prevenció de l'LGTBI-fòbia en el món laboral. Amb la finalitat de reflexionar, d'analitzar i debatre sobre com previndre-la i quines eines tenim per a aconseguir aquest objectiu hem organitzat aquesta escola.

D'una banda, hem visibilitzat i sensibilitzat sobre situacions de discriminació que es donen en el nostre àmbit d'intervenció principal, el món del treball i d'altra banda hem volgut informar-nos i formar-nos sobre les diferents possibilitats per a la prevenció de l'LGTBI-fòbia en el treball, i aprofundit en el nostre paper com a sindicat, el marc normatiu que hi ha i les possibilitats que ens ofereix la salut laboral.

Cal assenyalar que del *feedback* rebut per les persones assistents (60 en presencial i 22 connectades), les ponències i el taller van ser molt ben valorades.

El 29 de novembre presentàrem un **projecte educatiu sobre masculinitats igualitàries**, que qüestiona la masculinitat hegemònica i aporta idees per a la construcció de masculinitats igualitàries. Aquest recurs audiovisual creat per Vicent Gregori ha sigut participat per la Confederació a través de la Secretaria de Dones i Igualtat, la Federació d'Educació i l'Associació per la Coeducació.

En matèria de FORMACIÓ SINDICAL, iniciàrem el Pla de formació sindical 2021 al gener de l'any 2022 lligat al programa de diàleg social i negociació col·lectiva, finançat per Labora, i que finalitzàrem el 20 de setembre. No obstant això, s'ha continuat amb l'activitat formativa,



atés que entenem que la formació dels nostres delegats i delegades, així com dels nostres òrgans de direcció de les diferents estructures han de continuar amb la formació sindical hi haja o no programa.

Respecte a la informació del Pla, s'han matriculat 1.720 persones, de les quals, 903 són dones i 817 homes, en la seua majoria delegats i delegades. Del total, havia 182 persones delegades no afiliades, i a 20 de setembre, s'hi han afiliat 69 persones, per la qual cosa s'ha reduït el nombre de persones delegades no afiliades a 113. Una dada esperançadora que ens acosta a un dels principals objectius marcats des del nostre últim Congrés. Ens referim a augmentar significativament la sindicació de la nostra representació sindical.

D'altra banda, dins del finançament "representació sindical", hem realitzat en aquest 2n semestre, 11 sessions zero en les organitzacions següents: 4 a Vinalopó-Baix Segura, 1 Serveis, 1 Hàbitat, i 4 grups de l'acció IDL (Iniciació al Dret Laboral).

S'han realitzat 6 accions formatives sobre bretxa digital en col·laboració amb la Federació de Persones Pensionistes i Jubilades, per tot el PV (Llíria, Alacantí, València, Alzira, Xàtiva), algunes de les quals finalitzaran entre desembre i gener de 2023.

Hem realitzat una avaluació del Pla de formació 2021 en el Plenari de Formació, així com amb cadascuna de les organitzacions per a posar en el seu coneixement de l'evolució dels delegats i de les delegades, així com de l'interés que han mostrat a continuar desenvolupant el seu perfil sindical.

Actualment, tenim en calendari un total de 29 cursos per la programació del nou pla de formació de "diàleg social i negociació col·lectiva" de 2022 del Labora en les accions següents: Iniciació al dret laboral, intervenció sindical en salut laboral, acció formativa en ciberassetjament, extensió de l'assetjament sexual i la violència masclista cap a les dones.

En breu, es programaran les accions que s'han sol·licitat en matèria de negociació de plans d'igualtat, intervenció en salut laboral, el balanç de comptes en l'empresa, el salari, la nòmina i la negociació col·lectiva o perspectives feministes en la negociació col·lectiva.

Com un altre vessant de la formació sindical, **cal destacar la realització de quatre escoles sindicals**: la d'Estiu amb el tema "Fons europeus i cohesió territorial", la de Dones Sindicalistes Marina Caballero amb el tema "La igualtat en la vida i en el treball", la de Joves



sindicalistes Isidro Llopis amb el tema de “L'ocupació en les plataformes digitals, l'habitatge, la igualtat, la representació en les empreses”, i l'Escola Ana Meluska amb el tema “Combatre l'LGTBI-fòbia en els centres de treball”. Sent la valoració de totes aquestes molt positiva pels sindicalistes i les sindicalistes que hi han participat en cadascuna.

En matèria de formació per a l'ocupació, al març es va aprovar la Llei orgànica d'integració de la formació professional i que deroga l'antiga Llei 30/2015. L'objectiu d'aquesta és la integració de tots els sistemes de formació, però aqueixa és la intenció la realitat és una altra, de fet són dos ministeris els implicats en aquesta matèria, el Ministeri de Treball pel que afecta a la formació per a l'ocupació en l'àmbit laboral, i Educació amb tot el que té a veure amb l'FP.

Ens trobem treballant en la millora de la Llei els temes fonamentals: Governança, desenvolupament del dret a la formació i accés: articles 4.2 i 23 de l'ET. Negociació Col·lectiva, finançament. CCOO pensem que aquesta és una oportunitat per a poder regular de manera més adequada tot el que té a veure amb els drets d'accés a la formació, participació, consulta i els altres temes anteriorment esmentats, en aquests moments ens trobem treballant en textos.

Respecte a la gestió que es realitza des de la **Fundació de CCOO Forem PV**, us adjuntem un annex a l'Informe perquè pugueu tindre la documentació de tot el que s'està desenvolupant des de la nostra eina.

En matèria de **MEDI AMBIENT**, la major fita normativa d'enguany (i probablement de tota la legislatura) ha sigut l'aprovació de la Llei 6/2022 de canvi climàtic i transició ecològica. Sens dubte, no serà la millor llei, però tindre un marc normatiu després de 3 anys de tramitació en què es reculla un extens full de ruta amb objectius de mitigació i la inclusió de polítiques d'adaptació per al món del treball com a mínim mereix el reconeixement. El desplegament dels seus efectes es veurà gradualment i planteja al sindicalisme de classe i confederat una oportunitat en matèria d'intervenció, a tall d'exemple, en els plans municipals d'adaptació i en el pacte de les alcaldies per l'energia i el clima. Aquesta llei afecta tots els sectors productius i tots els territoris, per la qual cosa conèixer-la en profunditat ens permetrà actuar com a subjecte col·lectiu proactiu en la contribució a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials constitucionals.



A aquesta llei, l'acompanya la Llei 5/2022 de residus i sòls contaminats per al foment de l'economia circular en la Comunitat Valenciana.

En tots dos casos, s'ha posat de manifest la **dicotomia economia/medi ambient**, amb una posició empresarial més pendent de l'urgent que de l'important, amb una visió curterterminista en la seua oposició, i amb una reducció del relat quasi a l'absurd, com per exemple ha succeït en el tractament de la fiscalitat ambiental. Tothom reconeix que cal fer alguna cosa més per a la transició i el canvi en els models de producció i consum, però ningú vol assumir la part de contribució necessària per a l'acompanyament. Resulta molt preocupant que totes dues lleis han tirat avant a costa d'establir uns períodes transitoris (impostos per la patronal i el PSPV) que dificulten encara més aconseguir els objectius climàtics.

a D'altra banda, la participació en altres reivindicacions i amb altres col·lectius i plataformes ha tingut la seua continuïtat. Destacarem la participació en la mobilització del 12 de novembre en la marxa pel clima, o altres mobilitzacions a escala més local com en la plataforma Salvem Cala Mosca, contra el macroprojecte *Patmore Resort* en la costa de Benissa, la participació amb Xúquer Viu o en la plataforma Salvem el Tren de l'Alcoià-el Comtat que, alhora, forma part de la Plataforma per un Ferrocarril Sostenible en àmbit autonòmic. Espais amb diferent grau de participació sindical, però que en tot cas ens exigeixen doblar esforços amb vista a cobrir-los amb solvència.

En matèria de fons europeus, continuem manifestant la nostra preocupació tant en els sistemes de governança com en el grau d'execució dels Fons Next Gen, tan desigual si comparem percentatges amb altres fons com puguen ser els FEDER o el FSE. Amb data 30 d'agost, la Comunitat ha sigut beneficiària d'una assignació de 1.699 M/€, però amb un grau d'execució realment baix, especialment pel que fa a les subvencions i inversions en matèria de rehabilitació d'habitatge.

En matèria de **cooperació i solidaritat internacional**, en l'estratègia de reforçar la nostra **cooperació sindical internacional**, hem estat treballant en el projecte IDMAJ (que significa inclusió en àrab) en consorci amb Pau i Solidaritat PV i ACPP juntament amb la **UGTT de Tunísia**, contra les violències econòmiques a persones migrants al país, amb especial atenció a treballadors migrants, treballadores de la llar i dones víctimes de violències. La nostra aportació ha consistit en l'organització i la participació activa en trobades d'intercanvi,



cibersessions formatives al personal tècnic tunisià dels punts focals d'atenció a migrants, a més d'una exposició itinerant sobre el projecte, per les diferents comarques.

D'altra banda, cal destacar l'inici d'una nova marxa de **cooperació sindical a Colòmbia** per a la qual estem treballant amb **FECODE** (Federació Colombiana de Treballadors de l'Educació-filial de la CUT) en un nou projecte per a l'empoderament de dones docents i líders sindicals colombianes des de l'"escola com a territori de pau".

Assistim amb preocupació el risc de retrocés en la implementació de l'**Agenda 2030**, i entenem que es necessiten compromisos polítics precisos per al desenvolupament dels ODS. En aquesta línia, continuem participant activament en els diferents espais d'incidència en les polítiques públiques de cooperació internacional al desenvolupament humà sostenible i desenvolupant de manera conjunta amb la Fundació Pau i Solidaritat PV eines per a formar, informar i reflexionar sobre el **treball decent, la diligència deguda**, la relació entre cadenes de subministraments i drets humans i ambientals o què podem fer des del nostre centre de treball davant l'emergència climàtica i la vulneració de drets laborals en el món.

Concretament, sobre diligència deguda, juntament amb la Fundació 1º de Mayo, es va organitzar la **jornada "Per una justícia social amb rostres global"** per a explicar què implica la 'diligència deguda' en l'activitat sindical i com ens afecten les noves legislacions aprovades o en elaboració.

També treballem juntament amb el grup d'investigació VITRAGE (Violència, Treball i Gènere) de la Universitat de València i el grup de treball CLACSO Lex Mercatoria, Drets Humans i Democràcia, en **un seminari sobre gènere, violència i cadenes globals de valor**. Una trobada en la qual es va propiciar el debat sobre els impactes de les empreses transnacionals en el treball de les dones, especialment, al Sud Global i en els diferents sectors, a més d'analitzar els marcs jurídics, la realitat sociològica i econòmica, les estratègies d'algunes grans transnacionals, la situació de les defensores de drets, la perspectiva sindical, la perspectiva de les treballadores migrants i les possibles vies de promoció del treball decent (i de la fi de la violència) en les cadenes. Tot un repte al qual es van sumar ponents d'altíssim nivell i compromís.

En matèria de Migracions, davant l'aprovació recent pel Consell de Ministres del Reial decret pel qual es modifica el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seua integració social, des de CCOO PV ens hem pronunciat de manera crítica rebutjant la falta de diàleg social en la seua tramitació. A pesar que aquesta recull elements positius quant a la flexibilització dels requisits d'accés i renovació de l'autorització de residència, que afavoriran la vida de les persones estrangeres, aquest Govern ha desaprofitat l'oportunitat de construir de manera dialogada amb els interlocutors socials, un model més centrat en els drets i la dignitat de les persones que no en les suposades necessitats de mà d'obra de determinats sectors de la nostra economia.

És **una reforma precipitada i insuficient**, que no té en compte altres àmbits relacionats amb la gestió de les migracions: les pèssimes condicions del personal dels consolats, les col·lapsades oficines d'estrangeria o les qüestions que competeixen a Interior, com l'expedició de les targetes, els internaments en els CIE, les expulsions en calent, les devolucions col·lectives i un llarg etcètera.

En aquest sentit, hem centrat els esforços des del CITE a informar i orientar sobre com afecta aquesta modificació reglamentària a les vides de les centenars de persones treballadores migrants que acudeixen al sindicat, tant de manera personalitzada com realitzant assemblees descentralitzades en les diferents comarques.

Cal destacar que les **persones treballadores migrants representen prop del 5,2 % del total de l'afiliació** del País Valencià (actualment 5.398 persones afiliades són estrangeres) i que enguany s'han atés des dels punts d'informació CITE prop de **1.500 consultes** (unes 560 a les comarques d'Alacant, i 950 consultes a les comarques de València i Castelló), de totes aquestes, més del 80 % corresponen a persones afiliades.

El 8 d'octubre, entorn a la jornada mundial pel treball decent, realitzàrem juntament amb la Federació de l'Hàbitat, una jornada per a valorar la nostra històrica trajectòria de treball i explicar la **nova regulació per a empleades de la llar**, que permetrà la progressiva equiparació de drets fonamentals, especialment a la prestació per atur. Trobada en la qual van participar activament quasi 200 dones afiliades i procedents de diverses associacions i col·lectius de dones, fonamentalment migrants.



El 18 de desembre, en el Dia Internacional pels Drets de les Persones Migrants, CCOO PV tornarem a mobilitzar-nos per a reclamar pel dret a migrar amb drets i a una vida lliure de murs, de discursos i actituds xenòfobes i racistes.

En l'àmbit institucional autonòmic, cal destacar la nostra participació activa en l'elaboració de l'**Estratègia valenciana de migracions**, en els diferents consells i comissions mixtes de participació, així com en el nou **Observatori per a la Igualtat de Tracte**, la no-discriminació i la prevenció dels delictes d'odi. Espais encaminats a l'elaboració de les polítiques públiques d'inclusió social de col·lectius diversos, entre aquests, la població migrant i establida a la nostra comunitat.

En matèria de moviments socials, un any més, des de la campanya **Pobresa Zero** amb el lema **Reset al Sistema**, vam voler fer visible el que molts no volen veure: la creixent desigualtat global fruit d'un sistema insostenible. En la campanya d'enguany, en la qual treballarem molt activament, mitjançant accions d'incidència política, de sensibilització i reivindicatives a tot el País Valencià, es va posar l'accent en el fet que hi ha solucions, però manca voluntat política per a acabar amb la pobresa extrema.

Una altra de les plataformes en les quals estem involucrades, el node valencià d'Iniciativa Llei Habitatge, també ha destacat durant aquesta etapa en l'organització d'una manifestació per la **Llei estatal d'habitatge**, aprovada com a projecte pel Govern de PSOE i Unides Podem al febrer i que segueix en el Congrés a l'espera del seu desbloqueig.

Una reivindicació fonamental per a la classe treballadora i que no admet més demores. Si no s'aprova, tal com es va concebre per les centenars d'organitzacions socials i sindicals que participem d'aquesta iniciativa per a aconseguir un vertader canvi de model, que l'habitatge deixi de ser un mer bé de consum i frenar la sagnia social dels desnonaments sense alternativa residencial, aquesta lluita pel dret a l'habitatge patiria la seua enèsima (i més dolorosa) decepció.

Finalment, una altra de les activitats de la Campanya per la Justícia Fiscal, de la qual formem part juntament amb altres organitzacions socials i sindicals, hem treballat en la jornada "**La fiscalitat valenciana en el marc de la reforma tributària**" en la qual es va debatre de propostes de futur per a aconseguir una fiscalitat més justa i equitativa, tan estatal com autonòmica.



En l'àmbit de la **Política Lingüística**, a l'interior de la nostra organització, hem assumit la política d'ús i de promoció del valencià que s'aplicava fins ara amb l'objectiu de normalitzar la nostra llengua pròpia. Considerem l'OPUV com una eina estratègica neuràlgica de la nostra organització. Assumim com a vàlids els protocols de comunicació interna i els protocols d'ús del valencià en la web, en el butlletí i les publicacions del sindicat en les xarxes socials, que diuen que les comunicacions seran almenys en bilingüe. Hem consolidat la xarxa de responsables lingüístics en l'interior de les nostres organitzacions.

Hem posat en marxa una programació de formació en valencià, tant de manera presencial com de manera *on line*: Presencial s'han muntat 2 cursos, un de nivell C1 i un altre del B1. Del C1 hi ha hagut 108 preinscripcions, de les quals només hem matriculat 20 persones que era el límit que teníem marcat. Igualment, del B1 hem matriculat 20 de les 111 que s'hi havien inscrit. S'han organitzat grups de conversa, 2 de nivell C1 i un de B1 amb un total de 42 persones.

Paral·lelament, hem continuat organitzant cursos *on line*, conjuntament amb Forem, 2 cursos de C1 amb un total de 189 i un C2 amb un total de 75 d'alumnat. El que fa un total de 346 persones que han fet els nostres cursos de valencià. Tots amb una valoració excel·lent en la seua execució.

En la nostra tasca de **promoció del valencià** a través de les xarxes socials, tal com marquen els nostres Estatuts, continuem garantint un mínim de 50 % en les webs confederal, federals i de les unions. I s'ha realitzat un nombre de traduccions i correccions des de l'inici de l'any, de 1.207. I és important que continuem sensibilitzant per a afavorir-ne l'ús.

I pel que fa a l'àmbit de la **Política Lingüística cap a l'extern**, ens hem posicionat públicament a favor del requisit en la funció pública. Hem treballat per a aconseguir una posició externa consensuada prèviament a l'interior amb les federacions de l'àrea pública.

Durant aquest període, hem continuat reforçant les nostres aliances i hem acudit en representació de CCOO PV a nombrosos actes, on destaquen: la Nit de la Escola Valenciana, la Nit del Tirant o els Premis Octubre, així com vam estar en la Nit dels Premis Bromera.



Pel que fa a l'**activitat cultural**, una de les iniciatives que més ressò ha tingut entre l'afiliació i la ciutadania, ha sigut la posada en marxa de la Filmoteca de CCOO PV. Un projecte ambiciós que ha permés entre altres coses, treballar conjuntament amb les secretaries de Joventut, i sobretot, la de Persones Pensionistes i Jubilades. La Filmoteca és un projecte de llarg recorregut, un projecte sindical transversal dirigit a l'afiliació i obert a la ciutadania en general, on es convida a reflexionar i a compartir emocions al voltant de temes que afecten la classe treballadora. La programació inclourà també presentacions de llibres, xarrades amb persones del cinema, tallers pràctics i tertúlies.

Un dels grans objectius del vessant cultural del nostre sindicat, és precisament promoure el relat de la classe obrera. La classe treballadora no pot deixar la gestió de les emocions pròpies en altres agents culturals. La cultura desenvolupa un paper fonamental en la creació de l'imaginari col·lectiu de les societats i en la creació dels seus propis relats.

Hem acollit la presentació de diferents llibres i publicacions en la nostra seu, com: "Por qué es necesaria una Comisión de la Verdad" de José Ramón Juárez Maya, o la novel·la gràfica "La Valencia de Juan Negrín", de Cristina Escrivá i Román Sánchez.

Però també hem portat la nostra tasca cultural fora de la seu. Presentàrem en el centre Primer de Maig els llibres de Vicente Àlvarez: "Per un valencianisme d'esquerra" i "Democràcia, justícia, identitat".

Destaquem per la repercussió que va tindre la presentació del llibre "Los sindicatos y el nuevo contrato social" d'Unai Sordo, al centre Octubre. Centre de Cultura Contemporània. Amb la presència de nombroses persones i representants de la classe política i del Govern valencià. El llibre va ser presentat per la periodista de *El Temps* Violeta Tena, amb la intervenció de la secretària general Ana García.

Sense cap dubte, l'acte més emotiu que hem organitzat durant aquest període, ha sigut l'**homenatge a Ramiro Reig** a Xàtiva, acte organitzat amb la col·laboració de l'Escola d'Adults de Xàtiva. Acte de record a una de les figures més emblemàtiques i que més consens generava en les CCOO PV. S'hi va comptar amb la presència de l'alcalde de Xàtiva, la secretària general de CCOO PV, tots els exsecretaris generals de CCOO PV, el nebot de Ramiro, l'escriptor Rafa Reig, i nombrós públic. Així mateix, es va presentar la publicació "Cròniques obreres" editada per la FEIS i coordinada pel company Pere Beneyto, així com la visualització d'una entrevista inèdita al company Ramiro.



Hem continuat movent pel nostre territori l'**exposició** "El segle de Marcelino Camacho". Amb aquesta exposició volem connectar la història del moviment obrer del segle XX amb la del segle XXI i destacar l'aportació fonamental del nostre sindicat.

Hem consolidat com una línia estratègica del nostre **sindicat la memòria històrica i democràtica**. En aquest breu espai de temps, li hem donat un gran impuls, acollint la presentació del llibre "Lecciones de nuestros abuelos". Seleccionant-lo com un tema en la sessió del Festival de Cinema Ciutadà Compromés, organitzat en el nostre sindicat. I ens hem incorporat a la xarxa XEiM, que és una xarxa educativa per a la memòria democràtica al PV.

D'altra banda, hem eixit al carrer per reivindicar més i millor autogovern per al poble valencià i també hem alçat la veu contra la intolerància i el feixisme el passat 9 d'Octubre.

Enguany 2022 ha sigut un **any d'efemèrides significatives**. D'una banda trobem **el 40 aniversari de l'Estatut de Autonomia** del País Valencià; i d'un altre, **l'any Fuster** declarat per la Conselleria d'Educació. En tots dos casos, des de la Secretaria ens hem vinculat i hem participat amb actes propis. Es va organitzar una taula redona amb el títol "El paper del moviment obrer en l'Estatut d'Autonomia" en col·laboració amb la Federació de Pensionistes on va intervindre la consellera de Participació, Rosa Pérez; i els exsecretaris generals, Antonio Montalbán i Joan Sifre.

I un acte de Fuster: "Fuster amb consciència de classe", amb la intervenció d'Isidro Crespo, la companya Raquel Ricart i Toni Mollá.

Hem fet palés el nostre compromís amb la **recuperació del Dret Civil Valencià** col·laborant estretament amb l'Associació de Juristes Valencians, assistint a totes les concentracions convocades. Destaquem per la seua rellevància, la nostra participació en l'acte de lliurament del Premi Gregorio Mayans, que va tindre lloc el 30 de setembre. En un exercici de responsabilitat històrica i social, ens hem implicat en aquesta justa reivindicació.

Durant aquest període, hem renovat els patronats de les tres fundacions que depenen de la nostra Confederació Sindical.

En matèria de comunicació, tanquem l'any havent **desplegat un pla de formació descentralitzat**, centrat fonamentalment en les xarxes socials. Set cursos, en els quals han participat totes les federacions i unions territorials, que són només un pas més en



l'habilitació comunicativa del nostre actiu sindical. Una altra de les accions formatives que **s'ha prioritzat ha sigut la de Canva**, una web de disseny gràfic i composició d'imatges en línia. Han sigut tres les sessions generals, més les peticions específiques de les organitzacions. I, finalment, seguint amb l'interés d'optimitzar les nostres aparicions en mitjans de comunicació, hem continuat amb la formació dels càrrecs de portaveu sindicals.

El maneig de les eines és necessari, però incomplet si no l'acompanyem de continguts útils que puguen adaptar-se a cada públic i a cada mitjà. Aqueix és el paradigma sobre el qual s'han establert campanyes confederals com la d'eleccions sindicals, la d'afiliació o la de salari i conflicte, posant a la disposició de les organitzacions un ampli ventall d'opcions perquè puguen confeccionar el seu propi material. Amb això es pretén posar la comunicació al servei de l'acció sindical.

A més de totes aquestes adaptacions, des del País Valencià hem confeccionat **campanyes de difusió pròpies**, que han combinat formats en paper i digital, sobre accidents de treball; malalties professionals; assetjament laboral, sexual i per raó de sexe; optimització de la temperatura en els centres de treball; atenció primària; els plans d'igualtat; o l'acord d'homologació de serveis socials; més enllà d'aquelles referides a dies assenyalats.

Si seguim amb el desenvolupament del Pla de treball, hem elaborat un mapa del País Valencià dels elements corporatius disponibles, tan estàtics com mòbils, que ens permetrà projectar un pla de millora; hem actualitzat el Protocol de comunicació externa i el Manual d'imatge corporativa; i estem acabant l'Informe anual d'impacte comunicatiu. Uns materials que presentarem com a proposta al Plenari de Comunicació de principis d'any.

En aqueixes mateixes dates haurem d'actualitzar el nostre Portal de transparència que, segons un informe de seguiment de la Llei elaborat per la Confederació, és un dels quals compleix amb tots els requeriments de la norma estatal i de l'autonòmica, a més de publicitar altres informacions que van més enllà de l'estrictament obligatori.

Situació econòmica CCOO PV

El 5 de maig es va convocar un Comité Confederal per a informar sobre la decisió del secretari de Finances i Serveis Jurídics **de cessar** en la seua responsabilitat i per a **presentar el diagnòstic econòmic** que havia elaborat en col·laboració amb la Confederació estatal.



El punt de partida que se'ns presenta és una **deterioració notable** de la realitat econòmica de CCOO PV, fruit d'una **dècada de dèficits continuats** que ha provocat una **pèrdua patrimonial** important. En aquest temps s'han desenvolupat una sèrie de procediments d'ajust que es dirigien a intentar pal·liar-ho. Així i tot, aquestes mesures no han sigut suficients per a revertir una situació que és estructural.

Per fer un xicotet recordatori, en CCOO PV s'han realitzat tres expedients de regulació d'ocupació per al personal laboral, l'any 2013, l'any 2014 i l'any 2017, que va portar aparellada la reducció salarial del 13 % per als sindicalistes i les sindicalistes de la CS de CCOO PV.

Al juliol es va realitzar novament un Comité Confederal on la Comissió Executiva va presentar un Pla integral de millora que està a la disposició de totes i cadascuna de les organitzacions, on s'explica la situació econòmica, un pla que establí una bateria de mesures per a solucionar la situació. Òbviament la necessitat d'obrir un expedient de regulació d'ocupació és la mesura correctora de major impacte en la situació estructural que tenim, però a aquesta mesura l'acompanyen unes altres que indubtablement s'han d'implementar.

Actualment, tenim una situació complicada amb la pèrdua patrimonial, dificultats notables de liquiditat, amb un deute de més de 2,5 milions d'euros amb algunes de les nostres organitzacions i amb la Confederació estatal, així com una caiguda de l'afiliació en més d'un 2 %, que com bé sabeu, és la principal font dels nostres ingressos.

L'últim Comité Confederal es va realitzar el passat 22 de novembre on es va valorar la necessitat d'iniciar tan prompte com puga l'ERO. L'expedient ja s'ha presentat i la primera reunió s'ha realitzat el 13 de desembre. Com diem, una vegada i una altra, la pretensió d'aquesta direcció és arribar a un acord que permeta tindre el mínim impacte possible en l'ocupació. Ara bé, igualment, és molt clara la nostra determinació a l'hora de corregir el desequilibri en costos salarials que s'estableix en una xifra superior a 900.000 euros.



Reptes a abordar en els pròxims mesos

Hem de seguir amb les mobilitzacions en el marc de l'estratègia sindical de "Salari o conflicte" per l'increment dels salaris via negociació col·lectiva i davant la negativa d'aconseguir un acord per part de CEOE en l'àmbit de l'AENC.

Apostar per l'enfortiment de la negociació col·lectiva i els mecanismes de protecció social, la continuïtat de la reivindicació per un finançament just per al País Valencià, així com participar de totes les mobilitzacions que es puguen plantejar per la defensa de les condicions de treball de la classe treballadora.

Hem de reforçar-nos per al procés de concentració d'eleccions sindicals en el qual ja estem immersos, amb l'ànim de tornar a guanyar-les, reforçar-nos i continuar sent el primer sindicat del PV, incorporant a més delegades i delegats que s'organitzen en CCOO PV. De manera més extensa, tractarem aquesta qüestió en un altre punt del Consell.

És important que puguem establir mecanismes perquè parem la situació en matèria d'afiliació que tenim, quant al desviament cap a quotes més reduïdes i quant a la fidelització d'aquesta.

El sindicat pot i ha de ser un actor clau a l'hora de generar espais d'enteniment per a facilitar consensos entre les diferents forces polítiques d'esquerra per a contribuir a preservar una majoria progressista en les nostres institucions. Amb aqueixa vocació, intensificarem el diàleg amb les organitzacions polítiques progressistes en els pròxims mesos que seran decisius.

Es continuarà avançant en la pressió al Govern valencià per a establir un ritme i dinamisme major en el marc del diàleg social. CCOO PV no està satisfeta en absolut, amb la dinàmica de funcionament de les meses del diàleg. Ho continuarem dient alt i clar: exigim millores en aquest sentit.

En l'àmbit intern es realitzaran esforços per a donar estabilitat a la delicada situació econòmica que vivim al PV, amb el compromís del conjunt de l'organització, amb vista a garantir la fortalesa de la nostra organització sindical en el present i en el futur.