

DOCUMENTOS APROBADOS 8º CONGRESO REGIONAL CC.OO.-MADRID

19, 20 Y 21 DE MAYO DE 2004



seguros en el trabajo, iguales en la sociedad



UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE CC.OO.
[www.madrid ccoo.es](http://www.madrid.ccoo.es)

Documentos aprobados 8º Congreso Regional CC.OO.-Madrid

Madrid 19, 20 y 21 de mayo de 2004



unión sindical de madrid-región de CC.OO.
EDICIONES GPS-MADRID

DOCUMENTOS APROBADOS 8º CONGRESO REGIONAL CC.OO.-MADRID

Primera edición: octubre de 2004

Promueve: Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.

Edita:

Ediciones GPS Madrid

C/ Sebastián Herrera, 12. 28012 Madrid

+34 91 536 52 39

Depósito Legal: M-49480-2004

ISBN: 84-9721-126-X

Realización e impresión:



Taller: C/ Salamanca, nave 6 - Polígono San Roque. Arganda del Rey. 28500 Madrid.
Tfno.: 91 870 43 30

Oficinas comerciales: C/ Lope de Vega, 38 - 1ª planta. Tel.: 91 536 53 31
unigrafilope@terra.es
C/ Fray Luis de León 14. Tel.: 91 527 54 98
unigrafi@teleline.es

PRESENTACIÓN	5
INFORME BALANCE 2000-2004	7
Desarrollo regional sostenible	12
Innovación y desarrollo regional sostenible, productivo y tecnológico	13
Empleo y relaciones laborales	24
Políticas sociales	47
Participación social e institucional	58
Desarrollo organizativo	66
INTERVENCIÓN DE JAVIER LÓPEZ AL INFORME BALANCE ...	79
PONENCIAS APROBADAS	97
Introducción	97
1. Desarrollo regional sostenible	105
2. Empleo y relaciones laborales	125
3. Políticas sociales	157
4. Participación social e institucional	187
5. Desarrollo organizativo	197
RESOLUCIONES APROBADAS	213
Resolución general del 8º Congreso Regional de CC.OO. de Madrid	213
Resolución por el fin inmediato de la violencia y la ocupación palestina .	220
Resolución del 8º Congreso Regional de Madrid acerca	
de la situación laboral en el hotel Mindanao	222
Resolución no a la precariedad laboral, ETT's	223
Resolución por una acción sindical que luche y garantice el empleo	
estable con derechos y salarios dignos para los trabajadores	
de telemarketing y empresas de servicios	223
Resolución Constitución europea: debate interno	226
Resolución no en mi nombre	227
Resolución respetar el pluralismo, fortalecer la democracia	227





Resolución avanzar en la consecución de derechos para el colectivo de
trabajadores autónomos dependientes 229

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN ELEGIDOS 231

Presentación

El 8º Congreso de la Unión Sindical Madrid Región de CC.OO. celebrado los días 19, 20 y 21 de mayo de 2004 ha puesto de manifiesto la necesidad de afrontar nuevos retos en el ámbito laboral, en el campo económico y en el terreno sociopolítico. En el último periodo se han acelerado los cambios derivados de las transformaciones en el sistema productivo; cambios derivados de la propia composición de la clase trabajadora y de las nuevas realidades sociales y familiares, y sus peores consecuencias, se han dejado sentir en un contexto en el que a la mundialización de las mercancías y los capitales se ha ido agregando paulatinamente la de la fuerza del trabajo y, en el último periodo, la mundialización también de la violencia, el terrorismo y la barbarie.

Con la referencia del informe balance que incluimos en esta publicación, que consideramos recoge lo que ha sido nuestra actividad sindical en los últimos cuatro años con el suficiente espíritu crítico, el 8º Congreso de CC.OO. de Madrid concluye con la consideración de que el sindicato debe reforzar sus objetivos, afinar en sus estrategias e impulsar sus instrumentos organizativos con el objetivo de reafirmar su compromiso con la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

CC.OO. de Madrid ha puesto de manifiesto en este 8º Congreso que el sindicato y su acción sindical deben seguir adaptándose a las nuevas realidades, reforzando su filo reivindicativo, avanzando en su capacidad de propuesta, reafirmando en la necesidad del acuerdo y la movilización como



elementos básicos en el gobierno de las relaciones laborales y en el avance en la consecución de derechos, con el fin de que se haga realidad el eslogan de nuestro congreso “seguros en el trabajo, iguales en la sociedad”.

Con este objetivo, CC.OO. de Madrid va a situar a su organización en las mejores condiciones de garantizar que el programa de acción de las CC.OO. se plasme en nuestra región, como una propuesta útil para defender los valores y los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad. Un programa y unos planes de acción que deben suponer la consolidación de CC.OO. de Madrid como primera organización sindical y social de la región. Un nuevo impulso afiliativo y un nuevo empuje en el objetivo de sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras de la región. Un incremento en la representación sindical y en el número de delegados y delegadas que permita mantener y mejorar los actuales resultados electorales de CC.OO. y contribuir al reforzamiento del movimiento sindical de clase.

Bajo estas premisas, los objetivos, las estrategias y las líneas de actuación a que ha llegado el 8º Congreso son los que se incluyen en esta publicación, fruto de un intenso trabajo de debate no circunscrito a la celebración del Congreso, sino de seis meses de debate entre los afiliados madrileños en el que el documento inicial de ponencias ha ido enriqueciéndose mediante la incorporación de numerosas enmiendas hasta configurar los materiales que aquí presentamos.

Por último, he de señalar también que los estatutos madrileños han sido objeto de modificaciones cuyo fin ha sido garantizar una mayor y mejor garantía para el correcto y democrático funcionamiento de nuestra organización.

FRANCISCO NARANJO LLANOS
Secretario de Comunicación de CC.OO. de Madrid

Informe Balance 2000-2004

La Comisión Ejecutiva presenta el Informe Balance al 8º Congreso de CC.OO. de Madrid en un momento en el que el dolor provocado de los atentados del 11 de Marzo sigue conmocionando a todo el pueblo madrileño.

Sin duda existirá siempre un antes y un después: El 11 de Marzo enmarca una frontera más allá de la cual nada será igual. La brutalidad del golpe, junto a la madurez demostrada por todos los madrileños, la solidaridad desplegada, el dolor sereno y la rabia contenida, la sobrecogedora movilización de millones de voluntades reclamando paz y verdad no serán ya nunca olvidados en Madrid.

No va a ser fácil superar este momento, ni este golpe desgarrador, pero el pueblo español, el pueblo madrileño, han marcado el camino para cuantos aspiren a representarlos. No existen fines ajenos a los medios. No existe paz con violencia. No existe seguridad compatible con la injusticia. No existe democracia sin libertad, ni el voto justifica la imposición. El voto es siempre prestado, delegado. No autoriza para gobernar de espaldas o al margen de la voluntad de los pueblos.

Gobernar es mantener siempre el diálogo abierto. Gobernar es tomar decisiones, sí, pero escuchando siempre. Buscando siempre hacer compatibles intereses diversos y plurales.

La respuesta del pueblo español el 14 de Marzo traslada estas exigencias y las mismas alcanzan a cada formación política, a cada organización sindical y a cada persona con la misma intensidad.



CC.OO. de Madrid no somos ni queremos ser ajenos a esta exigencia. Muy al contrario, los trabajadores y trabajadoras madrileños deben encontrar en sus CC. OO. la más firme defensa de esta voluntad, porque la misma forma parte de nuestros valores, nuestros principios y nuestros objetivos.

Presentamos este Informe Balance cuando un nuevo gobierno inicia su andadura y en sus primeros gestos ratifica que ha escuchado y atendido la voluntad popular expresada en las urnas tras los terribles momentos vividos por toda España en Madrid.

La decisión de retirar las tropas de Iraq supone un ejercicio de coherencia entre lo que se afirma y lo que se hace, al que habíamos dejado de estar acostumbrados y que deterioraba la imagen de la política y de los políticos.

No ha desaparecido, sin duda, la amenaza del terrorismo, que seguiremos rechazando, repudiando y combatiendo, pero se restablece un necesario nivel de confianza entre la política y la ciudadanía.

Los próximos años van a suponer un reto también para unas CC.OO. de Madrid que han vivido en los trabajadores y los hijos de los trabajadores muertos y heridos todo el horror de la violencia desatada.

Madrid es hoy, en palabras de José Saramago, la capital moral de Europa y el sindicalismo madrileño debe también aportar lo mejor de nosotros mismos a ese reto necesario de construir sociedades libres, en convivencia democrática y en paz. Sociedades que trabajen por el empleo y la protección social de sus ciudadanos, sociedades sustentadas en derechos y libertades que alcanzan a toda la población.

En el interno y en el externo debemos ser capaces de trabajar desde estos valores consustanciales de la izquierda social que representamos.

El 7º Congreso de CC.OO. de Madrid estableció compromisos concretos para abordar los retos del empleo y la protección social que exigía contar con unas CC.OO. más útiles y eficaces para los trabajadores y trabajadoras de la región.

El objetivo de este Informe Balance no debe ser otro que el de rendir cuentas al conjunto de la organización, representada por los delegados y delegas elegidos para participar en este 8º Congreso, del grado de cumplimiento de dichos objetivos que sientan las bases desde las cuales abordar el próximo periodo sindical.

La Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Madrid no pretende en este Informe presentar un correlato de todas las actividades desplegadas a lo largo del 7º mandato congresual, ni trazar los análisis, estrategias y líneas de actuación para el futuro, pues ésta es la misión de ponencias y enmiendas que este 8º Congreso debe debatir y aprobar a lo largo de estos días.

Con el objetivo de abordar en las mejores condiciones el debate hemos agrupado los compromisos contraídos por todas las CC.OO. de Madrid en nuestro 7º Congreso en torno a las cinco grandes áreas de trabajo que nos proponemos desarrollar a lo largo de los próximos cuatro años. Entendemos que hacerlo así facilita notablemente el debate central del Congreso Regional que debe concluir, como hemos dicho, aprobando las estrategias, objetivos y líneas de trabajo de CC.OO. de Madrid en un periodo marcado por profundas transformaciones económicas y sociales.

Hemos realizado un esfuerzo muy importante para que el empleo estable y la protección social formen parte de las políticas públicas. Junto a logros importantes han existido temas en los que la negativa de los Gobiernos ha imposibilitado el avance y no han hecho sino empeorar la situación en materias importantes para los trabajadores como la vivienda o la sanidad.

Hemos tenido que abordar los retos del 7º Congreso Confederal y Regional en Madrid en un marco político presidido por la mayoría absoluta del Partido Popular en el Gobierno de la Nación, de la Comunidad Autónoma y del principal Ayuntamiento, el de la capital.

De otra parte, la evolución económica de estos últimos cuatro años ha estado condicionada por algunos acontecimientos de gran relevancia a nivel internacional que han marcado no sólo las agendas políticas de las gran-



des economías, sino que también han condicionado la economía de la mayor parte de los países del mundo. Los atentados terroristas del 11 de septiembre que convulsionaron el mundo y la respuesta de EEUU atacando al régimen talibán de Afganistán. La situación difícil de América Latina, que tuvo su máximo exponente en Argentina, castiga desde hace años por la ortodoxia neoliberal, y de Venezuela, sumida en una crisis política que afecta a su principal industria, el petróleo. La crisis económica de una de las potencias económicas mundiales como Japón, que tan sólo al finalizar el año 2003 parece haber salido de ese oscuro túnel de la recesión y la deflación, junto con el despegue de otras potencias asiáticas y la consolidación de China como motor económico a nivel mundial. El recrudecimiento de la situación de inestabilidad de Oriente Próximo, donde se ha enquistado el conflicto palestino-israelí, junto con la situación caótica que vive Iraq tras la guerra al margen de las Naciones Unidas. Y en la Unión Europea, la entrada en vigor del euro como moneda de uso común, el Tratado de Niza, donde se ha avanzado hacia las reformas institucionales, la Cumbre de Lisboa, y la ampliación de la UE a diez nuevos Estados. Éstos son algunos de los más importantes sucesos que han influido en la situación económica del mundo, con amplias repercusiones políticas y sociales en las que atentados como el 11 de Marzo de Madrid han sumido en el dolor, la inseguridad y la incertidumbre a toda la sociedad europea.

El año 2000 cierra un ciclo expansivo que se venía registrando desde mediados de la década de los años noventa. Los dos años siguientes la evolución económica parece entrar en una dinámica de ralentización del crecimiento, donde algunos países de la Unión Europea reflejan serias dificultades para abordar este nuevo ciclo. El año 2003, con diferentes tendencias en sus indicadores económicos y con una evolución dispar entre sus trimestres, logra recuperar el ritmo de crecimiento y salir de la situación de incertidumbre económica de los dos últimos años.

España en estos cuatro años ha mantenido tasas de crecimiento positivas, por encima de la media de la UE, con crecimientos del empleo impor-

tantes. Aún así, este crecimiento no ha servido para contribuir a la reducción de las diferencias que en políticas sociales, dotación de infraestructuras y de políticas de investigación y desarrollo aún nos separan de la media de la Unión Europea. También cabe señalar la preocupación sobre algunos rasgos de este crecimiento que en una gran parte se ha basado en el tirón de la vivienda y de la demanda interna. El elevado endeudamiento de las familias, derivado del volumen de crédito hipotecario que han contraído, ha minado el ahorro de las familias poniendo en peligro el consumo y por tanto el crecimiento económico.

La economía madrileña, ligada a la economía Española, ha mantenido una evolución económica muy similar. Las tasas de crecimiento tanto de la economía como del empleo han estado unas décimas por encima de las españolas. En estas circunstancias en la economía madrileña se han reproducido los problemas que se han generado en el resto de España. Empleo generado con bases productivas poco sólidas basadas en dos sectores fundamentalmente, la construcción y los servicios. Una pérdida importante de peso industrial no sólo en cuanto a su participación en el PIB sino también en cuanto al volumen de empleo. Altas tasas de temporalidad y no sólo en el sector privado, sino con un preocupante incremento en el sector público. Una política fiscal que ha generado más desigualdad. Una capacidad inversora del sector público reducida drásticamente, a la vez que se ha potenciado la privatización de políticas sociales. Abandono de la potenciación de las políticas de I+D+I. Por tanto, un balance que ha puesto de relieve importantes deficiencias de nuestra economía. Los ciclos económicos, con crecimientos sostenidos, parece que cada vez van a ser más cortos. La economía española, junto con la economía de la Comunidad de Madrid, no ha podido reducir algunos indicadores de convergencia con la UE antes de la incorporación de los nuevos países europeos.

En el ámbito interno hemos realizado un esfuerzo importante para cumplir el compromiso congresual de alcanzar la normalización interna y la integración, en el que sin duda hemos dado pasos importantes, aunque difi-



cultados por una situación confederal que lejos de dar pasos en esa misma dirección ha provocado niveles de tensión que entre todos deberemos superar cuanto antes garantizando la cohesión interna sobre la base de la integración de la pluralidad de propuestas, ideas, sectores, territorios y personas que convivimos en CC.OO.

En el ámbito externo hemos desarrollado la unidad de acción con UGT, de forma que cada propuesta, negociación o movilización de ámbito regional desarrolle todas sus potencialidades y sea asumida por la más amplia mayoría de trabajadores de la Región, lo cual constituye la mejor garantía de que los objetivos terminen por abrirse camino, conformando un patrimonio común y colectivo de valor inestimable e irrenunciable.

DESARROLLO REGIONAL SOSTENIBLE

Bajo este epígrafe consideraremos todas aquellas líneas de actividad sindical que en las ponencias aprobadas por el 7º Congreso incidían en la necesidad de promover un modelo de desarrollo sostenible desde el punto de vista económico, así como equilibrado y compensatorio desde el punto de vista territorial; por último, equitativo y favorecedor de la cohesión social. Un modelo de desarrollo que atiende, por tanto, a tres frentes, cuyos compromisos se articulaban del siguiente modo:

Innovación y Desarrollo sostenible productivo y tecnológico

- ✓ Reclamar políticas que potencien un crecimiento económico en base al aumento del VAB, no de los bajos costes sociales y laborales
- ✓ Reclamar políticas que impidan la deslocalización productiva
- ✓ Impulsar el desarrollo de las infraestructuras de transporte y comunicaciones de cara a fomentar la integración de la Comunidad de Madrid en el entorno Europeo

- ✓ Reclamar la concentración y simplificación de instrumentos de apoyo a la iniciativa empresarial
- ✓ Reclamar la creación e intensificación de canales de transferencias tecnológicas interempresariales
- ✓ Promover, a través de nuestra participación en los consejos sociales de Universidad, programas de investigación de transferencia tecnológica en las universidades de la región
- ✓ Promover un modelo de producción industrial basado en la incorporación de tecnologías limpias y en criterios de prevención
- ✓ Promover modelos energéticos basados en la potenciación de las energías renovables

INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE, PRODUCTIVO Y TECNOLÓGICO

El hecho de que los indicadores económicos sean mejores en Madrid que en otras regiones del Estado no puede obviar que el modelo de desarrollo que ha venido experimentando la Comunidad de Madrid puede definirse básicamente como oportunista: orientado hacia un crecimiento económico inmediato, basado en el abaratamiento de los costes salariales, del lado de la producción, y en la sobreexplotación de los recursos naturales, sobreexplotación que en su vertiente más consolidada se materializa en la especulación del suelo, del lado de la gestión de recursos.

Corregir este modelo de desarrollo, profundamente inestable, además de insolidario, ha sido objeto de nuestra actividad sindical en el 7º Congreso, fundamentalmente a partir de los siguientes frentes:

La necesidad de la economía madrileña de promover la innovación tecnológica, especialmente en la media y pequeña empresa, ha sido un objetivo permanente en nuestros planteamientos vinculados al desarrollo productivo



madrileño; así, la dinamización tecnológica ha sido una constante en el proceso de diálogo social protagonizado por el Consejo de Madrid que reúne a Gobierno, patronal y sindicatos. Como lo ha sido el oponernos a medidas que bajo la apariencia de novedosas iniciativas de dinamización económica encubrían la desregulación de las relaciones laborales de un sector entero. Fue el caso del “Plan de Dinamización Económica” de la Consejería de Economía, tras cuyo ampuloso título se escondía, únicamente, la ampliación de horarios comerciales. Comisiones Obreras de Madrid supo salir al paso, no sólo oponiéndose a la ampliación y exigiendo, en todo caso, su regulación negociada, sino proponiendo una alternativa de auténtico Plan de Dinamización, vinculado a inversiones en dotaciones culturales, turísticas y de ocio de calidad y que, lamentablemente, no fue atendido por el Gobierno regional.

Pero si en materia de concepción del territorio ha habido una constante en el trabajo sindical que ha desempeñado Comisiones Obreras de Madrid, ésta ha estado vinculada a la Ley del Suelo. Una Ley del Suelo que hemos combatido no sólo desde la perspectiva de su vinculación eminente con la vivienda y su creciente problemática en la Comunidad de Madrid, sino también desde el más integral concepto de territorio que ésta supone. Un concepto de territorio contradictorio con la defensa que se realiza desde diferentes organismos de la UE que entienden que el territorio es un bien escaso y debe tener un desarrollo ecológicamente sostenible, aplicando las disposiciones de las agendas 21 municipales y los planes de estrategia de sostenibilidad.

Desde el punto de vista del medioambiente, la preocupación por el impacto medioambiental de los distintos desarrollos productivos y de infraestructuras en nuestra región se han materializado en constantes denuncias en los medios de comunicación, entre las que citaremos la movilización contra una planta de residuos tóxicos en Torrejón de Velasco, la denuncia del impacto de la ampliación de Barajas sobre el río Jarama, u otras de carácter menos coyuntural, como la que señalaba las deficiencias en el texto de la Ley de Impacto Ambiental en la Comunidad de Madrid, que supuso el voto particular del grupo sindical en el preceptivo informe del CES, por consi-

derar que la Ley se caracterizaba por una excesiva discrecionalidad y arbitrariedad en los procedimientos de evaluación ambiental ordinarios.

También hemos planteado al Gobierno regional reivindicaciones en materia de seguridad frente a la posibilidad de contaminación electromagnética derivada de los tendidos de alta tensión, reivindicaciones materializadas en la exigencia de un plan riguroso de enterramiento de las vías de alta tensión.

Reivindicaciones que siempre han ido acompañadas de un intenso trabajo de investigación y difusión por parte de nuestra organización: Las jornadas sobre “Campos electromagnéticos, salud pública y laboral”, organizadas por Comisiones Obreras de Madrid, cuyas aportaciones y conclusiones han sido objeto de edición, son muestra de ello. Como también lo es el análisis sobre la incidencia en la salud laboral y el entorno medioambiental de la gestión de residuos biosanitarios y citotóxicos en la Comunidad de Madrid, fruto igualmente de un estudio de nuestro sindicato que ha sido editado y difundido en este periodo.



Gasto en I+D (% del PIB)

Año	Comunidad de Madrid	España	Unión Europea
1995	0.85	0.39	
1996	0.87	0.40	
1997	0.81	0.40	
1998	0.86	0.47	
1999	0.89	0.47	
2000	0.92	0.51	
2001	0.97	0.50	1.27

Fuente: Informe Económico y Social CES de Madrid, 2002.



Diversificación I+D

Año	Actividad	Comunidad de Madrid	España
1994	I. Alta tecnología	41,7 %	19,8 %
	I. Media-alta tecnología	26,9 %	33,5 %
	Otras Industrias	31,4 %	46,7 %
2000	I. alta tecnología	24,1 %	12,4 %
	I. Media-alta tecnología	10,7 %	22,2 %
	Otras industrias	15,3 %	33,5 %
	Servicios de alta tecnología	24,0 %	13,2 %
	Otros sectores	25,9 %	18,6 %

Fuente: Informe Económico y Social CES de Madrid, 2002.

Promover el Desarrollo Local y potenciar la proyección internacional de la Comunidad de Madrid

- ✓ Desarrollo de proyectos piloto de economía social
- ✓ Impulsar los NYEs vinculados a la política local, como garantía de que los empleos que se creen están vinculados a nuevas necesidades sociales con criterios de calidad
- ✓ Profundizar nuestro conocimiento y participación en experiencias europeas en el campo de los servicios públicos, los sociales o el empleo
- ✓ Profundizar en la Conferencia Sindical de Capitales Europeas
- ✓ Incrementar nuestra presencia en la oficina de Bruselas

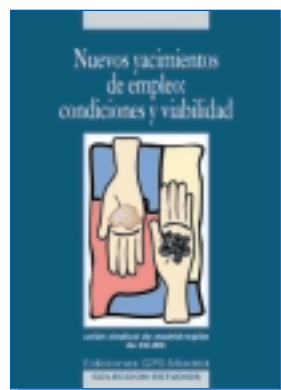
El desplazamiento de buena parte de los centros de trabajo pertenecientes a empresas industriales (oficinas, centros de distribución, almacenes, centros de I+D, procesos productivos poco contaminantes...) hacia el

Norte metropolitano, donde convergen con una gran variedad de empresas de servicios, ha trasladado hacia allí las máximas densidades de empleo (Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Tres Cantos...) en poco más de una década.

Pero, más que de un reequilibrio ordenado, se trata de un movimiento guiado por la lógica empresarial que busca nuevos espacios de actividad con mayor calidad ambiental, lo que condena al Sur metropolitano a una progresiva descapitalización, al perder parte de su tradicional empleo industrial sin que la sustitución por servicios sea aún capaz de compensarlos, lo que es también un factor complementario de sus mayores tasas de desempleo. Se desarticulan, al tiempo, las viejas áreas obrero-industriales, en favor de un modelo territorial mucho más segmentado.

En este contexto, intensificado en el periodo congresual que ahora analizamos, Comisiones Obreras de Madrid hemos apostado por el desarrollo local como una estrategia de creación de empleo y de cohesión territorial.

Este objetivo tuvo una de sus primeras concreciones en la realización de un estudio sobre Nuevos Yacimientos de Empleo, en colaboración con las organizaciones sociales de empresas de Economía Social, partiendo de la consideración de que las cifras de paro de nuestra Comunidad no nos permiten desdeñar ninguna oportunidad de empleo, y materializando nuestra aportación en este tema con el diagnóstico, tanto desde el punto de vista de la oferta como desde el punto de vista de la demanda, de los NYEs en la Comunidad de Madrid, desarrollando además 72 itinerarios formativos para que estas nuevas actividades no partieran con la rémora de la descualificación de quienes se inserten laboralmente en ellas.



Pero, además, el estudio fue presentado en las distintas comarcas de la Comunidad de Madrid, planteando así la vinculación de los Nuevos Yacimientos de Empleo a estrategias de desarrollo local.

En un planteamiento similar hemos defendido que la empleabilidad e inserción laboral de determinados colectivos, así como la mayor o menor incidencia de los distintos factores de exclusión es siempre función de un entorno socioeconómico determinado. Por consiguiente, varía en función también de decisiones locales en materia de medidas y actuaciones orientadas sobre todo a facilitar el ajuste estricto entre la oferta y la demanda de trabajo, coordinar las distintas ofertas formativas a sus demandantes potenciales en el ámbito local, promover las actuaciones necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades y promover la economía social. Hemos participado en tres proyectos EQUAL promovidos, respectivamente, en el Corredor del Henares, Madrid Sur y el Ayuntamiento de Madrid.



Madrid Sur

	Total	Ayuda FSE	% FSE
Total proyecto	2,777,301.69	1,388,651.27	50%
	% s/Total Proyecto	% Cofin/Acciones	
Cofinanciación USMR	46,288.36	1.7%	50%
Acciones a ejecutar USMR	92,576.72	3.3%	

Red Local

	Total	Ayuda FSE	% FSE
Total proyecto	2.950.368,43	1.445.133,61	49%
	% s/Total proyecto	% Cofin/Acciones	
Cofinanciación USMR	7.375,92	0,25%	25%
Acciones a ejecutar USMR	29.503,68	1,0%	

Madrid, una ciudad para la conciliación

	Total	Ayuda FSE	% FSE
Total proyecto	2.972.936,47	1.412.844,25	48%
	% s/Total proyecto	% Cofin/Acciones	
Cofinanciación USMR	25.859,24	0,87%	13,55%
Acciones a ejecutar USMR	190.885,33	6,42%	
Total proyectos	8.700.606,59	% s/Total proyecto	
T. Cofinanciación USMR	79.523,52	0,91%	
T. Acciones a ejecutar USMR	312.965,73	3,60%	

La ejecución de Equal ha movilizado multitud de recursos sindicales para la igualdad de oportunidades y la mejora de la empleabilidad de los colectivos con riesgos de exclusión.

En el proceso de ejecución, en el que CEESA (Consultoría de Economías de Escala SA) ha participado como soporte técnico, su capacidad ha registrado un crecimiento exponencial relevante, tanto por su contribución en los proyectos comprometidos por la USMR como por la adjudicación de distintos concursos públicos derivados de los proyectos que se han concretado en estudios de enorme relevancia sindical para el futuro más inmediato:



• Equal “Red Local”	112.737
- Libro Blanco Cooperación SRE y los SLE	
- Conciliación entre la vida laboral y familiar	
- Evaluación del proyecto @ccede	
• Equal “Madrid-Sur”	29.500
- Políticas de Género en los Ayuntamientos	
• Equal “Desarrollo Territorial Compartido”	37.030
- Bolsa de Proyectos	
Total	179.267

Los proyectos EQUAL tienen la característica común de tener como instrumento de participación y ejecución Agrupaciones de Desarrollo Local, lo que en sí mismo les proporciona, desde la óptica sindical, un valor añadido nada desdeñable cual es la relativa independencia de instancias administrativas concretas. Al propio tiempo, se trata de proyectos transnacionales, lo que les confiere una mayor carga de experiencias, a la vez que facilita el contacto con organizaciones sindicales de otros entornos con problemáticas similares a las nuestras.

En este ámbito hemos comenzado a estudiar la posibilidad de concurrir como promotores de un proyecto EQUAL centrado en la conciliación de la vida laboral y familiar en los diferentes sectores de la producción y los servicios madrileños.

No hemos desdeñado ninguna oportunidad para involucrarnos en políticas locales de empleo y desarrollo. Así, y a modo de ejemplo, recordaremos que hemos suscrito el Plan Operativo de Empleo para el Ayuntamiento de Collado Villalba, el Acuerdo para la estabilidad en el empleo y la participación social con el Ayuntamiento de Tres Cantos, el Convenio de Colaboración con el Ayuntamiento de Getafe “Getafe Trabaja”, o el protocolo para fomentar la estabilidad en el empleo con la Federación Madrileña de

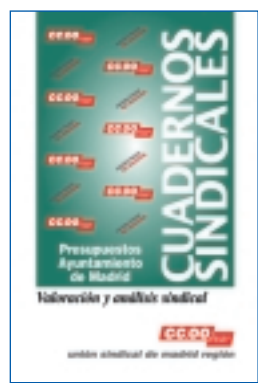
Municipios. Acuerdos todos ellos que no tienen rendimiento inmediato, pero que sientan bases sólidas de intervención sindical en el desarrollo territorial.

Promover el equilibrio interterritorial y la preservación medioambiental

- ✓ Reclamar una política de planificación territorial de desarrollo integral en la que se intercondicionen la conservación del medio natural, la biodiversidad y los desarrollos urbanos y de infraestructura
- ✓ Realizar propuestas de diversificación geográfica de servicios básicos, como educación, sanidad...
- ✓ Proponer y promover iniciativas en torno a un modelo de transporte colectivo y de conexión intermodal para atajar los problemas de la movilidad madrileña

Las políticas públicas locales tienen cada vez más una incidencia en la vivienda, la salud, la educación, inmigración, atención a los mayores, etc. En todas ellas, los Ayuntamientos tienen competencias en mayor o menor medida. Pero, en todo caso, esta limitación competencial no exime de las responsabilidades que como Administración más próxima al ciudadano tiene contraídas con la solución de los problemas que más golpean a sus habitantes.

Guiados por estas premisas, desde Comisiones Obreras de Madrid hemos impulsado prioridades sindicales en materia de Presupuestos Generales Municipales, cuyo eje vertebrador común se ha centrado en:



- La modernización del tejido productivo que implica la reorientación de pequeñas y medianas empresas afectadas por el fenómeno de deslocalización industrial, así como medidas urbanísticas destinadas a garantizar la viabilidad del comercio de proximidad y la producción artesanal.
- La creación de servicios municipales de calidad integral vinculados a las necesidades concretas, siempre diferentes, de los distintos núcleos de población.
- La identificación, diagnóstico, actuación y seguimiento de colectivos con mayores dificultades objetivas o subjetivas para acceder a la formación.

También ha sido objeto de nuestro interés y de nuestro quehacer sindical el problema de la movilidad.

La disociación entre la lógica empresarial de localización -en rápida transformación- y la lógica inmobiliario/residencial -con mayor peso de la inercia y un mercado muy rígido- trae consigo que la desconcentración del empleo no sólo no reduzca, sino aumente la densidad de los flujos diarios de tráfico en la región, así como los tiempos medios de desplazamiento.

La mayor complejidad que alcanza hoy la geometría de esos flujos se adapta mal a las redes de transporte público, que crecen siempre a un ritmo inferior al de la demanda, lo que se traduce en un progresivo incremento del transporte privado, generador de congestión de tráfico, consumo de carburantes, contaminación atmosférica, acústica y visual, accidentes, etc. Al mismo tiempo, la propia inestabilidad de buena parte del empleo provoca cambios relativamente rápidos en las pautas de movilidad -al no suponer cambio de residencia en la mayoría de ocasiones- y agrava las dificultades para aquellos segmentos de población que deben aceptar trabajos en lugares muy diversos y a menudo distantes para periodos cortos de tiempo.

El Día Europeo sin Coches ha ido evolucionando paulatinamente, y se ha convertido en un momento importante para inducir a la reflexión y avan-

zar propuestas a medio plazo en torno a tres tipos de problemas fundamentales y vinculados entre sí:

- Problemas de carácter ecológico, fundamentalmente derivados del despilfarro energético y de la contaminación acústica y atmosférica, pero también, a medio plazo, del impacto que los distintos trazados y modalidades del transporte pueden tener en el medio natural.
- Problemas de carácter social, fundamentalmente derivados de la accesibilidad urbana, con especial incidencia en personas con discapacidad motórica, ancianos y menores, pero también problemas de uso del tiempo, y de equilibrio interterritorial en dotaciones e infraestructuras de carácter marcadamente social, así como de preservación del patrimonio histórico.
- Problemas de carácter laboral, entre los que indudablemente destaca la siniestralidad laboral vinculada a accidentes de tráfico, pero también el alargamiento de la propia jornada laboral a consecuencia del incremento de los tiempos de desplazamiento.

Evidentemente, estos problemas exceden con mucho del tópico de “colapso circulatorio” y no son ajenos a factores como el precio del suelo, la organización del trabajo, la estructura del mercado de trabajo, la terciarización de la economía, todo ello unido a nuevas pautas culturales, fundamentalmente de ocio y de consumo pero también los que subrayan la necesidad de seguridad y calidad urbana para los peatones, en especial para los que tienen mayores problemas de movilidad. Tal ha sido el planteamiento integral defendido y paulatinamente consolidado por nuestra organización en este periodo que ahora se cierra.



El medio natural ha merecido una atención creciente por parte de Comisiones Obreras de Madrid. En este sentido hemos propuesto la creación



de un Centro de Interpretación Monográfico sobre el Lobo en el marco del que esperamos sea un futuro gran espacio natural protegido: el Parque Nacional de la Sierra del Guadarrama. Un proyecto inédito en España que tendría la ventaja de aunar creación de empleo con la conservación de la biodiversidad y que representa un ejemplo de cómo en Comisiones Obreras de Madrid entendemos que han de ser abordados los desafíos de un desarrollo rural compatible con la protección y conservación de nuestro todavía rico patrimonio natural.

EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Bajo este epígrafe consideraremos todas aquellas líneas de actividad sindical que en las ponencias aprobadas por el 7º Congreso incidían en la mejora de la realidad del empleo y las Relaciones Laborales en nuestra Comunidad, así como en las distintas estrategias y medidas organizativas precisas para alcanzar una mayor eficacia sindical en estas materias. Las distintas líneas de actividad se articulan como sigue:

Mercado de Trabajo y Calidad del empleo

- ✓ Reclamar una auténtica política de creación de empleo, más allá de las subvenciones generalistas
- ✓ SPRE
- ✓ Exigir un plan Regional de la Formación Profesional
- ✓ Creación de nuevos empleos públicos vinculados a nuevas necesidades sociales
- ✓ Fomentar el diálogo social como instrumento por excelencia para llegar a acuerdos en materia de Empleo y Relaciones laborales
- ✓ Potenciar el Consejo de RRLL
- ✓ Impulsar el Instituto Laboral

- ✓ Organizar de manera más global nuestro trabajo ante la Inspección de trabajo
- ✓ Potenciar la utilización de la Ley de Control Sindical de los Contratos

El 7º Congreso Regional apostaba por una mejora significativa en el empleo madrileño y su calidad. Partíamos de unas tasas de paro insostenibles, superiores al 11%, que se han visto significativamente rebajadas en este periodo, en el que, si bien se ha producido creación neta de empleo, ésta se ha mostrado aún insuficiente para absorber las aspiraciones de la población madrileña a trabajar.

Creación y destrucción de empleo

	2000	2001	2002	2003	TOTAL
Puestos creados nuevos centros	156.073	151.057	146.717	106.717	560.150
Despidos ¹	62.935	77.228	80.875	35.445	256.883
Saldo neto	93.138	73.829	65.428	71.272	303.267

Fuente: Banco de datos de coyuntura de la Comunidad de Madrid.

Actividad, ocupación y paro

	T. Actividad	T. Ocupación	T. Paro
2000	56,9	50,4	11,3
2001	56,3	52,4	7,1
2002	56,3	52,4	6,9
2003	57,0	53	7,0

Fuente: EPA, IV trimestre de cada año.

¹ Incluye los procedentes de expedientes de regulación de empleo, de mediación, arbitraje y conciliación terminadas en despido, y asuntos judiciales sociales resueltos en despidos.



Una vez la Comunidad de Madrid asumió las últimas competencias en materia de políticas activas de empleo a través del RD 30/2000 de 14 de enero, este mandato congresual se inscribía de lleno en la negociación de los instrumentos necesarios para intervenir en las políticas activas de empleo y, por lo tanto, incidir en el incremento de la cantidad y la calidad del empleo en nuestra Comunidad.

Tras un intenso periodo de negociación, en el seno del Consejo de Madrid para el Empleo, el Desarrollo y la Formación, se llegó a un acuerdo suscrito por el gobierno de la Comunidad, CEIM, UGT y CC.OO. acerca de la naturaleza, funciones, estructura y actuaciones del Servicio Público Regional de Empleo. Finalmente, el 3 de julio de 2001 la Asamblea de Madrid aprueba por unanimidad la Ley 5/2001 por la que se crea el SPRE como organismo autónomo, de carácter administrativo, que supone la fusión de distintos organismos y agencias integrando además ocho centros de formación propios y 40 oficinas de empleo.



No obstante, en 2002 realizamos unas jornadas destinadas a debatir acerca de las tendencias del mercado de trabajo madrileño y los modelos de intermediación laboral, a fin de dotarnos de criterios

más eficaces y ajustados para incidir en el empleo en la Comunidad de Madrid. En el mismo sentido, la Escuela de Verano en su edición de 2002 se destinó al análisis de las Relaciones Laborales en la Comunidad de Madrid, el futuro del empleo y la evolución de las propias relaciones laborales, en un nuevo intento de abordar la problemática específica del empleo madrileño.

La Formación Profesional, ya sea reglada, ocupacional o continua, los recursos destinados a la cualificación de los trabajadores, su vinculación a las políticas de empleo estable y la calidad de los instrumentos de forma-

ción han requerido una atención permanente y un esfuerzo colectivo de todas las organizaciones de CC.OO. de Madrid.

En este periodo en el ámbito autonómico se ha creado el Consejo de Formación Profesional, incorporándonos igualmente a la Comisión Permanente del mismo. Hemos garantizado, por tanto, nuestra participación en un espacio institucional con la exigencia de promover la integración real y efectiva de los tres subsistemas de formación (reglada, ocupacional, continua). En este marco hemos participado en la elaboración del Plan Regional de la Formación Profesional, aún pendiente de aprobación, desde la firme convicción de que una herramienta de estas características se hace imprescindible para combatir el desempleo, fundamentalmente entre colectivos poco cualificados o de aquellos que requieren de un reciclaje formativo para adecuarse a la actual configuración del mercado de trabajo madrileño. Esta orientación institucional ha tenido su correlato en la potenciación de nuestra participación en la gestión de políticas de formación, reforzando los ámbitos de colaboración con las Administraciones competentes, especialmente con el Servicio Regional de Empleo.

La atención integral a los trabajadores en situación de desempleo se ha visto notablemente incrementada a lo largo de estos años.

La creación del Centro de Formación y Empleo “Abogados de Atocha” supuso el inicio de una intensa actividad no sólo en tareas formativas, sino además de orientación e intermediación laboral y de un importante trabajo de prospectiva desarrollado por el Observatorio de Formación y Empleo de Comisiones Obreras de Madrid. De esta forma, vamos consolidando procesos de inserción integrales, desde una perspectiva individualizada del desempleo pero también vinculada a las necesidades y exigencias reales del mercado de trabajo. Este planteamiento se ha visto impulsado por la aprobación del Decreto regulador de los Centros Integrados de Empleo y Formación que desde esa filosofía pretende dar cobertura específica y preferente a la colaboración de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas activas de empleo y formación en la región de Madrid.



El Observatorio de Formación y Empleo debe ser cada vez más una herramienta estratégica para el sindicato, al mejorar a través de su intervención las expectativas y necesidades de los trabajadores y establecer con su análisis una línea de acción con una inequívoca orientación de servicio a los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, la finalidad fundamental del Observatorio es producir, crear conocimiento, facilitar servicios, pero estar al servicio de una estrategia sindical, y en la medida en que sea así, facilitar el diálogo social, mejorar la articulación formación-empleo y desarrollar metodologías eficaces de inserción laboral. Todo ello, si bien que de manera incipiente, forma parte del balance que, en materia de empleo traemos hoy aquí.

Mencionaremos someramente, por considerar que su evaluación es más adecuada en el marco de las iniciativas vinculadas al desarrollo regional, las iniciativas en materia de Nuevos Yacimientos de Empleo y los proyectos desarrollados por Comisiones Obreras de Madrid vinculados a la iniciativa comunitaria EQUAL, así como los distintos acuerdos suscritos con Ayuntamientos madrileños y con la Federación Madrileña de Municipios todos ellos orientados a la creación y calidad del empleo en Madrid.

Asimismo, hemos desarrollado una intensa actividad ante la Inspección de Trabajo, en el Instituto Laboral, y promovido la modificación del Consejo de Relaciones Laborales. En los dos últimos casos, hemos llegado a acuerdos que convierten el Instituto Laboral en una valiosa herramienta sindical, en la medida en que facilita la solución extrajudicial de conflictos, en un claro avance en la autonomía de las partes para regular las relaciones laborales.

Hemos realizado un notable esfuerzo a favor de la estabilidad en el empleo; sin embargo, cuando cerramos este balance, si bien el peso de la temporalidad en Madrid se mantiene de diez puntos porcentuales



por debajo de la media nacional, el volumen de contratación temporal ha aumentado en los dos últimos años y nos encontramos aún lejos de la media europea de temporalidad.

Evolución de la contratación

	Contrataciones indefinidas		Contrataciones temporales	
	C. Madrid	Nacional	C. Madrid	Nacional
2000	14,1	8,7	85,9	91,3
2001	14,5	9,2	85,5	90,8
2002	13,9	9,0	86,1	91,0
2003	13,6	8,6	86,4	91,4

Fuente: Página web del INEM y elaboración propia.

La explicación de esta patente involución hay que buscarla en el cierre de empresas y el incremento de Expedientes de Regulación de Empleo, con la consiguiente extinción de contratos indefinidos que conlleva y que está determinando un tipo de empleo más precario, puesto que, a juzgar por los datos, las empresas están destruyendo puestos de trabajo estables que son sustituidos por puestos de trabajo de carácter eventual.

El Acuerdo Marco para apoyar la Calidad y Estabilidad del Empleo, suscrito por el Gobierno de la Comunidad, CC.OO. y UGT ha sido plenamente avalado por las instancias jurídicas de la UE que han desestimado la demanda interpuesta por la patronal de la construcción, lo cual marca un precedente muy importante para el sindicalismo europeo.

En definitiva, el necesario impulso para la creación neta de empleo estable depende de muchos factores, entre los que se encuentran, significativamente, todos aquellos que dependen del modelo de crecimiento regional, de las inversiones públicas en materia de infraestructuras para la produc-



ción y distribución de bienes y servicios, de las inversiones privadas en materia de modernización y adquisición de bienes y equipos y, en última instancia, del contexto económico y de la estabilidad política que atraiga inversiones productivas a nuestra región.

Acción Sindical

- ✓ Desarrollar una acción sindical que responda a la nueva división social del trabajo y a la emergencia de nuevos colectivos

Modalidades más precarias

- ✓ Exigir la creación de un registro obligatorio de empresas subcontratadas
- ✓ Fortalecer nuestra actividad sindical hacia trabajadores subcontratados
- ✓ Impulsar modificaciones legislativas y legislaciones específicas para la regulación de la subcontratación
- ✓ Exigir cambios normativos relativos a los trabajadores autónomos
- ✓ Investigar la posibilidad de que los autónomos acudan a la solución extrajudicial de conflictos

Colectivos más vulnerables

- ✓ Promover la integración laboral de las personas con discapacidad
- ✓ Evitar y denunciar todas las formas de discriminación laboral hacia las mujeres
- ✓ Reforzar la acción sindical internacional, justificada en el efecto sede patente en la Comunidad de Madrid
- ✓ Integrar la mejora de las condiciones de trabajo y salud en la Acción Sindical y la Negociación Colectiva, relegando a un segundo plano el planteamiento asistencial

El 7º Congreso Regional apostaba por una Acción Sindical fuertemente articulada, coordinada pero, a la vez, y como garantía de proximidad del sindicato con los trabajadores y trabajadoras madrileños, con un alto grado de diversificación que pusiera de manifiesto la sensibilidad del sindicato frente a las problemáticas de colectivos específicos junto con su inequívoca voluntad de articular estas problemáticas en un planteamiento colectivo. Así y no de otra manera debe entenderse la solidaridad en el seno de la clase trabajadora.

La convergencia de nuevos modos de organización del trabajo y de la producción, junto con las nuevas realidades sociales y demográficas, hacen que problemas generales como la precariedad, la siniestralidad laboral, el trabajo sin relación laboral, el subempleo..., por sólo citar algunos ejemplos, se centren y adquieran una mayor virulencia sobre colectivos específicos que se muestran más vulnerables.

Este criterio de articulación entre lo general y lo específico es el que ha guiado la Acción Sindical de Comisiones Obreras de Madrid en el periodo que ahora concluye.

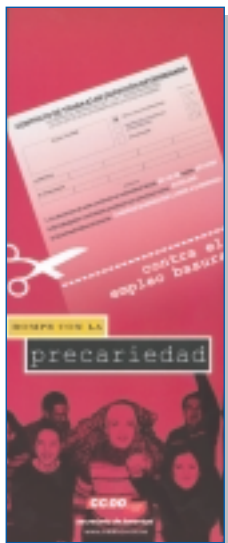
Así, las premisas básicas de “Empleo estable, seguro, con derechos y cohesión social” se han venido materializando en las siguientes campañas generales:



“Déjate oír. Demasiadas enfermedades profesionales, demasiados accidentes laborales”, campaña de asesoramiento en salud laboral. Esta campaña supuso, de alguna manera, un punto de inflexión en el trata-

miento de la prevención de riesgos laborales que culminaría con la firma del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, pionero en el Estado español y que, sin duda, ha supuesto uno de los mayores logros sindicales del periodo que ahora concluye y que posteriormente analizaremos.





“Rompe con la precariedad”, campaña fundamentalmente centrada en la población joven, pero cuyo objetivo es la limitación en el uso de contratos temporales, evitar los abusos en el encadenamiento de contratos temporales y la actividad de ETTs y empresas de servicios en las empresas, y acabar con la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras a través de las contratas y subcontratas. Esta campaña encontró sus puntos álgidos en la ILP promovida por la Federación de Construcción y Madera apoyada sin ambages por la Unión de Madrid, y en la huelga general de la construcción que, asimismo, contó con el inequívoco apoyo de nuestra organización. La ILP incorporaba propuestas vinculadas a gran parte de los compromisos adquiridos por la Unión de Madrid

en materia de subcontratación. No obstante, este aspecto, el de la subcontratación, también ha sido abordado desde la vertiente de la salud laboral a través de diversos estudios y campañas.

“Mediación laboral intercultural”, campaña dirigida a evitar la discriminación laboral y fomentar la igualdad de trato en el empleo de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Esta campaña supuso, entre otras cosas, la consolidación de una tarea que vienen realizando los distintos CITEs de la Unión de Madrid, pero también un toque de atención, un proceso de sensibilización entre empleadores y empleados, entre la propia población laboral inmigrante, para comprender los mecanismos de discriminación de que, en el entorno laboral, es objeto este colectivo.



“Defiende lo público”, campaña dirigida a la defensa de la calidad de los servicios públicos y a combatir su privatización. En realidad, más que

de una campaña general, en el caso de la defensa de lo público se trata de una campaña sostenida en el tiempo que cuenta con distintas y diversas visualizaciones. No de otro modo cabe entender las prioridades sindicales que anualmente se elaboran de cara a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, la denuncia anual de las deficiencias de escolarización en el inicio de curso, las reivindicaciones de distintos servicios públicos, desde plazas geriátricas a centros de salud, a transporte público, a vivienda pública. Una línea de acción sindical que siempre tiene presente e incorpora la calidad y cantidad del propio empleo público como condición necesaria de la calidad y cantidad de los servicios, y así se puso también de manifiesto con el apoyo decidido de Madrid a la ILP promovida por el Área Pública.



“Por una sanidad pública de calidad en Madrid. No a la sanidad que nos ordenen”, campaña en favor de unas transferencias sanitarias en la Comunidad de Madrid que dieran respuesta a las necesidades sociosanitarias de nuestra Comunidad. Esta campaña vino a culminar un muy intenso trabajo en torno a las transferencias sanitarias en nuestra Comunidad, en que la coordinación entre la Unión de Madrid y la Federación Regional de Sanidad fue, sin duda, ejemplar, pero que, ante la negativa absoluta del gobierno del Partido Popular en Madrid, no se vio materializada en unas transferencias suficientes.

“Por el empleo en la industria y los servicios”, campaña dirigida al mantenimiento y creación de empleo industrial y en el sector servicios en la Comunidad de Madrid, que ha contado con numerosas movilizaciones es-



pecíficas, como han sido los casos de Poliseda en el Corredor del Henares, Piaggio en Arganda, Robert Bosch de Aranjuez, Sanmina y Flextronics en la Comarca Sur, Quiero TV o Avanzit en la Comarca Oeste. La defensa del tejido productivo frente a los fenómenos de deslocalización industrial ha sido una constante en la actividad de CC.OO. de Madrid de todas sus Federaciones Regionales y Uniones Comarcales.



Sería interminable la relación de conflictos vinculados a la negociación colectiva o a la amenaza de pérdida de empleo en las empresas de la Región en los que ha intervenido CC.OO. de Madrid en apoyo siempre de la Acción Sindical de nuestras Federaciones Regionales, tanto en la movilización como en la negociación. Tal vez la más importante, por su duración en el tiempo, por sus repercusiones sociales y por el apoyo generalizado de todas nuestras Federaciones Regionales, Uniones Comarcales y Secciones Sindicales haya sido la Acampada de los trabajadores de SINTEL en el Paseo de la Castellana. Todas las CC.OO. de Madrid desplegamos un esfuerzo al que fuimos convocados por la Confederación y la Federación Estatal del Metal y que permitió alcanzar tras una larga y dura movilización un acuerdo considerado satisfactorio por todas las partes.

El desarrollo posterior de dicho Acuerdo, sin embargo, se ha traducido en una situación de discrepancia entre la Federación Estatal Minerometalúrgica y la Asociación de Trabajadores de SINTEL emanada de aquel acuerdo, que produjo una dolorosa decisión del Consejo Confederal. La injustificable agresión sufrida por el Secretario General de la Confederación al final de la Manifestación del 1º de Mayo y la imposibilidad de garantizar una solución de empleo para la mayoría de los trabajadores de SINTEL deben mover permanentemente a la reflexión y la sensatez a las CC.OO. para

evitar que los conflictos que encabezamos puedan enquistarse en alguna fase del proceso conduciendo a la impotencia y el dolor.

CC.OO. de Madrid ha desempeñado un importante papel organizativo y de apoyo a las movilizaciones de trabajadores de toda España que se han desarrollado en Madrid, atendiendo las demandas de Federaciones Estatales de Uniones Regionales o Confederaciones de Nacionalidad, o de la propia Confederación. Las movilizaciones de ámbito nacional como la del 5 de Octubre, tras la Huelga General del 20-J contra la LOCE, por la ILP de la Construcción, la del Prestige el 23-F, o la reciente de IZAR, han sido retos que CC.OO. de Madrid ha asumido y llevado adelante en cooperación con nuestras organizaciones estatales de ámbito federal, territorial o confederal.

En el ámbito regional cabe citar la Campaña de Comercio encaminada a la defensa del pequeño comercio y en contra de la Ley de Ampliación de Horarios Comerciales. Se organizó en apoyo a SICOHT, con movilizaciones, entrevistas con los grupos de la Asamblea para acercar nuestras propuestas, participando en la negociación con la Consejería, con el resultado positivo de la Firma del Acuerdo de Comercio y el seguimiento y desarrollo del mismo.

Campaña contra las contrarreformas educativas del PP, la LOCE y la LOU, en coordinación con la Federación de Enseñanza, con actos en cada Unión Comarcal, concentraciones, edición de carteles y dípticos y difusión de la misma de forma transversal en los diferentes estamentos del sindicato. Se realizaron numerosos actos divulgativos. Igualmente campañas en defensa de la enseñanza pública.

Campaña Institucional dirigida contra la prolongación de jornada en la Banca. Se ejecutó en colaboración con COMFIA, en apoyo al conflicto de ampliación de la jornada laboral en el sector. Se difundió a los partidos y grupos de la Asamblea.

Campaña de Pensiones. La difusión de nuestras propuestas con relación a la nueva normativa, condujo a la publicación de un documento sobre pen-



siones que recogía el acuerdo sobre pensiones de 2001 y la legislación vigente, con supuestos prácticos y nuestras propuestas. En colaboración con la Federación de Pensionistas se planificó una campaña de difusión con asambleas en Centros de Trabajo, Hogares del Pensionista y Uniones Comarcales. Con carácter anual se han seguido realizando campañas explicativas de los desarrollos de acuerdo. Igualmente se impulsaron y promovieron debates y estudios sobre las pensiones, su incidencia y su evolución, publicándose diferentes documentos y libros en colaboración con la FSE.

Conflicto de las Colaboradoras Médicas: Ante el problema suscitado por el anuncio de las Empresas que vienen colaborando con la Seguridad Social en la asistencia sanitaria de sus empleados a través del modelo de Entidad Colaboradora de abandonar tal sistema, se coordinó un grupo de trabajo de las diferentes Federaciones afectadas, para afrontar este conflicto de los trabajadores afectados que veían vulnerados sus convenios y evitar la avalancha de más de 200.000 usuarios a la Sanidad Pública, ya con insuficientes recursos humanos y materiales. CC.OO., apoyando la Sanidad Pública y siendo respetuosa con los mandatos congresuales en esta materia, realizó esta campaña junto a UGT en la búsqueda de una salida al problema planteado que posibilite la continuidad de las Entidades Colaboradoras existentes, siempre dentro de un marco jurídico que mantenga el carácter público de las mismas, extremando y potenciando el control de los poderes públicos y de los sindicatos.

Se ha coordinado el trabajo al respecto de las federaciones afectadas que han llevado a cabo movilizaciones, entablado negociaciones con la Consejería de Sanidad, para una salida al conflicto que garantice la participación sindical y la transparencia en el proceso.

A estas campañas generales hay que añadir, de manera muy significativa, la puesta en marcha, a iniciativa del Departamento de Juventud, del espacio sindical **“Sindicato Joven”** como un espacio de referencia de campañas específicas, patente, entre otras cosas, en el tratamiento específico en la web de Madrid; trabajos de investigación en colaboración con la Federa-

ción Regional de Enseñanza y la Fundación Sindical de Estudios, que aportan elementos acerca de la percepción de los y las jóvenes maderileños acerca del empleo y de las condiciones de trabajo, imprescindibles para la articulación de una acción sindical que incorpore al colectivo joven y le sirva de referencia; foro de debate y reflexión, materializado en las distintas ediciones de la Escuela de Jóvenes Sindicalistas que se concibe no tanto como un ámbito de instrucción y formación de jóvenes cuadros sindicales, sino también, y fundamentalmente, como un ámbito de organización de este importante colectivo.



Asimismo, es preciso subrayar la creciente consolidación y amplitud de las campañas del 8 de Marzo, que, en todas sus ediciones han estado sostenidas por un trabajo constante realizado a lo largo de todo el año. Campañas que han aportado a todo nuestro activo sindical, a toda nuestra afiliación, elementos de juicio suficientes para desarrollar una acción sindical comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde las más diversas vertientes: desde la lucha contra la violencia de género a la globalización. Desde la lucha contra la discriminación salarial hasta las estrategias de búsqueda de empleo e inserción laboral de las mujeres. Desde la interposición de demandas para garantizar el efectivo disfrute de derechos laborales plenos compatibles con la maternidad, como la que recientemente ha culminado con una sentencia que sienta jurisprudencia en ámbito internacional, hasta el fomento de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.



Del mismo modo, es especialmente reseñable la acción sindical desarrollada hacia el **colectivo de los trabajadores autónomos**, en estrecha colaboración con las Federaciones que cuentan con mayor implantación de éstos, como FCT y Agroalimentaria. Esta acción sindical se ha centrado, fundamentalmente, en constituírnos como referente de sus reivindicaciones en materia de asimilación de derechos a los de los trabajadores asalariados, entendiendo que, en gran número de ocasiones, los trabajadores autónomos no son sino el eslabón más débil de los procesos de subcontratación y externalización, y que, por consiguiente, abordar sindicalmente la problemática de los trabajadores autónomos es, a la vez, una forma de combatir nuevos (y no tan nuevos) fenómenos de precarización en la regulación de las relaciones laborales.



La problemática específica de los trabajadores autónomos ha requerido la creación de un servicio que ha permitido poner a disposición de estos trabajadores un instrumento para su asesoramiento permanente.



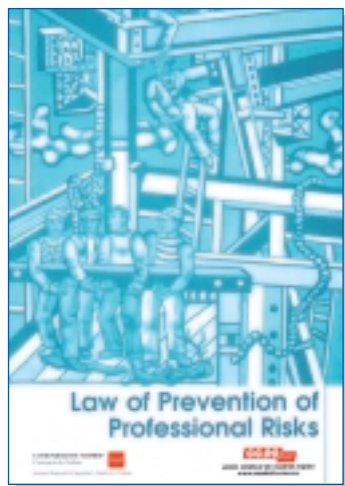
La integración laboral de las personas con discapacidad ha supuesto la potenciación de una línea de acción sindical orientada a hacer efectiva la incorporación del trabajador con discapacidad al entorno laboral ordinario en condiciones de plena equiparación con trabajadores sin discapacidad; una línea que se intensifica más, si cabe, debido al hecho de que se haya celebrado en este periodo el año europeo de las personas con discapacidad. Una línea que se complementa necesariamente con la actividad en políticas sociales, pero que tiene en la acción sindical una herra-

tividad en políticas sociales, pero que tiene en la acción sindical una herra-

mienta imprescindible, toda vez que la plena integración social de este colectivo es inseparable de la necesidad de hacer efectivo el derecho al empleo en las mismas condiciones económicas, laborales y sociales que el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Pero, probablemente, si algún contenido de la Acción Sindical en este periodo ha sido objeto de un tratamiento singular, éste ha sido la **Salud Laboral**. Un tratamiento que no cabe restringir exclusivamente a la firma del Plan Director. Más bien cabe considerar éste como la culminación de un trabajo sindical que la Unión de Madrid, en coherencia con los documentos aprobados en el 7º Congreso Confederal, primero, y de la propia Unión de Madrid después, y que hacían de la Salud Laboral una prioridad sindical, impulsó con fuerza desde el primer día, abriendo multitud de ejes de trabajo y promoviendo numerosas iniciativas que, dentro y fuera de las empresas, a través de investigaciones, jornadas de reflexión, publicaciones, visitas a empresas, personaciones jurídicas, asesoramiento técnico, denuncias públicas a través de los medios de comunicación, acuerdos con la Fiscalía y la Inspección de Trabajo e iniciativas institucionales, configurando una auténtica red de acción sindical en esta materia que ha hecho que la siniestralidad laboral madrileña, en especial, y la salud laboral en general, experimentaran una sensible mejora.

No obstante, sí es cierto que el Plan Director de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid ha supuesto un importante punto de inflexión en el tratamiento de la salud laboral. En primer lugar por el hecho de estar suscrito por el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los agentes sociales, lo que le ha prestado la solvencia que nace de todo acuerdo o compromiso en-



tre partes. En segundo lugar, por cuanto supone abordar todas aquellas tareas que suponen un elemento de choque de los factores determinantes de la siniestralidad laboral y de las enfermedades relacionadas con el trabajo. En tercer lugar, en la medida en que el tratamiento que de dichos factores hace el Plan Director es un planteamiento integral e integrado, puesto que supone el desarrollo de acciones de formación, información, sensibilización, divulgación y estudio e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo y de prevención de riesgos laborales.

Debemos valorar positivamente también, en lo que respecta al Plan Director, el importante elemento operativo que supone la incorporación de 21 técnicos a nuestras distintas organizaciones federales y territoriales que han supuesto un referente permanente tanto para delegados y delegadas como para el conjunto de los trabajadores en el ámbito de Madrid. Del mismo modo, las visitas a obras vinculadas al control del cumplimiento de la legislación en materia de prevención en las propias empresas, vigilancia que ha contado con la labor conjunta de administración, patronal y sindicatos, es un elemento de valor objetivo, pero también añadido, al propio Plan Director.

Su ejecución, así como el resto de actuaciones llevadas a cabo en materia de salud laboral, están generando cambios sustanciales entre nuestros delegados y comités de empresa, elevando la defensa de la salud laboral de los trabajadores a un objetivo de primer nivel en la Negociación Colectiva, erradicando viejos hábitos como el de cambiar salud por dinero, abriendo camino al tratamiento de los nuevos riesgos para la salud, como en el caso de las enfermedades psicosociales, en las que la Unión de Madrid ha sido pionera; abordando sistemáticamente los viejos riesgos, como fue el caso de la campaña sobre el amianto; negociando cláusulas de mejoras organizativas, productivas y de jornada, teniendo en cuenta la salud de los trabajadores.

Si éstos han sido los contenidos generales de la Acción Sindical en Comisiones Obreras de Madrid durante el 7º Congreso, no queremos obviar

el esfuerzo realizado desde un punto de vista formal. Así, además de las tradicionales asambleas y concentraciones de delegadas y delegados con ocasión del 1º de Mayo, el 28 de Abril, el 25 de Noviembre y el 8 de Marzo, el activo sindical de Madrid ha sido convocado en numerosas ocasiones, bien con motivo de asuntos de interés general, como el acuerdo para la Mejora y Desarrollo de la Protección Social, el análisis de la Huelga General del 20-J, o la convocatoria de las elecciones municipales y autonómicas, bien con motivo de



difundir, analizar o reflexionar en torno a cuestiones específicas en las distintas jornadas organizadas que suman un total de 64 en este periodo que se cierra, a lo que hay que añadir la organización de las cuatro ediciones correspondientes de la Escuela de Verano. Ambas convocatorias, jornadas y escuela, no tienen otro sentido que el de favorecer la tarea sindical de nuestros cuadros, de elaborar conjuntamente criterios y argumentos que hagan que el sindicato aumente su presencia en empresas y centros de trabajo, no sólo cuantitativa sino también cualitativamente. Como también es ése el sentido de la política de Información y Comunicación de Comisiones Obreras de Madrid que, no sólo a través de Madrid Sindical, sino fundamentalmente a través de la edición de los Cuadernos Sindicales, concebidos como una herramienta que pretende ser eficaz en la difusión de los planteamientos del sindicato en los más diversos temas.

Tampoco podemos obviar la aportación de Comisiones Obreras de Madrid a movilizaciones de carácter general, bien confederales, bien promovidas por la Confederación Europea de Sindicatos. Aportaciones que, sin menosprecio de las realizadas por otras organizaciones, sí consideramos muy importantes tanto en la convocatoria de la Huelga General del 20 de Junio como en la movilización del 5 de Octubre, o en la concentra-





ción de delegadas y delegados de prevención de todo el Estado que tuvo lugar en Madrid.

La Huelga General del 20-J revistió una dureza especial en Madrid a causa del intento del Gobierno del PP de utilizar Madrid como escaparate para el fracaso de la Huelga General.

Aún tenemos que padecer la incomprensible decisión judicial de hacer comparecer ante el juzgado a los siete compañeros detenidos en Leganés con motivo de la huelga. También en las euromanifestaciones de Oporto, Niza y Barcelona, en las que se dirimían,

de nuevo, empleo y cohesión social, Madrid, como no podía ser de otro modo, realizó un esfuerzo considerable para contribuir a su éxito.

Igualmente de ámbito confederal fueron las movilizaciones en torno al Prestige, el Plan Hidrológico Nacional o la Guerra de Iraq, sobre las que reflexionaremos más adelante.



Negociación Colectiva

- ✓ Articular el conjunto de la Negociación Colectiva y contribuir a la elaboración de criterios para su mejora y ampliación
- ✓ Incorporar nuevos contenidos de carácter fundamentalmente cualitativo y en materia de organización del trabajo, así como nuevas estrategias a la Negociación Colectiva

- ✓ Reforzar la causalidad en la contratación a través de la Negociación Colectiva
- ✓ Jornada de 35 horas efectiva con el objetivo de la creación de empleo
- ✓ Mejora de la RRLL en las Administraciones públicas
- ✓ Impulsar políticas específicas de jóvenes en la N C
- ✓ Mejora general del poder adquisitivo

Al hacer balance en Comisiones Obreras de Madrid de la Negociación Colectiva² en el periodo del 7º Congreso que ahora analizamos, la primera reflexión que hemos de hacer es relativa a la paulatina consolidación de un ámbito autonómico de negociación. En efecto, en estos cuatro años, el peso de los convenios de ámbito comunitario, así como de los trabajadores y trabajadoras afectados por este tipo de convenios se ha mantenido en torno al 50%, experimentando un ligero ascenso a partir de la mitad del periodo congresual que sitúa los convenios de ámbito autonómico en el 50,8% del total de convenios firmados en nuestra Comunidad, que afectan al 59,3% de trabajadores.

Este tipo de convenios es mucho más numeroso en el caso de convenios de empresa que en el caso de convenios de sector, lo que pone de manifiesto la importancia que, también en materia de Negociación Colectiva, desempeñan las estructuras territoriales en la regulación de las condiciones de trabajo de aquellos colectivos que, bien por ausencia de Convenio Estatal de ámbito sectorial, bien por el cierre articulado de convenios sectoriales estatales, encuentran en el ámbito autonómico las condiciones más favorables para el establecimiento de dicha regulación.

² La Fuente para todos en este apartado son los informes sobre Negociación Colectiva que anualmente elabora el Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid y la elaboración propia. En el caso del año 2002, incluye los Convenios firmados hasta el 30 de junio de 2003



Convenios según ámbito de aplicación

	2000		2001		2002	
	% Conv	% Trabj.	% Conv	% Trabj.	% Conv	% Trabj.
Totales	100	100	100	100	100	100
Comunitarios	50,0	56,25	49,1	55,6	50,8	59,3
Supracomunitarios	50,0	43,79	50,9	44,4	49,2	40,7

La presencia y participación de Comisiones Obreras en las mesas de negociación ha sido más que significativa, por lo que podemos considerar que los avances conseguidos no nos son en absoluto ajenos.

Composición de las mesas de negociación

	2000		2001		2002	
	Comp.	%	Comp.	%	Comp.	%
	mesa	trabajadores	mesa	trabajadores	mesa	trabajadores
CC.OO.	41,6	98,1	40,2	95,0	40,6	93,9
UGT	35,8	97,6	36,6	97,2	35,9	97,5

En lo que afecta a los contenidos de la Negociación Colectiva en el ámbito madrileño, es importante analizar el grado de cumplimiento de uno de los compromisos adquiridos en el 7º Congreso relativo al mantenimiento del poder adquisitivo, máxime en un periodo en que la moderación salarial ha constituido uno de los argumentos centrales de la Negociación Colectiva y en el que los deslizamientos entre el IPC previsto y el IPC real han sido constantes y han jugado en contra de los incrementos salariales. En este contexto, la pérdida de poder adquisitivo ha supuesto algo más de un punto, a pesar de que se han acordado cláusulas de garantía salarial en más del 60% de los convenios firmados

Incremento salarial pactado y poder adquisitivo

	2000	2001	2002
Salarial pactado	3,14	3,14	3,07
Poder adquisitivo	-0,86	0,44	-0,99

Otro de los retos que abordábamos en este periodo era el de avanzar hacia la jornada de 35 horas efectiva con el objetivo de la creación de empleo. Este aspecto es difícil de evaluar, toda vez que la creación de empleo neta no aparece recogida en los Convenios, pero sí podemos aproximarnos de manera indirecta a los resultados, en la medida en que la jornada pactada ha disminuido y la presencia de cláusulas de empleo en los convenios es más que significativa, concretándose en la conversión de empleo temporal en fijo, mantenimiento del empleo o creación de empleo por jubilación.

Jornada media anual pactada y cláusulas de empleo

	2000	2001	2002
Jornada	1753	1752	1745
Cl. Empleo	70%	47,7%	54,9%

Sin embargo, los esfuerzos de la Unión de Madrid en materia de Negociación Colectiva se han centrado, fundamentalmente, en avanzar y profundizar en los contenidos cualitativos de los convenios. Un esfuerzo materializado en la elaboración de criterios, en la reflexión y el análisis crítico de los contenidos de los convenios madrileños, así como en la difusión de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva; en definitiva, un trabajo eminentemente cualitativo y de apoyo a nuestras Federaciones Regionales, que son las estructuras competentes en esta materia.

Así, si al iniciar el año 2001 realizábamos unas importantes jornadas sobre “la Negociación Colectiva, diagnóstico y orientaciones”, la Escuela de



Verano del mismo año abordó de manera monográfica ese mismo tema, con la intención de hacer un primer balance y, fundamentalmente, de difundir entre nuestros delegados y delegadas y cuadros sindicales buenas prácticas de carácter cualitativo en materia convencional. Las reflexiones de la Escuela, además de ser recogidas en Madrid Sindical, fueron objeto de un tratamiento más extenso en forma de Cuaderno Sindical editado en agosto de ese mismo año.

La firma de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva vinieron, de alguna manera, a relativizar la iniciativa de la Unión de Madrid en la elaboración de criterios, que asumió como tarea propia la difusión de los propios acuerdos a través de la realización de una jornada en febrero de 2002 en la que los máximos responsables confederales en la materia transmitieron a los delegados y delegadas madrileños los contenidos del acuerdo. En el acuerdo posterior, así como, en el análisis del firmado en 2002 y la repercusión en la Negociación Colectiva de Madrid nos llevó a mantener una posición crítica con respecto a su firma.

Cláusulas especiales³

	2000	2001	2002
Salud Laboral	57,4	59,4	57,9
Prestaciones Sociales	62,8	60,3	65,6
Act. Sindical	84,7	81,6	98,3
Jubilación	67,8	52,7	48,9
Formación Profesional	61,0	59,5	58,2
Empleo	70,0	47,7	54,9
Horas extra	46,4	45,2	45,1
Garantía Salarial	63,8	70,4	63,6

³ En porcentaje de trabajadores afectados.

Pero Comisiones Obreras de Madrid también ha sido crítica en relación con los contenidos de los convenios que afectan a los asalariados madrileños: llevando a cabo un muy riguroso estudio sobre 115 convenios de empresa y sector, cuyo ámbito de aplicación es el de la Comunidad de Madrid, en el que, partiendo del criterio básico de género, se analizaban contenidos relativos a las condiciones generales de trabajo, la igualdad de oportunidades y la acción positiva, el uso del lenguaje, la conciliación y las responsabilidades familiares, y el acoso sexual y moral (mobbing), además de recoger buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades presentes en los citados convenios. Nuevamente, este estudio ha sido objeto de edición y difusión máxima en nuestra organización.

Por ende Madrid Sindical, así como el espacio web de Comisiones Obreras de Madrid han hecho un seguimiento puntual y preciso de los convenios firmados y de sus aspectos más relevantes o novedosos, al tiempo que han servido para denunciar públicamente los impedimentos, trabas o demoras que han sufrido algunos procesos negociadores en nuestra Comunidad.

POLÍTICAS SOCIALES

Bajo este epígrafe consideraremos todas aquellas líneas de actividad sindical que, en las ponencias aprobadas por el 7º Congreso, se orientan a consolidar y desarrollar los factores esenciales del Estado del Bienestar, corregir y compensar las desigualdades sociales presentes en nuestra Comunidad, así como a atender específicamente las necesidades de los colectivos más desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. En concreto, planteábamos las siguientes líneas de trabajo:



Educación

- ✓ Rebajar el índice de fracaso escolar
- ✓ Superar los problemas de la Comunidad Educativa
- ✓ Compensación educativa
- ✓ Superar las deficiencias de la FP
- ✓ Velar por el cumplimiento de los fines educativos

Iniciábamos el 7º Congreso Regional recién culminado el proceso de transferencias educativas a nuestra región. El reto, por consiguiente, estribaba en aprovechar esas transferencias para mejorar la calidad del sistema educativo en la medida en que consideramos la educación como un elemento básico de compensación social, de lucha contra la pobreza y la exclusión social, y de garantía de igualdad de oportunidades.

Al tiempo, debíamos hacer frente a los problemas que están afectando a la Comunidad Educativa, fruto, fundamentalmente de la ausencia de tratamiento específico en las distintas zonas socioeconómicas de nuestra Comunidad, así como a los problemas de fracaso escolar.

Porcentaje de población entre 18 y 24 años que ha salido del sistema educativo *

Total			Municipio de Madrid			Resto de municipios		
			Centro/ Oeste/	Sur	Norte/ Este	Sur	Norte/ Este	Oeste
Nivel educativo	Cualquier nivel	44,4	27,6	43,2	44,2	56,1	52,9	24,1
	<2º ciclo secundaria	19,7	6,6	20,5	16,6	26,4	30,2	9,9

* Total población 18-24 que no ha realizado estudios en las 4 últimas semanas (y la que no ha alcanzado el nivel de 2º ciclo de secundaria) respecto al total de población de ese grupo de edad.

La firma en este periodo de un acuerdo para la de Calidad del Sistema Educativo debemos considerarlo un logro en la medida de que no sólo ha aportado recursos para los elementos más sensibles del sistema vinculados a la calidad, sino que además ha supuesto el reconocimiento de las necesidades educativas específicas para segmentos específicos también de la población, así como de la necesidad de dotaciones para la formación del profesorado vinculadas a esas necesidades.

No obstante, ese logro se ha visto enturbiado por la agresión que la política educativa del Partido Popular ha supuesto, a nivel estatal, contra una concepción de la Educación con la que básicamente estamos de acuerdo.

Comisiones Obreras de Madrid ha respondido a la llamada Confederal a combatir tanto la reforma de la LOGSE como de la LOU, al tiempo que ha continuado reivindicando medidas de calidad para la enseñanza madrileña. La defensa de los fines de la educación quedó patente en la elaboración de un decálogo para la enseñanza madrileña.



El trabajo sistemático de la Federación Regional de Enseñanza en la detección y denuncia, a principio de cada curso escolar, de las deficiencias en escolarización y dotaciones educativas madrileñas así como la reivindicación de la universalización de la escolarización infantil, y la apertura de los centros educativos a fin de que cumplan con nuevas funciones derivadas de nuevas necesidades sociales, son buena prueba de la preocupación de Comisiones Obreras de Madrid en materia educativa.

Sanidad

- ✓ Liderar un Pacto social para las transferencias sanitarias
- ✓ Elaborar iniciativas y propuestas para la articulación de un servicio madrileño de Salud



La salud y todo lo relacionado con ella es una de las preocupaciones individuales y sociales principales en todas las sociedades.

Por ello, en el horizonte inmediato de la transferencia de competencias sanitarias a nuestra Comunidad, Comisiones Obreras de Madrid consideró prioritario abrir un debate en torno a la sanidad madrileña; un debate que no se centró exclusivamente en el tema transferencial, sino que a partir de un diagnóstico de los recursos y las necesidades sanitarias de la población de la Comunidad de Madrid, impulsara las necesarias negociaciones para la definición de un modelo sanitario, la elaboración de un plan de ordenación sanitaria en nuestra Comunidad y se garantizaran, en el proceso de descentralización que se abordaba, la universalización, suficiencia y equidad de las prestaciones y mantener esa garantía una vez se descentralizasen efectivamente los servicios sanitarios. Todo ello unido a la necesaria equiparación de las condiciones de trabajo y homologación salarial de los trabajadores de la sanidad madrileña.

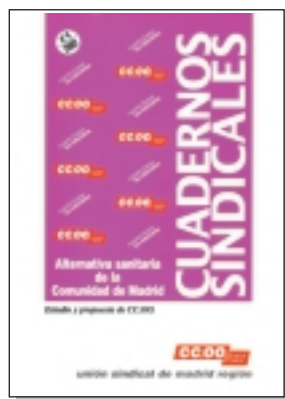
Un proceso de transferencias que Comisiones Obreras concebía más allá de un simple cambio de gestores: el proceso de transferencias debía contribuir, al menos así lo entendíamos, a mejorar los indicadores de salud, la cobertura asistencial y la calidad de la atención.

Nombre Municipio o Total Provincial y/o CC.AA.	Esperanza de vida hombres	Esperanza de vida mujeres	Tasa de discapaci. Total (‰)	Tasa de discapaci. Hombres (‰)	Tasa de discapaci. Mujeres (‰)	Tasa de discapaci. 6 a 64 años (‰)	Tasa de discapaci. 65 y + años (‰)
Total Prov. Madrid	76,4	83,4	70,4	55,8	83,7	36,0	256,0
Total C.A. Madrid	76,4	83,4	70,4	55,8	83,7	36,0	256,0
Total España	75,3	82,2	90,5	77,2	103,3	44,5	302,9

A ello había que añadir que el gasto sanitario es, en nuestra sociedad, necesariamente incrementalista en función, básicamente, de factores demográficos, imputables sobre todo a la mayor esperanza de vida de la población y factores culturales, que tienen que ver, sobre todo, con las cada vez mayores expectativas de la población con respecto a las prestaciones sanitarias, pero también por la incapacidad de la Administración de moderar el crecimiento de los precios impuestos por las multinacionales del sector.

En función de esos parámetros propusimos abrir un proceso de negociación con el Gobierno regional. La negativa del Gobierno regional a negociar un Acuerdo Sanitario ha sido determinante a la hora de emitir nuestro voto particular en el preceptivo informe del CES sobre la LOSCAM y de impulsar movilizaciones para reivindicar la incorporación de los seis hospitales militares a la red sanitaria de la Comunidad de Madrid y para exigir los necesarios recursos humanos y materiales para garantizar la calidad del sistema sanitario público así como la equiparación y homologación de sus profesionales.

Elaboramos, en fin, una alternativa sanitaria de la Comunidad de Madrid, impecablemente desarrollada y justificada por nuestro compañero David del Río, y que sigue teniendo plena vigencia en la Propuesta Sanitaria para la Comunidad de Madrid, de CC.OO. y UGT. Asimismo, realizamos una propuesta conjunta con UGT, en el marco de lo acordado en el texto del 7º Congreso Confederal, a la Comunidad de Madrid para preservar el derecho de aquellos colectivos que tenían vigentes acuerdos de colaboración con la Seguridad Social y que finalmente se ha ejecutado.



Una propuesta sanitaria urgentemente necesaria que deberemos seguir trabajando en el 8º Congreso.



Vivienda

- ✓ Erradicación del chabolismo y la infravivienda
- ✓ Vivienda social
- ✓ Fomentar el cooperativismo en la vivienda

Según el Banco de España, e los últimos 5 años las viviendas han subido un 60%, en tanto el incremento salarial se reduce al 10%. La media anual del incremento del precio de la vivienda madrileña es el doble de la media nacional.

Todo ello, unido a la existencia, en nuestra Comunidad, de un 10% de viviendas que precisan de algún tipo de intervención, hacen de la vivienda un problema de primera magnitud para los trabajadores y trabajadoras, que Comisiones Obreras de Madrid ha querido atajar, tanto desde el punto de vista de la denuncia, como de la reivindicación y la propuesta.

Hemos elaborado así un llamado “Plan 80.000” basado en las siguientes premisas esenciales: mejoras de calidad medioambiental, patrimonio público del suelo, reequilibrio territorial, distribución y adjudicación diversificada, huyendo de la creación de guetos, accesibilidad universal, modificación de la normativa de VPO, sostenibilidad y creación de un observatorio de la vivienda como herramienta de seguimiento del Plan.

La apuesta fundamental de Comisiones Obreras tiene una doble vertiente: la rehabilitación y el alquiler, necesidades más que urgentes en nuestra Comunidad, y contempla, asimismo, condiciones específicas para jóvenes y personas mayores. El Plan debe suponer un esfuerzo de las Administraciones Públicas en torno a la gestión del suelo y la promoción de la construcción y rehabilitación de vivienda a precio asequible.

Dicho Plan tiene una temporización que abarca de 2003 a 2007, por lo que debe constituir uno de los objetivos a lo largo del próximo mandato congresual.

Pobreza y exclusión social

- ✓ Universalizar el IMI: Promover una Ley de Rentas Mínimas de Inserción en la Comunidad de Madrid
- ✓ Proponer iniciativas públicas en materia de vivienda, formación, empleo y acompañamiento social para colectivos especialmente vulnerables o en riesgo de exclusión
- ✓ Potenciar la actualización de la Ley de Servicios Sociales
- ✓ Establecer criterios de calidad y evaluación de la gestión de los programas sociales

En la lucha por la cohesión social que postulábamos en nuestro 7º Congreso Regional, la negociación y posterior acuerdo en torno a la Ley de Rentas Mínimas de Inserción en la Comunidad de Madrid ha supuesto, sin duda, un paso importante.

La realidad social, laboral y demográfica madrileñas habían modificado drásticamente los perfiles de quienes se incorporaban al IMI. Un programa que, al tratarse de una concesión administrativa, el Gobierno autonómico podía modular mediante mecanismos discrecionales.

La pobreza en España

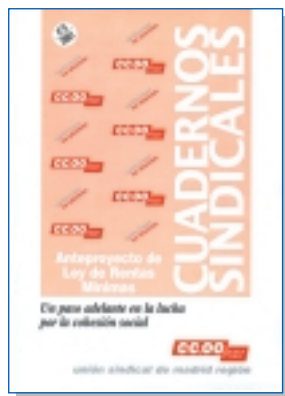
Región	%	Nº aprox. de personas
Norte de España (Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Rioja y Navarra)	14,2	1.209.000
Las dos Castillas	13,5	1.152.000
Comunidad de Madrid	6,3	540.000
Aragón	3,1	263.000



Región	%	Nº aprox. de personas
Levante Español (Cataluña, Baleares, Comunidad Valenciana y Murcia)	27,5	2.343.000
Sur de España (Extremadura, Andalucía, Canarias, Ceuta y Melilla)	35,3	3.002.000

Fuente: Informe FOESSA.

La Ley de Rentas Mínimas de Inserción, vino a reconocer un derecho subjetivo y como tal independiente de los albures del Gobierno Regional, asegurando un volumen de recursos muy superior al del IMI, a la par que supuso un avance significativo en cuanto a los colectivos que ven abierta la puerta para su incorporación, especialmente jóvenes entre 18 y 25 años con menores o discapacitados a cargo o en situación de grave exclusión social. También para los mayores de 65 años con menores o discapacitados a cargo y población inmigrante.



En lo que atañe a la posición de Comisiones Obreras de Madrid ante la Ley de Servicios Sociales, hemos de subrayar que ha sido para nosotros objeto de una cierta decepción, toda vez que el Gobierno regional ha desperdiciado, una vez más, el necesario consenso social para la elaboración de una Ley que consideramos de alta prioridad en nuestra Comunidad. Nuestra posición fue, una vez más, clara: para la Unión de Madrid, la nueva ley es insolidaria, hace dejación de la responsabilidad pública en materia de servicios sociales al dejar la provisión de múltiples servicios a la iniciativa privada, e incorpora el cheque servicio que en otros ámbitos, como el educativo, hemos combatido de manera continuada.

El Plan de Lucha contra la Exclusión, que mereció nuestra inicial aprobación, ha sido objeto, fundamentalmente en el contexto de las prioridades sindicales para los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, de reiteradas demandas centradas en su revisión, evaluación y necesaria ampliación, demandas que han sido desoídas por el gobierno de la Comunidad. Mucho más modestamente, sin duda, pero con el mismo objetivo, hemos suscrito un Convenio de Colaboración con el Ayuntamiento de Parla para el desarrollo de actividades dirigidas a colectivos en situación de dificultad o exclusión, convenio que, a lo largo del 8º Congreso debería hacerse extensivo a otros municipios de la región.

Además de continuar con nuestras actuaciones de Inserción Laboral a través del Programa SILCO (Servicio Inserción Laboral Continua) para los colectivos en riesgo de exclusión.

Colectivos específicos

- ✓ Promover un plan integral de atención a jóvenes inmigrantes
- ✓ Generar iniciativas para mejorar la Atención a mayores
- ✓ Continuar profundizando en políticas sociales de géneroMujer

La Comunidad de Madrid acoge a prácticamente un tercio de la población inmigrante del Estado español; aproximadamente el 10% de la población madrileña es de origen extranjero. Las cifras absolutas sitúan en más de 600.000 inmigrantes empadronados en la Comunidad de Madrid, de los que cerca de la mitad se halla en situación irregular.

Comisiones Obreras de Madrid, durante el periodo del 7º Congreso, ha centrado sus esfuer-



zos en reivindicar un marco legal que no discrimine en derechos a las personas inmigrantes del resto de la ciudadanía, y así se elaboró un estudio sobre la realidad migratoria en Madrid con el objeto de realizar propuestas ajustadas y realistas ante la reforma de la Ley de Extranjería.

Igualmente, hemos procurado incidir para garantizar una política de flujos migratorios que evitara situaciones de irregularidad sobre las que se producen humillantes abusos económicos, laborales, sociales, etcétera, denunciando en múltiples ocasiones el fracaso que supone la política del contingente, pues no se aborda con realismo la situación real de la inmigración madrileña, dado que para las empresas es más fácil “contratar sin contrato” entre los más de 300.000 trabajadores inmigrantes que conviven con nosotros sin lograr su regularización.

Hemos procurado conjuntamente con nuestras Federaciones Regionales evitar las discriminaciones en el trabajo desde nuestra acción sindical, como se ha reseñado en el apartado correspondiente, realizando además unas jornadas específicas para proporcionar las claves necesarias en materia de acción sindical a nuestros delegados y delegadas.

Hemos, en fin, ampliado nuestros servicios de atención y asesoramiento a trabajadores y trabajadoras inmigrantes, consolidándonos así como una organización de referencia tanto desde el punto de vista social como laboral, tarea en la que, sin duda, continuaremos profundizando en el próximo periodo congresual.

Uno de los colectivos que mayor y más creciente atención reclaman en nuestra Comunidad es, sin duda, el de las personas mayores. Un colectivo que, en función del crecimiento de la esperanza de vida, incrementa paulatinamente su índice de dependencia, configurando por tanto un auténtico problema de carácter social que las distintas administraciones madrileñas



no están queriendo asumir, o al menos no lo están haciendo con el rigor y la intensidad (incluso la urgencia ya) necesarios.

Nombre Municipio o Total Provincial y/o CC.AA.	Índice dependencia (%)	Índice vejez (%)	Índice senectud (%)	Índice envejecimiento (%)	Índice dependencia (%)
Total Prov. Madrid	40,5	14,8	10,9	106,0	20,9
Total C.A. Madrid	40,5	14,8	10,9	106,0	20,9
Total España	45,9	16,9	10,5	116,1	24,7

Fuente: Fundación La Caixa.

El trabajo que en este sentido hemos desarrollado ha partido de un criterio transversal: así, el “Plan 80.000” relativo a la vivienda madrileña contempla en uno de sus programas más ambiciosos no sólo la rehabilitación de viviendas y la adecuación de éstas a eventuales situaciones de discapacidad de las personas mayores, sino el cambio de vivienda, cuidando de evitar el desarraigo, apartamentos protegidos con servicios comunes, 4.000 nuevas plazas en residencias públicas, ayudas a domicilio y telasistencia en el propio domicilio.

En las propuestas sindicales en materia sanitaria, elaboradas con ocasión de las transferencias sanitarias a la Comunidad de Madrid, hemos planteado la necesidad de desarrollar programas y centros de atención socio-sanitaria para personas dependientes y de apoyo a su entorno convivencial, así como para los enfermos de Alzheimer y otras demencias.

Las prioridades sindicales a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid han incorporado siempre la necesidad de incrementar sustantivamente las plazas en residencias de mayores y centros de día en nuestra Comunidad.

Asimismo, han sido constantes las denuncias por la falta de dichas plazas, así como los requerimientos para que la Administración madrileña



estableciera mecanismos de inspección y control de las residencias privadas.

Si bien la política sindical en materia de género ha sido eminentemente transversal, y así lo hemos referido en el apartado de Acción Sindical, sí queremos referirnos aquí a la posición que hemos mantenido respecto a la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, a la que hemos criticado en innumerables ocasiones por considerar que sigue relegando las responsabilidades familiares al ámbito de lo privado, puesto que no arbitra programas de sustitución social de determinadas tareas y cuidados, reivindicando su mejora.

Igualmente hemos mantenido una posición reivindicativa en torno a una Ley Integral de violencia de género que venga a erradicar este tremendo problema social.

No sólo los 8 de Marzo han servido como plataforma para hacer patentes ambas reivindicaciones: nuestra presencia en el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, nuestro trabajo conjunto con asociaciones de mujeres, y de manera significativa con la plataforma del 8 de Marzo, así como nuestras intervenciones en distintos foros, el trabajo permanente con nuestras Federaciones Regionales han constituido otros tantos elementos de denuncia y reivindicación.

PARTICIPACIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL

Bajo este epígrafe consideraremos todas aquellas líneas de actividad sindical que en los documentos aprobados en el 7º Congreso regional se orientaban a la mejora tanto cuantitativa como cualitativa de la participación, tanto institucionalizada como promovida por los distintos movimientos sociales, en la Comunidad de Madrid. En concreto, se apuntaban las siguientes líneas de actuación:

Mejorar la participación institucional en la Comunidad de Madrid

- ✓ Territorializar la acción sociopolítica
- ✓ Creación de una comisión de participación territorial orientada a coordinar nuestra participación en los distintos CES municipales
- ✓ Creación de un Consejo de Política Institucional

Nos planteábamos en el 7º Congreso Regional la mejora de la participación institucional desde premisas básicamente formales que garantizaran una mayor coordinación entre nuestras estructuras federales y comarcales y los distintos ámbitos de participación.

El balance que debemos hacer en este sentido es moderadamente satisfactorio, en la medida en que el Consejo Sectorial de Política institucional ha sido creado, así como diversos grupos de trabajo estables que han mejorado sustantivamente tanto la coordinación deseada como la proyección sindical de nuestra participación institucional, así como, a la inversa, la eminente sindicalización de nuestra participación en los distintos ámbitos en los que es preceptiva la presencia de Comisiones Obreras.

Sin embargo, nuestros mayores logros se decantan del lado cualitativo: en efecto, la participación de Comisiones Obreras en los distintos Consejos e Instituciones madrileñas, como fruto de esa mejora en la coordinación, ha evolucionado muy satisfactoriamente en lo relativo a sus elementos cualitativos.

En primer lugar, señalaremos la constitución del Consejo de Madrid como ámbito estable de diálogo social que si bien inició su andadura de manera muy satisfactoria, hubo de ser objeto de una reclamación de convocatoria urgente por parte de las organizaciones sindicales para activar el diálogo social y acabar el déficit de participación sindical en las políticas públicas. Objeto de tratamiento en el Consejo de Madrid han sido, entre otros temas, el Acuerdo de Estabilidad, el anteproyecto de Ley de Rentas Míni-



mas, el Servicio Público Regional de Empleo, la Siniestralidad Laboral y las transferencias sanitarias y de justicia. Excepto en el caso de las transferencias sanitarias y de justicia, el resto de los temas se han saldado con acuerdos que han supuesto un significativo avance en las condiciones sociales y laborales de la población madrileña.

La concreción de cada Acuerdo y cada negociación ha requerido una importante implicación de nuestras Federaciones Regionales y Uniones Comarcales, contribuyendo a cohesionar a la organización en torno a objetivos como la prevención de riesgos, la Educación, la sanidad, la protección social y las políticas de empleo y formación.

Se ha coordinado la actuación a seguir en cuanto a la interlocución y diálogo con las administraciones locales en el ámbito del Consejo de Política Institucional. La finalidad ha sido la concertación local reforzando las propuestas sindicales con los siguientes contenidos: empleo (estabilidad y combate de la siniestralidad), plan de empleo, formación y desarrollo local, vivienda y políticas sociales.

Desde este departamento se ha trasladado a las Uniones Comarcales la importancia que para nuestra Organización tiene el ganar en presencia e influencia como referente de primer orden para las diferentes instituciones públicas. En este sentido se ha dado un avance importante, llegando a municipios con los que la relación era escasa, haciéndoles llegar nuestras propuestas.

La actuación durante estos cuatro años se ha encaminado a la creación de Mesas de Concertación en cada Municipio, con la participación del alcalde, los secretarios de CC.OO. y UGT y Asociaciones de Empresarios para discutir todas las políticas, en búsqueda de acuerdos que garanticen su desarrollo y cumplimiento estricto. Hemos logrado llegar a municipios con los que apenas teníamos relación, haciéndoles llegar nuestras propuestas, conscientes de que podíamos haber avanzado más. Desde el 7º Congreso, hemos alcanzado acuerdos en 15 municipios.

El inicio y la consolidación del diálogo social en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid supone un paso adelante en lo que hasta el momento había sido un coto cerrado a la participación sindical. Un diálogo que comenzó su andadura en materia de movilidad, que se amplió posteriormente a los temas de igualdad y empleo y que se ha visto definitivamente sustentado en la creación del Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo de la Ciudad de Madrid.

La actividad en el Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid ha sido particularmente intensa en este periodo. La Unión de Madrid ha participado en la elaboración preceptiva de noventa informes en actividad rogada, emitiendo un voto particular o una explicación de voto en 16 ocasiones, algunas de ellas tan significativas como el informe de la Ley de Ordenación de la Sanidad en la Comunidad de Madrid o la Ley del Suelo.

Hemos participado asimismo en la elaboración de los informes anuales que en materia económica y social realiza el CES, y que constituyen, de manera creciente, una referencia general para el diagnóstico de la realidad socioeconómica madrileña.

También el Informe Anual sobre Negociación Colectiva ha contado con nuestra participación, así como un nuevo informe, promovido anualmente a instancias de Comisiones Obreras sobre la situación de los accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid, que acaba de concluir su segunda edición.



Nuestra participación en los Consejos Sociales de Universidad se ha visto lastrada por el cambio de normativa por la que éstos se regulan que ha tenido lugar a mitad del periodo congresual, con la consiguiente paralización de actividad, que se verá reanudada con normalidad el inicio del próximo curso.



Es asimismo significativa nuestra participación en el Consejo de la Juventud de la Comunidad de Madrid, en cuya Comisión Permanente hemos sido responsables del área de Relaciones Institucionales, destacando en este periodo la aprobación del Documento de Bases para políticas de juventud.

La participación en otros Consejos, Agencias y Foros ofrece un balance desigual, debido fundamentalmente al también desigual carácter de las propias entidades, de la correlación de fuerzas debido a su muy diversa composición, y a su rango consultivo o decisorio. Así ocurre, de manera significativa, en los Consejos Municipales.

En este periodo hemos conseguido ampliar notablemente la representación sindical en Cajamadrid. Para ello se coordinó junto a un grupo constituido por representantes de la Unión y COMFIA, la Campaña Electoral de Impositores para los Órganos Rectores. Fruto de este proceso fue la elaboración de criterios que condujeron a la presentación de una candidatura participada por la Unión y las FFRR. El proceso concluyó en un aumento considerable de consejeros por parte de nuestra organización.

Asimismo se participó en el debate y elaboración de la Ley de Cajas regional, desarrollando una campaña institucional dirigida al PP, PSOE e IU. Consecuencia de la nueva ley fue la incorporación de un nuevo grupo de consejeros por las Entidades Representativas en la Asamblea General. En el proceso de renovación parcial de consejeros al Consejo de Administración, mediante el acuerdo suscrito por CC. OO. y UGT de Madrid y la actuación unitaria, se garantizó la presencia de los agentes sociales en el Consejo de Administración.

CC.OO. de Madrid formamos parte esencial de la izquierda social de esta región, por lo cual hemos cuidado de manera especial nuestra relación y cooperación con organizaciones sociales que comparten objetivos generales o específicos con los trabajadores y trabajadoras madrileños.

En este sentido hemos participado en numerosas iniciativas puntuales,

como las movilizaciones en apoyo al pueblo palestino, o al pueblo saharauí, por poner dos ejemplos relevantes.

Nuestra iniciativa ha sido determinante para la constitución del Foro Social de Madrid, que ha permitido el funcionamiento de un marco organizativo flexible y ágil desde el que garantizar la cooperación en torno a temas generales o iniciativas puntuales.

Sin duda las distintas actividades en torno al pacifismo, la resolución de los conflictos mediante la aplicación del derecho internacional, y la cooperación, además de las movilizaciones a favor de la solución definitiva al Conflicto de palestina y los problemas del próximo Oriente, Latinoamérica y África, incluidas las guerras en Afganistán y las movilizaciones contra la guerra de Iraq han acaparado la mayor parte de la actividad del Foro, aunque la defensa de las libertades y los derechos frente a la imposición y las restricciones de las que han permitido ser objeto por parte de instituciones y especialmente la Delegación del Gobierno en Madrid han requerido también de su actuación. Esta situación ha retrasado el pleno desarrollo del espacio de reflexión sobre políticas públicas que el Foro Social puede, en parte, desempeñar.

Con todo, las movilizaciones más numerosas, masivas e importantes son las vinculadas al rechazo a la Guerra de Iraq. Precisamente el carácter masivo de las movilizaciones contra la Guerra en Madrid y la conciencia de la mayoría de la sociedad sustentaron nuestra posición favorable a la convocatoria de un Paro General de dos horas el día 10 de Abril y reclamar en el marco confederal una mayor flexibilidad para facilitar su realización, tomando en cuenta circunstancias federales o territoriales.

La decisión del Consejo Confederal cerró esta posibilidad, lo cual condujo a CC. OO. de Madrid a una posición difícil en la propia convocatoria del 10 de abril, y en las manifestaciones de los días inmediatos que no obstante supimos conducir evitando la ruptura en el seno del amplio movimiento político y social contra la guerra y especialmente en el propio Foro Social de Madrid, como se ha demostrado en las recientes movilizaciones



contra la guerra y de manera sobrecogedora e impresionante en las posteriores del 11 de Marzo a los atentados .



Paralelamente a las movilizaciones contra la Guerra se desarrollaron las acciones de solidaridad y apoyo a las Comunidades del Norte de España afectadas por el desastre del Prestige.

El Ateneo 1º de Mayo fue esencial para la organización del Festival “Navidades Negras, Marea Blanca” cuya recaudación fue entregada íntegramente a CC.OO. de Galicia para ayudar a las tareas de los voluntarios en la limpieza de las costas.

Junto a ello, algunas Uniones Comarcales organizaron la actividad de voluntarios y los recursos necesarios para los mismos.

El apoyo organizativo para la importante Manifestación celebrada el 23-F en Madrid, ni faltó tampoco para garantizar el éxito de la misma.

La participación de las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales en aquellos ámbitos y/o grupos de trabajo se ha realizado satisfactoriamente en relación a los compromisos que en cada caso se establecieron.

En lo concerniente a las relaciones con grupos políticos, grupos municipales, etc. debemos señalar que hemos incrementado las relaciones y coordinación con las diferentes federaciones regionales apoyando su trabajo, hemos conseguido relaciones muy fluidas y satisfactorias con los grupos municipales de IU y PSOE, y con los grupos parlamentarios en la Asamblea de Madrid, que nos ha sido muy útil para intercambio de información, extensión de nuestras propuestas, participación en jornadas, etc.

También se ha consolidado e intensificado la actuación unitaria con UGT. Producto de ello ha sido un fortalecimiento de las propuestas sindicales unitarias en los procesos de concertación regional o locales, la capa-

cidad de presión y el incremento de la influencia social del movimiento sindical en nuestra región.

Analizar críticamente y articular prioridades y propuestas sindicales para los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid

Los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid constituyen un hecho político de primera magnitud, toda vez que en ellos se desvela la auténtica voluntad y posibilidad para la puesta en marcha de programas, medidas y actuaciones que inciden directamente en las condiciones de vida de la ciudadanía madrileña, a la par que determinan parte de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Función Pública.

Conscientes de ello, en Comisiones Obreras de Madrid hemos procurado darle al tratamiento de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid una alta prioridad. Así, anualmente hemos convocado un grupo de trabajo encargado de analizar el Proyecto de Presupuestos así como de elaborar una propuesta de prioridades sindicales en materia presupuestaria para su aprobación en los órganos del sindicato.

El trabajo así realizado ha sido objeto de diversas y sistemáticas explotaciones: desde su incorporación a las reivindicaciones de los compañeros y compañeras del área pública, a la elaboración y difusión conjuntamente con UGT de las citadas prioridades sindicales, a su materialización en el voto al informe del CES, preceptivo en el caso de los presupuestos.

Asimismo, hemos organizado jornadas de debate y difusión entre nuestro activo sindical para dar a conocer tanto el Proyecto de Presupuestos como las conclusiones del grupo de trabajo y hemos hecho llegar nuestras prioridades a los distintos grupos políticos de la Asamblea de Madrid. En



definitiva, un esfuerzo sostenido que consideramos imprescindible para sustentar la dimensión sociopolítica de nuestra organización.

Pero además, en el periodo que ahora se cierra hemos querido también incidir en los presupuestos municipales, realizando un trabajo de similares características en el caso del Ayuntamiento de Madrid y elaborando criterios generales que hemos difundido en nuestras organizaciones comarcales para su eventual gestión en los distintos municipios madrileños.



DESARROLLO ORGANIZATIVO

Bajo este epígrafe consideraremos todas aquellas líneas de actividad que, en los documentos aprobados en el 7º Congreso tenían como objetivo la interposición de medidas organizativas que mejoraran la eficacia de Comisiones Obreras de Madrid, favoreciendo una mayor y mejor vinculación entre la organización y la afiliación, así como con el conjunto de la clase trabajadora. En concreto, se proponían las siguientes iniciativas:

Extender la organización y mejorar su presencia en los centros de trabajo

- ✓ Impulsar el crecimiento afiliativo, tanto cuantitativa como cualitativamente
- ✓ Mejorar nuestros resultados en las EEES
- ✓ Impulsar las medidas organizativas necesarias para dar respuesta a la nueva división social del trabajo y a la emergencia de nuevos colectivos

- ✓ Garantizar una mayor y mejor vinculación con la pequeña empresa
- ✓ Consolidar y mejorar los distintos cauces de Información y Comunicación
- ✓ Promover campañas específicas para difundir la cultura sindical
- ✓ Diversificar la Formación Sindical para dar una respuesta más ajustada a las distintas necesidades de la afiliación

Concluíamos el 7º Congreso Regional comprometiéndonos a impulsar el crecimiento afiliativo y a mejorar nuestros resultados en las EESS.

Con respecto a ambos compromisos los objetivos trazados en el 7º Congreso Regional se han visto sobradamente superados.



	Población asalariada	Afiliación	% Sobre p. asalariada
2000	1.825.900	106.456	5,83
2004	2.103.500	136.662	6,49

Fuente para población asalariada: EPA 3º trimestre de 2000 y 4º trimestre de 2003.
Afiliación a 30 de septiembre de 2000 y 30 de marzo de 2004.

En el caso del crecimiento afiliativo, además de la intensa tarea que habitualmente despliegan nuestras secciones sindicales, nuestra afiliación, hay que reseñar la actividad de nuestros equipos de extensión así como el



buen resultado de plan de recuperación de bajas, que a lo largo de estos años ha realizado un puntual seguimiento de las bajas habidas, identificando los motivos, subsanando aquellos que se debían a cuestiones formales y extrayendo conclusiones que nos sirven para corregir aquellas causas más frecuentes de baja en nuestra organización. Este programa ha supuesto una recuperación media de 1.000 bajas anuales.

A ello hay que añadir las campañas específicas de afiliación, bien de carácter general, bien de carácter específico, como la campaña de afiliación de mujeres o la promovida desde el sindicato joven.

En lo concerniente a Elecciones Sindicales, nuevamente debemos considerar muy satisfactorios los resultados. Comisiones Obreras renueva su liderazgo en la representación de los trabajadores y trabajadoras de Madrid en un contexto especialmente desfavorable definido por la alta temporalidad, que impide a muchos compañeros y compañeras elegir o ser elegidos, de fusiones de grandes empresas, que topa el máximo de representantes sindicales, de segregaciones de empresas en otras cuyas dimensiones de plantilla dificultan, cuando no impiden la representación sindical.



	CC. OO.		UGT		CGT		USO		INDEP.		OTROS	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
31-12-99	12.377	41,41	9.480	31,72	691	2,31	1.235	4,13	1.616	5,40	4.488	15,02
31-12-03	14.593	42,13	11.193	32,31	877	2,53	1.029	2,97	1.707	4,928	5.241	15,13

Con todo, el crecimiento cuantitativo, siendo importante, no podía dejarnos enteramente satisfechos. Por eso nos comprometíamos también en el

Congreso a mejorar la cualificación de nuestra afiliación, de nuestros delegados y delgadas, en difundir la cultura sindical.

Con ese objetivo, en la mayor parte de las ocasiones en colaboración con la Fundación Sindical de Estudios hemos realizado 16 estudios monográficos, conscientes de que para transformar la realidad hay que conocerla primero. Estudios que han tenido siempre como referente su concreción final en la actividad sindical. Con ese objetivo también hemos organizado 63 jornadas y conferencias, destinadas a mantener vivo el debate y la reflexión sobre muy diversos temas de nuestro activo sindical. Hemos organizado, asimismo, la presentación de 15 libros, gran parte de ellos consistentes en la publicación de nuestros propios estudios, a fin de que el conocimiento sedimentado en nuestra organización tuviera una amplia difusión. Las conclusiones de cada estudio, jornada, encuentro se traducen en un incremento de nuestra capacidad propositiva, sientan la bases de las movilizaciones y negociaciones, acotan las posibilidades de Acuerdo y enriquecen la cultura sindical de CCOO de Madrid.



fue objeto, además, de una espléndida extensión comarcal y municipal, pero también, más modestamente, exposiciones de carteles, como la que conmemoraba el 25º aniversario de la celebración del 1º de Mayo, o la ex-



posición conmemorativa del tercer centenario del tratado de Ramazzini sobre enfermedades profesionales.

Con un planteamiento más formal, hemos organizado tres Escuelas de Jóvenes Sindicalistas y cuatro Escuelas Sindicales de Verano, que han abordado diferentes temas eminentemente vinculados siempre a la actividad sindical más actual.

De la misma manera, la formación de delegadas y delegados ha sido muy intensa: se han realizado 406 cursos de formación sindical a los que han acudido 7.305 delegados y delegadas.

Hemos elaborado materiales didácticos dirigidos a la nueva afiliación, a nuevos delegados y delegadas y a los formadores y formadoras de la Unión de Madrid.

Con un criterio de mayor amplitud, nuestra política de información y comunicación se ha visto sensiblemente ampliada con nuestra página web, que ha venido a suponer una mayor agilidad actualidad en la difusión de la opinión del sindicato acerca de los más diversos temas. No obstante, los soportes tradicionales han venido cumpliendo su misión puntualmente: Madrid Sindical ha continuado su andadura editando, además de los números ordinarios, tres números extraordinarios con motivo del 25 aniversario de la USMR el primero, sobre la Huelga General del 20-J el segundo y sobre los atentados del 11 de Marzo un tercero.



Respecto de la comunicación externa, CC.OO. de Madrid sigue siendo una de las fuentes de referencia más importantes para los medios de comunicación de la Comunidad de Madrid, desde luego la más importante dentro del ámbito laboral y social, habiendo aumentado progresivamente nuestra presencia en los principales medios.

Por otra parte, nos hemos beneficiado del aumento de medios en la prensa escrita con la incorporación de los gratuitos, que han conseguido una tremenda difusión (además entre la población trabajadora que, sin embargo, no suele ser el público habitual de la prensa generalista tradicional) y de las publicaciones digitales que poco a poco van consiguiendo relevancia en la región. También del aumento de las televisiones locales que, aunque si no todas, una parte de ellas, dan una gran cobertura a los programas informativos. También se mantiene una relación fluida con determinadas publicaciones de carác-



ter regional, aunque la prensa escrita dirigida a toda la Comunidad de Madrid, siga siendo el sector más débil dentro de los medios de comunicación.

En el ámbito interno, los Cuadernos Sindicales han continuado cumpliendo su misión de ser un ámbito de difusión de criterios sindicales entre nuestros delegados y delegadas, habiéndose publicado 23 en el periodo que ahora concluye.



En cuanto al resto de publicaciones, señalaremos algunas aquí, como la ya tradicional Agenda para delegados y delegadas, las publicaciones de las distintas conmemoraciones, la cartelera de todos los eventos y convocatorias, la edición de un catálogo de las propias publicaciones de la Unión, o la edición de videos y CDs de diversa temática.



Impulsar nuestra actividad solidaria, cultural y de servicios

- ✓ Definir la orientación de la Cooperación al Desarrollo a través de la reflexión en unas Jornadas
- ✓ Consolidar la actividad cultural a través del Ateneo 1º de Mayo
- ✓ Potenciar la política de servicios

En este periodo la Fundación Madrid Paz y Solidaridad se ha consolidado como la organización de Cooperación y Solidaridad del sindicato en Madrid. Dedicando sus esfuerzos fundamentalmente a la gestión de Proyectos en Nicaragua, Guatemala, Bolivia y otros países de América Central y del Sur, ha iniciado tareas también de promoción y defensa de Derechos Humanos, Sensibilización y divulgación. Todo esto contando con las estructuras sindicales comarcales y sectoriales, con proyección tanto a lo interno de CC.OO. como a la población en general de nuestra región.



El componente de fortalecimiento organizativo ha estado presente en la totalidad de las propuestas de cooperación que hemos asumido o apoyado. Para ello, la visión y misión de las organizaciones con las que colaboramos está siendo un aporte fundamental para definir y acordar nuestra colaboración y estimular nuestro esfuerzo. Las acciones o proyectos han procurado una continuidad de la que como organización nos sentimos orgullosos, ya que esta tarea debe entenderse como un proceso que trabaje para resolver problemas estructurales. Los sindicatos, las mujeres, los sectores populares y la población indígena han tenido en Madrid Paz y Solidaridad una organización transparente y facilitadora, con la que han podido mantener y construir una estrategia de asociación de mutuo enriquecimiento. En el trabajo



de sensibilización y activación hemos priorizado atender con informaciones y actividades a la afiliación y estructuras sindicales, de modo que hemos mejorado el conocimiento dentro de CC.OO. de Paz y Solidaridad. Para ello el trabajo en campañas y el eje temático de la situación del sindicalismo en Colombia (Red de DDHH Colombia) han sido el contenido fundamental de nuestro esfuerzo. Hemos ampliado nuestra implantación y actividad en comarcas y localidades, acercándonos al objetivo de ser una organización de referencia en nuestra región.

Sin contar con la gestión iniciada en el año 2004, en términos de volumen las acciones de cooperación gestionadas en este periodo 2000-2003 han sido más de 25, algunas de ellas plurianuales, manejando un volumen total de recursos superior a 1.700.000 euros, incluidos 180.000 euros de aporte de las organizaciones de CC.OO. en la totalidad del periodo. Hemos concurrido a cofinanciación de proyecto en convocatorias de subvenciones ante más de 25 instancias (Ayuntamientos, Gobierno regional, universidades, Caja Madrid) con un total de más de 60 solicitudes, habiendo obtenido apoyos en más del 55% de las solicitudes. Además de esto se ha colaborado en la gestión de 7 propuestas en colaboración con la red Paz y Solidaridad, por un monto subvencionado de 765.000 euros en este apartado, dando un total de más de 2.400.000 euros.



Apostábamos hace cuatro años por la consolidación de nuestros servicios y por el fortalecimiento del Grupo GPS-Madrid como una de las herramientas posibles para hacer efectivo este objetivo. Las actividades del Grupo propiamente dichas, así como su memoria económica, tienen su expresión en documentos aparte, como no podía ser de otra manera. Sin embargo, debemos destacar la importancia de GPS-Ma-

drid en la gestión administrativa del Centro Abogados de Atocha, la consolidación de Ediciones GPS y Unigráficas o CEESA como consultora que ha participado de forma muy activa en la elaboración de la mayoría de los estudios hechos en la Unión de Madrid.

En lo relativo a los servicios dirigidos al conjunto de la afiliación nos presentamos con un balance positivo tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo. El aumento de posibilidades que hoy ofrecemos a nuestros afiliados es mucho más amplio que hace cuatro años. Nuestra oferta de servicios va desde el aspecto cultural protagonizado por el Ateneo Cultural 1º de Mayo, hasta un gran abanico de posibilidades en el terreno vacacional y de ocio. La edición de la Guía de servicios y con ella la posibilidad de acercar la información al conjunto de los afiliados supuso un esfuerzo importante pero necesario en el que debemos seguir trabajando.

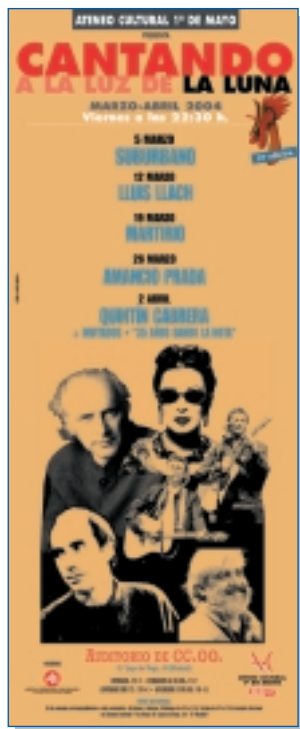
Definíamos hace cuatro años la política de servicios como un complemento necesario para la acción sindical. Seguimos participando de esta misma idea pero estos cuatro años nos han servido también para demostrarnos que los servicios son un buen instrumento a la hora de fidelizar la afiliación. Para ello, debemos seguir invirtiendo en que todos los servicios propios o concertados garanticen calidad, eficiencia y profesionalidad.

Mención aparte, tiene nuestros servicios jurídicos. Para ellos nuestro reconocimiento por su labor, su interés, su profesionalidad tantas veces demostrada, incluso cuando las condiciones en las que se desarrollan no sean las más favorables ni las más deseables. Nuestra apuesta, una vez más, por nuestro apoyo ineludible a una de las tareas tan inherentes a nuestra organización como la propia acción sindical.

Destacamos también que a pesar de la negativa política de viviendas del PP en Madrid, hemos continuado impulsando la vivienda protegida -especialmente en los Ayuntamientos gobernados por la izquierda. El resultado final es que Vitra Madrid ha entregado más de 5.600 viviendas con algún tipo de protección, 1.000 de ellas en los últimos cuatro años, y se encuentran en la actualidad en fase de construcción y promoción más de 1.200.



Estos datos sitúan a VITRA como la primera cooperativa de viviendas de la Comunidad de Madrid y en el interno es ya uno de los servicios que forman parte de nuestra acción sindical cotidiana.



El Ateneo Cultural 1º de Mayo, creado en 1988, viene siendo el escaparate de las propuestas culturales de las CC.OO. de Madrid. Con la implantación, prestigio e impulso conseguido desde entonces, abordó el periodo que se abre con el 7º Congreso, celebrado en 2000, manteniendo una línea de continuidad, como una fase de reforzamiento, renovación y expansión, tanto en la acometida de nuevos proyectos como en la ampliación del reducido equipo humano que lo venía gestionando. Creemos básicamente cumplidos esos objetivos.

Su oferta cultural ha estado presidida por los criterios de pluralismo, variedad, calidad y difusión de valores democráticos, éticos, participativos y solidarios. Muy favorablemente considerada por sus usuarios, por gentes del mundo de la cultura, profesionales de los medios de comunicación y entidades asociativas, sigue aportando un positivo plus a la imagen de CC.OO. Se buscó también la colaboración con distintas instituciones y organizaciones del tejido asociativo cultural y el impulso de lo que podríamos llamar “cultura de base”.

Las modestas inversiones realizadas años anteriores en la mejora de las infraestructuras técnica y espacial del Auditorio de Lope de Vega 40 tuvieron un gran impulso en este periodo, convirtiendo este espacio en una dignísima sala de teatro, cine y conciertos, demandada con interés e insisten-

cia por todo tipo de entidades vinculadas al mundo del espectáculo y la cultura.

El cine, teatro, música, festivales solidarios, poesía, certámenes literarios, cursos y talleres, equipos de atletismo y Banda Sinfónica “Ateneo Cultural 1º de Mayo”, son los grandes apartados en los que se inscriben las actividades desarrolladas, cuyo número ascendió a 453 en el periodo comprendido entre el 7º y 8º Congreso de la USMR, con una asistencia total a las mismas superior a las 70.000 personas.



También en las ponencias aprobadas en el 7º Congreso de la USMR de CC.OO. decíamos y aprobamos que la finalidad de la actividad económica en CC.OO. “no podía ser otra que la de garantizar la autonomía y la independencia del sindicato, además de convertirse en un mecanismo imprescindible para la acción sindical, para ampliar la capacidad de intervención sindical y social, para contribuir al desarrollo organizativo y afiliativo, para generar más y mejores servicios para los afiliados y afiliadas”.

Si resumiéramos en pocas palabras la actividad desarrollada en las Finanzas de la USMR en estos últimos cuatro años deberíamos decir que hemos consolidado nuestra organización en su independencia financiera, en su desarrollo afiliativo, hemos ampliado nuestra capacidad de intervención social y sindical y hemos consolidado nuestra representación en las elecciones sindicales, es decir nuestros recursos



financieros han sido empleados para los objetivos que nos marcábamos y empleados con eficacia y racionalidad.

En estos cuatro años hemos mejorado nuestros sistemas contables e informáticos al Plan General Contable. Además hemos realizado en el año 2002 el Impuesto de Sociedades y para ello hemos tenido que realizar la adaptación contable necesaria para su realización, la memoria de nuestro balance es muy exhaustiva y explicativa para mejor comprensión de la organización.

Hemos realizado los presupuestos integrados de la Comisión Ejecutiva y las Uniones Comarcales, con lo cual el objetivo de que las finanzas sean una herramienta eficaz para el desarrollo de nuestra actividad sindical en toda la región es un hecho incuestionable.

Pero debemos mejorar los canales de información, ganar en agilidad y mejorar todavía nuestros medios técnicos y profesionales.

Intervención de Javier López al Informe Balance

(Resumen del debate sobre el Informe-Balance)

- CC.OO. de Madrid concluye estos últimos cuatro años como una organización económicamente sana, que ha cumplido con creces los retos de afiliación, los retos de extensión electoral y los retos de ser capaces de estar cerca de los problemas de los trabajadores y de las trabajadoras en cada una de las empresas de la región y también en la sociedad. En todo aquello que afecta a los trabajadores y trabajadoras en su vida cotidiana.
- CC.OO. de Madrid, compuesta por sus doce Federaciones Regionales, por sus siete Uniones Comarcales, por cientos de Secciones Sindicales, hemos trabajado, con contundencia y solvencia, en cada movilización, en cada negociación, en cada acuerdo que hemos suscrito. Acuerdos que se han firmado, para hacerlos cumplir. Subrayamos, en este sentido, la atención prestada al Acuerdo Educativo, al Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, a las mejoras introducidas en el Consejo de Relaciones Laborales o en el funcionamiento del Instituto Laboral, en la aplicación de Ley de Rentas Mínimas o en el Servicio Regional de Empleo.
- Hemos debatido un Informe, que es de todos y de todas, y que presenta un nivel de trabajo, de intervención sindical y un nivel de capacidad, también, para solucionar los conflictos, mayor que el que teníamos hace cuatro años. Nuestras Federaciones son más fuertes, nuestras Uniones son más fuertes y el resultado es que toda la Unión



de Madrid es más fuerte también y el Balance de toda la Unión de Madrid que presentamos en este Congreso es también más solvente que hace cuatro años. No porque quienes estuvieron antes lo hicieran peor, sino porque quienes les siguen tienen que dar pasos y ser capaces de dejar a la organización madrileña cada vez en mejor situación.

- Hoy estamos más cerca de las pequeñas y medianas empresas, más cerca de los jóvenes, más cerca de las mujeres, más cerca de ese numeroso colectivo de trabajadores inmigrantes que se va incorporando a nuestra sociedad. Estamos más cerca, no puntualmente, sino para quedarnos, y eso supone organizar, eso es fortalecer todas nuestras estructuras, estar más cerca de la sociedad madrileña. Más cerca también de la izquierda social de la que formamos parte. Más cerca de los mayores, que son ya casi un millón de personas en esta Comunidad y cerca también de colectivos que crecen como los autónomos, la economía social, las nuevas profesiones que se incorporan, afrontando nuevas realidades y nuevos problemas que surgen en las empresas.
- Respecto a la solvencia económica y las cuentas de la Unión de Madrid, hay que señalar que los ingresos por cuotas en la Unión de Madrid, entre 1999 y 2003, según datos de la UAR, se han incrementado en un 61,25 por ciento. En la Confederación en un 49,8 por ciento. Hemos aportado, por tanto, a la Confederación, no sólo el bloque mayor de delgados y de delegadas en la distancia que nos separa con UGT, sino también un crecimiento superior al de la media confederal en ingresos por cuotas, al igual que en patrimonio inmovilizado. En parte, por eso que parecía una ilusión, pero que hemos sabido llevar adelante de manera solvente, que es la puesta en marcha del centro “Abogados de Atocha”. En patrimonio inmovilizado esta Unión Regional a lo largo de estos cuatro años tiene un 258,96 por ciento más de patrimonio inmovilizado que garantiza por lo tanto la solvencia de esta organización frente a un crecimiento del 80 por ciento

del patrimonio inmovilizado a nivel confederal. Aportamos también a la confederalidad solvencia económica y garantía de futuro. Y en lo que atañe a fondos propios, que es la garantía de no correr riesgos, la Unión de Madrid aporta o tiene dentro de sí un 70,19 por ciento de fondos propios y la Confederación un 53 por ciento de fondos propios. Aportamos asimismo estabilidad financiera al conjunto de la Organización, a la Confederación y desde luego y, lógicamente, a CC.OO. de Madrid.

- En cuanto al papel que tiene que jugar el Área Pública, cabe indicar que no es responsabilidad directa de la Unión. Es responsabilidad de las Federaciones del Área Pública, pero que no puede entenderse como el conjunto de las reivindicaciones de los empleados públicos al margen de las políticas públicas. No se puede entender que cada Federación haga la guerra por su cuenta. Estamos obligados, todos y todas, a establecer mecanismos para que en esa parte tan importante para todos los trabajadores y trabajadoras de este país y de esta región como es el sector público, como es la iniciativa pública, como son los presupuestos públicos, se actúe de manera coordinada y de manera ordenada, por voluntad propia, por decisión propia de las Federaciones, pero con todo el apoyo que desde la Unión de Madrid precisen.
- Efectivamente, la defensa de la incorporación de los hospitales públicos a la red sanitaria pública madrileña es una reivindicación procedente lógicamente de la FSAP. Tan sólo porque forma parte de la propuesta global sanitaria de la Comunidad de Madrid conjunta con UGT es por lo que aparece como iniciativa sanitaria. Esperemos que sea una iniciativa que con el nuevo Gobierno, con los nuevos ministros, que ya no son Trillo, pueda abrirse camino y pueda salir adelante para el futuro sanitario de la Comunidad de Madrid. Al igual que es una preocupación fundamental de esta Unión -se ha trabajado de manera muy activa- todo lo referente a la privatización de los servicios públicos. Privatización que se comenzó en ámbitos como la gestión



de los servicios sociales y que alcanza ya a la privatización del agua en Alcalá de Henares, por ejemplo.

- Es necesario que la Unión garantice una mejor coordinación y una mejor organización, conocimiento e información, que faciliten el compartir entre las Federaciones y las Uniones Comarcales las tareas y objetivos. Recojo también lo que debe de ser una voluntad y un reto compartido con las Federaciones que encuadran a los trabajadores autónomos dependientes, el que avancemos y desarrollemos este tipo de colaboración imprescindible para los trabajadores autónomos. Se reitera la necesidad de coordinación también para quienes se ven enfrentados a veces a procesos en los cuales representaciones sindicales de CC.OO. que operan en el mismo espacio o la misma empresa y que no pueden tener criterios distintos en cuanto al tratamiento de los problemas que a veces se traducen en pérdidas de empleos para muchos trabajadores y trabajadoras. La Unión de Madrid debe facilitar la cooperación interfederal en estos casos.
- CC.OO. debemos de huir de intereses personales partidistas, al tiempo que se hace preciso reforzar el carácter sociopolítico del sindicato. Algo que aparece ya en el propio Informe. Hay numerosos apartados dedicados a este carácter sociopolítico del sindicato, pero indudablemente también atañe a lo que este sindicato tiene que acometer en el futuro, en virtud de ese carácter sociopolítico que nos corresponde y que merece toda nuestra atención. Lo sociopolítico corresponde de manera especial a las Uniones, pero no únicamente a las Uniones. Cuando en los Estatutos aparece que somos un sindicato sociopolítico no significa que lo sociopolítico es competencia de las Uniones y la negociación colectiva es competencia de las Federaciones. Cada Federación tiene la responsabilidad de que su acción sindical, su tarea cotidiana, tome en cuenta la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras y no aporte sólo mejoras corporativas, sino también mejoras generales, en el servicio que esos tra-

bajadores prestan al conjunto de la sociedad. Es importante, para que no nos dediquemos a trabajar por apartados, no considerarnos compartimentos estanco, sino que sepamos que el carácter sociopolítico de esta organización es cosa de todas y de todos. Que cuando unos trabajadores de la sanidad, de la enseñanza o unos trabajadores o trabajadoras del metro, o unos trabajadores o trabajadoras de cualquier otro sector industrial, de servicios o de la construcción, están atentos a sus problemas, a su negociación colectiva, etc., tienen también que incorporar y tomar en cuenta el servicio que están prestando al conjunto de la sociedad, la calidad de ese servicio y cómo todos los trabajadores y trabajadoras se benefician de esa actividad, se benefician también de la mejor calidad del empleo existente en esos sectores.

- Ciertamente, es preciso reforzar la negociación colectiva pero ésta no es una crítica que en primera instancia alcance a la Unión. Es una crítica que en primera instancia alcanza a todas y cada una de nuestras Federaciones. Si la negociación colectiva en las Federaciones es una negociación colectiva rica, el conjunto de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid será una negociación colectiva también enriquecida. Las Uniones debemos, eso sí, coordinar, poner en común, reforzar cuando sea necesario, analizar, ayudar, abrir puertas cuando una empresa, un sector, una Federación, necesitan mecanismos y cauces en relaciones laborales, en Inspección de Trabajo, en la Administración regional o en la Administración local para dar solución a sus problemas. Y nadie en esta organización, en Federación alguna, puede decir a estas alturas que la Unión de Madrid haya faltado en ninguna de las citas federales, ni en el hotel Mindanao, ni en la limpieza viaria, ni en Jiménez Díaz, ni en Renault Vehículos Industriales, ni en Piaggio, ni en Avanzit, ni en Poliseda, ni en cada una de las empresas que desde su Federación hayan solicitado que CC.OO. de Madrid tiene que apoyar la movilización, tiene que llamar a todas las secciones sindicales de la Región para apoyarlo, tiene que intervenir en la negociación para desbloquear cosas, tiene que abrir puertas o



tiene que hacer cualquier otra tarea que hayamos concertado o que nos hayan solicitado las Federaciones.

- En materia de pensiones, todo parece indicar que ampliar el periodo de cálculo tendría efectos negativos sobre la pensión media de los trabajadores y de las trabajadoras madrileños. Hay un acuerdo generalizado en que cualquier reforma con recortes sería inadmisibile y debería suscitar una respuesta de los trabajadores y de las trabajadoras. Corresponde al ámbito confederal hacer estas cosas. No es Comisiones Obreras de Madrid la que va a negociar acuerdos de pensiones. Otra cosa es que, en este tema, o en el tema también que afecta especialmente a nuestros mayores, como es la atención a las dependencias, seamos cada vez más activos conjuntamente con nuestra Federación de Pensionistas para que el conjunto de la sociedad, el conjunto de los trabajadores, las Administraciones municipales y autonómicas madrileñas incorporen estos elementos en la mejora de la calidad de vida de nuestros pensionistas.
- Se ha hablado también de problemas laborales. Sí, problemas laborales en CC.OO. de Madrid. Problemas laborales en las Federaciones Regionales. Problemas laborales en las Uniones Comarcales. Problemas laborales en la Confederación Sindical de CC.OO. Problemas laborales en la red Forem. Porque, queramos o no, contratamos a gente que trabaja para el conjunto de la organización en diferentes estructuras, sean Federaciones Estatales, Uniones Regionales, Uniones Comarcales o Federaciones Regionales o en instrumentos de los que nos hemos dotado para hacer determinadas actividades como puede ser la red Forem. Problemas siempre va a haber. Lo que sí se puede afirmar es que, en CC.OO. de Madrid, esta situación ha tenido una capacidad de negociación que nos ha conducido a un convenio colectivo, y cabe suponer que el haber firmado un convenio en CC.OO. de Madrid ha pacificado notablemente cualquier problema que hubiera en materia de personal o en materia de rela-

ciones laborales. En cualquier caso, los problemas que haya podido vivir CC.OO. de Madrid no son mayores que cualquier otro problema que pueda haber surgido con alguna relación laboral en otros ámbitos.

- Renovar aquí nuestro compromiso de seguir trabajando desde la futura Ejecutiva de Comisiones Obreras de Madrid, si somos elegidos, en la mejora de las pensiones y en la atención a las dependencias.
- Respecto a la normalización, que fue objeto de una resolución específica en el 7º Congreso de Madrid, la Unión de Madrid hemos hecho hasta donde hemos podido. Las dificultades, y lo han reconocido algunos de los intervinientes, no han sido nuestras. Cuando una liberación dependía de la Unión de Madrid la liberación ha estado. Otra cosa es cuando la liberación dependía de una Federación Estatal que no estaba ni en disposición, ni en voluntad de facilitar esa liberación. A lo que hay que sumar, por otro lado, la generación de una fractura importante en el conjunto de la Confederación hace algo más de dos años que ha retrasado el proceso en todos los sitios.
- Tras el 8º Congreso Confederal se puede y se debe dar un paso definitivo en Madrid en la completa normalización interna con incorporación de cuantos quieran participar en tareas de dirección. Es cierto que en Comisiones Obreras de Madrid no ha habido ni una sola sanción a lo largo de este proceso y creo que eso ha facilitado las cosas. No hay que pedir a la Comisiones Obreras de Madrid responsabilidad sobre sanciones que se hayan podido producir en otros ámbitos, porque es en esos ámbitos, en todo caso, donde habrá que resolverlas, hablarlas, dialogarlas, negociarlas y darles solución.
- Es necesario subrayar que toda la organización madrileña estamos celebrando nuestro 8º Congreso Regional después del 8º Congreso Confederal y, por lo tanto, nos reclamamos de esa mayoría plural e integradora que creemos que traslada la voluntad mayoritaria del conjunto de la afiliación y de los delegados y de las delegadas de este



sindicato. Si no lo conseguimos, si no podemos construir una mayoría plural e integradora, será fracaso de todas y de todos. También de quienes no aceptan la mano tendida. Que asuman también la responsabilidad en ese fracaso, porque estamos en condiciones de salir de este Congreso con una mayoría plural en la que todos y todas podamos convivir cómodamente y podamos convivir desde el respeto a las personas y a las ideas.

- En materia de negociación colectiva estas Comisiones Obreras de Madrid no firmarán nada que suponga retrocesos. El compromiso que podemos adquirir desde la Unión de Madrid es el de no llegar a un Acuerdo de Negociación Colectiva de ámbito regional que suponga retrocesos en materia salarial o en condiciones de trabajo. Pero lo que haga una Federación determinada, o un acuerdo que se firme en otros ámbitos, no es responsabilidad de Comisiones Obreras de Madrid, por más que a todos y todas nos deba hacer reflexionar.
- En relación a los mecanismos institucionales, de los que también se ha hablado por parte de compañeros del sector crítico, en Comisiones Obreras de Madrid hemos interpretado la participación institucional como una herramienta al servicio de la negociación colectiva, al servicio del carácter sociopolítico del sindicato, al servicio de nuestras Federaciones cuando lo necesitan. Se puede mejorar indudablemente. Compañeros y compañeras del sector crítico participan en lugares y en tareas de representación sindical, de representación institucional, en Consejos Sociales, en el Consejo Económico y Social, etc. Vamos a seguir intentando mejorar cada vez más la coordinación de estos instrumentos y que sean cada vez más útiles para nuestra gente, nuestras Secciones Sindicales, nuestras Federaciones o nuestras Uniones Comarcales. Es una tarea que a partir de ahora a todos también nos corresponde.
- Se recoge el diagnóstico del bloqueo de la situación sanitaria al que aludía un compañero de sanidad del sector crítico, así como lo que ha

supuesto la LOSCAM y aquella huelga del 19 de diciembre que se realizó. Pero, si los compañeros y compañeras de la Ejecutiva de la Unión de Madrid, a veces, no denunciarnos más estas situaciones es porque tenemos la prudencia de trasladar al Secretario General de la Federación de Sanidad la propuesta de lo que vamos a opinar y de lo que vamos a hacer y nos encontramos en demasiadas ocasiones con lo mismo que el Secretario General de Sanidad dijo, que denunciar la situación del sistema sanitario contribuye a debilitar la sanidad pública. Nunca lo han entendido así los compañeros de enseñanza, que denuncian todo lo que hay que denunciar pero trabajan muy activamente por la mejora de esas condiciones. A la vez, desde la Federación de Sanidad de Madrid se firman acuerdos de los que la Unión tiene noticia por los medios de comunicación.

No vamos a afrontar las políticas privatizadoras del Partido Popular con un modelo de sindicato que funciona de esta manera, sin que las decisiones, los criterios, los acuerdos los comparta el resto de compañeros y compañeras que de alguna manera están afectados por esas decisiones. Si firmamos algo en sanidad, o firmamos algo en educación, o firmamos algo en la Administración de Justicia tienen que saberlo el resto de compañeros y compañeras del Área Pública, tiene que saberlo Comisiones Obreras de Madrid.

Así evitaremos, en lo sucesivo, firmar acuerdos en los que se incluye una cláusula de “Paz Social”, y que únicamente corroboran lo que ya estaba aprobado en los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid. Y todo por no hablarlo, y todo por no comentarlo y todo por utilizar que yo estoy en tal sensibilidad o sector para desvincularme de la tarea general y operar como me venga en gana. No entendemos así la confederalidad. No entendemos la confederalidad como un voto que avala cualquier decisión posterior. No es eso. La confederalidad es compartir, independientemente de en qué sector estés, a quién representes, qué sensibilidad te ocupe. Compartir las tareas.



- En este sentido, la Comisión Ejecutiva, elegida por el Congreso, encomendará a Fernando Puig, si lo acepta, se haga cargo de la negociación en Madrid de un auténtico Acuerdo Sanitario, que como el Acuerdo Educativo, dé respuesta a los problemas de la sanidad madrileña que padecemos todos los trabajadores y trabajadoras madrileños. Por ahí podemos empezar la integración.

Al igual que hay otro problema que tiene que ver con el trabajo realizado en relación a las colaboradoras. Hay un problema y es interno. Tenemos muchos compañeros y compañeras en Madrid -cerca de 300.000-, que están afectados por colaboradoras. Tenemos a otros compañeros y compañeras de la organización que dicen que las colaboradoras no deben existir. Hemos convocado a las Federaciones, afectadas por esa situación y, al parecer, fruto de nuestro trabajo con esas Federaciones se produce un cierto malestar en la Federación de Sanidad. Pues bien, parece ser que a la Comisión Ejecutiva se va a incorporar el compañero Carlos Bravo. Carlos Bravo es quien dirige los planes y fondos de pensiones en la Confederación Sindical de CC.OO., persona creo que absolutamente cualificada para consensuar en Madrid una propuesta de la que participen las Federaciones Regionales afectadas y la Federación de Sanidad en buscar una salida al problema de las colaboradoras en Madrid.

- A lo largo de las intervenciones se han producido diferentes alusiones a las dos horas de huelga con motivo de la guerra de Irak. Las dos horas de huelga es uno de los tragos más amargos por los que ha tenido que pasar esta organización. La sociedad madrileña, los trabajadores madrileños, muy masiva y mayoritariamente, estaban en la calle. Habían estado en la calle y estaban en disposición de secundar dos horas de huelga. Con toda la flexibilidad que hubiera sido necesaria. Madrid pidió en el Consejo Confederal que se fuera flexible porque probablemente la Federación de Enseñanza o CC.OO. de Madrid o de Asturias tendríamos necesidad de ir a esa huelga, por

más que en Extremadura, en Andalucía o en otros territorios o en otras Federaciones no se viese esa posibilidad. Pedimos, incluso rogamus, que fueran flexibles y se aprobó que no había ese margen de flexibilidad. Compañeros como el de Asturias, o el de Baleares o el de la Rioja, del sector crítico, pagaron el precio por no desconvocar esa huelga de verse amenazados durante meses con algún tipo de intervención Confederal en caso de que no retirasen ese apoyo aunque fuese a toro pasado.

Pues bien, el conflicto entre la decisión confederal y la decisión personal de los miembros de esta Ejecutiva, sólo lo supimos salvar acatando la decisión confederal y desconvocando la huelga en Madrid ante la Delegación del Gobierno y acatando la decisión personal de cada uno de nosotros, de secundar esa huelga a título personal, porque la ética siempre tiene que prevalecer por encima de una decisión a la que te veas obligado a someterte.

Pero aún hoy me pregunto si hice lo que tenía que hacer. Si nos la jugamos hasta donde nos la teníamos que jugar. Si hubiéramos conseguido variar el curso terrible de los acontecimientos.

- No estamos aquí para fracturar más, pero tampoco para asumir cosas que se hagan sin contar con nosotros. La lealtad que ofrecemos es la lealtad que reclamamos. Esto que atañe a la Comisión Ejecutiva y también atañe a todas y a todos, porque somos gente libre y así tenemos que aprender a relacionarnos, como gente libre.
- Se han formulado críticas y no se debe obviar ninguna por dolorosa que sea. Se ha hablado de Sintel. El problema de Sintel no era de la Comisiones Obreras de Madrid. Era el problema de una empresa que tenía implantación en todo el Estado. Vinieron a hacer su acampada en Madrid, pero no era un tema exclusivo de Madrid. Madrid ha tenido que prestar su solidaridad cuando se montó el campamento. Cuando llamó Ignacio Fernández Toxo para plantear que aquello tenía que ser reforzado desde Madrid, compañeras y compañeros, y



que teníamos que volcarnos en aquello, la Federación del Metal y todo el mundo nos volcamos con convicción y asumiendo el papel que se nos demandó.

Al margen de si la solución era buena o era mala, si ha habido muchas ofertas de trabajo o pocas ofertas, con determinados asuntos no se puede jugar. No se nos puede tener seis meses visitando prácticamente día a día el campamento, llevar la solidaridad de los trabajadores y trabajadoras madrileños, organizar un festival, y todo esto constantemente hablando con Ignacio Fernández Toxo en reuniones sobre este tema, para luego decir “olvidaos”. Y no obstante Madrid, cuando el Consejo Confederal aprobó que hasta aquí hemos llegado con Sintel, que los acuerdos se han cumplido y que a esos compañeros ni agua, Madrid cejó en cualquier apoyo organizativo.

Recordar aquí que cuando se produjo el golpe a José María Fidalgo, esa misma tarde interpusimos en el juzgado una demanda que sigue interpuesta.

- Caja Madrid: En Caja Madrid siempre hemos funcionado de acuerdo la Unión de Madrid y la Federación de Comfía, a nivel regional y a nivel estatal, con unas excelentes relaciones con la sección sindical de Caja Madrid. Hasta un momento determinado en que, fruto del cambio en la Ley de Cajas, hay que introducir representación sindical, no garantizada por ley, sino que hay que ganársela a través de los votos, en el Consejo de Administración de la Caja. Teníamos ya dos representantes. Uno por los trabajadores -por la sección sindical- y otro por los impositores. Por la Candidatura Social de Impositores, que tan excelentemente Comfía y la Unión, la Unión y Comfía, hemos sabido trabajar y especialmente los compañeros y compañeras de Caja Madrid.

Teníamos dos, y en ese momento concluimos un acuerdo con UGT para que, votándonos mutuamente, consiguiéramos tener uno más nosotros en el Consejo de Administración y tener ellos otro por la vía

de los municipios. Lo hablamos con las fuerzas políticas: el PSOE está de acuerdo, IU no está de acuerdo y nosotros ponemos en marcha el acuerdo con la UGT.

Hemos discrepado en políticas de alianzas, en el caso de la Caja. Pero hay que saber acotar que la discrepancia entre Comfía y la Unión de Madrid se ha producido en un momento puntual, en torno a la política de alianzas, en una votación que había que realizar y que se tradujo en que teníamos dos y hoy tenemos tres y además UGT uno. La representación sindical en el Consejo de Administración de Caja Madrid ha crecido de dos a cuatro. Si ésta es la discrepancia, qué problema hay para que nos sentemos, como nos sentábamos siempre, la sección sindical de Caja Madrid, la Federación de Comfía y la Unión de Madrid y nos volvamos a poner de acuerdo una vez que la votación se produjo y dio el resultado que dio.

- **Madrid Sindical:** A algunos les preocupa mucho *Madrid Sindical* en una etapa en la que quien fue Secretario General de Madrid durante doce años, fue apartado de la dirección confederal. Es lógico que la Comisiones Obreras de Madrid exprese que no hemos entendido de ninguna manera esos métodos que permiten excluir porque hay “chirridos”. No lo hemos entendido. Han sido dos años en los que hemos acatado y hemos seguido fortaleciendo cada decisión confederal, cada movilización confederal. Dos años en los que hemos expresado con lealtad nuestras posiciones. Dos años en los que en *Madrid Sindical* se ha hablado de muchísimas más cosas que de nuestra discrepancia con la Confederación. Y durante estos dos años es tremendamente injusto que con el esfuerzo que CC.OO. de Madrid ha volcado en materia de comunicación hacia conjunto de los afiliados, haya compañeras y compañeros que sólo se fijan en una página esporádica de *Madrid Sindical* cada vez que lo abren, cuando hay otras veintisiete páginas que revisar.



- Hay otro argumento importante que se ha utilizado aquí. “¿Cómo vamos aquí a votar a favor si vosotros votasteis en contra?” Nosotros decimos en Madrid lo mismo que en el 8º Congreso Confederal: hay que integrar ideas, hay que integrar propuestas, hay que integrar sensibilidades, realidades sectoriales, realidades territoriales y personas. Porque las personas son importantes. Lo dijimos como minoría en el Congreso Confederal y volvemos a repetirlo como mayoría reforzada en este Congreso Regional. En el Congreso Confederal algunos no aceptasteis la mano tendida. Es de esperar que aquí sí la aceptéis, porque lo seguimos haciendo con plena lealtad hacia el conjunto de esta organización.
- Hemos sido siempre leales, y siempre leales primero con nuestra gente. Siempre leales con la izquierda política y social de esta región. Hemos negociado con la derecha porque la derecha gobierna Madrid, como negociamos el convenio con el empresario por más capitalista que sea, y nos hemos movilizado contra políticas de derechas como nuestras Federaciones se movilizan ante la negociación de un convenio o de un expediente de regulación impuesto. Todas y todos nosotros somos el producto de la inteligencia colectiva de toda una organización, para saber gobernar la realidad cambiante de los trabajadores y trabajadoras.

Cada decisión importante que ha adoptado CC.OO. de Madrid se ha adoptado en la Ejecutiva, en el Comité Regional o en el Consejo Regional, siempre con el aval de un porcentaje muy alto, superior al 80 por ciento. No se trata de que liméis aristas. Se trata de que os integréis lealmente y que participéis lealmente en el gobierno de esta Unión.

- En cuanto a la intervención del compañero Ángel Díaz Cardiel, Secretario General de la Unión Comarcal del Henares, da la impresión de que no han sido las comarcas las que le han apartado a él, sino él quien se ha ido apartando de una dinámica comarcal. No se trata de ninguna diferencia política. El método de relación entre la Comarca

del Henares y Comisiones Obreras de Madrid no podía ser que cada vez que tenía que pagar una factura viniese a finanzas de la Unión a decir “dame un millón, dame dos millones, dame medio millón, dame no se qué, ponme en la cuenta tanto”. No podía ser. La comarca del Henares en aquel momento tenía un sobregasto de más de 180.000 euros sobre la Unión Comarcal Sur, que era más grande que ella. Las comarcas no pueden compartir un método de funcionamiento de estas características.

Sanciones al Henares, ni una. Están llegando a su Congreso como estaban. Sus estrangulamientos financieros proceden entre otros hechos de un gasto de 54.000 euros al año en pagos de complementos a colaboradores. En plena campaña de Elecciones Generales de hace unos pocos meses se sientan con el alcalde de Alcalá de Henares y firman un Acuerdo por el cual recibirán 180.000 euros al año. Con esa manera de hacer las cosas asombra y duele que se suba a este estrado a decir que hemos cerrado una escuela taller que presentaba unos resultados económicos de pérdidas de 36.000 euros. Siguiendo los criterios confederales, que explicitan claramente que no se pueden llevar adelante ningún tipo de curso de formación que no esté financiado y que dé pérdidas, con 54.000 euros de pérdidas, lógicamente, hay que cerrar. Éstos son los únicos problemas que durante cuatro años hemos tenido con el Henares.

- Respecto a la intervención de Javier Montesinos, Secretario General de Fiteqa, subrayo que lo que aquí estamos proponiendo hacer es lo que el compañero Miguel Martín, del sector crítico en la Federación de FITEQA de Madrid, dice que se hace desde hace mucho tiempo. Si se es constructivo y coherente, en Madrid deberíamos estar apostando por esto mismo. Es injusto que se nos acuse de gestionar mal las diferencias confederales cuando la mayor responsabilidad es de quien sustenta la mayoría y no de quien queda obligado a situarse en posiciones minoritarias. No es cierto que no haya habido debates



porque, efectivamente, como me reconoces en una carta, ha habido un debate monográfico en el Consejo Regional sobre afiliación y sobre elecciones. Desde luego no nos podemos quejar de las reuniones constantes de la Secretaría de Organización, etc. Como nadie se puede quejar de que cuando han necesitado una persona para reforzar elecciones sindicales, no lo ha tenido por parte de la Unión de Madrid. Injusto también porque hemos acompañado a esta Federación a hablar con los Consejeros del Gobierno regional sobre los trabajadores de AGFA, Poliseda o de cualquier otro tema que se nos haya reclamado. Como ha habido debate sobre negociación colectiva, los ha habido monográficamente en escuelas de verano, los ha habido en jornadas, en cursos, etc. Nadie se puede quejar de que el compañero Sebastián, Secretario de Acción Sindical de la Unión, no haya convocado suficientes reuniones en el ámbito regional para hablar, valorar y establecer criterios para la negociación colectiva, siguiendo precisamente los criterios Confederales.

- Madrid ha sido a lo largo de estos años el más firme defensor de la confederalidad y ese mensaje que de “sois minoría confederal, somos mayoría confederal y los que están en minoría que reflexionen” es algo que no se corresponde ni con maneras, ni con formas, ni con convicciones profundas, que se expresan en la propia Federación de Fiteqa sobre cómo armar y construir mayorías plurales e integradoras. Si un problema importante respecto a la política informativa es el tratamiento de la información sobre una actividad de la Federación como es el 8 de marzo, propongo que se introduzca simplemente una nota aclaratoria en *Madrid Sindical*.
- Se ha pedido el voto a todos los delegados y delegadas para este informe, pero la mayor responsabilidad hoy corresponde a quienes no quieren aceptar esa mano tendida. Despreciar la mano será un profundo error. La tendimos siendo minoría en el Congreso Confederal. La tendemos hoy con los compañeros del sector crítico. No confun-

dáis la convicción en el diálogo con la debilidad de las convicciones. Entended el mensaje que todos los madrileños y que toda la sociedad han dado a todas las fuerzas y también a las organizaciones sindicales. Los trabajadores y las trabajadoras quieren sumar y no restar, quieren buscar coincidencias y no desencuentros. Quieren hablar, hablar y después hablar, como decía un compañero que desgraciadamente ya no está con nosotros, David del Río.

- Madrid y los trabajadores madrileños necesitan y demandan unas CC.OO. que salgan de este 8º Congreso sabiendo integrar las ideas, sabiendo integrar las propuestas y sabiendo integrar a las personas. Unas CC.OO. cohesionadas en torno a cuanto nos une. Respetuosas con las decisiones mayoritarias. Unidas siempre en el libre debate sobre las discrepancias. Unas CC.OO., en definitiva, cada vez más fuertes y más útiles para los trabajadores y esto no es un lujo que podamos o no permitirnos ahora. Esto es una necesidad inaplazable y cuanto antes la abordemos mejor.



Ponencias aprobadas

INTRODUCCIÓN

Comisiones Obreras de Madrid abordamos nuestro 8º Congreso Regional en un contexto económico, social y productivo caracterizado por estar sometido a profundos y acelerados procesos de cambio. La sociedad madrileña se ve sometida a tensiones que amenazan con quebrarla en incontables fragmentos, no siempre identificables con una pluralidad de intereses y sí con una multiplicidad de mecanismos de emergencia y exclusión de colectivos y aún de génesis del individualismo más puro y desnudo en el que la competitividad es esgrimida como único argumento y razón.

El trabajo productivo ve amenazado su papel de vertebrador social en la medida en que se consolidan de manera creciente y acelerada fenómenos de desregulación laboral que acaban consolidándose en auténticos focos de precariedad. El mercado de trabajo, lejos de generar identidades, se configura como un auténtico agente de segmentación y fragmentación de la mano de obra: los poderes públicos hacen dejación de su carácter tutelar y garante de derechos básicos para asegurar la cohesión social a través de la provisión de bienes esenciales y de la subsiguiente efectividad en el ejercicio de la condición de ciudadanía.

Este Congreso debe establecer estrategias sindicales que permitan mantener una continuidad de acción sindical ante los retos permanentes a los que los trabajadores nos enfrentamos en esta sociedad y entorno cambiantes.



CC.OO. somos un sindicato sociopolítico: así nos definimos en nuestros estatutos. Así hemos protagonizado nuestra historia reciente. Pretendemos defender intereses sectoriales de los trabajadores y trabajadoras y sus intereses generales en todo aquello que afecta a las condiciones y la calidad de vida. Todo lo que afecta a los trabajadores y trabajadoras nos interesa porque nuestra vida no está compuesta por compartimentos estanco y lo que conseguimos por un lado puede sernos arrebatado por otro. Las mejoras aparentes, a costa de otros retrocesos, pueden conducir a deterioros de carácter general de los que luego es muy difícil reponerse.

Comisiones Obreras no puede limitarse a actuar en la superficie de esos cambios para gestionar, bien o mal, sus consecuencias. La lucha sindical ha sido y debe seguir siendo una lucha por la conquista de derechos, por su consolidación y por el ejercicio efectivo de los mismos. Derechos vinculados al mundo del trabajo, comenzando por el propio derecho al trabajo, por el empleo estable y con derechos, por las condiciones en que el trabajo se desarrolla, por la retribución que por él se percibe. Pero también, y con el mismo rango de importancia, derechos vinculados a las condiciones de vida de las personas, a la protección de los más elementales derechos que determinan la cohesión social porque garantizan la dignidad y la equidad de esas condiciones de vida.

Estamos en un período de profundos cambios productivos, tecnológicos y laborales que han afectado a las clases trabajadoras, en el marco de las tendencias impuestas por la globalización económica y las políticas neoliberales. Esta dinámica ha generado graves problemas a los trabajadores y trabajadoras, ha aumentado su segmentación y se han deteriorado sus condiciones laborales y sus derechos sociales; todo ello ha colocado al movimiento sindical en una situación más defensiva y difícil para conseguir sus propuestas reivindicativas. Ese marco mundial, europeo y español está influyendo en la sociedad madrileña.

La globalización es un fenómeno universal en su extensión, que requiere una respuesta sindical coherente con esta amplitud a través de conseguir

una unidad de criterios a nivel internacional sobre cuestiones que afectan en común a todos los trabajadores organizados de los distintos países del mundo, sobre bienestar social, respuesta uniforme a las multinacionales, problemas medioambientales, regulación básica del derecho al trabajo, destierro del hambre, etcétera.

Hemos asistido a una reestructuración productiva en la que ha predominado la intensificación de la concentración empresarial, la introducción de nuevas tecnologías, la segmentación del proceso de trabajo y la búsqueda, con más insistencia que en épocas anteriores, del mercado global. Se verifica una pérdida de peso del trabajo asalariado convencional, modificándose, cuando no soslayándose, los mecanismos reguladores de las relaciones laborales y del papel de los poderes públicos y los sindicatos: el incremento en el poder de decisión de las grandes empresas, singularmente las de matriz multinacional, se ve acompañado de un proceso de descentralización productiva que no hace sino generalizar la externalización de actividades y la generalización de la subcontratación en cadena, con una tendencia acelerada a ampliar el colectivo de trabajadores autónomos, es decir a fragilizar la frontera entre la relación laboral y la mercantil.

El impacto sobre el empleo y sobre su calidad es evidente. El mercado de trabajo se segmenta, se reduce el peso de la industria en favor de una terciarización, en parte falsa, de la economía. El empleo cualificado se precariza también, dando lugar a fenómenos crecientes de subempleo e infraempleo. La temporalidad y precariedad se mantienen en niveles insostenibles que, al final, lastran la propia creación de empleo, a la vez que la jornada se alarga a través del uso abusivo de las horas extraordinarias, de los problemas derivados de la movilidad y del presencialismo como estrategia de control sobre trabajadores y trabajadoras. Comienza a generalizarse la doble escala salarial y los salarios de los nuevos contratos son un 30 por ciento más bajos que los de los más antiguos, al tiempo que se produce igualmente una doble escala en las condiciones de trabajo. Se fracciona la identidad colectiva de la clase trabajadora mediante la "gestión diferenciada" de los co-



lectivos más vulnerables: persistencia de la feminización de ocupaciones y categorías profesionales, precarización del empleo de los jóvenes, sobre-explotación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Una estrategia orientada tanto al abaratamiento de los costes salariales como a la incorporación de mecanismos de competencia desleal en el seno mismo de la clase trabajadora, que favorece la aceptación de condiciones de trabajo cada vez más abusivas, cada vez más degradadas, cada vez más individualizadas; una estrategia, por tanto, cuyo fin último es dificultar la organización colectiva de la clase trabajadora.

En cuanto a la estabilidad laboral, Madrid sigue manteniendo unos niveles de temporalidad que, encontrándose más de diez puntos porcentuales por debajo de la media nacional, siguen estando otros diez puntos por encima de la media europea, afectando también de manera muy especial a mujeres y jóvenes y, de manera creciente, a profesionales de alta cualificación. Esta preferencia empresarial por las modalidades contractuales de carácter temporal, que muestra su preeminencia incluso sobre bonificaciones sustantivas de otras modalidades de contratación, genera una cultura del trabajo sin proyecto, de biografías laborales inestables y ocasionales, de colectivos enteros sometidos al nomadismo laboral que dificultan enormemente también la acción sindical como acción colectiva y que sitúan a la negociación colectiva en la encrucijada de resolver la tensión entre una normativa orientada a la regulación homogénea de las relaciones laborales y su fragmentación real.

Por tanto, el objetivo de restablecer el principio de causalidad en la contratación sigue vigente hasta que cada puesto de trabajo de carácter estable sea cubierto con un contrato de trabajo fijo y, en este contexto, CC.OO. no puede tolerar reformas laborales que, tras el pretexto de reducir la temporalidad, favorezcan el abaratamiento del despido.

La acción sindical de CC.OO. se asienta y cobra su fuerza y su legitimidad en la organización y cohesión de la clase trabajadora, que precisa de la unidad de acción del sindicalismo de clase para no partir ya de una fractura

siempre indeseable aunque pueda ser coyuntural y esporádicamente inevitable. Y esa lucha se materializa en la movilización en torno a propuestas ampliamente compartidas para hacer valer nuestra capacidad de interlocución, de igual a igual, en el diálogo social. Una capacidad que no es una concesión otorgada al movimiento sindical sino un atributo ganado a lo largo de la historia. Esa capacidad debe revalidarse permanentemente y para ello requiere del impulso en lo cotidiano. Un impulso que está estrechamente relacionado con la negociación colectiva y con su capacidad para regular derechos.

También con otros espacios de intervención, espacios que vienen definidos como ámbitos específicos de participación, de carácter sectorial unos, de orientación eminentemente territorial otros, a los que tenemos la responsabilidad de convertir en caja de resonancia de las reivindicaciones de la clase trabajadora, de convertir en herramienta para la consecución y la ampliación de derechos; de definir, en fin, modos de participación que van más allá de garantizar la presencia formal del sindicato y que deben servir para la consecución y consolidación de avances sociales y laborales.

Esa capacidad se asienta y consolida con la práctica cotidiana del trabajo sindical, que está constituida por miles de pequeños compromisos porque, al calor del discurso neoliberal del individualismo y la mercadería, parece asentarse con normalidad creciente la cultura de la ausencia de derechos y sólo podremos afirmar que hemos conquistado un derecho si podemos garantizar que todo el mundo puede ejercerlo efectivamente, sea hombre, mujer, joven o mayor, sea cual sea su origen étnico, sean cuales fueren sus condiciones personales.

Desde la legitimidad de unas CC.OO. de Madrid que representan a más del 42 por ciento de los delegados elegidos por los trabajadores y trabajadoras en las empresas de nuestra Comunidad tenemos la responsabilidad de identificar esos retos, proponer las soluciones para alcanzarlos y trabajar activamente para conseguir que las políticas se orienten en la dirección de converger con Europa en materia de empleo y cohesión social.



El 8º Congreso Regional debe definir en primer lugar el papel que la negociación ha de jugar en el terreno de las relaciones sociolaborales, concibiendo el diálogo y la negociación como la base para articular políticas económicas y sociales que conciten el esfuerzo de todos y no, simplemente, para apuntalar unas políticas económicas socialmente injustas.

La negociación y la capacidad de movilización siguen siendo los elementos centrales de nuestra acción que nos permiten alcanzar acuerdos en el ámbito de la empresa y en la sociedad, así como consolidar derechos y libertades esenciales para avanzar en la igualdad.

Por ello, la intervención en los espacios sociopolíticos y socioeconómicos no son un elemento colateral de la actividad sindical. La acción sindical es la intervención del sindicato en la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, en la empresa y cada vez más relacionados en sus derechos laborales y de ciudadanía, fuertemente condicionados por las políticas económicas, sociales y culturales de los poderes públicos. El impulso, el desarrollo y la cualificación de la acción sindical en los ámbitos sociopolíticos forman parte de un modelo sindical que no se autolimita al ámbito de la empresa, sino que se proyecta al exterior, en una estrategia que intenta regular también las políticas que determinan las condiciones de vida de la ciudadanía madrileña y que deben servir también para restañar los desequilibrios territoriales que padece nuestra Comunidad. El sindicato ha de dotar de contenido social todo ámbito en el que haya un instrumento de gobierno, y es en esa doble articulación laboral-social en lo que se sustancia el papel vertebrador del propio sindicato.

Complementariamente, se pone en cuestión el modelo de cohesión social que conocemos como Estado Social o Estado del Bienestar, que no es otra cosa que la garantía de seguridad y de derechos sociales de la ciudadanía a través de mecanismos de redistribución de la renta no necesariamente basados en la reciprocidad, así como de igualdad básica de oportunidades en el acceso a bienes y servicios esenciales tales como la salud, la educación, la protección social o la vivienda.

El movimiento sindical debe aportar su propia singularidad para con ello contribuir a hacer realidad en cada uno de sus ámbitos de actuación los derechos constitucionales básicos, que vienen a coincidir con los derechos humanos. Para ello el movimiento sindical tiene sus cauces propios de intervención y entornos en los que, por próximos, es más eficaz. Se trata, en definitiva, de una manera de entender el sindicato que gravita sobre una gran capacidad de propuesta, que sitúe al sindicalismo a la ofensiva, fortaleciendo su capacidad de iniciativa y no convirtiéndolo en un sujeto subsidiario.

CC.OO. de Madrid debe apostar por otra estrategia sindical, realista pero ambiciosa. Debe definir propuestas y programas reivindicativos claros, pero no quedarse sólo en el lenguaje ‘propositivo’. Es necesaria la elaboración de denuncias y propuestas para la información y comunicación, para su presentación ante los agentes sociales y la opinión pública y ante las instituciones. Pero los aspectos principales de la acción sindical deben conectar y potenciar la capacidad de acción y movilización del conjunto del sindicato de acuerdo a los criterios siguientes: recoger en las propuestas las aspiraciones de la población trabajadora, de sus diferentes colectivos y de la base afiliada y aumentar el nivel de conciencia social y su papel educativo; fortalecer la defensa sindical y la resistencia ante los intentos de retrocesos laborales y sociales y promover una dinámica de demandas con horizontes reivindicativos firmes; generar un amplio apoyo social y una capacidad de presión que coloque más a la ofensiva al sindicalismo, mejore su capacidad contractual y negociadora y abra un nuevo ciclo de cambio, de conquistas y mejoras laborales y sociales.

Por tanto, hay que superar también el mero sindicalismo de ‘propuestas’ y, a pesar de las dificultades y límites de su realización, afianzar un sindicalismo firme, fuerte y reivindicativo que apueste por modificar las políticas socioeconómicas del Gobierno y de los poderes económicos e institucionales de la Comunidad de Madrid; el desplazamiento hacia la izquierda de la acción sindical y sociopolítica; llevar una dinámica vertebradora de



unas clases trabajadoras segmentadas y, en particular, de vinculación con los jóvenes, mujeres y sectores precarizados; articular un fuerte movimiento social y de alianzas integrador de los sindicatos, colectivos y grupos sociales y políticos progresistas y de izquierda; superar las fuertes tendencias burocráticas e institucionalizadoras y regenerar el sindicalismo, aumentando su democratización interna, con reconocimiento del pluralismo y facilitando la participación de todos. En particular, se debe permitir la libre expresión de las diversas opiniones de las diferentes sensibilidades y órganos del sindicato, desterrando las prácticas sectarias y excluyentes y las medidas disciplinarias por motivo de diferencias sindicales. El respeto a la pluralidad y el proceso unitario y participativo en la elaboración de las decisiones aumentará la legitimidad de los diferentes órganos, facilitando la lealtad y el compromiso con los objetivos comunes del sindicato.

CC.OO. de Madrid tiene un compromiso con la población trabajadora y la sociedad madrileña y considera que esta orientación -sindical y organizativa- va a permitir fortalecer una dinámica transformadora y afrontar mejor las grandes tareas que tiene por delante el sindicalismo madrileño. CC.OO. de Madrid tiene una visión confederal y democrática del sindicalismo y dentro de ella defiende su autonomía para promover y reequilibrar una acción sindical de firmeza y respetar y contar con todas las sensibilidades y organizaciones del sindicato, construyendo un sindicalismo de todos y todas.

Este Congreso afronta y quiere sentar las bases para resolver el reto de una definición de objetivos y de estrategias, de una política sindical, de una cultura sindical que deben partir de la proximidad. Proximidad ésta que no implica la desvertebración de la organización, pero sí exige flexibilidad y capacidad de adecuación a lo concreto, que siempre es diverso y plural y en proceso de cambio continuo. Una proximidad que exige centralidad en los objetivos, organicidad en las decisiones, articulación de las estructuras y autonomía creciente en la gestión; que precisa de la participación y de la pluralidad. Que hace imprescindible que nuestro modelo organizativo se

acomode a la estructura de la realidad, tanto en su vertiente social como en su vertiente laboral, incorporando fórmulas que permitan -sin perder la cohesión ni la coherencia interna, ni apartarse un ápice de la vocación de confederalidad que siempre nos ha guiado- ajustarse a la resolución de los conflictos concretos en una Comunidad compleja y crecientemente diversa como la madrileña.

1. DESARROLLO REGIONAL SOSTENIBLE

La economía española se ha ido aproximando paulatinamente a los valores medios europeos en términos de paridad de poder adquisitivo; así, la estimación del Producto Interior Bruto español por habitante en 2002, medido en dichos términos de paridad de poder adquisitivo (PPA), se ha situado en el 84 por ciento de la media de la Unión Europea. Este registro es seis puntos superior al de 1995.

No obstante, este proceso de convergencia no se ha producido con la misma intensidad en todas las regiones españolas. Así, mientras que en 1995 únicamente la Comunidad de Madrid superaba la media comunitaria, en 2002 Illes Balears, Cataluña, Navarra y País Vasco se han unido a este grupo, pero no el resto de las Comunidades Autónomas.

En la vertiente intraterritorial podemos afirmar que, tras el breve paréntesis temporal que supuso la crisis del modelo de acumulación precedente en los años ochenta, traducido en fuertes procesos de ajuste que popularizaron la referencia a los procesos de desurbanización o contraurbanización, las grandes ciudades experimentan hoy de nuevo un intenso crecimiento y un reforzamiento de su hegemonía funcional.

Podemos hoy comprobar cómo Madrid se consolida como centro neurálgico en torno al que se articulan dinámicas de acumulación, crecimiento y modernización de los distintos componentes de una economía en acelerado proceso de globalización.



Las áreas metropolitanas madrileñas se definen como principales nodos de articulación de la economía en red, concentrando las funciones estratégicas para el funcionamiento del sistema, la acumulación de plusvalías y la gestión del territorio. El factor de escala y la suma de recursos varios en forma de infraestructuras físicas, recursos humanos cualificados, servicios de valor añadido, instituciones de enseñanza e investigación, centros de poder político, unidos a una imagen social altamente valorada, justifican la concentración de ventajas competitivas que se refuerzan en el momento presente.

El resultado es una recuperación en el dinamismo de la práctica totalidad de las actividades, aunque con especial protagonismo tanto de las relacionadas con la distribución y el consumo como con la producción, aplicación y transmisión de conocimientos teóricos o aplicados, esto es, lo que se ha venido en llamar "regiones inteligentes".

La Comunidad de Madrid, como metrópoli, produce también desigualdades territoriales que provocan el surgimiento de mecanismos de empobrecimiento económico, social y humano, no sólo desde el punto de vista del reparto de las rentas, sino del empleo y el acceso a los servicios.

El empleo sigue jugando un papel esencial como mediador y punto de encuentro del modelo de desarrollo y la cohesión social, por lo cual el empleo en Madrid está cada vez más condicionado por la relación cada vez mayor de la región con los nuevos espacios y mecanismos de globalización.

Así pues, todo apunta a la necesidad de que el sindicato ponga en valor su capacidad para afrontar la realidad de la inserción regional en un sistema global desde la iniciativa, la articulación de la diversidad interna de la clase trabajadora, la voluntad de potenciar las capacidades y recursos sindicales y el establecimiento de redes de cooperación con cuantos pretenden evitar la fragmentación y desregulación de las condiciones económicas y sociales. CC.OO. de Madrid actúa hoy en los campos económico-empresariales y socio-institucionales no sólo sin complejos, sino con una capacidad de propuesta, negociación, movilización y acuerdo que debemos consolidar en el próximo periodo.

El crecimiento económico madrileño debe ir acompañado de una política territorial satisfactoria, que es aquella que integra los diversos aspectos de desarrollo sectorial que conforman un determinado territorio de manera que todos ellos se pongan en relación sin que, en principio, se determine un mayor peso de ninguno de esos aspectos sobre el resto.

Entre tales aspectos se debe considerar el desarrollo de las diversas infraestructuras de transporte, el desarrollo urbanístico y las políticas de vivienda, el desarrollo industrial y tecnológico, el desarrollo de infraestructuras de servicios sociales, el desarrollo de las infraestructuras y equipamientos ambientales, el desarrollo del medio rural cualesquiera que sean sus modalidades (turístico, agropecuario, etc.), la protección de espacios naturales y el desarrollo económico y social a éstos ligado, la protección de la biodiversidad y del paisaje y la protección y mantenimiento de los recursos hídricos de calidad y su mejora.

De forma especialmente relevante debemos considerar las carencias en inversión, en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, en la adaptación ambiental de las empresas, en la formación y cualificación de la población trabajadora. La actividad productiva basada en bajos salarios, en eludir las reglas laborales o medioambientales y en la falta de inversión en tecnología y conocimientos no sirve, especialmente en una Europa ampliada a nuevos países. Desarrollar una economía basada en el conocimiento, configurando un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión, la tecnología y la investigación, es un objetivo estratégico especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo.

Promover el incremento de la inversión en estas materias, aumentar la formación y cualificación de la población trabajadora y mejorar el acceso a la formación y cualificación a lo largo de toda la vida laboral por un sistema negociado y pactado en la negociación colectiva son requisitos básicos para la integración sociolaboral y para incrementar la productividad en el trabajo.



El modelo de territorio adecuado será aquel que considere todos estos aspectos como elementos indispensables cada uno de ellos y de manera integral, conjunta, como medio para avanzar hacia un desarrollo ecológico, social y económicamente sostenible, o mejor cabría decir hacia un verdadero desarrollo. De lo contrario, se producen desequilibrios económicos y sociales.

La degradación ambiental es particularmente muy costosa, también desde el punto de vista económico, y la consiguiente restauración ambiental araña cada vez más una importante porción de gasto en nuestras sociedades, aunque esta situación no figure normalmente en el análisis de los parámetros macroeconómicos. El balance social y económico entre degradar y restaurar es cada vez más negativo, y aunque en esto tiene mucho que ver también el modelo de producción industrial y el energético; la ordenación del territorio es una piedra angular clave para reducir al máximo el peligro de estrangulamientos económico-ambientales.

El desarrollo de las Agendas 21 para el desarrollo sostenible, que tímidamente y con retraso han empezado a plantearse en algunos municipios de nuestra región, necesitan un gran impulso y coordinación por parte de la Comunidad de Madrid. Tales agendas tienen la virtud de evaluar de manera integral todas las posibles problemáticas ambientales, plantearse unos objetivos alcanzables y establecer una metodología para ello con la participación social.

El territorio, en cuanto que medio físico, es el escenario donde deben acoplarse una serie de actores, todos ellos protagonistas.

Comisiones Obreras no puede, sin más, asumir acríticamente los discursos de la bonanza económica porque los modelos de crecimiento están vinculados y son dependientes de modelos de desarrollo. Paralelamente, no es posible obviar el hecho de que los efectos del actual modelo de desarrollo ocurren con distinta intensidad en los diferentes ámbitos territoriales, tanto intra como interregionales, y que la creación de nuevas desigualdades de carácter económico-social o la profundización de las antiguas depende del mayor o menor grado de inclusión o exclusión en el sistema socioterritorial dominante.

Esta afirmación es especialmente relevante en la Comunidad de Madrid, en la que los efectos asociados a la caracterización del municipio de Madrid sobre el resto de los municipios madrileños acentúa más si cabe ese efecto de desigualdad que acabamos de señalar.

Objetivo. Sustituir el actual modelo de desarrollo por un modelo sostenible humana, social y ecológicamente, basado en una concepción del crecimiento que subraye los factores cualitativos de la competitividad, asociados al crecimiento del valor añadido, y no a la reducción de costes salariales; que promueva el equilibrio intraterritorial, en base a una distribución geográfica equilibrada de equipamientos y servicios, tanto de carácter social como de carácter económico y productivo; que asuma como requisito imprescindible la defensa y conservación del patrimonio natural, histórico y cultural de la Comunidad de Madrid.

Estrategia. Incorporar a los distintos ámbitos de actuación sindical, de manera coordinada, iniciativas, propuestas y reivindicaciones orientadas a la consolidación de un modelo de desarrollo sostenible.

Eje primero: modelo de desarrollo

Líneas de actuación

Impulsar iniciativas de desarrollo local, tanto vinculadas a políticas sociales como a empleo, que compensen los desajustes provocados por la globalización.

Los desequilibrios intrarregionales que padece la Comunidad de Madrid hacen que sea necesario abordar diferenciadamente iniciativas de desarrollo local que aprovechen el papel específico de las políticas públicas locales, tanto en materia de políticas sociales como vinculadas al crecimiento económico y al empleo estable. El ámbito local ofrece, además, la



oportunidad de superar o al menos compensar los desajustes provocados por los mercados de trabajo globales, al incorporar elementos de desarrollo endógeno que, de otro modo, quedarán sin cubrir. Oportunidad también de apoyar y modernizar los viejos yacimientos de empleo y las ocupaciones tradicionales, de garantizar la viabilidad de las microempresas y empresas familiares y de promover nuevos yacimientos de empleo.

Impulsar la investigación y la utilización de energías renovables en el marco de un Plan Regional de Ahorro y Eficiencia Energética que garantice tanto el ahorro como la autosuficiencia energética en nuestra Comunidad.

El desarrollo de energías renovables debe ser prioritario dentro de los ejes de política regional tanto desde el punto de vista industrial y tecnológico, como ambiental y de creación de empleo. La notoria escasez en la Comunidad de Madrid del desarrollo de las energías alternativas es inexcusable y consolida a nuestra región con un grado de autosuficiencia energética que apenas alcanza el 2 por ciento. Especialmente la energía solar térmica y la fotovoltaica, así como la basada en la biomasa, son potenciales polos de desarrollo aún por explotar en los diversos sectores como la vivienda, la industria, los servicios públicos, la hostelería, los hospitales, los centros educativos y un largo etcétera.

Es necesaria la elaboración de un Plan Regional de Ahorro y Eficiencia energética con objetivos precisos para el desarrollo de energías renovables en diversos sectores, y la creación de la Agencia Madrileña de la Energía para canalizarlo, con el consenso y participación de los agentes sociales.

Combatir la contaminación ambiental a través de medidas específicas relativas tanto al transporte como a la gestión de residuos industriales.

El transporte es la principal fuente de contaminación atmosférica y acústica en nuestra región. El tráfico por medios particulares se convierte así en uno de los objetivos principales de actuación tanto por cuestiones ambientales como sociales. Si bien es verdad que han crecido las infraestruc-

turas de transporte colectivo (aunque no con toda la racionalidad deseable en cuanto a prioridades), también han proliferado las infraestructuras viarias con una gran carga de irracionalidad en cuanto a prioridades que, en conjunto, han favorecido el mayor uso del transporte particular y los consiguientes problemas de tráfico que, debido a esa planificación radial y centrípeta, se agudiza en el acceso a la capital. Consecuencia de ello son los episodios de contaminación por ozono troposférico superiores a los límites y umbrales de alerta a la población, año tras año más numerosos.

La industria es responsable de un elevado potencial contaminador, con más de 100.000 toneladas/año de residuos peligrosos industriales, sin las suficientes infraestructuras ambientales de gestión necesarias y sin llevar a cabo planes de reducción en origen sectoriales de la generación de residuos. Tampoco hay una industria suficiente para reciclar y aprovechar la mayor parte de los residuos tanto industriales como urbanos que se obtienen en la Comunidad de Madrid. La reducción de vertidos industriales sin depurar a las redes de saneamiento o a los cauces está lejos de corregirse y es el origen de la muy baja calidad de las aguas fluviales de nuestra región. La industria madrileña es particularmente reacia a ir adaptándose, siquiera de manera paulatina, a los requerimientos normativos de prevención y reducción de la contaminación. La introducción de la gestión ambiental en las empresas madrileñas es muy limitada comparada con otras comunidades y países. Normas como las más recientes de residuos, o la que ha de desarrollarse de aquí a 2007, como la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (IPPC), van a situar fuera de la ley a un buen número de empresas madrileñas si se continúa con la actitud empresarial que ahora prevalece.

Al hablar de toxicidad y contaminación la acción sindical debe desarrollarse conjuntamente desde la doble perspectiva de la prevención y la salud ambiental. Entre otras fuentes potenciales de contaminación tanto en el ámbito laboral como ciudadano destaca la contaminación electromagnética, por el desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones, que adolece aún de una normativa que garantice plenamente la salud de las personas.



- Desarrollar políticas de restricción selectiva y progresiva al uso de tráfico particular, especialmente en la capital, combinándolas con la mejora del transporte colectivo, entre éstas la creación de carriles-bus en los accesos a la capital. Elaborar un plan de choque contra la contaminación por ozono que contemple tales restricciones, como existe en otros países.
- Proponer un Plan Director de Gestión Ambiental para industrias y servicios que fomente la introducción de la gestión ambiental en las empresas, plantee objetivos de reducción en origen de la contaminación y la sustitución de las sustancias tóxicas más peligrosas por otras con menos toxicidad o inocuas, que permita la adaptación de las empresas a la normativa de residuos, de calidad del aire y de la ley IPPC, y establezca programas de formación para empresas y trabajadores. La creación de un Instituto público de Gestión Ambiental como los existentes en otras Comunidades Autónomas puede contribuir a desarrollar estas necesidades.

Resulta necesaria la elaboración de un Plan Regional de Residuos Industriales, que se incardine en el Plan Director y establezca principios y objetivos de reducción en origen y determine las infraestructuras necesarias para la gestión, de manera análoga a lo realizado para los residuos urbanos.

Reclamar un crecimiento del gasto en I+D+T que sitúe a la Comunidad de Madrid en la media europea, garantizando su incidencia tanto en la producción como en la calidad de vida.

España ostenta el dudoso honor de ser el tercer país que menos invierte en I+D+T en la Unión Europea; aún cuando la Comunidad de Madrid duplica la inversión media nacional, está todavía a gran distancia de la media europea. El sindicato tiene que incidir con fuerza para reclamar un aumento sustancial de la inversión, tanto pública como privada, en esta materia, toda vez que, además, de ello depende en gran medida el incremento del Valor Añadido Bruto, lo que facilita una orientación del modelo de competencia distinta de la actual, basada fundamentalmente en la presión sobre el factor trabajo.

En este sentido reclamaremos, por una parte, el desarrollo de centros públicos con equipamiento tecnológico básico (ordenadores, acceso a internet, correo electrónico, etc.) que puedan ser compartidos por microempresas y trabajadores autónomos en comarcas y polígonos industriales y, por otra, la extensión y mantenimiento de la red de centros públicos (bibliotecas u otros) con ordenadores y acceso a internet para el uso de los ciudadanos.

Del mismo modo, es preciso impulsar un debate social en torno al papel de la innovación y su impacto actual, previsible y posible sobre el empleo y las condiciones de vida de la población, con el fin de corregir la utilización del I+D+T únicamente en función de su capacidad para incrementar la acumulación asimétrica de la riqueza, y orientarlo también hacia usos socioeconómicos que afronten las desigualdades.

Potenciar la suficiencia financiera de las corporaciones locales con el objeto de que puedan hacer frente a las líneas de intervención vinculadas al desarrollo local.

La potenciación de la suficiencia financiera de las corporaciones locales constituye un medio para cubrir el verdadero fin de la acción pública, que no es otro que el desarrollo local, que satisfaga las necesidades que los ciudadanos tienen de disfrutar de bienes y servicios públicos suficientes en cantidad y calidad.

Para ello, las Corporaciones locales deben disponer de los ingresos necesarios para poder desarrollar el conjunto de actividades de su competencia, evitando la práctica habitual de utilizar como fuente de financiación aquellos relacionados con el uso del suelo o el endeudamiento a largo plazo. En este sentido, es necesario mejorar el contenido de la actual norma reguladora de las haciendas locales para avanzar en el cumplimiento del principio de suficiencia, combinando los tributos propios de las Corporaciones locales con otros compartidos con la Administración central y con la autonómica.



Por lo que respecta al ámbito de la tributación, cualquier modificación al sistema actual, así como cualquier alternativa de financiación deben de contribuir al bienestar general, bajo los siguientes objetivos: equidad, progresividad y corresponsabilidad fiscal.

Parece evidente que los tributos de competencia local son impuestos y tasas de bases rígidas y poco flexibles. Habría que aumentar la autonomía financiera y de gestión de los ingresos propios y permitir a los municipios incidir en la base imponible del impuesto. Se debería tener participación municipal en los tributos de las CCAA para compensar los desequilibrios en la distribución de la renta municipal, mediante indicadores diversos que reflejaran las necesidades relevantes para cada Comunidad. Además, se debería potenciar la capacidad recaudatoria de los municipios con criterios medioambientales, para recaudar fondos para una política ecológica y desincentivar el uso de recursos naturales no renovables, así como la emisión de gases contaminantes. En su aplicación debe intentarse la discriminación positiva según la capacidad de pago de los contribuyentes para que no sean tributos regresivos.

En resumen, la financiación municipal debería perseguir con las reformas una mayor suficiencia financiera, con el fin de potenciar la eficacia social de nuestros municipios, asignando los recursos disponibles bajo el principio de la solidaridad, base de la cultura democrática, a fin de seguir manteniendo la convivencia social. La solidaridad se debe extender también a las generaciones futuras, fomentando patrones de producción, consumo y estilo de vida compatibles con los límites físicos del planeta. En definitiva, apostar por un modelo de sostenibilidad social medioambiental y económico para nuestros municipios.

Articular, en base a estas líneas, un Plan Regional de Desarrollo Territorial, a fin de garantizar la cohesión intraterritorial y la coherencia entre las distintas medidas.

El territorio, para ser objeto de una consideración humana, social y ecológicamente sostenible, tiene que obedecer a una concepción integral en la

que se articulen la conservación del medio natural y la biodiversidad, los desarrollos urbanos y las infraestructuras, evitando procesos de segregación espacial que terminan consolidándose en determinantes para la emergencia de fracturas y conflictos sociales.

Esa concepción integral depende, tanto en su elaboración como en su puesta en marcha, de la articulación de un máximo consenso social que sólo puede verificarse a través de un pacto social por el territorio que Comisiones Obreras de Madrid está dispuesta a impulsar.

Dicho plan debe contemplar de manera específica el desarrollo alternativo de los espacios naturales protegidos, de manera que se aprovechen las potencialidades socioeconómicas de éstos, los acerquen a la población de sus entornos y les prevenga de determinadas iniciativas contrarias a la conservación de sus valores ecológicos. Es necesario abrir la participación social en los patronatos de estos espacios a las organizaciones sindicales. Es una oportunidad estar presente en la definición y el desarrollo del futuro Parque Nacional de Guadarrama, el primer y único Parque Nacional que habrá en nuestra región y que tendrá una incidencia social y económica muy clara.

Eje segundo: infraestructuras de servicios

Líneas de actuación

Investigar y promover nuevas fórmulas de acceso a bienes y servicios compatibles con el tiempo de trabajo que den solución a las nuevas necesidades sociales.

La conciliación entre la vida laboral y la vida privada y familiar precisa de la efectiva equidad en la distribución de las responsabilidades personales, familiares y laborales tanto desde el punto de vista individual como social.

Dicha conciliación debe ser considerada como elemento imprescindible, aunque no el único, para la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero también como factor de bienestar social.



Es necesario promover servicios sociales suficientes para garantizar la cobertura universal de esas necesidades, así como es necesario también incorporar fórmulas en el terreno de lo laboral que faciliten dicha conciliación. Se hace imprescindible el aprovechamiento integral de los recursos actualmente existentes así como el actual desarrollo tecnológico para aproximar servicios y bienes administrativos, sociales y culturales a la población, especialmente a aquella que reside en ámbitos geográficos más dispersos o con mayores dificultades de movilidad. Bibliotecas y centros de consulta virtuales, utilización de las dotaciones escolares para el conjunto de la población, teleasistencia sanitaria, extender el acceso a centros municipales integrados de gestión administrativa... constituirían algunos ejemplos.

Promoveremos la negociación y aprobación de un Plan Regional de Atención a las Dependencias para cubrir la demanda actualmente insatisfecha, incrementar los niveles de bienestar social y abordar un reto social que en España presenta un retraso cada vez más alarmante que impide nuestra convergencia con Europa, y potenciar la generación de empleo en este ámbito.

Consolidar el tejido de servicios.

Madrid presenta un tejido de servicios que supera el de las grandes regiones capitales europeas en cuanto a su aportación al Producto Interior Bruto y el nivel de empleo generado. Esta situación hace necesario que, ante la realidad diversa de los servicios madrileños, se actúe en el ámbito de las políticas públicas y de forma concertada con empresarios y sindicatos se elabore un Plan de consolidación de los servicios, especialmente en sectores como el comercio, el turismo y los servicios a empresas, que incorporen elementos de creación, cualificación y estabilidad del empleo existente.

Abordar la elaboración de este Plan permitiría dotar a Madrid de un importante elemento de estabilidad en un sector económicamente muy vulnerable ante cualquier proceso de desaceleración o crisis y con efectos negativos inmediatos sobre los niveles de empleo.

Reclamar inversiones en infraestructuras de transportes de proximidad, tanto de mercancías como de viajeros, que disminuyan la contaminación, la siniestralidad laboral y el alargamiento de la jornada de trabajo.

La disociación entre la lógica empresarial de localización -en rápida transformación- y la lógica inmobiliario/residencial -con mayor peso de la inercia y un mercado muy rígido- trae consigo que la desconcentración del empleo no sólo no reduzca, sino que aumente la densidad de los flujos diarios de tráfico en la región, así como los tiempos medios de desplazamiento.

La mayor complejidad que alcanza hoy la geometría de esos flujos se adapta mal a las redes de transporte público, que crecen siempre a un ritmo inferior al de la demanda, lo que se traduce en un progresivo incremento del transporte privado, generador de elevados efectos negativos: la congestión del tráfico, el consumo de carburantes, la contaminación atmosférica, acústica y visual, accidentes, etc. Al mismo tiempo, la propia inestabilidad de buena parte del empleo provoca cambios relativamente rápidos en las pautas de movilidad -al no suponer cambio de residencia en la mayoría de ocasiones- y agravar las dificultades para aquellos segmentos de población que deben aceptar trabajos en lugares muy diversos y a menudo distantes durante periodos laborales cortos.

Todo ello hace imprescindible impulsar el papel de la iniciativa pública en el transporte tanto de mercancías como de viajeros, reclamando el incremento de las redes públicas de transporte con el cuádruple objetivo de facilitar la movilidad, acortar su duración, disminuir la siniestralidad y corregir los actuales impactos ambientales.

Constituye un objetivo sindical la elaboración de un Plan Regional de Movilidad, donde el principal motivo de movilidad de los ciudadanos, el del desplazamiento al centro de trabajo, sea uno de los ejes fundamentales de actuación, de manera que se facilite tal desplazamiento mediante sistemas alternativos al del vehículo privado, por los sistemas de transporte público y colectivo, por ser más seguros, menos consumidores de energía y menos contaminantes.



Diversificar el sector de la construcción.

La construcción siempre ha actuado como uno de los motores de la economía madrileña y como un importante elemento de generación de empleo en la región.

El fenómeno de la especulación del suelo y la demanda existente ha permitido que la expansión del sector, especialmente en el mercado de vivienda nueva, se haya incrementado notablemente a lo largo de los últimos años. Esta situación, generalizada en España, es mucho más alarmante en Madrid.

La región no podrá seguir manteniendo indefinidamente el actual ritmo de crecimiento de la construcción de vivienda nueva. El sector de la construcción debe diversificar sus actuaciones hacia la rehabilitación de vivienda, manteniendo el papel de la obra pública y abordando nuevos retos como la rehabilitación de espacios degradados y de espacios protegidos.

Estas tareas requieren un esfuerzo de cualificación que permitiría consolidar el empleo existente en el sector y su importante papel en la economía madrileña.

Promover un concepto de ciudad en que se verifiquen calidad de vida y la sostenibilidad.

La calidad de vida es el resultado tanto de las características propias como del entorno donde se sitúa. Depende de la contaminación atmosférica y acústica, del lugar, del paisaje de los espacios libres, de los equipamientos educativos, culturales, sanitarios, sociales y deportivos que la rodean y su proximidad, así como de las infraestructuras que facilitan la movilidad.

Asimismo, es especialmente importante que los diseños de vivienda tengan en cuenta elementos de sostenibilidad tales como el uso energético, materiales no contaminantes y degradables, etcétera.

Por último, no podemos olvidar la importancia que sobre el modelo de ciudad tiene la calificación y uso del suelo regional, últimamente sometido,

bajo criterios de especulación salvajes, a un uso máximamente extensivo, depredador de los recursos naturales y en el que la lejanía y la distancia generan una geografía de distribución social segregadora. La modificación de la Ley del Suelo de la Comunidad de Madrid y un replanteamiento de sus usos y su distribución no sometido a criterios especulativos, acompañado de un Plan Regional de Vivienda que favorezca el acceso a ésta de las capas socialmente más desfavorecidas es, en estos momentos, una prioridad sindical.

CC.OO. de Madrid considera imprescindible que las propuestas en materia de suelo y vivienda que defendemos conjuntamente con UGT y la FRAVM desemboquen en un Pacto Social por la Vivienda que permita una mayor accesibilidad a la vivienda en nuestra Comunidad.

El poder de los medios de comunicación hoy en día es determinante para cualquier política de transformación social. La manipulación informativa de la política sindical cuando interfiere las políticas gubernamentales es un hecho ya casi asumido como natural. La creación de un mundo virtual, que esconde los problemas reales, propicia el alejamiento de la reivindicación. Se está moldeando desde los medios de comunicación un ciudadano cada vez más conservador e interiorizado, insolidario y que asume con facilidad la violencia y la injusticia. La política de CC.OO. de Madrid propiciará aquellas acciones que conduzcan a cambiar este estado de cosas. Para ello será beligerante en la defensa de medios de comunicación pública para que garanticen la pluralidad y la independencia informativa y, en general, contenidos de programación que eleven los valores humanos. En la defensa del derecho a una comunicación plural, veraz y de calidad CC.OO. promoverá la creación de un observatorio de medios de comunicación en la línea de la iniciativa de Porto Alegre, dentro del Foro Social Mundial, desde donde se promovió la constitución de un Observatorio Internacional de Medios de Comunicación.

Los medios de comunicación públicos, radio y televisión, deben concretar el derecho de acceso regulado en la Ley 4/1980, de 10 de enero, del Estatuto de Radio y la Televisión -BOE núm. 11, de 12 de enero de 1980. En con-



creto, en RTVE, en la programación territorial de Madrid, debe requerirse la ejecución de este derecho de acceso, exigiendo un acuerdo del Consejo de Administración en este sentido. Es asimismo preciso reclamar el desarrollo de otros acuerdos similares. La CC.OO. de Madrid articulará cuantos medios considere oportunos, incluidos los legales, si no se cumple la citada ley.

CC.OO. de Madrid defenderá la permanencia en el sector público de RTVE, de las radiotelevisiónes autonómicas y locales como uno de los elementos esenciales del servicio público de las sociedades de nuestro entorno. Hoy el derecho a una información plural e independiente es un derecho comparable al de la sanidad o la educación y, en ese sentido, debería protegerse del mismo modo.

Eje tercero: infraestructuras para la producción

Líneas de actuación

Reclamar la interposición de condiciones específicas de sostenibilidad y calidad para las grandes concentraciones empresariales de tal modo que se avance en la exigencia de responsabilidad social de las empresas.

La concentración empresarial afecta también y de manera muy sensible a las grandes empresas comerciales y de ocio que, utilizando grandes extensiones de suelo, precisan y reclaman infraestructuras de transporte, fundamentalmente viario. En el caso de los centros empresariales comerciales o de ocio, a las necesidades de transporte comunes a otros tipos de empresas hay que añadir los grandes flujos de afluencia de usuarios-clientes, flujos que, además se concentran en días de la semana y periodos determinados del año. Esta concentración irregular de la actividad redundará de manera inequívoca en la precariedad del empleo creado, al tiempo que impacta en gran número de empleos del entorno, cuyas empresas, normalmente pequeñas, se ven obligadas a competir con las grandes superficies.

Por todo ello, es de suma importancia que las condiciones para la implantación de estas concentraciones empresariales vayan acompañadas de la exigencia de su responsabilidad social, exigencia que se materializa en regulaciones mínimas en materia de impacto medioambiental y calidad del empleo, así como en mecanismos fiscales que aseguren su contribución a la renta del entorno donde se localizan.

Defender la industria y la economía productiva mediante la recalificación de espacios urbanos, la modernización de polígonos industriales actuales obsoletos, así como la creación de microespacios diversificados de actividad productiva, con el fin de evitar la deslocalización productiva o su concentración abusiva.

Madrid sigue siendo la segunda Comunidad industrial del Estado. Alcanzar este puesto ha supuesto un esfuerzo de más de siglo y medio que no podemos dilapidar. Modernizar el tejido productivo e industrial, mantener el empleo industrial y abordar el reto de la productividad de nuestras industrias en un componente que CC.OO. de Madrid considera esencial en el futuro inmediato de la región.

El desplazamiento de buena parte de los centros de trabajo pertenecientes a empresas industriales (oficinas, centros de distribución, almacenes, centros de I+D, procesos productivos poco contaminantes...) hacia el norte metropolitano, donde convergen con una gran variedad de empresas de servicios, ha trasladado hacia allí las máximas densidades de empleo en poco más de una década.

Pero, más que de un reequilibrio ordenado, se trata de un movimiento guiado por la lógica empresarial que busca nuevos espacios de actividad con mayor calidad ambiental, lo que condena al sur metropolitano a una progresiva descapitalización, al perder parte de su tradicional empleo industrial, sin que la sustitución por servicios sea aún capaz de compensarlos, lo que es también un factor complementario de sus mayores tasas de desempleo. Combatir esta tendencia significa, básicamente, incidir en una de las mayores causas de desequilibrio intraterritorial de los últimos años, ya



que sus efectos no se circunscriben únicamente al empleo sino a todas las infraestructuras que suelen desarrollarse, o al menos lo hacen más intensamente en función de aquél.

Así, se hace necesario promover la recalificación de espacios urbanos, la modernización de polígonos industriales obsoletos, así como la creación de microespacios diversificados de actividad productiva, tanto industrial como del resto de los sectores económicos, orientados también al mantenimiento y modernización de actividades tradicionales.

Apoyar la economía social como expresión de democratización económica.

La democratización del tejido económico supone no sólo la redistribución de la riqueza, sino la participación activa en la toma de decisiones: de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y de las organizaciones de la sociedad civil en la estructuración de su área de influencia.

Las empresas de la economía social (cooperativas, sociedades laborales...) son expresiones fundamentales de la democratización de la economía que se desenvuelven en el ámbito local y otorgan la primacía al trabajo sobre el capital. En tal sentido, generan empleo estable y de calidad, arraigan los recursos al territorio y materializan la capacidad emprendedora de las personas en consonancia con las necesidades y potencialidades de la Comunidad.

No obstante, para que las empresas de la economía social respondan real y efectivamente a las expectativas, sean elementos articuladores del territorio y el desarrollo local, permitan realizar cambios y transformaciones de la vida económica, es importante movilizar a las Administraciones públicas y a la sociedad civil organizada. Las Administraciones públicas están obligadas, en virtud del mandato constitucional (artículo 129 de la Constitución española), a llevar a cabo planes de fomento y promoción de las sociedades cooperativas y otras fórmulas empresariales basadas en el objetivo del acceso de los trabajadores y trabajadoras a la propiedad de los me-

dios de producción. Hemos de constatar que, en la actualidad, los poderes públicos, salvo excepciones, no están cumpliendo con el citado mandato de manera consecuente. Por otra parte, los sindicatos estamos llamados a jugar un papel protagonista en la tarea de impulsar la economía social.

El fomento y la promoción de la economía social no deben pivotar, en ningún caso, en argumentos de mera supervivencia o como último recurso de los desempleados y desempleadas. La potenciación de las cooperativas y otras empresas de la economía social como las sociedades laborales ha de compaginar el respeto de los valores y principios que las definen (democracia, participación, compromiso con la comunidad, formación...) con la eficacia y competencia empresarial. El objetivo último, entre otros, debe ser consolidar puestos de trabajo estables en condiciones dignas, manteniendo la ética que ha de guiar a las formas de democracia económica.

Por todo lo anterior, Comisiones Obreras asume las principales reivindicaciones y propuestas de la economía social. Así:

- Ayudas a la constitución y gastos de primer establecimiento de las cooperativas de trabajo, sociedades laborales, etc.
- Ayudas a los/as trabajadores/as de empresas en crisis, previo análisis de viabilidad, para que accedan a la propiedad de la misma adoptando la forma de cooperativa o sociedad laboral.
- Medidas de apoyo al acompañamiento y aprendizaje en la gestión empresarial por parte de los socios trabajadores y socias trabajadoras.
- Prioridad en la contratación pública en caso de empate con otras fórmulas empresariales.
- Facilitar los procesos de inserción de colectivos en especiales dificultades mediante la creación acompañada de cooperativas de integración.

CC.OO. trabajará con las organizaciones representativas de la economía social para promover una mayor implantación sindical en estas empre-



sas, extender la afiliación y la representación sindical, así como la negociación colectiva y la formación a sus trabajadores.

- Impulso al funcionamiento del Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid.

Reclamar los recursos humanos necesarios para hacer frente a las necesidades medioambientales, defendiendo su carácter público.

La reciente aprobación de una batería de normativa ambiental en la Comunidad de Madrid en materia de residuos, IPPC, evaluación de impacto ambiental y calificación ambiental, obliga tanto a la Administración regional como a las corporaciones locales a las que se han cedido competencias, a desarrollar los recursos humanos técnicos, el empleo público, especialmente en las funciones de control, vigilancia, inspección, asesoramiento, calificación y evaluación, si no se quiere que tales normas de gran importancia se queden en papel mojado.

La necesaria mejora de las dotaciones de personal de vigilancia e inspección en el medio natural va aparejada con una urgente y necesaria también mejora de las condiciones de trabajo, delimitación de funciones, mejora de la coordinación entre diferentes servicios, así como con la erradicación de la indefensión que vienen sufriendo los agentes forestales en el desempeño de sus funciones. Otro hecho destacable es la reforma del sistema de prevención y extinción de incendios, actualmente repartido entre forestales y bomberos, con grandes problemas de coordinación y organización, y que pasaría por establecer un mando único y claridad en el reparto de funciones. Ello, junto a la privatización de los retenes de prevención de incendios, ha ocasionado notables disfunciones y encarecimiento de los costes de estas labores genuinas de la Administración.

No cabe duda que el control de la contaminación en todas sus fuentes, su evaluación y su posterior mejora lleva aparejado no sólo necesidades de empleo público sino también en el ámbito privado, en sectores como los de consultoría, análisis, desarrollo e investigación de tecnologías ambientales,

gestión de residuos, situaciones que no están suficientemente previstas, orientadas y apenas suficientemente cuantificadas.

Un gran potencial ya comentado de desarrollo industrial y tecnológico y de empleo es el del desarrollo de las energías renovables, muy desaprovechado en la Comunidad de Madrid.

2. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

La región de Madrid ha experimentado un rápido aumento de su población activa y ocupada, así como de los afiliados a la Seguridad Social, junto a un paralelo descenso del desempleo, como reflejo del periodo de rápido crecimiento de la economía alentado por la liberalización de mercados y de ciertos sectores con fuerte presencia en espacios metropolitanos como éste, desde las telecomunicaciones a los servicios públicos. Estos datos favorables que mantienen su evolución positiva desde mediados de los años noventa permiten suponer ventajas competitivas dinámicas y deberían permitir la superación del carácter fuertemente cíclico en la evolución del empleo desde los años ochenta en favor de una mayor estabilidad.

Asimismo, la presencia de las mujeres, tanto en la población activa como en la ocupada, se ha incrementado a un ritmo que ha permitido ir reduciendo el desfase heredado desde una perspectiva de género y favorece una aproximación a los valores habituales en los países centrales de la Unión Europea.

Los altos niveles de cualificación/formación y de ocupaciones de alto nivel y remuneración cuentan con una presencia bastante superior al promedio español, con una presencia creciente del trabajo intelectual sobre el manual; características todas ellas que identifican a los "territorios inteligentes" o que son capaces de aprender.

Otro de los rasgos laborales de esta fase es la mayor presencia del autoempleo, particularmente en las actividades de servicios y en el ámbito de las



profesiones liberales, que en Madrid alcanza ya una proporción (11,6 por ciento de los ocupados) algo superior al promedio español. El mercado de trabajo madrileño cuenta también con una proporción de contratación temporal (20,3 por ciento de los asalariados en 2003) y a tiempo parcial (7,0 por ciento de los ocupados) inferior a los valores de otras regiones donde la importancia de la agricultura, la construcción o ciertos servicios ligados al turismo, generan una alta movilidad. A esa menor importancia relativa del llamado empleo atípico, relacionado con la existencia de un mercado de trabajo secundario, contribuye el hecho de una mayor regulación de las relaciones laborales y una mayor presencia sindical, que en los últimos se encuentra reforzada por procesos de concertación social, al tiempo que los internos ajustes productivos de los años ochenta han concluido determinando una disminución de la conflictividad.

Sin embargo, estos datos positivos no deben ocultar su lado oscuro: como reflejo del nuevo modelo de relaciones laborales flexible, los años de bonanza económica no sirvieron para reducir la presencia de diferentes manifestaciones de la precariedad, identificada con el empleo atípico, asociada a la expansión de un mercado secundario de trabajo que se extiende de forma progresiva a nuevas categorías de activos y se relaciona con algunas de las nuevas formas que adopta la exclusión social.

La tasa de temporalidad creció espectacularmente entre 1987 y 1992 en un proceso continuado que se empezó a frenar en 1996 y que entró en una senda de reducción a partir del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo de 1997 y del trabajo sindical realizado en todos estos años, tanto en el ámbito de los sectores y empresas a través de la negociación colectiva y de la acción sindical, como en el ámbito institucional madrileño. Así, en 2002 la tasa de temporalidad en la Comunidad de Madrid se situó en el 19,5 por ciento, mientras que en el año 1997 era del 22 por ciento. La reducción en este periodo se ha visto frenada por la negativa evolución de la tasa de temporalidad en el sector público. En el sector privado, entre 1997 y 2002, la temporalidad se ha reducido 5 puntos

porcentuales, mientras que en el sector público ha aumentando casi otros cinco, pasando del 8,6 por ciento al 13,2 por ciento.

No obstante, y a pesar de la mejora experimentada en este periodo, seguimos estando ante un problema estructural que tiene sus raíces en el modelo productivo que se viene desarrollando, basado en los bajos costes laborales, en la precariedad e incumplimiento de las normas de contratación, en la falta de inversión en calidad, tecnología, innovación y formación, y en la falta de voluntad política para controlar el uso abusivo de la contratación temporal.

En el tercer trimestre de 2003 la tasa de temporalidad en el sector de construcción era del 37 por ciento. En industria del 14 por ciento. En servicios era del 20 por ciento (y superaba este porcentaje en numerosas actividades de servicios que se consideran de alta cualificación y muy ligadas a la llamada sociedad de la información y del conocimiento, desde investigación y desarrollo hasta telecomunicaciones, servicios informáticos y otros servicios empresariales).

La tasa media de temporalidad en los servicios (21,6 por ciento), superior a la de la industria (18,7 por ciento), establece una relación entre terciarización e incremento de la precarización laboral, relación de la que no están exentas las Administraciones públicas, y que, aunque necesitada de investigaciones más profundas, apunta algunos efectos no deseables de la tan repetida sociedad postindustrial. Más aún cuando, al margen de datos precisos, resulta evidente a cualquier observador que es en el terciario donde se concentra la mayor parte de empleados nómadas, que rotan con gran rapidez entre empresas, sin adquirir apenas derechos laborales que se consideraban habituales en el modelo de relaciones fordista. La precariedad laboral tiene sus más fuertes anclajes en la subdivisión de las empresas y en la externalización de actividades, en los procesos de subcontratación en cadena y en la irrupción de ETT's y empresas de multiservicios. Se trata de un fenómeno estructural no limitado a situaciones coyunturales o a una fase de transición en el acceso al mercado laboral.



Especialmente negativas han sido tres decisiones políticas tomadas por el Gobierno: el incumplimiento del preacordado Anteproyecto de Estatuto Básico de Función Pública, que ha conllevado la persistencia de un derecho a la negociación colectiva incompleto; la limitación a la reposición de efectivos, que ha sido responsable tanto del crecimiento de la temporalidad en el empleo público, como del aumento del ritmo de privatizaciones o externalizaciones en absoluto justificadas; y la continua impugnación de convenios y acuerdos (sobre todo en el ámbito de la Administración local, por situarse por encima de las limitaciones impuestas por el gobierno central), por parte de los delegados del Gobierno.

El empleo público madrileño ha discurrido en parecida sintonía a la del resto del país. La actuación sindical, y en primer término de CC.OO., ha sido clave para el crecimiento del empleo, sobre la base de la atención a nuevas necesidades, y para su consolidación, así como para asumir las transferencias de competencias efectuadas en este periodo (enseñanza, sanidad, justicia y algunos flecos de la Administración central). En todo caso, no es posible olvidar que tenemos índices de precariedad inaceptables, sobre todo en la administración local.

Para mejorar el empleo público madrileño, CC.OO. de Madrid debe adquirir el compromiso de, con el nivel de interlocución que le corresponde y en perfecta sintonía y colaboración con el área pública de CC.OO. de Madrid, coadyuvar a la consecución de objetivos generales, y concretos, respecto de la negociación colectiva y particularmente del empleo.

Con independencia del incierto futuro del Estatuto Básico de la Función Pública, y en sincronía con nuestras actuaciones en el ámbito estatal, el área pública de CC.OO. de Madrid debe avanzar en el reconocimiento pleno del derecho a la negociación colectiva. En primer término haciendo uso continuo de la negociación colectiva, para mejorar las condiciones y los derechos de los empleados públicos madrileños; y, en segunda instancia, sobre la base de acuerdos específicos sobre el derecho a la negociación colectiva

con el Gobierno de la Comunidad de Madrid, que se trasladen a la Ley de Función Pública de la Comunidad .

Respecto al empleo, será necesario erradicar la tasa de reposición de efectivos; mejorar el control sindical y las obligaciones legales sobre la causalidad en el empleo, la externalización y la subcontratación; dar continuidad a los criterios de empleo del Acuerdo 2003-2004; ejercer políticas de consolidación de empleo, fijar el tope de empleo temporal en un 8 por ciento, dar salidas al problema de los indefinidos no fijos y alcanzar acuerdos de ámbito legal para garantizar que los núcleos de actuación propios de la Administración no pueden ser exteriorizados.

Componentes adicionales de este tipo de empleo en la Comunidad de Madrid pueden ser los 151.400 ocupados a tiempo parcial (IV trimestre 2001), de los que al menos 41.100 estarían disponibles para trabajar a jornada completa, o los 239.000 autónomos, muchos de los cuales trabajan subcontratados por otras empresas, que evitan así pagar las cargas sociales derivadas de su inclusión en nómina.

Además, esta segmentación del mercado de trabajo tiene consecuencias importantes desde el punto de vista de los accidentes de trabajo; así, los índices de incidencia de los accidentes de trabajo de los trabajadores eventuales son cuatro veces mayores que los de los trabajadores indefinidos considerados globalmente, manteniéndose esta proporción en los accidentes leves y en los graves, atenuándose únicamente en los mortales, en los que el índice de incidencia de los eventuales triplica el índice correspondiente para la población asalariada con contrato indefinido.

Las nuevas formas en la organización de la producción consecuencia de la adaptación del capital a la consecución de mayores márgenes de beneficio está conllevando a la vez formas nuevas en la organización del trabajo y las relaciones laborales.

El modelo clásico de empresa está cambiando y la descentralización productiva está conllevando la división de la empresa en múltiples unida-



des de producción coincidiendo, bien con la actividad principal o con distintos departamentos (informática, limpieza, mantenimiento, ...). Este "desguace" y externalización de lo que ha sido la actividad productiva de la empresa mediante la multiplicación de empresas contratistas y subcontratistas actúa bajo distintas modalidades jurídicas entre las que destacan las ETTs, las denominadas empresas de servicios, los falsos autónomos, las franquicias..., que han pasado a tener un peso fundamental en el desarrollo de la actividad empresarial, a veces incluso de manera fraudulenta.

El resultado es que varias empresas pasan a desarrollar actividades que antes estaban productivamente unidas o relacionadas. El fin último de estas nuevas formas organizativas en la producción es reducir al mínimo los costes inherentes al factor trabajo, con la existencia de una mano de obra externa a menor precio y más flexible en cuanto a la cuantía de la retribución y demás condiciones de trabajo (prevención, jornada, movilidad, etc.), en la mayoría de los casos sin representación sindical.

Estos procesos de segmentación y desestructuración conllevan además nuevas formas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo diversas que se están consolidando en la propia negociación colectiva. Se aplican convenios distintos a la empresa principal y a las auxiliares, buscando con ello el empobrecimiento de los derechos reconocidos a las empresas subcontratistas.

Con ello se elude la aplicación de los convenios colectivos más consolidados que dan mayor protección a los trabajadores en favor de otros con contenidos que empeoran las condiciones de trabajo. Las condiciones más favorables se reservan a la empresa principal, mientras que las medidas más flexibilizadoras y de mayor precariedad pasan a ser de aplicación a las contratas y subcontratas. La negociación colectiva, por tanto, está contribuyendo a la fragmentación entre los asalariados.

Así mismo, hemos de reconocer que se está produciendo un peligroso corporativismo en las empresas principales, olvidándose de las condiciones de otros compañeros y compañeras que trabajan en sus mismos centros

de trabajo, lo que está fomentando el antisindicalismo y la desconfianza en los sindicatos de clase.

Todo lo anterior lleva a un fortalecimiento del poder empresarial y un retroceso de las propuestas y avances sindicales en los centros de trabajo, primando cada vez más la individualización de las condiciones de trabajo.

Se acentúan así el dualismo y la segmentación de un mercado de trabajo metropolitano donde, al tiempo que aumentan los empleos de alta cualificación, bien remunerados y afectados tan sólo por una flexibilidad interna o funcional, dentro de la empresa (cambios de puesto de trabajo, horario, lugar de trabajo...), crecen también los poco cualificados, mal pagados y sometidos a otro tipo de flexibilidad externa, que permite que su salida -periódica y previsible- del mercado pueda hacerse de forma mucho más rápida y barata que antaño. La consolidación de esa metrópoli fracturada encuentra aquí uno de sus componentes más significativos.

El RD 1046/2003, que regula el subsistema de formación profesional continua, ha significado un paso atrás para el desarrollo de la Formación Continua en nuestra Comunidad y un incumplimiento de las sentencias del Tribunal Constitucional respecto a la transferencia de la gestión a las Comunidades Autónomas.

Uno de los aspectos más negativos de acuerdo ha sido la nueva fórmula de financiación para las empresas a través de la disposición directa de las cuotas para la formación y la posibilidad de decidir las acciones formativas a realizar y los colectivos a formar. Este cambio va a significar en la práctica la pérdida de control y evaluación de los planes de formación y un retroceso en la capacidad de intervención sindical. El órgano de gestión y la Comisión Estatal de Formación Continua adquiere un papel de seguimiento y control a posteriori. Así mismo, se produce una pérdida de control por parte de los representantes de los trabajadores, ya que su informe sólo tendrá efecto una vez comenzadas las acciones. Todo este proceso facilita la posibilidad de fraude por parte de las empresas.



Así mismo, cabe destacar el papel asignado a las Comisiones Paritarias Territoriales, que quedan relegadas a un papel subsidiario sin la posibilidad de suscribir contratos programas para la realización de acciones formativas en su ámbito de competencias, lo que conlleva, en definitiva, transformar a nuestro sindicato en una mera consultora para la impartición de la formación.

En el periodo transcurrido desde el VII Congreso, los años de bonanza económica y las reformas laborales de 2001 y 2002 no han servido para reducir la precariedad laboral en la Comunidad de Madrid. Algunas de las manifestaciones más patentes de esta realidad del mercado de trabajo de nuestra región son la permanencia de la temporalidad, la fuerte rotación y la corta duración de los contratos, el empeoramiento de las condiciones de trabajo para amplios sectores de trabajadores y trabajadoras, principal consecuencia de las subcontrataciones, el no reconocimiento de las cualificaciones profesionales y la aparición de nuevas categorías de activos.

La tasa de actividad se sitúa en el 56,6 por ciento, pero sólo ha crecido un punto en los últimos tres años, la tasa de ocupación es del 52,6 por ciento con un crecimiento de tres puntos y medio y la tasa de paro ha bajado hasta el 7 por ciento. En este periodo, la presencia de las mujeres ha crecido más que la de los hombres, tanto en la población activa como ocupada, pero todavía se encuentra a gran distancia: la tasa de actividad de las mujeres está en el 45,3 por ciento (24 puntos menos que en los hombres), la tasa de ocupación en el 41 por ciento, con una diferencia respecto a los hombres de 25 puntos y la tasa de paro sigue doblando a la de los hombres. Estas cifras dejan patente que la baja actividad laboral en nuestro país y en nuestra región respecto a la Unión Europea se debe principalmente a la baja incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El mercado de trabajo en nuestro país, por lo que a contratación se refiere, se caracteriza por ser uno de los más inestable y precarios de la Unión Europea; la Comunidad de Madrid, si bien mantiene una situación más favorable que la media nacional, no ha logrado importantes avances en los

tres últimos años. En el periodo transcurrido desde el 7º Congreso, la población asalariada temporal en nuestra región se mantiene en el 20 por ciento (35 por ciento en la construcción) y el volumen de contratos indefinidos en el 14 por ciento, con tendencias negativas en los últimos años. Los ajustes de plantillas, vía expedientes de regulación de empleo, están aumentando en los últimos, lo que conlleva una importante pérdida de empleo estable.

Las políticas neoliberales dirigidas desde las principales instancias globalizadoras (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y el propio Consejo de la Unión Europea) han encontrado en nuestro país uno de los principales bancos de pruebas y el Partido Popular ha sido el primero de los gobiernos europeos en poner en marcha mecanismos para la flexibilización del mercado de trabajo, la privatización y la reducción de los niveles de protección social que, al igual que en el conjunto del Estado, está afectando de manera muy negativa a las condiciones de vida y trabajo de la población madrileña, al crecimiento y calidad del empleo.

Las políticas legislativas llevadas a cabo en los últimos años se han dedicado a ampliar los supuestos de contratación temporal mediante la paulatina descausalización de las figuras tradicionales -obra, eventualidad e interinidad- y la creación de múltiples nuevas figuras con escasa o nula justificación que en muchos caso sólo sirven para la sustitución de los trabajadores indefinidos y conllevan una disminución generalizada de las condiciones de trabajo.

La regulación de la contratación temporal en nuestro país y su pretendida recuperación de la causalidad con las sucesivas reformas se ha ido vinculando más a los costes y flexibilización del despido que al fomento mismo del empleo, con un evidente incremento de la transferencia de recursos públicos y rentas salariales hacia las rentas empresariales -vía bonificaciones, exenciones, eliminación de salarios de tramitación, etc.-, tal y como se ha puesto de manifiesto desde la reforma de 1997. Los datos nos muestran que mientras el despido se ha flexibilizado, la temporalidad no



sólo no ha disminuido notablemente sino que, por el contrario, se ha mantenido y en ocasiones incrementado, como se pone de manifiesto en la Comunidad de Madrid en los dos últimos años.

Si estas medidas (pactadas en unos casos e impuestas en otros) tenían como objetivo reducir la temporalidad e incrementar el empleo, se han mostrado claramente ineficaces en este terreno -no se ha logrado bajar la temporalidad del 30 por ciento a nivel estatal, ni modificar las diferencias más favorables de nuestra región que se mantiene en términos próximos al 20 por ciento-, por el contrario, lo que han conseguido es mayor inseguridad y desregulación de nuestro modelo de relaciones laborales. La temporalidad no sólo se mantiene, sino que también se está extendiendo hacia actividades y tipos de ocupación cada vez más numerosos y variados (ya no sólo son los servicios, sino que grandes empresas y en sectores industriales maduros desarrollan parte de su producción en sus propias instalaciones con ETT's, subcontratas o empresas de servicios).

La actual situación exige cambios sustanciales y medidas de choque en la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo que no se pueden paliar con la negociación colectiva, sino a través de un cambio en la legislación que avance en los derechos y condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Si los datos de conjunto que se han utilizado hasta el presente ponen de manifiesto esa dualidad, una referencia más explícita a los principales grupos de riesgo, que en nuestra sociedad siguen siendo las mujeres y los jóvenes e inmigrantes, acentúa la gravedad del fenómeno. Así, mientras las mujeres representan algo más de la mitad de la población madrileña que supera los 16 años, su presencia en la población activa total se reduce al 42,8 por ciento y llega al 40,9 por ciento cuando se considera la población ocupada. Por contra, entre los desempleados su participación alcanza el 59,5 por ciento y continúa siendo proporcionalmente superior entre los parados de larga duración, los asalariados que trabajan a tiempo parcial, y con contrato temporal, todas ellas superiores a la que les correspondería en caso de existir unas relaciones de género más igualitarias.

Por otra parte, la distribución sectorial del empleo femenino, muy concentrado en el sector servicios, continúa situando a las mujeres en posiciones teóricamente más precarias, por cuanto es uno de los sectores que, globalmente, presenta una mayor tendencia hacia la externalización.

Jóvenes e inmigrantes son, asimismo, dos colectivos que presentan características específicas en cuanto a su posición en el mercado de trabajo, tanto en lo que se refiere a las modalidades contractuales como en lo relativo a su especialización sectorial.

Para CC.OO. la negociación colectiva siempre ha sido y tiene que seguir siendo un instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores. Debe tener una doble dimensión, la de instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y la de instancia favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales.

El actual modelo se encuentra en crisis, fundamentalmente por los cambios producidos en la estructura empresarial y sectorial, los procesos de globalización, la descentralización y externalización, así como las dinámicas de autonomía individual y negociación extraestatutaria e informal y el mantenimiento de elementos obsoletos en relación con los contenidos, estructura y articulación del propio modelo de negociación. Todos ellos, junto a proceso continuado de desregulación y pérdida de capacidad reivindicativa, están determinando un retroceso del poder contractual de los sindicatos.

La negociación colectiva también está condicionada en los últimos años por los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

Frente al discurso de la patronal y del gobierno del PP que pretenden individualizar y fragmentar la regulación de las condiciones de trabajo, debemos plantear la promoción, el fortalecimiento y la extensión de la negociación colectiva con la más amplia participación.

Para CC.OO. la negociación colectiva es un factor determinante para la redistribución de la riqueza y mejorar las condiciones de trabajo por lo que



la cobertura de negociación colectiva ha de ser para todos los trabajadores y trabajadoras, regulando el mayor número de materias y contenidos. La participación en los procesos de negociación colectiva es un elemento clave, tanto para reforzar la capacidad reivindicativa del sindicato como para revitalizar la democracia interna y el poder contractual.

Aunque el ámbito de actuación de la negociación colectiva corresponde a las Federaciones, la unidad de negociación de ámbito provincial sigue concentrando una parte importante de la negociación colectiva, por lo que es necesario que establezcamos propuestas comunes de actuación para avanzar en la racionalización, simplificación y adecuación al nuevo marco de relaciones laborales.

Objetivo. Recuperar la centralidad de la cultura del trabajo, combatiendo todos aquellos factores que contribuyen a reforzar su carácter exclusivamente mercantil, y promoviendo aquellas medidas que, por el contrario, contribuyen a la regeneración del carácter socialmente vertebrador del hecho laboral.

Estrategia. Afrontar nuevas modalidades de intervención y nuevos focos de negociación para regular las relaciones laborales e intermediar en el mercado de trabajo y en las políticas de empleo.

Primer eje: la cantidad y la calidad del trabajo

Líneas de actuación

Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad como un objetivo macroeconómico y social de primera magnitud, haciendo especial hincapié en la creación de empleo público para garantizar la calidad de los servicios públicos en lo que atañe tanto a las nuevas como a las viejas necesidades sociales.

Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad como un objetivo social y macroeconómico de primera magnitud, lejos de constituir un planteamiento utópico es imprescindible si queremos afrontar los fenómenos de empobrecimiento y segmentación social que están haciendo presa en la sociedad madrileña; Comisiones Obreras debe denunciar con firmeza la inhibición de las empresas para la creación de empleo, inhibición no sólo consentida por el Gobierno regional, sino practicada por él en tanto que empleador, como pone de manifiesto la decreciente oferta de empleo público que tiene como correlato la merma en la calidad de los servicios públicos, algunos de ellos tan esenciales como la sanidad o la educación, o la inexistencia de algunos de ellos, de necesidad creciente en nuestra sociedad, como puede ser la atención a mayores.

Fomentaremos un tejido productivo, sostenible y de calidad, promoviendo la inversión en investigación, desarrollo, innovación, formación, cualificación, equipamientos e infraestructuras. Trabajaremos para que la salud, la seguridad, el respeto al medioambiente, el cumplimiento de las normas laborales y de contratación estén aseguradas en nuestra región.

CC.OO. promoverá la negociación de un Pacto Territorial por el empleo y el desarrollo productivo sostenible y de calidad, en el que se contemplen medidas de inserción laboral para tres colectivos prioritarios, mujeres, jóvenes y personas inmigrantes; la reducción de la temporalidad en el sector privado y público, comprometiendo al gobierno regional y a la patronal madrileña y estableciendo actuaciones coordinadas del Servicio Público Regional e Empleo y la Inspección de Trabajo para fomentar y controlar un uso adecuado de la contratación temporal; el desarrollo de políticas sectoriales activas, apoyo a la inversión productiva y atención a la deslocalización empresarial; iniciativas e inversiones sobre formación y cualificación; el desarrollo de servicios sociales de atención a la infancia (escuelas infantiles) y a las situaciones de dependencia (mayores y personas con discapacidad).

Es imprescindible recuperar de forma efectiva los principios de estabilidad y causalidad y conseguir que la contratación temporal y la subcon-



tratación respondan a necesidades circunstanciales o temporales reales de las empresas y las Administraciones públicas y que deje de utilizarse -en fraude de ley- para cubrir necesidades y actividades de carácter estable y permanente.

Para que se produzca un cambio profundo en materia de contratación laboral, unido a la creación de empleo de calidad, es necesario que la posición reivindicativa del sindicato incida de forma efectiva en las políticas legislativas adoptadas, con el objetivo de conseguir reducir la temporalidad y avanzar en la línea de garantizar la estabilidad y la seguridad en el trabajo.

Este objetivo exige para su consecución incidir de forma conjunta en varios planos o factores que vienen actuando en el mercado de trabajo de nuestra Comunidad:

- Reforma de las modalidades de contratación temporal.
- Cambio urgente del modelo de las ETT's que suprima su carácter generalista, limite sus efectos precarizadores y reduzca el uso y abuso de la contratación temporal.
- Regulación de las contratas y subcontratas (descentralización productiva y externalización).
- Impulsar campañas por la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales por ley y sin reducción de salarios, y por la supresión de horas extraordinarias como mecanismo para repartir y crear empleo y mejorar la calidad del existente. Aunque es materia de la negociación colectiva, para que la implantación sea general y efectiva es necesario garantizarlo por ley.

La adopción de medidas de modificación o reforma debe tener en cuenta todos estos aspectos, ya que las posibles restricciones para el uso irregular de la contratación temporal o del tiempo de trabajo en el interno de las empresas puede producir un incremento de la contratación externa y de la cesión de la mano de obra.

Incorporar las propuestas sindicales a las políticas activas de empleo de tal modo que contribuyan a combatir efectivamente la precariedad y la desregulación laboral.

Se hace preciso incorporar las propuestas sindicales a las políticas activas de empleo de tal manera que éstas no se centren, como en la actualidad ocurre, en un "ajuste" entre oferta y demanda que, lejos de incidir sobre ambas variables parte de la oferta existente, acata sumisamente sus condiciones y hacen gravitar toda su pretendida eficacia sobre la demanda de empleo, el incremento de su empleabilidad y, en el colmo del cinismo, su capacidad de emprendizaje.

Las políticas activas son indisolubles de fórmulas que garanticen la inserción laboral; fórmulas que, en ningún caso, pueden servir para reforzar la desregulación laboral ni la aceptación de condiciones degradadas de trabajo para los colectivos que se pretenden integrar y que, por el contrario, deben contribuir a combatir la precarización a la par que a regenerar el mercado de trabajo madrileño.

Promover un cambio cualitativo en el Servicio Público Regional de Empleo en función de las conclusiones que emanen de una Conferencia Sindical monográfica en esta materia.

La creación del Servicio Público Regional de Empleo supuso un paso adelante en lo relativo a gestión de las políticas activas de empleo en la Comunidad de Madrid, por cuanto su circunscripción estrictamente regional permitía, al menos teóricamente, un mayor y mejor ajuste en las medidas y actuaciones concretas destinadas a mejorar la calidad del empleo y de la empleabilidad en nuestra Comunidad.

El tiempo transcurrido podemos considerarlo como una andadura necesaria que es preciso evaluar con el fin de reforzar sus aspectos positivos y corregir aquellos que no se hayan ajustado a los objetivos inicialmente previstos.



La importancia de todas las cuestiones relacionadas con el empleo y la empleabilidad, su vinculación con otros elementos, cuales pueden ser por ejemplo las dinámicas poblacionales o la estructura del sistema educativo, hacen aconsejable la realización de una Conferencia Sindical sobre políticas activas de empleo y mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, que defina las propuestas que permitan a Madrid avanzar hacia el objetivo del pleno empleo estable en 2010.

Entre los puntos que deben ser objeto de debate en el sindicato estarían los siguientes:

- a) Deficiencias en la creación del SRE, entre las que cabría destacar la exclusión de las Corporaciones locales en el Consejo de Administración cuando son entidades de naturaleza pública que gestionan el 80 por ciento del presupuesto; las carencias de capacidad financiera para ordenar las transferencias de fondo de su propio presupuesto, lo que conlleva lentitud en su gestión; carencias organizativas, entre las que se encuentran la indefinición de las líneas de trabajo prioritarias (se continúa gestionando lo transferido, más lo que realizaban el IMAF y las Agencias) y la deficiente distribución de la estructura de personal entre las distintas unidades de gestión.
- b) Papel de las entidades colaboradoras. No se ha desarrollado el reglamento que defina y acote a las entidades colaboradoras del SRE, lo que está llevando a una privatización encubierta de su gestión. La gestión de las políticas activas de empleo, así como la intermediación laboral, deben estar reservadas al SRE y a otras entidades públicas (fundamentalmente entidades locales).

La colaboración en materia de intermediación laboral deberá estar siempre sustentada en un convenio que asegure la interconexión de datos, y en consecuencia en una sola base de demandantes de empleo para asegurar la transparencia e igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras. Sólo se debería colaborar con entidades privadas sin ánimo de lucro para la atención de colectivos con es-

peciales dificultades para su atención desde las oficinas de empleo (discapacitados, mujeres víctimas violencia, drogodependientes, etc.)

- c) El SRE ha de ser un agente activo en la ejecución de las políticas y no un mero receptor de las solicitudes de subvención que formulan terceros. Se ha priorizado más la ejecución del presupuesto que atender a las necesidades de los colectivos que debieran ser objeto de dichas políticas y las actuaciones no han contado con el previo estudio de los mercados locales empleo.
- d) Actuación de CC.OO. en el Consejo de Administración. La delegación de competencias esenciales del Consejo de Administración en materia de subvenciones, convenios y contratación administrativa, en órganos unipersonales (gerente y presidente), ha convertido el órgano de dirección de la política de empleo en nuestra región (que era el avance en materia de participación que se perseguía con su creación) en un mero órgano de participación institucional.

El sindicato debe definir claramente cuál ha de ser la política de empleo en la Comunidad de Madrid y su estrategia como miembro del Consejo de Administración para influir de forma clara en el diseño de las líneas estratégicas y organizativas del SRE.

Reforzar la dinámica de incorporación al mercado de trabajo madrileño de los criterios relativos al empleo elaborados en el ámbito de la Conferencia Sindical de Capitales Europeas.

El ámbito de trabajo de la Conferencia Sindical de Capitales Europeas, en sus sesiones celebradas en Berlín y Roma incluyó en sus objetivos prioritarios el trabajo hacia la consecución del pleno empleo marcado en la estrategia de la Cumbre de Lisboa de la Unión Europea.

Al mismo tiempo, contando con el proceso de extensión de la UE a 25 países y la necesidad de que estos objetivos tengan un perfil homogéneo, se establecieron una serie de prioridades junto a los sindicatos representativos de las capitales de los países comprendidos. Dichas prioridades son:



Necesidad de crecimiento de empleo de calidad entre los jóvenes, eliminando la precariedad.

Incremento de la formación necesaria entre los jóvenes al objeto de alcanzar la calidad requerida.

Dotar el crecimiento del empleo para todos, especialmente los sectores sensibles, mujeres y jóvenes, desde la intervención y el seguimiento de los programas de desarrollo local.

Actuar en base a los objetivos propuestos, desde el rigor en la defensa de las libertades públicas, actuando combativamente desde la protección y las libertades, impidiendo los riesgos de penetración ideológica de extrema derecha en situaciones de explotación y/o xenofobia.

Desde Comisiones Obreras de Madrid debemos realizar un esfuerzo para la evaluación, el seguimiento y la implementación de estas prioridades, así como para la difusión y generalización de buenas prácticas en aquellos temas en los que hayamos avanzado en el aseguramiento de elementos de calidad en el trabajo.

Priorizar los contenidos cualitativos en la negociación colectiva, principalmente los relativos a condiciones y organización del trabajo y de la producción.

Un sindicalismo que sólo pretenda incidir en el precio del factor trabajo como objetivo prioritario o preeminente de la negociación colectiva no hace sino profundizar y avalar la consideración mercantil de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, abundar también en el sometimiento del trabajo a la lógica del puro mercado.

Por el contrario, incidir en la calidad del trabajo supone un paso esencial no sólo para reconstruir la cultura del trabajo, sino para resituar el centro de gravedad del discurso y los intereses de la clase trabajadora en lo colectivo, hoy fuertemente cuestionados.

Cuando hablamos de calidad del empleo aludimos no sólo a los elementos que se derivan de las características del mercado de trabajo y su correlato en los sistemas de contratación, sino también, y muy fundamentalmente, a las condiciones en que el trabajo se desempeña y cuya mejora debe ser, sin duda, un objetivo sindical. Condiciones de trabajo siempre dependientes de la organización del trabajo y de la producción, cuestiones éstas a las que el sindicalismo no puede seguir rehuendo como objeto de negociación porque, de otro modo, sólo conseguiremos intervenir en las consecuencias.

Por tanto, son contenidos prioritarios:

- La mayor capacidad de intervención del sindicato en la empresa, en la organización del trabajo y en los procesos de descentralización y subcontratación de actividades.
- El tratamiento del empleo, el acceso de los colectivos con mayores dificultades -mujeres y jóvenes-, la estabilidad, el control del fraude en la contratación.
- La mejora del poder adquisitivo de los salarios, la disputa de la productividad, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la igualdad de trato, la mejora de los salarios más bajos, la participación sindical en la determinación de todos los conceptos retributivos.
- La intervención sindical en la distribución del tiempo de trabajo y la reducción de la jornada laboral.
- La prevención y la intervención sindical en las condiciones de trabajo y ambientales.
- La extensión de la formación profesional a todos los trabajadores y trabajadoras y la certificación de la misma.
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además, Comisiones Obreras de Madrid potenciará la negociación colectiva, generando instrumentos de apoyo horizontales que mejoren la información y sean un buen soporte para nuestros negociadores, generando



observatorios como instrumentos de análisis y evaluación, promoviendo guías de buenas cláusulas y prácticas, dando formación a los negociadores, promoviendo la mejora de la información institucional, reforzando nuestro trabajo en los organismos de solución autónoma de los conflictos laborales, y construyendo cauces estables de relación con las patronales que nos permitan abordar de común acuerdo los problemas a los que nos enfrentamos en el mundo del trabajo. Exigiremos a la patronal madrileña un compromiso activo para el diálogo y la negociación sobre todas aquellas cuestiones que nos conciernen como interlocutores sociales.

Mejorar la calidad del empleo público comenzando, como elemento básico, por el derecho a la Negociación Colectiva.

El empleo público ha sido objeto de una degradación muy intensa en los últimos años, degradación que no ha incidido únicamente en su cantidad, sino también sustancialmente en su calidad. Un elemento básico de calidad, sin embargo, ha sido hurtado permanentemente al funcionariado, cual es el disfrute de derechos de representación con capacidad para negociar y establecer democráticamente sus condiciones de trabajo, en definitiva el derecho a la negociación colectiva.

Comisiones Obreras debe defender con ahínco, como elemento de calidad, pero también como criterio de equidad, el ejercicio de este derecho para todos los trabajadores y trabajadoras.

Actuar con las Administraciones regional y local para incidir en la reducción de la temporalidad (especialmente en estas últimas, donde es más elevada), tanto en estas administraciones como empleadoras, como en su papel de “empresas principales”, al establecer las condiciones en que subcontratan la producción de un bien o un servicio, primando en este caso a aquellas empresas que garanticen una mayor estabilidad laboral de sus plantillas.

Incorporar inequívocamente la causalidad en la contratación temporal.

Trabajar para incorporar inequívocamente la causalidad en la contratación temporal, su vigilancia y su control, y, de manera equivalente, las con-

diciones de externalización y subcontratación productivas hasta sus últimos resquicios, esto es, hasta el límite marcado por el trabajo autónomo, es condición imprescindible para avanzar en la contención de la precarización laboral.

- Actuar en la negociación colectiva reforzando la causalidad de la contratación temporal, promoviendo la conversión de contratos temporales en fijos y limitando y controlando los procesos de subcontratación de actividades.
- Contribuir a promover en el ámbito confederal modificaciones normativas dirigidas a limitar el encadenamiento de contratos temporales, el ajuste causal del contrato de obra o servicio determinado, la adecuación normativa de las contrataciones a la nueva realidad de la descentralización productiva, extendiendo la responsabilidad entre empresas, redefiniendo el concepto de “propia actividad”, limitando la subcontratación en cadena.
- Actuar con las Administraciones regional y local para incidir en la reducción de la temporalidad, tanto en estas administraciones como empleadoras, como en su papel de “empresas principales” al establecer las condiciones en que subcontratan la producción de un bien o un servicio, primando en este caso a aquellas empresas que garanticen una mayor estabilidad laboral de sus plantillas.
- Promover el control del fraude en la contratación temporal, reclamando una actuación sistemática y coordinada del SPRE, de la Inspección de Trabajo y de la autoridad laboral en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, es importante que comencemos a incorporar criterios de externalización de la producción, fundamentalmente cuando ésta vaya orientada hacia el trabajo autónomo dependiente.

CC.OO. de Madrid tiene que defender una política eficaz que ponga coto a las subcontratas, ETT's y empresas de servicios, a la vez que es ne-



cesario un nuevo modelo de negociacion colectiva con el objeto de ir progresivamente unificando al alza las condiciones de quienes trabajan en las contratas, subcontratas y empresas de servicios. Para ello se propone lo siguiente:

- Desarrollo de acuerdos con el Gobierno de la Comunidad que incluyan cláusulas de salvaguarda en materia de contratas y subcontratas.
- La descentralizacion productiva debe ser informada y negociada en el convenio de la empresa principal, especificando los supuestos de utilización. Se debe asegurar la total transparencia, así como el efectivo desarrollo de los derechos de información y control por parte de los representantes de los trabajadores.
- Confomar nuevos ámbitos de negociacion colectiva y órganos de representación de carácter transversal entre empresas relacionadas (principal, subcontratadas, usuarias) que cubran las nuevas relaciones de producción y puedan defender al conjunto de las personas asalariadas.
- Garantizar mejores condiciones laborales a los trabajadores de las contratas y subcontratas respecto a la prevención, horarios, etc., equiparándolas a las empresas contratistas.
- Unificar los salarios de los trabajadores de las subcontratas con los de la empresa principal.
- Regular legalmente para acotar los contratos de duración determinada, especialmente los de obra o servicio, promoviendo los de naturaleza indefinida.
- Aumentar las competencias de los representantes de los trabajadores de las empresas principales con relación a las condiciones laborales de las subcontratistas, para suplirles en el caso de que no exista representación o compartiera si las hubiera.

Profundizar en el tratamiento de la prevención, asumiendo la lucha contra la siniestralidad para tratar de reducirla drásticamente y abordar la problemática de las enfermedades producidas por efecto del trabajo.

La prevención es, por definición, una asignatura siempre pendiente y por lo tanto un objeto sindical de primera magnitud. Objetivo que pasa por consolidar lo realizado, pero necesariamente por abordar con determinación ámbitos en los que, si tenemos en cuenta la composición sectorial del mercado de trabajo madrileño así como su índice ocupacional, estaremos frente a focos crecientes de riesgos para la salud de la población trabajadora.

En definitiva, la salud debe articularse, en lo concerniente a sus objetivos, de tal modo que sepamos anticiparnos y hacer frente a riesgos antiguos y más visibles, como los accidentes de trabajo, así como a riesgos más encubiertos, algunos de ellos novedosos -riesgos psicosociales- que tienen su origen fundamentalmente en la organización del trabajo. Se hace imprescindible que la estrategia general, orientada a la prevención, la realicemos en las empresas y en los centros de trabajo a través de la acción sindical y de la negociación colectiva.

El Acuerdo para poner en marcha el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto un punto de inflexión para fortalecer el trabajo sindical y contener el crecimiento de las tasas de siniestralidad laboral. No obstante, la prórroga y renegociación del mismo debe suponer una mayor articulación de las actuaciones de las Administraciones y una mayor estabilidad en la acción sindical en esta materia.

Debemos desarrollar una capacidad suficiente de incidencia y participación en ámbitos institucionales como el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Económico y Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, la Fiscalía y la Judicatura, para que acuerdos como el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales y otras iniciativas de similares objetivos permitan mejorar a medio y largo plazo la vida y la salud de todos los trabajadores.



Para poder determinar responsabilidades en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es clave la actuación de la Inspección de Trabajo y nuestra firmeza sindical al exigir el cumplimiento de la ley en las empresas, incorporando aspectos sustantivos relativos a la Seguridad y la Salud en la negociación colectiva y utilizando otros instrumentos como el Instituto Laboral de Madrid, donde debemos hacer cumplir todos los contenidos acordados en la negociación colectiva.

Por último, y frente a los intentos del Gobierno de nuestro país, de que sean las mutuas las que gestionen la Incapacidad Temporal por contingencias comunes, dando un paso más en el intento de privatizar la Seguridad Social, debemos mantener una gran posición de firmeza. Al mismo tiempo, consolidar y crear redes de interlocución con las mutuas que nos permitan profundizar en la codecisión y la cogestión, rompiendo la oposición empresarial y de las propias mutuas.

Además de estas actuaciones, CC.OO. de Madrid propondrá e impulsará la constitución de una Comisión Territorial de Incapacidad Temporal que, dependiente de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y con la participación de los agentes sociales, resuelva acerca de las reclamaciones y discrepancias que se planteen entre el Servicio Público de Salud y los Servicios Médicos de las Mutuas, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

Estos planteamientos no se podrán llevar a cabo sin una eficaz coordinación de las organizaciones, optimizando los recursos técnicos para garantizar la solvencia de toda la estructura.

CC.OO. de Madrid se compromete a continuar apoyando la actividad de las federaciones y uniones en materia de prevención, priorizando las visitas a empresas, especialmente en aquellas con mayor índice de siniestralidad. Los esfuerzos sindicales y servicios jurídicos de la Unión continuarán desarrollando la labor de apoyo a la intervención en prevención de riesgos laborales y, en particular, en el ámbito penal en su labor de colaboración con

la justicia en la persecución de los delitos contra la seguridad de los trabajadores.

Potenciar la formación profesional y la cualificación de la población trabajadora como mecanismo facilitador de una sociedad más cohesionada social y laboralmente.

La cualificación es el capital más importante con el que cuentan los trabajadores y trabajadoras. En esta línea, la formación es para CC.OO. de Madrid una de sus preocupaciones fundamentales. Preocupación justificada y avalada en la convicción de que la formación es parte importante de nuestra estrategia sindical para alcanzar sociedades de pleno empleo, estable, seguro y con derechos sociales y laborales.

Vivimos en una sociedad en la que se producen cambios profundos y cada día más acelerados. Estos cambios influyen directamente en el mundo del trabajo imponiéndole una dinámica de transformación permanente. En este sentido, la formación en un contexto laboral como el madrileño, caracterizado por un alto índice de incertidumbre, es una herramienta esencial que por sí sola no garantiza el aumento del empleo o de su calidad, pero que sí potencia las posibilidades de inserción, la estabilidad en el empleo y la capacidad de negociación en el ámbito de la empresa.

Por otra parte, el binomio formación-empleo y el papel dinamizador de la formación profesional en el desarrollo económico y social de la región, así como su necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías, son rasgos que deben definir a una formación profesional moderna por la que debemos apostar.

La formación como medio de acceso al empleo, como elemento de promoción social, profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras es igualmente un factor imprescindible para potenciar y garantizar la igualdad de oportunidades. La acreditación de competencias es un factor nivelador que promueve la empleabilidad y limita los riesgos de desempleo y de exclusión profesional. Tras la promulgación de la Ley de las Cualificaciones



y de la Formación Profesional debe afrontarse de manera definitiva el reto del reconocimiento y acreditación de las competencias, independientemente de las formas de adquisición de las mismas (itinerarios formativos formales, aprendizajes no formales, experiencia).

Bajo esta perspectiva, nuestra actividad sindical debe centrarse en:

- Fomentar el prestigio de la formación profesional, potenciar su calidad y adecuada gestión a través de los instrumentos regionales, materializados en la necesaria aprobación del Plan Regional de la Formación Profesional garantizando la interrelación de los tres subsistemas (reglada, ocupacional y continua).
- Definir y programar la formación ocupacional en función de las necesidades y la evolución del sistema productivo en el marco de un Servicio Público Regional de Empleo que favorezca el desarrollo de itinerarios integrales de formación y empleo.
- Promover el diseño de un nuevo modelo de gestión de la formación, desarrollada desde las distintas Administraciones, adaptado a realidades sociales y económicas cambiantes que, sin perjuicio de la imprescindible transparencia en la aplicación de los fondos, aporte dinamismo y eficacia a los procesos formativos.
- Impulsar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a procesos formativos permanentes, bien desde la óptica de la especialización, de la readaptación profesional, como desde la cobertura de expectativas individuales. CC.OO. de Madrid establecerá, entre los objetivos a alcanzar por los equipos de atención a las Pymes, el de promover el acceso a la formación continua.
- Potenciar la formación continua en el marco de la negociación colectiva sectorial y considerando la evolución y transformación del tejido productivo regional.

CC.OO. de Madrid promoverá el reconocimiento de las cualificaciones, tanto las adquiridas en los procesos formativos como las derivadas de la experiencia laboral, y exigirá en la negociación colectiva, a través de las comisiones mixtas y de los observatorios sectoriales, que toda la formación profesional continua salga certificada y reconocida, para que de esta forma no sólo se garantice el derecho a la formación sin discriminaciones a lo largo de toda la vida laboral, sino que se reconozcan las competencias adquiridas en la formación y el desempeño profesional.

Incorporar a la negociación colectiva, como elemento central, la adaptación, revisión y ajuste de las categorías laborales poniendo especial atención en la erradicación de discriminaciones por razón de género.

El cambio sectorial de la economía madrileña, sin duda intenso, ha ido acompañado de un cambio ocupacional de mayor calado incluso, que ha hecho que muchas de las antiguas categorías laborales quedaran obsoletas, cuando no directamente vacías de contenido. Ajustar las categorías laborales a las actuales competencias no sólo es una tarea objetivamente necesaria y que no puede ni debe quedar en manos exclusivamente de la decisión empresarial sino que además constituye una oportunidad única para negociar la erradicación de formas de discriminación que aún perviven en gran parte de las empresas y que se vinculan a la existencia de categorías feminizadas o masculinizadas.

Esa revisión de las categorías laborales debe ir acompañada de itinerarios formativos que permitan que el nuevo ajuste esté suficientemente cualificado y no se reduzca a los componentes mecánicos propios más bien de ajustes de plantilla.

La formación continua debe pasar así de ser un derecho general, a la par que un deber, a ser una auténtica herramienta también al servicio de los intereses de la clase trabajadora. Y lo será en la medida en que no obedezca únicamente a las necesidades de adecuación y mejora en el desempeño del puesto de trabajo actual y, por el contrario, seamos capaces de incorporarle un sesgo anticipatorio de las nuevas necesidades en materia de competen-



cia profesional, posibilitando así que actúe como una garantía de continuidad, y por tanto de estabilidad, en el empleo.

Pero es preciso incorporar criterios que eviten que la formación actúe como un elemento segregador o reproductor de las actuales segregaciones ocupacionales, promoviendo fórmulas específicas que incorporen a la formación a todos los colectivos, y no sólo a aquellos más estables o más directamente vinculados con la tarea nuclear de la empresa.

Avanzar en la consecución de derechos para el colectivo de trabajadores autónomos.

La constatación de la existencia de una nueva realidad en el mundo laboral es la de los trabajadores autónomos dependientes. El reconocimiento de esta realidad nos obliga a definir y delimitar estos colectivos, para poder impulsar un marco legal adecuado a su problemática, lo que no implica el reconocimiento, sino todo lo contrario, de reforzar la denuncia de lo que se ha venido a denominar "falsos autónomos" que son, en realidad, relaciones laborales encubiertas y no reconocidas.

En primer lugar la necesidad de, a partir de su identificación y definición, establecer los correspondientes mecanismos para que estos colectivos, además de la tutela y regulación de sus derechos vinculados a la individualización que caracteriza su relación de trabajo (derechos fundamentales, prevención de riesgos laborales, formación, tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar), pudieran avanzar en la articulación de formas de interlocución, representación y negociación colectiva en defensa de sus condiciones profesionales.

En segundo lugar, la constatación de que bajo los principios de la proporcionalidad ente la contribución realizada y las prestaciones a recibir son imprescindibles cambios -normativos y de mecanismos- para poder garantizar un mismo nivel de protección social y una adaptación de los mecanismos de cotización a la Seguridad Social a la realidad de estos colectivos.

En tercer lugar, en el ámbito fiscal, tributario y administrativo hay que

buscar soluciones a situaciones injustas, simplificando los trámites burocráticos, estableciendo mecanismos que faciliten los inicios de actividades y eviten un importante nivel de economía irregular por dificultades objetivas de cumplir con la legalidad.

Se trata, en resumen, de reglamentar los derechos y obligaciones, de construir el marco legal en que se han de mover las relaciones entre las empresas y administraciones contratantes y los autónomos contratados. Normar con el fin de evitar que se desarrollen nuevas formas de competencia desleal y nuevos colectivos desprotegidos socialmente.

Podríamos seguir el camino ya marcado por el conjunto del Derecho del trabajo, el cual distingue entre la normativa laboral y la normativa de Seguridad Social. Así, lo que se podría llamar "Estatuto jurídico del trabajador autónomo" sería una regulación específica de la normativa laboral que vendría a llenar un vacío existente hoy en día, regulando de manera suficiente las particularidades inherentes a este colectivo y superando las numerosas disfunciones que se dan actualmente.

Dentro de esta regulación específica de los autónomos deberían tenerse en cuenta aspectos como:

- El derecho de asociación.
- El derecho de sindicación.
- Los acuerdos colectivos.
- En referencia a la seguridad y salud en el trabajo, hemos de tener presente que la normativa preventiva ha de ser de aplicación a la prestación de sus servicios con todos aquellos derechos y obligaciones que se adapten a sus particularidades. El trabajador autónomo ha de estar obligado a adoptar todas las medidas necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados de su prestación de servicios. En concreto, ha de evaluar los riesgos de su actividad productiva, planificarla y gestionarla.



- El derecho de suspensión de la prestación de servicios por maternidad, riesgo durante el embarazo y conciliación de la vida laboral y familiar.
- La posibilidad de nombrar a un sustituto para los casos en los que el autónomo no pueda desarrollar directamente su actividad por razones de maternidad, accidente o enfermedad profesional.

Además, otro de los aspectos a introducir para llegar a dicha equiparación es el derecho al subsidio de desempleo, que en el caso del autónomo y por su naturaleza debería tener unas características específicas, como sería un periodo de carencia y/o cotización específica.

CC.OO. seguirá profundizando y desarrollando el Servicio de Atención a los Trabajadores Autónomos, vinculándolo a la acción sindical de nuestras Federaciones Regionales.

Impulsar la mejora del poder adquisitivo de los salarios, incidiendo de forma especial en los salarios más bajos y promoviendo la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La retribución del empleo tiene su mayor objetivación en los salarios. En nuestro país, la moderación salarial, aceptada y aplicada por los sindicatos, no ha tenido contrapartida en materia de empleo. Su consecuencia ha sido, por tanto, únicamente, una creciente pérdida de poder adquisitivo por parte de los trabajadores, tanto mayor cuanto que la subida de los salarios se ha determinado sobre una inflación prevista muy inferior a la real. Recuperar el poder adquisitivo, fundamentalmente de los salarios más bajos y, sobre todo, del salario mínimo interprofesional constituye también un objetivo sindical.

Para ello es necesario incorporar cláusulas de revisión precisas, que consoliden las desviaciones y operen con carácter retroactivo en cuanto a la aplicación del diferencial entre el aumento salarial inicial pactado y el resultado final del IPC; en definitiva, que actúen como auténticas cláusulas de garantía salarial, recuperando para los empleados públicos la cláusula de

garantía salarial que garantice el sostenimiento del poder adquisitivo de este colectivo.

Segundo eje: la distribución del trabajo

Líneas de actuación

Afrontar la fuerte segmentación del mercado de trabajo incorporando iniciativas sindicales que se orienten a homogeneizar y regular las condiciones de trabajo dentro de un mismo centro de trabajo, de una misma empresa, dentro de un mismo conglomerado de actividad productiva aunque estén involucrados diferentes sectores o diferentes titularidades de empresa.

Es necesario también afrontar la fuerte segmentación que padece nuestro mercado de trabajo: segmentación entre trabajadores cualificados y no cualificados, entre temporales y fijos, entre trabajador con empleo precario y trabajador con empleo estable; una segmentación que imprime, a su vez, riesgos ciertos de corporativización que es preciso atajar por cuanto fracutan al colectivo de trabajadores y trabajadoras dentro de una misma empresa, dentro de un mismo centro de trabajo, forzando una competitividad a la baja entre ellos que proporciona ventajas adicionales a los empresarios para devaluar, cada vez más, las condiciones de trabajo.

Se hace preciso, por tanto, incorporar iniciativas sindicales en materia de negociación colectiva que, excediendo los cada vez más estrechos límites del Convenio, se orienten a homogeneizar y regular las condiciones de trabajo dentro de un mismo centro de trabajo, de una misma empresa, dentro de un mismo conglomerado de actividad productiva aunque estén involucrados diferentes sectores o diferentes titularidades de empresa.

Abordaremos las nuevas realidades productivas, identificando los procesos de subcontratación que se dan en Madrid y actuando de común acuerdo con las Federaciones Regionales para evitar la precariedad que en



muchos casos conllevan. Actuaremos ante las distintas Administraciones públicas para garantizar que sus procesos de contratación ni lo son de privatización de servicios públicos esenciales ni dan cobertura a empresas que no cumplen de forma estricta las normas laborales, sociales y ambientales. Y actuaremos frente al fraude que supone la cesión ilegal de mano de obra que de forma masiva están practicando hoy muchas empresas de servicios.

Combatir activamente la preferencia empresarial por determinados colectivos, especialmente mujeres, jóvenes e inmigrantes, para los empleos menos cualificados, peor retribuidos, y más peligrosos mediante la incorporación a la negociación colectiva de instrumentos que vigilen y potencien el acceso, mantenimiento y promoción de estos colectivos en condiciones de igualdad real, esto es garantizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

La preferencia empresarial por determinados colectivos, especialmente mujeres, jóvenes e inmigrantes, para los empleos menos cualificados, peor retribuidos y más peligrosos, cuando no bordeando los límites de la legalidad, es producto de una gestión diferenciada de la mano de obra que fuerza la competitividad a la baja en el seno mismo de la clase trabajadora, tanto en lo concerniente a aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, como a su estabilidad, a su retribución y, por lo tanto, también a los derechos y sistemas de protección vinculados al salario.

Por consiguiente, combatir esta "preferencia" no supone sólo un factor de solidaridad o equidad, sino que es condición imprescindible el mantenimiento general de unas condiciones dignas de trabajo y retribución. Para ello debe jugar un papel central la incorporación a la negociación colectiva de instrumentos que vigilen y potencien el acceso, mantenimiento y promoción de estos colectivos en condiciones de igualdad real, esto es garantizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

De igual modo, hay que incorporar el tratamiento sindical del empleo protegido, de los centros especiales de empleo y empresas de inserción para garantizar que cumplen efectivamente su función de integración en el mer-

cado de trabajo de las personas con discapacidad y no se conviertan en un foco más de desregulación y bajos costes de producción.

3. POLÍTICAS SOCIALES

El neoliberalismo -hoy lo sabemos bien- es el nombre que ha tomado en las últimas décadas la ofensiva del capital contra los derechos sociales y la ciudadanía. El resultado de esta ofensiva y las consiguientes derrotas de la mayoría de la población trabajadora no se han traducido en una mejora general del bienestar sino en un aumento de la incertidumbre.

Las sucesivas crisis de fines del siglo pasado y comienzos de éste han puesto de manifiesto la fragilidad de las ilusiones acerca de la prosperidad estable que la llamada "nueva economía", de la mano de la globalización y las políticas neoliberales, iba a garantizar. La economía mundial y la europea en particular no terminan de salir de la recesión, en buena medida por la caída en términos reales de las inversiones públicas y del consumo, factores ambos que en conjunto dificultan la superación del estancamiento económico.

El mercado realmente existente es incapaz por sí sólo de garantizar los atributos de protección social que definen a la economía social de mercado o de asegurar sus mecanismos de solidaridad y cohesión social.

La Hacienda Pública autonómica, en toda su amplitud, incide sobre dos de los problemas más cargados de ideología, cual es el tamaño, el papel y las funciones del sector público, y cómo se distribuye la renta regional.

El postulado de una Hacienda Pública progresista no sólo afecta al nivel de gasto público, sino también a la estructura de los impuestos. Así, parece legítimo optar por una menor presión fiscal, siempre que se diga a continuación con valentía qué gasto público o gasto social se quieren restringir. Pero claro, nadie quiere manifestarse abiertamente contra la economía del bienestar o la función redistributiva del Estado.



Por eso, los argumentos utilizados por el pensamiento conservador son otros: el carácter desincentivador de la progresividad impositiva tanto sobre el trabajo como sobre el ahorro y la inversión, la mayor capacidad de renta de las familias con una bajada de impuestos, y que la política redistributiva se debe de realizar a través del gasto público y no de los ingresos. La ofensiva del pensamiento conservador no sólo se dirige contra la cuantía de los impuestos sino y principalmente contra todos los elementos de progresividad del sistema tributario, apostando por la imposición indirecta.

Desde nuestro sindicato resulta imprescindible difundir la política del sindicato en materia fiscal para desmontar la ilusión tributaria que conllevan estas medidas. La mayoría de los ciudadanos únicamente consideran el beneficio inmediato que obtienen con la reducción del gravamen, sin cuestionarse la contrapartida, el coste de oportunidad, pues lo cierto es que si los recursos disminuyen también lo hacen los gastos.

En este sentido es importante destacar que una disminución de los impuestos no tiene por qué significar un incremento de la renta personal en un sentido total, englobando los beneficios sociales que una persona recibe del Estado y del sector público. Mientras que un incremento de salario significa un aumento neto de la renta del trabajador, una disminución de impuestos puede conducir a un incremento de su renta disponible inmediata, pero quizá también a una pérdida de bienestar social, por una disminución de los bienes y servicios públicos. Con toda seguridad, podemos decir que la bajada de impuestos afecta negativamente al bienestar personal de las clases trabajadoras con niveles de renta más bajos.

Tal consideración resulta especialmente pertinente cuando nos movemos en el ámbito de un impuesto progresivo, en el que la carga fiscal a soportar aumenta con la capacidad económica a un ritmo más que proporcional y, por lo tanto, cualquier rebaja impositiva va a beneficiar más a las rentas elevadas y en mayor medida cuanto más elevadas sean.

El sistema tributario debe ser suficiente, garantizar la progresividad de las principales figuras tributarias, tener capacidad recaudatoria, a la vez que incidir en el reequilibrio de las aportaciones de las distintas fuentes y colectivos de renta para mejorar su equidad, a la vez que debe garantizar la redistribución de la renta.

Además, el sistema tributario debe de incorporar medidas eficientes de lucha contra el fraude fiscal. La existencia del fraude introduce, sin duda alguna, una fuente de desigualdad en el sistema fiscal, que discrimina en contra de aquellas rentas fáciles de controlar.

Ahora bien, para que un sistema fiscal sea redistributivo no basta con una tributación progresiva de las figuras básicas del sistema, sino que es preciso, además, que las políticas de gasto público se orienten hacia objetivos inequívocamente sociales que, además, favorezcan la igualdad de oportunidades de las capas económicamente más débiles de nuestra sociedad.

El contexto madrileño nos sitúa ante unos servicios descentralizados, un gasto social escaso que se determina, en su mayor parte, en el ámbito central y una ausencia de intervención social y sindical que configuran un panorama donde la calidad de los servicios actuales se está deteriorando y se hace imposible alcanzar la cobertura de nuevos derechos subjetivos o la satisfacción de necesidades acuciantes.

En la tradición sindical y de la izquierda defendemos los derechos sociales como un conjunto de reivindicaciones al Estado o las instituciones públicas sobre unos bienes más amplios, con una concepción más solidaria y transformadora hacia una mayor igualdad social. El objetivo es distribuir colectivamente unos bienes sociales de forma equitativa para garantizar unas condiciones dignas de vida y dar un soporte básico a la ciudadanía.

Hay una diversidad de situaciones reales, de experiencias parciales que dificultan la exigencia unificada o una única plataforma reivindicativa y de acción para la concreción de estos derechos. Se generan varias tendencias en relación con los derechos sociales -privatización, mantenimiento y de-



terioro- que, grosso modo, corresponden con cada uno de los tres tercios de la población, que pugnan por tres dinámicas preferentes: los sistemas complementarios, el mantenimiento de los bienes públicos fundamentales o la defensa y recuperación de derechos recortados.

Se trata de apostar por una nueva ciudadanía social fundamentada en los derechos colectivos derivados de la pertenencia a esta sociedad y por la redistribución de una riqueza generada colectivamente. Por tanto, admitiendo las dificultades por las que una gran parte de la población no puede contribuir establemente a la sociedad, mediante el empleo y sus correspondientes cotizaciones sociales e impuestos, se trata de ampliar el reconocimiento, tanto del empleo inestable realizado, la disponibilidad de mucha gente para emplearse, así como la utilidad social de la actividad humana realizada fuera del empleo formal, en el ámbito doméstico, formativo, cultural, social, etc.

Es decir, se están expresando dos tendencias: la de ampliar y completar la función redistribuidora clásica del Estado de bienestar, frente a las desigualdades del mercado, en beneficio de los sectores más necesitados, con una reforma fiscal progresiva y con una nueva dimensión de los derechos sociales; y otra la presión neoliberal con el apoyo de sectores de las clases medias, empeñadas en la reducción fiscal y del gasto social y la privatización de su aseguramiento.

Para el refuerzo de la ciudadanía, de los derechos colectivos y la redistribución de la riqueza hay que combinar la defensa de la fundamentación universal de los derechos con su concreción particularizada, atendiendo a las necesidades sociales, teniendo en cuenta la realidad de la diversidad de sectores de la población, su diferente estatus y la dualidad de las tendencias hacia la exclusión y la precariedad de unos o a la plena integración social y cultural de otros. En definitiva, se deben consolidar los derechos sociales, la protección social y la propia ciudadanía social para el conjunto de la población trabajadora, en especial realizando una acción solidaria y compensadora para los sectores más desprotegidos y con más riesgos de margina-

ción y vulnerabilidad social. En ese sentido, estaría inscrito el derecho subjetivo a una renta social para todas las personas sin recursos como garantía de una protección social plena.

Todo ello nos lleva a una conclusión, la única forma de avanzar en materia social es actuando en todos los ámbitos de forma coordinada y dentro de una estrategia común del sindicato. Esto requiere un replanteamiento confederal sobre la actuación sindical en el terreno de la protección social. Se deben revisar los instrumentos de concertación existente y proponer y reivindicar unos marcos más amplios en cuanto a contenidos y más relacionados formalmente con todos los ámbitos existentes.

Igualmente en el marco regional se tendrá que evaluar y replantear la concertación y hacerlo de forma coordinada con la apertura de marcos de concertación en todos los grandes municipios.

Todo ello deberá ir acompañado de la reivindicación de instrumentos de coordinación y cohesión interterritorial y de la reforma del sistema de financiación de las AAPP para resolver el problema de la financiación local. En el marco autonómico, deberá acompañarse de una exigencia de reformar la ley de desarrollo del pacto local para proceder a un reparto competencial de carácter normativo que supere la pseudodescentralización a la carta que impuso el último Gobierno de Ruiz-Gallardón.

Todo lo anterior deberá ir acompañado de instrumentos de coordinación interna y de la correspondiente adaptación organizativa para responder con la mayor eficacia tanto a los procesos de concertación que se abran camino como a la necesaria movilización social. Una adaptación que deberemos reclamar a la dirección confederal y que en el ámbito regional se debe perfeccionar.

La Comunidad de Madrid presenta un índice sintético de bienestar social que duplica la media nacional y en el que el peso relativo de las distintas variables consideradas para la ponderación de dicho índice son superiores a la media nacional, excepto el referido a ambiente natural y clima. Pre-



senta valores iguales a la media en seguridad ciudadana y medioambiente, así como en convivencia y participación social, y la duplica en los valores relativos a seguridad vial y servicios sanitarios, ofreciendo valores muy altos en renta, nivel educativo, calidad del empleo, empleo y equipamientos del hogar, y moderados en oferta cultural y de ocio y salud.

Sin embargo, aún cuando la renta disponible per cápita en el conjunto de la región es un 18 por ciento superior a la media nacional, su distribución socioespacial representa contrastes muy severos que se mantienen e incluso se incrementan en su evolución reciente; en la situación extrema es necesario reseñar la existencia de un número aproximado de personas pobres en nuestra Comunidad que supera con creces al medio millón.

Por lo que atañe a la salud, merece la pena reflexionar acerca de la disparidad manifestada entre el índice de salud y el relativo a oferta sanitaria que pone de manifiesto, entre otras cosas, una falta de adecuación entre la oferta y las necesidades de la población, así como el hecho de que la salud tiene un carácter intersectorial no asimilable únicamente a la existencia de servicios sanitarios, sino interdependiente de factores sociosanitarios tales como la calidad de la vivienda, la calidad del empleo, el paro, la oferta cultural y de ocio, etcétera. Asimismo, es importante recordar que la situación laboral, el nivel de estudios y la ocupación son tres variables fuertemente relacionadas con el nivel económico y la salud de las personas, que muestran fuertes diferencias en la mortalidad madrileña, según estudios específicos recientes.

La educación, aún cuando presenta un nivel medio superior a la media nacional, en la Comunidad de Madrid mantiene un índice de analfabetismo del 1,8 por ciento, situándose el relativo a población sin estudios en el 8,5 por ciento; más de la mitad del fracaso escolar grave en la región se da entre la población que ha pasado por el Programa IMI.

Así mismo hay que hacer notar que el índice de violencia en las aulas es preocupante y hay que afrontarlo desde un punto de vista educativo y no represivo.

Por su parte, los datos relativos al envejecimiento de la población nos hablan de una tendencia creciente a la dependencia, lo que hace necesaria la creación de una amplia infraestructura, ampliando la red de residencias, centros de día, pisos tutelados y atención domiciliaria, con carácter urgente en nuestra Comunidad para atender estas necesidades.

Los datos relativos a la inmigración extranjera en la Comunidad de Madrid indican, nuevamente, su desigual distribución espacial, pero llama igualmente la atención el peso relativamente creciente de menores en edad de escolarización obligatoria y mayores de 65 años, lo que hace que parezca necesario transversalizar también las propuestas en materia de inmigración a escenarios diferentes, como la educación o la atención a mayores.

En este contexto la reducción -en el límite- y la eliminación de los servicios públicos corresponde a la filosofía política del neoliberalismo bajo cuyo gobierno han sido producidas las mayores regresiones en los derechos sociales en la época contemporánea. Las sociedades sometidas al credo neoliberal no han aumentado su bienestar sino sus índices de pobreza, marginación y exclusión; no han aumentado su libertad sino la dependencia y la sujeción para amplias capas de la población; no han mejorado la calidad de su democracia y vida ciudadana sino que han visto cómo crecían los casos de corrupción, clientelismo y dominación de oligarquías y grupos de presión que ocupan y patrimonializan las Administraciones públicas y los poderes mediáticos al servicio de sus intereses más mezquinos e inmediatos.

La consolidación de políticas sociales sectoriales que encubren y amortiguan la incapacidad para ganar en cohesión social, acompañada de la conceptualización de los servicios públicos como nodos de gestión que derivan hacia la empresa privada la solución de sus inferidas insuficiencias, refleja la voluntad de reservar una parte importante de esos servicios (aguas, medioambiente, servicios sociales, sanidad, etc.) para el negocio privado, ávido de entrar en mercados de demanda asegurada por décadas de cultura, de ciudadanía y derechos sociales, asentada por los Estados del bienestar. El famoso modelo social europeo aparecería así como una gigantesca in-



versión financiada con fondos públicos y destinada a la creación y consolidación de una demanda, que posteriormente (en la actualidad) las empresas privadas vendrían a aprovechar, convirtiendo los antiguos derechos en mercancías.

El fracaso de las políticas neoliberales, sumado a la necesidad de garantizar el disfrute del modelo social europeo para las generaciones venideras, convierte en irrenunciable el derecho a los servicios públicos. Se trata de un debate social que no puede ser hurtado, so pretexto de su complejidad. Los trabajadores y el movimiento sindical están especialmente interesados en estos derechos. Han constituido y constituyen un elemento básico de su capacidad contractual. El futuro de las relaciones laborales en Europa y, por ende, el de millones de trabajadores y europeos y su entorno de convivencia está asociado a su suerte. Trabajaremos para que Madrid desarrolle una buena red de protección social, cada vez más sólida, más amplia y con garantías de futuro, impulsando prioritariamente los servicios sociales de atención a las personas dependientes, las políticas de apoyo a la infancia y a la familia, las políticas contra la exclusión social, la protección de las personas desempleadas que carecen de rentas alternativas, y asegurando nuestra participación en la definición y desarrollo de la protección social en su conjunto.

Objetivo. Incidir en la mejora de las condiciones de vida de las personas favoreciendo la cohesión social, previniendo los fenómenos de exclusión y compensando las situaciones de mayor precariedad social.

Estrategia. Reivindicar políticas públicas que consoliden y desarrollen el Estado social en nuestra Comunidad.

Primer eje: combatir la pobreza y la exclusión social

Líneas de actuación

Revisar y adaptar la normativa de Renta Mínima a fin de incrementar su cobertura social y económica, en el horizonte de la construcción de una renta ciudadana.

El desempleo se ha convertido no sólo en un factor de riesgo evidente en una sociedad cada vez más globalizada, sino que en los últimos años el desempleo de larga duración y de muy larga duración aparece asociado a situaciones de pobreza y exclusión. Si esto es constatable en términos de desempleo, no menos importante desde el punto de vista de la cohesión social es la aparición de un fenómeno cada vez más extendido, como es el hecho de la convivencia de pobreza y empleo. La segmentación que produce la precariedad laboral y la creciente desigualdad en las condiciones de trabajo y salariales conduce a la extensión de este fenómeno, proceso que se agudiza cuando se suman otros factores de riesgo como la baja cualificación, la carencia de vivienda y otra tipología de problemáticas relacionadas con el entorno social o familiar.

La cohesión social no es posible si no garantizamos unas rentas mínimas que, aún no siendo condición de suficiencia económica y autonomía personal para todas aquellas personas que carezcan de ingresos, contribuyan a generar una garantía mínima de solvencia. La aprobación de la Ley de Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid en diciembre de 2001, como consecuencia de un proceso de concertación con los interlocutores sociales y desde la superación del Programa IMI, ha supuesto un importante avance en la consolidación de un sistema de protección basado en criterios de garantía, igualitarios, de justicia y democráticos, avalados por el reconocimiento de dos derechos subjetivos e independientes, el derecho a una prestación económica y el derecho a apoyos personalizados para la inserción laboral y social.



Sin embargo, la evolución y transformación constante de las necesidades económicas y sociales de la ciudadanía madrileña exigen una evaluación permanente y una adaptación de la norma que favorezca el horizonte de la construcción de una renta ciudadana, una Ley de Renta Mínima de mayor cobertura social y económica. De esta forma, el incremento de la cuantía, la universalización del derecho, la promoción del derecho a la inserción como independiente y desvinculado de las circunstancias económicas, potenciando la interrelación con otras políticas, el reforzamiento de la red de servicios sociales como garante de procesos de acompañamiento social, así como la revitalización de los instrumentos de seguimiento y evaluación vinculados a los órganos regionales de concertación y diálogo social, son algunos de los retos que debemos afrontar en el próximo periodo.

Erradicar el analfabetismo en la Comunidad de Madrid.

La erradicación del analfabetismo, total o funcional, es un requisito imprescindible en la lucha contra la exclusión social. No obstante, esta función no compete, o al menos no exclusivamente, al sistema educativo; por el contrario, exige estrategias coordinadas de diferentes sectores sociales y debe tener una vinculación eminente con la comunidad local.

Así, la implicación de instancias educativas, servicios sociales, organizaciones de carácter no gubernamental, e incluso patronal y sindicatos, debe articularse en un plan de choque para la erradicación del analfabetismo en nuestra Comunidad, que debería tener una vigencia de dos años, contar con un sistema de evaluación objetivo y descentralizar los recursos localmente, sin detrimento de las iniciativas municipales que en este terreno puedan promoverse.

Reclamar un plan de atención sociosanitaria con el doble objetivo de avanzar en la corresponsabilidad social de atender a colectivos específicos así como de incorporar pautas correctas de uso sanitario.

La atención sociosanitaria debe contemplar dos objetivos fundamentales: por un lado, la corresponsabilidad de la sociedad en la atención y cui-

dado de colectivos con necesidades específicas, bien por la intensidad de sus dolencias, bien por su carácter crónico, que hacen que no puedan depender tan sólo de la atención familiar. Por otro, la atención sociosanitaria debe servir para incorporar pautas correctas de uso sanitario en colectivos socialmente vulnerables.

Reclamamos la creación de una red de atención sociosanitaria que defina la población diana, el concepto de servicios sociosanitarios y el de larga estancia, así como los recursos a destinar a la misma, con una amplia cartera de servicios que permita un Plan Individualizado de Cuidados, con sistemas integrados de información para cubrir las necesidades de los colectivos susceptibles de su utilización, como son los mayores, lesionados medulares, enfermos mentales, discapacitados, enfermos terminales y otros, evitando en lo posible la institucionalización innecesaria.

Definimos las prestaciones sociosanitarias como un conjunto de derechos subjetivos, financiados y gestionados con recursos públicos, de carácter universal y gratuito. Por tanto, el acceso a las prestaciones sociosanitarias estará vinculado a la mera condición de ciudadano/a de la Comunidad de Madrid.

Esta red debe estar integrada en el Pacto Social por la Sanidad Pública Madrileña.

Erradicar el chabolismo y la infravivienda.

La Comunidad de Madrid continúa manteniendo un número inaceptable de chabolas, que se sitúa en torno a 46 núcleos chabolistas en los que viven 1.207 familias. Las viviendas que no disponen de equipamientos que garanticen no ya el bienestar sino tan siquiera parámetros mínimos de salubridad para sus habitantes se cifran en torno a las 250.000.

El realojo de las personas que las ocupan, muchas de ellas ancianas, debe contemplar, cuando así se requiera, modalidades de tutela, asistencia y adaptabilidad, así como posibles pautas diferenciadas de convivencia y fa-



milia, a las que las viviendas deben adaptarse, particularmente en el caso de familias extensas, evitando, además, el desarraigo.

Segundo eje: promover la igualdad de oportunidades en el acceso a bienes esenciales

Reclamar un plan de choque para mejorar la educación madrileña.

La educación ha sido objeto de profundísimas y regresivas reformas en nuestro país, reformas que se materializan, fundamentalmente, en la segregación del alumnado perteneciente a los grupos sociales más desfavorecidos. Comisiones Obreras, que combatió activamente estas reformas en su fase de proyecto, no puede ahora cerrar el debate sobre educación al amparo de su vigencia. Por el contrario, el objetivo del sindicato se plantea, precisamente por eso, con mucha más fuerza en el terreno educativo, toda vez que es imprescindible y urgente, en tanto se consigue la derogación de la actual normativa en materia de educación, la renovación del acuerdo de calidad educativa que devuelva a la escuela su papel de espacio privilegiado para contribuir a las políticas de redistribución.

Cuatro años después de la firma del acuerdo educativo de enero de 1999 podemos asegurar que los avances habidos en la educación madrileña tras las transferencias educativas se deben a su aplicación.

Pero hay que reconocer que el Gobierno regional ha pervertido la filosofía del acuerdo, que estaba concebido como el marco en el que se había de desarrollar la política educativa en nuestra región y que en numerosas ocasiones ésta se ha desenvuelto al margen del acuerdo o contra lo que en él se establecía, por lo que una primera evaluación del acuerdo educativo indica que hay importantes epígrafes del mismo que no se han desarrollado o lo han hecho insuficientemente. Por otro lado, a lo largo de los cuatro años de vigencia del acuerdo se han detectado nuevas necesidades y se han intensificado fenómenos, como el de la progresiva presencia de alumnado in-

migrante en nuestras aulas, que no se preveía fueran a alcanzar la magnitud que en este momento tienen.

Por todo ello, CC.OO. considera imprescindible abordar un plan de choque para mejorar la educación madrileña, que debe situarse en la defensa de enseñanza pública y laica abogando por que los fondos públicos se destinen a la enseñanza pública y que la religión, que debe pertenecer al ámbito de lo privado, salga en cualquiera de sus vertientes de la enseñanza; y que aborde, al menos, los siguientes epígrafes:

1. Definición y financiación de una Red de Centros Públicos capaces de atender las necesidades y demandas educativas madrileñas.

Los movimientos migratorios internos en la Comunidad de Madrid ubican a la población en los nuevos PAU de la capital y en las nuevas actuaciones urbanísticas de los municipios del área metropolitana. Paradójicamente, aunque la población escolar no se incrementa en términos absolutos, su redistribución en el territorio exige un esfuerzo sostenido en construcciones escolares públicas que permita atender a las necesidades de escolarización desde la red pública.

2. Definición y puesta en marcha de un Plan Integral para la atención al alumnado inmigrante que se escolariza en la Comunidad de Madrid. La presencia de alumnado inmigrante en la Comunidad de Madrid es un fenómeno que dista de ser coyuntural. Este alumnado se escolariza de forma mayoritaria en la enseñanza pública, fundamentalmente los que provienen de entornos socioculturales más desfavorecidos. El Plan Integral debe enmarcarse en el Plan Regional de Compensación Educativa, puesto que al escolarizar al alumnado inmigrante no se trata sólo de garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la educación sino también de compensar posibles situaciones de desventaja, por proceder este alumnado en muchos casos de entornos desfavorecidos o por desconocer la lengua vehicular.

Entre las acciones que favorezcan la integración del alumnado inmigrante y sus familias propugnamos la puesta en marcha de Planes de Aco-



gida; las medidas sobre escolarización han de garantizar el cumplimiento de la Disposición Adicional segunda de la LOPEGCE por la que se garantiza la distribución equilibrada del alumnado desfavorecido socioculturalmente. Las medidas de acción educativa deben partir del principio de que son los recursos los que deben ir al alumno/a y a su centro y no al revés. Respecto a las medidas externas, merece la pena resaltar la necesidad de poner en marcha planes de prevención del absentismo escolar de este alumnado y estimular su participación en actividades complementarias y extraescolares dirigidas a favorecer su competencia curricular, sus habilidades sociales y su nivel de integración.

3. Redefinición del Plan Regional de Compensación Educativa, teniendo en cuenta el número de alumnos/as con necesidades de compensación realmente existentes en nuestra Comunidad. El plan debe contemplar el incremento del cupo de profesorado de compensatoria, la revisión de los criterios para que los centros puedan acceder a los recursos del Plan de Compensación, la incorporación a los centros de nuevos profesionales (mediadores de conflictos, educadores de calle...) y medidas para asegurar la escolarización equilibrada entre todos los centros sostenidos con fondos públicos del alumnado con necesidades de compensación educativa.

4. En este compromiso con la educación madrileña que CC.OO. exige al Gobierno regional el profesorado juega un papel fundamental.

Hay que abordar, en primer lugar, un incremento de las plantillas de profesorado de infantil, primaria, secundaria y formación profesional que nos permitan mejorar la calidad del sistema educativo.

En un contexto cambiante caracterizado por los cambios sociales y económicos, que aparejan un cambio en el perfil del alumnado, debe prestarse una atención preferente a la formación del profesorado. Debemos priorizar la formación en cuestiones relacionadas con la convivencia escolar, la atención a la diversidad, la compensación de las desigualdades, las nuevas tecnologías... Hay que estimular también la innovación y la investigación educativa y el intercambio de experiencias entre los centros.

5. Un nuevo modelo de servicio público educativo. La escuela pública tiene que liderar la atención a las demandas sociales. Es necesario definir y poner en marcha un nuevo modelo de servicio público educativo, cuyos rasgos distintivos básicos serían la oferta de nuevos servicios educativos y complementarios en horarios más amplios y con calendarios más extensos. Todo ello tendría que concretarse en un Plan Regional de Apertura de Centros que defina los objetivos, la participación de las diferentes administraciones, la optimización de los recursos e instalaciones existentes en los centros educativos y la dotación de otros nuevos, la incorporación de nuevos profesionales y la definición de sus perfiles.

6. Puesta en marcha del Plan Regional de Formación Profesional, que permita avanzar en la integración de los tres subsistemas (reglada, continua y ocupacional), a la vez que profundizar en la implantación y el desarrollo de las cualificaciones y la formación profesional.

Impulsar un pacto social por la sanidad madrileña.

Los cambios introducidos con las transferencias sanitarias a la Comunidad de Madrid deben ser interpretados y orientados desde iniciativas que den la respuesta necesaria para responder a los nuevos retos de la salud de tal manera que no sólo no se incorporen nuevas brechas entre distintos colectivos, sino que contribuya a incrementar su cohesión, garantizando una integración y equiparación de la oferta de servicios, reforzando así su carácter de servicio público y evitando la deriva hacia la privatización.

El criterio imperante en la política sanitaria impulsada y defendida desde el Partido Popular se ha caracterizado por la imposición autoritaria y la negativa del Gobierno regional a negociar el futuro modelo sanitario para la Comunidad de Madrid con los agentes sociales en el Consejo de Madrid y con los partidos políticos en la Asamblea regional, en el contexto de las transferencias sanitarias.

Frente a este preocupante panorama de la sanidad pública madrileña es prioritario garantizar, para el conjunto de la ciudadanía madrileña, el dere-



cho constitucional a la salud y defender el sistema sanitario como servicio público desde la eficacia y la eficiencia, que pueda asegurar una asistencia de calidad.

Este derecho sólo puede hacerse efectivo a través de un Sistema Público Sanitario, financiado y gestionado públicamente que, como tal, garantice, por un lado, la aplicación de los principios básicos de universalidad, equidad, gratuidad, control democrático de todas sus actuaciones, que garantice que el personal del sistema sanitario único y público trabaje en condiciones de total homologación y que se respete su derecho a negociar un marco de relaciones laborales articulado y estable, y por otro, tenga al usuario como centro del mismo.

Un sistema público para el que reclamamos las siguientes prioridades.

- La articulación de un Pacto Social por la Sanidad Pública Madrileña que profundice en la mejora de la sanidad en nuestra región, como elemento fundamental e irrenunciable del Estado de Bienestar y que asegure la cohesión social, que contribuya a erradicar las áreas de exclusión y contenga como principios básicos una apuesta radical por la equidad y la solidaridad para el conjunto de ciudadanas y ciudadanos, asegurando la plena integración del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid en el Sistema Nacional. Como primera medida de este Pacto planteamos la derogación de la LOSCAM y la elaboración de una nueva ley, articulada desde el consenso, que mejore y potencie la sanidad pública en la Comunidad de Madrid.
- Reclamar una financiación suficiente, consignando créditos extraordinarios similares a las partidas presupuestarias generadas para el desarrollo del Acuerdo Educativo en la Comunidad de Madrid, para que la universalización del servicio y la extensión de sus prestaciones no incida negativamente en la calidad del mismo. Dicha financiación debe cubrir el objetivo de consolidar el compromiso de solidaridad que debe primar en los servicios sanitarios, garantizando, a la vez, la puesta en marcha de un Plan Integral de Salud de la Comunidad de Madrid.

- Reclamar el incremento del catálogo de prestaciones públicas, con la atención bucodental integral, e incluyendo la cirugía de cambio de sexo, la cirugía refractiva y cuidados de podología, desde el sistema sanitario público, extendiéndolo a otros campos, de manera que los ciudadanos y las ciudadanas mejoren la cobertura sanitaria en la Comunidad de Madrid, salvaguardando la equidad del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- Asegurar el acceso a prótesis y aparatos ortopédicos sanitarios, para mejorar el acceso equitativo a la asistencia sanitaria y paliar las diferencias todavía existentes en el acceso a las condiciones de salud y de bienestar social que aún dependen del nivel socioeconómico de los usuarios. Es necesario incidir en el control del gasto farmacéutico disparado en la Comunidad de Madrid en el último año, el cual actúa como una verdadera sangría del sistema, desequilibrando el resto de las partidas presupuestarias.
- Completar la red de hospitales públicos y Centros de Atención Primaria creando nuevos establecimientos en función del nuevo desarrollo urbano y de la reorganización del mapa sanitario de la región, considerando factores sociodemográficos mediante la elaboración de estudios pormenorizados que contemplen las diferentes realidades sociales con la participación de la Federación de Sanidad.
- Optimizar la utilización de los actuales hospitales públicos, su tecnología e instalaciones, con apertura de consultas por la tarde, con el consiguiente aumento de plantilla, teniendo como objetivo dar una mejor asistencia sanitaria a los ciudadanos.
- Rediseñar el mapa de áreas de asistencia sanitaria de la Comunidad de Madrid, atendiendo a los preceptos de la Ley General de Sanidad considerando los flujos de población, el desarrollo de sus características sociodemográficas, los niveles de pobreza y riqueza y otros factores sociales fundamentales que permitan distribuir los recursos de forma equilibrada, para que nadie resulte desfavorecido.



- Desarrollo del papel de la Atención Primaria como puerta de entrada al sistema. Incorporar, además de las actuaciones puramente asistenciales, aquellos elementos de prevención, promoción y rehabilitación fundamentales para ofertar una adecuada atención, coordinando las relaciones con el nivel de asistencia especializada para garantizar la continuidad en el proceso de atención al paciente.
- El desarrollo de programas de actuación conjunta de Atención Primaria y Especializada, establecidos desde el nivel de planificación y ordenación, junto con el desarrollo de acuerdos efectivos para regular la derivación de pacientes y el incremento de la capacidad de resolución del nivel primario, configurando una organización donde la asistencia de los dos niveles de atención no suponga una ruptura in-conexa del proceso asistencial sino que favorezca la continuidad del mismo.

Incidir en el desarrollo de programas de educación para la salud en coordinación con los ayuntamientos, centros escolares, etcétera.

Estas prioridades se complementan con propuestas de apoyo a la atención primaria, entre las que son especialmente significativas las orientadas a homogeneizar los servicios y prestaciones en cada distrito, y propuestas de apoyo a la atención especializada, entre las que cabe subrayar una nueva sectorización de Madrid que racionalice la distribución sanitaria de la población madrileña, un plan regional de salud mental y la integración en la red sanitaria de los centros militares.

Impulsar un Plan Regional de Vivienda.

Según datos del Banco de España, el incremento del precio de la vivienda en la Comunidad de Madrid en los últimos cinco años ha sido del 60 por ciento, en tanto el relativo a los salarios se sitúa en el 10 por ciento. Este abrumador desfase hace que, en la práctica, colectivos enteros se vean imposibilitados para acceder a una vivienda, en tanto quienes sí pueden hacerlo dedican a ello un porcentaje de sus ingresos que dobla la media europea.

Incidir significativamente en ambos aspectos, con el fin de facilitar el acceso a la vivienda de toda la población madrileña exige la elaboración y puesta en marcha de un Plan Regional de Vivienda que debe basarse en las siguientes premisas:

- Gestión a través de políticas transversales que contemplen los problemas de vivienda de forma conjunta con los de empleo, formación, sanidad, equipamientos y problemas sociales.
- Vinculación con el entorno, lo que implica no sólo atender a la vivienda sino a las mejoras de la calidad medioambiental y urbana.
- Patrimonio público del suelo, adjudicando, en el caso de promotores privados, a través de precio tasado, respetando la repercusión del precio contemplada en la normativa del VPO del 15 por ciento y del 25 por ciento del módulo.
- Accesibilidad universal, que supone no sólo la supresión de barreras arquitectónicas sino la adaptación a todo tipo de discapacidades.
- Reequilibrio territorial, orientado a combatir espacialmente las diferencias sociales en las ciudades y en la región.
- Modificación de la normativa técnica de las Viviendas de Protección Oficial, adaptándola a las nuevas formas de vida y a criterios de ahorro y autosuficiencia energética.

A partir de esas premisas, el enfoque básico del plan debe orientarse en una doble vertiente: la rehabilitación y el alquiler; dada la actual preponderancia del régimen de propiedad, para el próximo cuatrienio se propone igual número de viviendas públicas en propiedad que en alquiler.

La construcción de nuevas viviendas con algún tipo de protección debe tener como principal objetivo el restablecimiento del equilibrio social territorial y para ello es fundamental que la construcción de viviendas de precio tasado no supere el 25 por ciento, quedando el resto para las de protección oficial.



Deben construirse apartamentos protegidos para personas mayores y para colectivos con problemáticas específicas, tales como familias mono-parentales, personas maltratadas, inmigrantes. Estos apartamentos deberían estar sometidos al régimen de alquiler para permitir su rotación, y estimamos la cuantificación de su necesidad en 2.500 anuales para cada una de las modalidades.

Asimismo, es preciso arbitrar un planteamiento específico que permita el acceso a la vivienda de los y las jóvenes de la Comunidad de Madrid, a través de programas de propiedad y alquiler, tanto público como privado.

Por último, reclamamos la creación de un observatorio regional de la vivienda como instrumento que permita chequear la situación y realizar un riguroso seguimiento del problema.

Tercer eje: garantizar la suficiencia social y económica para colectivos especiales

Avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A pesar de que la igualdad de oportunidades viene impregnando los diferentes discursos sociales y políticos desde hace no pocos años, los logros y avances en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres distan mucho de ser satisfactorios.

Se hace preciso así seguir actuando en las raíces de la discriminación de género: unas raíces con componentes políticos, jurídicos, sociológicos, culturales, económicos y laborales. Todos estos componentes no son aspectos diferenciados del fenómeno de la discriminación y por ello no son susceptibles de ser tratados aisladamente; son diferentes aspectos de un mismo fenómeno, a saber, la dominación que secularmente ha ejercido la mitad de la población sobre la otra mitad y, por consiguiente, su tratamiento

efectivo debe partir de un tratamiento integral que eluda centrarse en actuaciones "para mujeres" y aborde con determinación un auténtico cambio cultural porque, en definitiva, de lo que estamos hablando no es sino de revisar la vigencia real, en nuestra sociedad, del concepto de ciudadanía, de sus límites, de sus mecanismos de inclusión e integración, del papel, la función y el compromiso de un Estado social para garantizar la efectividad en el disfrute de todos los derechos a la mitad femenina de la población.

Un cambio que tiene en el diálogo social una de sus principales herramientas, cuyos objetivos y estrategias deben orientarse a resolver cómo pasar de las declaraciones de principios a la eficacia, la concreción, y la adecuación a las necesidades reales de las mujeres y en los que es necesario incidir sobre tres tipos de elementos.

Elementos políticos, en los que la cuestión tiene que ver con la posibilidad de las mujeres para participar en los distintos ámbitos de toma de decisiones. Efectivamente, la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión es imprescindible para que se produzca un avance significativo y estable en materia de igualdad; los agentes protagonistas del diálogo social deben, por consiguiente, promover la participación de las mujeres en el seno de sus propias estructuras, incorporar a sus discursos y a sus prácticas las propuestas de las mujeres y facilitar la propia presencia y participación femenina en los distintos niveles de participación institucional e influencia social.

Elementos sociales, en que el factor estratégico es la modificación de pautas de comportamiento socialmente aceptadas y que consecuentemente señala la importancia de los elementos culturales, educativos y formativos como claves en el camino hacia la igualdad. Así, el objetivo prioritario del diálogo social desde esta perspectiva serían las distintas instancias y elementos educativos y socializadores, a través de, por ejemplo, campañas sensibilizadoras, elaboración y difusión de experiencias, promoviendo la existencia de modelos no sexistas y procurando la erradicación de manifestaciones sexistas de la sociedad. Pero, además, se deben combatir espe-



cíficamente aquellas manifestaciones más específicas de la discriminación, y, de manera especial, la violencia ejercida contra las mujeres.

Una violencia que sigue sin ser caracterizada correctamente, lo que hace que sólo se identifique como tal la violencia física extrema. Este error (¿u omisión interesada?) tiene como efecto el que no se aborde correcta y eficazmente su erradicación y que, a la postre, las propuestas en materia de violencia de género tengan un carácter paliativo o punitivo, pero no preventivo.

Es necesario implementar ayudas económicas para las mujeres víctimas de malos tratos que les permitan subsistir durante un primer tiempo de adaptación, hasta que encuentren un empleo o una vivienda alejada del maltratador, o ambas cosas, pero es imprescindible acabar con todas las formas de discriminación salarial y laboral que hacen que gran número de mujeres víctimas de malos tratos sigan soportándolos por miedo a la penuria económica, cuando no a la más absoluta pobreza.

Es necesario acabar de una vez por todas con las distintas justificaciones e incluso encubrimientos sociales de la violencia hacia las mujeres, generalizar la llamada "tolerancia cero" hacia la violencia; pero es imprescindible articular un modelo de sociedad menos competitivo y más equitativo, que garantice la igualdad de oportunidades real en el acceso a bienes y servicios esenciales, que incorpore la coeducación como criterio clave de calidad educativa, que adquiera y desarrolle códigos éticos en el tratamiento de la imagen y la problemática de las mujeres.

Es necesaria una ley integral que regule y sancione la violencia de género, pero es imprescindible que las políticas de género, más allá de su carácter nominalmente transversal, sean objeto de un seguimiento específico, de presupuestos suficientes, de evaluaciones sistemáticas.

Por último, elementos laborales en los que la variable estratégica radica en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo como condición imprescindible en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y

mujeres. Desde esta óptica el objetivo del diálogo social suele ser doble: de un lado facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y, de otro, promover políticas específicas de empleo para las mujeres.

Asimismo, es necesario abordar con rigor la conciliación entre los elementos individuales, familiares, laborales y sociales que configuran la vida de las personas. Deberían consistir fundamentalmente en una efectiva equidad en la distribución de las responsabilidades familiares y laborales tanto desde el punto de vista individual como social, como elemento imprescindible (pero no el único) para la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Eso, y no otra cosa, debe significar el término "conciliación". Consecuentemente, algunas experiencias tendrán una vinculación eminentemente social, en tanto que otras deberán mostrar su capacidad, básicamente en el terreno de lo laboral pero, entiéndase bien, las unas sin las otras perderán gran parte de su potencial eficacia.

La intervención en salud laboral prestará una especial atención a la prevención de riesgos específicos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras, en relación con el embarazo y lactancia, el acoso sexual o las enfermedades propias de las actividades feminizadas.

Consolidar la suficiencia social de la población joven.

La realidad coyuntural y sociolaboral que los jóvenes soportan en todos los frentes (educación, empleo, vivienda, protección social...) requiere que la respuesta que se les dé supere lo formal y puntual y disponga los dispositivos necesarios que hagan más eficaces las distintas medidas que sobre ellos se adopten y, sobre todo, les haga más protagonistas de esas medidas. En este sentido, reivindicamos la creación del Instituto Regional de la Juventud.

Es esencial vincular mucho más la política de juventud con las políticas generales, tanto de empleo como educativas, sanitarias, de vivienda, etcétera, dotando de un contenido prioritario en lo que a objetivos se refiere a la precariedad laboral. Una precariedad que se desarrolla en un contexto pro-



ductivo plagado de pymes, de subcontratas, de espacios laborales nada favorables a la organización colectiva en los que las condiciones laborales siempre son peores para los jóvenes trabajadores.

Con las asociaciones y organizaciones juveniles se debieran también marcar objetivos de relación y acción, dependiendo de los marcos comunes de trabajo, y priorizando con las que compartimos objetivos de progreso y transformación social. De ahí que sea fundamental reforzar la función del Consejo de la Juventud, de tal modo que se resitúe también al Consejo en el centro de la realidad social, laboral y política de los jóvenes.

En la concertación social y en las relaciones con la Administración se deben ordenar los cauces y los procedimientos, incidiendo en las cuestiones necesarias para que la concertación atienda con prioridad a las necesidades de los colectivos que más lo necesitan, como ocurre con los jóvenes.

Pero todo ello requiere que la sociedad madrileña considere como valor la participación de los jóvenes en su acción, independientemente de que tengan o no trabajo, de sus condiciones socioeconómicas, de su nivel educativo.

Mayores.

La población de personas mayores en la Comunidad de Madrid crece a un ritmo mucho mayor que la natalidad, y sin embargo la inversión en infraestructuras y servicios tanto municipales como comunitarios lo hace en una proporción insuficiente, habiendo reconocido este extremo todos los partidos políticos que han participado en las últimas elecciones. Además del debate sobre las cuantías y adecuación de las pensiones al coste de la vida, se añade el problema de la asistencia sanitaria, psicológica, atención a las dependencias y la lacra terrible de la muerte de ancianos en soledad, y que ni siquiera se tenga un censo exacto de las personas que viven solas con más de 70 años de edad.

Desde CC.OO. es preciso abordar una serie de objetivos en relación al colectivo de mayores, entre los que destacaremos:

Participación de las personas mayores en la elaboración de las propuestas de aquellos temas que les son propios. Para ello es necesario promover la participación política en los Consejos del Mayor municipal y autonómico, donde las personas mayores y sus representantes puedan plantear sus reivindicaciones y propuestas como parte activa de la sociedad. En el aspecto sindical, esta participación pasa por arbitrar con claridad con las Federaciones Regionales el paso de la afiliación a la Federación de Pensionistas cuando proceda.

Es preciso incrementar el interés y apoyo de las restantes estructuras de rama a todos los niveles para lograr que ni un solo afiliado se pierda y sean trasvasados, alcanzada la edad de jubilación, a la Federación de Pensionistas y Jubilados. Así se aprobó en el V Congreso Confederal.

De la misma manera, es necesario reforzar la imagen de utilidad de la Federación de Pensionistas y Jubilados entre éstos, acentuando su papel y capacidad contractual con apoyo de los órganos de dirección de las estructuras confederales a todos los niveles de tal modo que los dirigentes de la Federación participen y asuman un protagonismo natural como representantes de los pensionistas y jubilados en las negociaciones con el gobierno y otros poderes públicos, etc.

Mantener su dignidad, independencia y calidad de vida después de la jubilación, evitando que las mujeres mayores sufran doble discriminación por ser mayores, viudas o pensionistas. Reclamamos una dotación suficiente en las partidas presupuestarias de ayuntamientos y Comunidad para la asistencia a domicilio.

Establecer un programa de inversiones en viviendas tuteladas para personas mayores en régimen concertado o directo que suponga la creación de nuevas plazas para atender la demanda existente.

Establecer ayudas para la adaptación de viviendas a sus condiciones físicas, así como para las personas que necesiten aparatos para su movilidad, dentro o fuera del hogar, sin que se ahoguen en burocracia para conseguir-



los. Por último, elaboración de agendas culturales y de ocio para mayores, con ofertas atractivas y adecuadas a las edades, integradas en la vida social de la ciudadanía madrileña.

Reivindicar un Plan integral de Atención a las Dependencias, que debe partir de la consideración prioritaria del mantenimiento de la persona dependiente en su entorno habitual. Por ello, debe contemplar el apoyo psicológico y formativo a las personas que tienen que atender a personas mayores dependientes, desde la red pública.

Inclusión del riesgo de dependencia en una ley de protección jurídica de la situación de dependencia a las personas dependientes y los de sus cuidadores.

También es preciso el aumento progresivo de plazas residenciales, de las plazas de centros de día y compromiso de construcción de un mapa de necesidades de las mismas y hacer un calendario de la construcción de los necesarios, con control público de calidad de la atención y de las instalaciones, correlativo con un incremento los recursos públicos; la coordinación con las autoridades sanitarias de la atención geriátrica en centros sanitarios y en domicilio.

En cuanto a salud y asistencia sanitaria, pedimos la implantación de forma progresiva de unidades de geriatría en todas las áreas de salud.

Por último, el incremento de las plantillas de trabajadores sociales para que las ratios sean más racionales y no se sobrecargue a los profesionales con el consiguiente perjuicio para las personas mayores, extendiendo la teleasistencia a la población mayor, como instrumento de ayuda, no como solución.

En estos tiempos de bonanza económica, se hace precisa la recuperación del poder adquisitivo de las pensiones que en los últimos años han ido perdiendo poder adquisitivo.

Equiparación de todas las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional bruto.

Avanzar en derechos de la población inmigrante.

La Comunidad de Madrid sigue siendo uno de los espacios de mayor preferencia y atracción para el asentamiento de población inmigrante, produciéndose en los últimos años un rápido y notable incremento de su presencia. En concreto, han pasado de representar el 5 por ciento del total de la población madrileña en el año 2000 a duplicar hoy su presencia, situándose en el 13 por ciento.

La inmigración es, por tanto, una realidad presente en todos los ámbitos de la sociedad madrileña; en el empleo, en el ámbito educativo, en el acceso a servicios públicos, constituyéndose como una situación estable que debe abordarse de forma integral y normalizada.

Si bien el aumento de población inmigrante es una variable generalizada en todas las Comunidades Autónomas, la región de Madrid registra una serie de rasgos específicos que deben ser tenidos en cuenta de cara a su análisis y consecuente tratamiento. Su distribución en el tejido productivo, el incremento de los fenómenos de economía desregulada y de explotación laboral, la procedencia mayoritariamente latinoamericana, su concentración espacial y geográfica, el alto índice de irregularidad, así como situaciones de indefensión derivadas de los retrasos administrativos en los procesos de tramitación son algunas de las señas de identidad de la realidad migratoria en nuestro territorio.

La inexistencia de políticas migratorias tendentes a favorecer la integración de esta población y el involucionismo de las últimas reformas normativas, caracterizado por el no reconocimiento de los derechos más básicos, someten a la población inmigrante a una espiral de vulnerabilidad, de desconfianza y de incertidumbre.

Sin derechos no hay integración. Cualquier política migratoria debe atender a tres pilares básicos: el reconocimiento de derechos, el establecimiento de mecanismos eficaces de acceso a la regularidad y la apuesta por una integración real y efectiva.



La Comunidad Autónoma y el municipio son los espacios idóneos y competentes para el desarrollo de iniciativas favorecedoras de la lucha contra la exclusión. Desde CC.OO. de Madrid debemos seguir insistiendo y apostando por la igualdad de derechos y deberes de las personas inmigrantes con el resto de la ciudadanía madrileña y por el desarrollo de políticas de integración generales y específicas, adaptadas a la evolución y transformación constante de la realidad migratoria, desde lo que debe de ser una clara y rotunda voluntad de todos los agentes implicados, en especial de las Administraciones, de construir una sociedad integradora e intercultural.

Los objetivos mínimos que deben guiar la actuación sindical en el próximo periodo comprenden:

- Potenciar la lucha contra situaciones de explotación laboral, desde la óptica de la mejora de las condiciones de trabajo, el acceso y consolidación de la regularidad administrativa, con la imprescindible participación de todos los agentes implicados (Administración, organizaciones sindicales y empresariales).
- Universalizar el acceso a los servicios sociales de la población inmigrante, independientemente de su situación administrativa.
- Promover el derecho al voto en comicios municipales y autonómicos para personas que lleven residiendo dos años en la Comunidad de Madrid.
- Coordinación entre las Administraciones para atender a la población inmigrante, en cuanto a sanidad, educación, servicios sociales o cualquier otro servicio público implicado en esta materia.
- Participación de todo el tejido social (Administración, agentes económicos y sociales, organizaciones de inmigrantes) para estudiar y proponer iniciativas de cara a la regularización de las personas inmigrantes que se encuentren trabajando y residiendo en nuestra región.

- Potenciar el Foro Regional de la Inmigración de la Comunidad de Madrid como espacio preferente de análisis, debate y elaboración de propuestas en esta materia.
- Puesta en marcha de campañas de sensibilización que fomenten en la población los valores de solidaridad, igualdad e integración social de las personas inmigrantes.
- Exigir el establecimiento de mecanismos de acceso a la regularidad administrativa, considerando la multiplicidad de sistemas donde la vía de Contingente Anual de Trabajadores Extranjeros sea entendida como una alternativa más.
- Promover la revisión del sistema de Contingente Anual de Trabajadores Extranjeros, justificado en el fracaso del procedimiento, dotándolo de mayor agilidad, eficacia, vinculación con las necesidades reales del mercado laboral madrileño en el marco del Servicio Regional de Empleo y excluyendo estimaciones no objetivas por parte de algunos sectores empresariales y de la propia Administración. Se debe garantizar, igualmente, el desarrollo de procesos de seguimiento y control de las condiciones de trabajo de los empleos ofertados.
- Formación especializada en materia de inmigración para el personal al servicio de la Administración y dotación suficiente para su atención, en condiciones laborales adecuadas, con dotación presupuestaria y calendario progresivo de incorporaciones.
- Atención especial al colectivo de menores inmigrantes en cuanto a que no se vulneren sus derechos en función de la situación de irregularidad o no de su padres, máxime cuando ya hay en Madrid segundas generaciones, muchos de ellos nacidos en nuestra Comunidad.

Mejorar la situación social y laboral de las personas con discapacidad.

Desde CC.OO. de Madrid queremos potenciar la "diferencia" como positiva y la "capacidad más que la minusvalía", puesto que las personas con



discapacidad tienen muchos valores que aportar a una sociedad que hoy por hoy se basa más en la competencia que en la solidaridad y la justicia social.

Desde CC.OO. de Madrid hemos continuado en este periodo profundizando en el trabajo con las personas con discapacidad tanto intelectual como física y sensorial, y será también un frente de actuación fundamental en el próximo periodo congresual, consolidando la coordinación con las asociaciones de discapacitados, que componen un tejido asociativo rico y variado y que confluye en múltiples ocasiones con nuestro campo de actividad sindical.

El conocimiento de diferentes realidades nos llevará a dar a las personas con discapacidad el espacio que requieren en nuestra organización pero también a adaptar nuestra mentalidad, los puestos de trabajo y la negociación colectiva a aspectos más amplios que la simple reserva de un porcentaje de puestos de trabajo.

Por todo ello nuestras líneas de actuación deben orientarse a:

- Impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, tanto en las empresas como en las AAPP, reclamando el cumplimiento de la cuota de reserva y abordando con mayor intensidad este objetivo en la negociación colectiva y en la acción sindical. Trabajaremos con la patronal madrileña y reclamaremos su implicación para sensibilizar y concretar, identificar y difundir buenas prácticas al respecto.
- Potenciar la formación de las personas con discapacidad tanto la reglada en el sistema educativo como la profesional, adaptada a las capacidades del colectivo y la continua dentro de la empresa una vez que se accede a un puesto de trabajo.
- Control del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el sentido básico de evitar discapacidades sobrevenidas o el agravamiento de la discapacidad como consecuencia de las condiciones de trabajo.

- Facilitar la participación democrática de los colectivos de personas con discapacidad.

Comisiones Obreras de Madrid se compromete a que durante los próximos cuatro años, interpondrá las medidas necesarias para avanzar hacia el 4 por ciento de trabajadores con discapacidad entre su personal asalariado.

4. PARTICIPACIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL

Establecer la función del sindicato como agente de participación exige, en primer lugar, establecer una diferencia fundamental entre su vertiente social y su vertiente institucional, diferencia que, sobre no suponer un desdoblamiento funcional, sitúa exactamente el ámbito propio del sindicalismo de carácter sociopolítico: el de servir de aglutinador y vertebrador de los intereses de clase ante las instituciones de carácter político. La participación social y la participación institucional se convierten así en los dos referentes entre los que la actividad sociopolítica del sindicato discurre, entre los que cobra sentido.

Así, durante el último periodo, hemos asistido a una nueva emergencia de la expresividad social, en torno a los movimientos por la paz y contra la invasión de Iraq, de una masividad y espontaneidad desconocidas hace décadas, que viene a poner de relieve que la tan abundantemente descrita desmovilización y pasividad social, justificada en la inexistencia de conflicto social, no es sino un tópico interesado.

Si esta diferenciación entre las materias y los ámbitos de interlocución correspondientes a la negociación colectiva sectorial y la acción sociopolítica territorial resulta evidente, mayores dificultades suele encontrar la distinción en la segunda entre el contenido y la caracterización de la concertación social y la participación sindical en las instituciones.



Todo esto ocurre en un periodo en que se ha descentralizado el Estado, transfiriéndose a las CCAA las competencias en un amplio abanico de políticas que van desde la sanidad y la educación a las políticas de vivienda, de empleo y a un amplio campo de servicios sociales de atención a mayores, discapacitados o centrados en la lucha contra la exclusión social.

La concertación y el diálogo social se convierten en el instrumento central para lograr soluciones en el conflicto social. Supone la negociación con el poder político y el poder empresarial en el territorio y el acuerdo o la confrontación en las políticas sociales y económicas que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras y se proyectan a toda la ciudadanía.

La participación sindical en las instituciones, siendo importante y necesaria, esta más limitada a la consulta, la opinión y la presentación de propuestas o alegaciones sobre decisiones que se toman en el ámbito de la política.

Pero la realidad parece apuntar más bien hacia nuevas maneras de expresión del conflicto, a veces larvadas; lo que ahora se impone es, por un lado, identificar las formas fundamentales que adquiere el conflicto y, por otra parte, localizarlo, puesto que el conflicto social excede los muros de la fábrica para gravitar sobre elementos sociales que, sin embargo, son también formas del conflicto de clase.

Debemos reforzar nuestra capacidad para integrar lo individual en lo colectivo, sabiendo mantener las diferencias y extrayendo de ellas todo su potencial, para liderar los distintos movimientos emergentes, no autolimitándonos al ejercicio de una función "de apoyo" que, a la vez que resta fuerza a esos movimientos, cercena el protagonismo que, legítimamente, deberíamos tener en ellos.

En lo referente a la participación sindical en los ámbitos de diálogo y concertación social es preciso hacer frente al cuestionamiento -también sin duda interesado-, de la propia política de concertación, cuestionamiento que tiende a reducirla e identificarla con un intercambio de legitimación en-

tre los distintos ámbitos de diálogo y concertación y las estructuras sindicales competentes.

Y para ello, el 8º Congreso de Comisiones Obreras de Madrid tiene que establecer inequívocamente su función participativa en tres líneas: respecto a los ámbitos de diálogo social, respecto a los agentes y respecto a las finalidades.

En relación con la primera de las líneas, es preciso poner claramente de manifiesto que aún cuando la globalización supone necesariamente que algunos ámbitos de decisión precisan de una articulación y vinculación con estructuras sindicales supranacionales, no deja de ser cierto que las decisiones supranacionales no pueden supeditar a las locales. Los conflictos siempre son locales, y por eso es preciso, en nuestro entorno inmediato, ser capaces de articular y flexibilizar nuestras estructuras de participación hacia los ámbitos en los que, en puridad, se generan y desarrollan los conflictos, y por lo tanto, sus soluciones.

En relación con la segunda, esto es, con los agentes de participación, se hace necesario determinar con claridad los distintos rangos de participación, fundamentalmente en lo que atañe a su carácter consultivo, de gran importancia, sin duda, o a su carácter negocial. Una clarificación que tiene que dejarse sentir en el establecimiento de prioridades, de mecanismos internos de consulta y participación, de soportes de coordinación y recursos humanos que presten la necesaria asistencia técnica, de los perfiles, en fin, y la necesaria cualificación de quienes representan al sindicato.

El desarrollo del papel sociopolítico de CC.OO. en la Comunidad de Madrid ha permitido la ampliación de nuestra participación hasta formar parte de ochenta organismos públicos. De la información directa del funcionamiento de los mismos, así como del grado de satisfacción de la representación sindical se concluye con una valoración poco positiva.

Nuestra permanente reivindicación participativa ha tenido y tiene como respuesta de las instituciones la creación de instancias participativas, gene-



ralmente consejos, en los que se garantiza nuestra presencia, pero debido a su carácter consultivo y la insensibilidad y ausencia de voluntad política de los gobiernos e instituciones y a la oposición de la patronal hace que los grandes objetivos de CCOO sobre el empleo, los derechos o la cohesión social no avanza o lo hacen muy débilmente mediante la participación institucional. Y todo ello, a pesar, de la importante inversión en medios humanos que realizamos. La intervención sociopolítica debe ser una prioridad para CCOO. En este campo nuestra actuación debe tener como objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores y de los ciudadanos interviniendo en la mejora y la defensa de la enseñanza y de la sanidad públicas, de los servicios sociales, de la vivienda, etc... Para ello es imprescindible la coordinación con las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales. Por ello, se debe seguir exigiendo que los órganos de participación sean efectivos, trasladando al Gobierno regional aquellos poco eficaces o escasamente convocados para su revisión. En este sentido se debe reclamar el cumplimiento de la Ley de Participación de Agentes Sociales en las Entidades Públicas de la CM, así como el funcionamiento de la Comisión de Evaluación de la Participación y la realización la Memoria Anual de Actividades que dicha ley exige.

Por último, subrayar el carácter no finalista de la participación: la participación es un medio para la consecución de un fin que no es otro que el avance en la consecución de los derechos de la clase trabajadora. Por eso nuestro papel no puede estar limitado a la vigilancia o la denuncia sino que, incluyéndolas, tiene que ser eminentemente propositivo, y eso supone impulsar y reforzar nuestra capacidad de iniciativa, de elaboración de propuestas y de movilización en torno a las mismas. Dicho de otra manera, para que la participación cumpla con su auténtica finalidad, el sindicato tiene que protagonizar no sólo el acuerdo o el desacuerdo sino el conflicto y el debate social.

Objetivo. Profundizar, ampliar y consolidar los distintos ámbitos de participación, así como los mecanismos de diálogo y concertación social.

Estrategia. Vertebrar y dotar de coherencia nuestra participación social e institucional. Elaborar propuestas y alternativas para la concertación social y sectorial con la más amplia participación y poner en práctica estrategias que combinen la negociación y la presión, junto con la unidad sindical y otras alianzas sociales y políticas.

Primer eje: participación regional

Líneas de actuación

Impulsar marcos de negociación con la patronal madrileña.

La Unión Regional, con el objetivo de favorecer el marco de relaciones laborales en Madrid y contribuir a fortalecer éstas en los distintos sectores, impulsará el diálogo y la negociación con la patronal madrileña, especialmente en cuestiones que afectan a la igualdad de trato en el empleo, como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la inserción laboral de las personas con discapacidad o las necesidades de mano de obra extranjera.

Desarrollar el Consejo de Madrid como ámbito básico de diálogo y concertación social.

Concebido eminentemente como un ámbito de diálogo y concertación social en la Comunidad de Madrid, la consolidación del Consejo de Madrid supone el establecimiento de un cauce permanente en el que se verifica nuestra capacidad de interlocución social.

Dicha consolidación debe pasar por la elaboración anual de agendas y la determinación de calendarios de negociación. No obstante, su caracterización como instrumento de negociación entre contrapartes autónomas aconseja mantener un funcionamiento flexible capaz de adaptarse a las coyunturas y a los ritmos de negociación.



La creación de una estructura de diálogo permanente y específica en materia de empleo y juventud, integrada por la Administración pública regional y los agentes sociales, donde puedan analizarse y debatirse propuestas y plantearse reivindicaciones en materia de empleo para los jóvenes de la Comunidad de Madrid, es, asimismo, un objetivo sindical.

Impulsar el papel del CES de Madrid fundamentalmente en lo referente a su capacidad de iniciativa.

El Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid es objeto de una dinámica residualista respecto al Gobierno madrileño que Comisiones Obreras de Madrid, en la medida de sus posibilidades, debe intentar combatir. La capacidad de iniciativa que potencialmente posee el CES ha sido ya puesta de manifiesto al asumir la tarea de realizar estudios anuales sobre la siniestralidad madrileña. Esta tarea no tiene porqué poseer carácter excepcional y debería hacerse extensiva a otros ámbitos de interés socioeconómico.

Sin embargo, no podemos olvidar que el papel fundamental del CES es la canalización de la participación de los agentes sociales en todas las iniciativas legislativas, decretos, planes y proyectos de ley, que tienen un contenido social o económico y en un tiempo anterior a su debate y aprobación en la Asamblea o a su aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno, según el tipo de iniciativa.

La importancia de lo anterior se debe ver correspondida por un mayor grado de debate y participación en el seno de la organización, así como una mayor difusión interna y externa de las valoraciones y las propuestas sindicales en esta institución.

Del mismo modo, la difusión y explotación de los estudios que el CES lleva a cabo, en cuya elaboración participamos en numerosas ocasiones activamente, debe constituir un objetivo para el próximo periodo, no sólo por cuanto supone de extensión de nuestro propio trabajo, sino también en la medida en que los trabajos del CES suelen incorporar un consenso que puede facilitar el diálogo y el acuerdo en otros ámbitos.

En este sentido, es importante actuar en la línea de cambiar la composición del grupo de expertos para dar entrada a consejeros y consejeras representantes de las organizaciones sociales, económicas o culturales más representativas de la sociedad madrileña.

Reforzar los mecanismos de colaboración con organizaciones y movimientos afines a nuestros principios.

La colaboración con organizaciones y movimientos sociales afines a los principios de Comisiones Obreras ha sido una constante de la cultura sindical madrileña, constante que ha obedecido no tanto a planteamientos estratégicos cuanto a la sensibilidad hacia la necesidad de vertebración del tejido social madrileño.

CC.OO. debe mantener e incrementar su participación activa en todos los foros y plataformas que se opongan al neoliberalismo y a las guerras imperialistas, asumiendo el importante papel que nos corresponde.

Nuestra pertenencia y presencia activa en el Foro Social de Madrid o en el movimiento feminista así lo demuestran.

Por otra parte, nuestro compromiso en la lucha contra la exclusión o la discriminación, así como en el avance en la consecución de derechos de colectivos específicos, nos lleva a profundizar nuestras líneas de trabajo con drogodependientes, colectivos de gays y lesbianas y con organizaciones que orientan su trabajo a la defensa de los derechos de las prostitutas.

Reforzar esos mecanismos de colaboración pasa necesariamente por la formalización de acuerdos, la colaboración expresa en la promoción de iniciativas de todo tipo, así como por la incorporación de propuestas a fin de que la voz de estas organizaciones se haga oír en aquellos espacios de interlocución a los que tengan dificultades en llegar.

Reforzar nuestras estrategias de participación e intervención internacional.

La universalización de derechos tanto laborales como sociales constituye el eje sobre el que gravitan las iniciativas sindicales en materia de co-



operación al desarrollo que debe ser entendida, por consiguiente, como una actividad netamente sindical.

La cooperación sindical y la cooperación al desarrollo son un instrumento de la acción sindical de Comisiones Obreras de Madrid, que se lleva a cabo a través de la Fundación Madrid Paz y Solidaridad, la cual trabaja en pos de la justicia y del reparto de la riqueza sobre otros parámetros.

La defensa de los derechos humanos y de la libertad sindical, el fortalecimiento de las organizaciones sociales y populares son elementos a potenciar e incluir en nuestra acción sindical.

Su financiación externa debe seguir potenciándose y se regulará de forma concreta el abono del 0'7 por ciento de las organizaciones de la USMR y el 1 por ciento de la FSAP.

Segundo eje: participación sectorial

Líneas de actuación

Impulsar los distintos organismos de participación sectorial como cauce privilegiado para impulsar políticas de interés general.

Los organismos de participación en los que está presente Comisiones Obreras de Madrid deben obedecer siempre a intereses de carácter general, que no deben desvirtuarse en función de su caracterización aparentemente sectorial. Consorcio de Transportes, Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, Instituto Laboral son ejemplos de ámbitos en los que nuestro papel debe ser el de impulsar políticas de interés general. Igualmente en aquellos consejos en que se produce la doble representación, por el sector y como agente social, se debe garantizar una eficaz coordinación y colaboración que evite contradicciones entre los intereses sectoriales que representan los primeros y los más generales que deben defender los segundos.

La coordinación con las estructuras, principalmente federativas, que puedan estar implicadas es esencial, pero en ningún caso Comisiones Obreras de Madrid puede hacer dejación de su protagonismo y su responsabilidad en estos ámbitos. Protagonismo y responsabilidad que implica definición de objetivos, elaboración de estrategias, soporte técnico, difusión de resultados y balance de la gestión.

En este sentido, los cargos representativos nombrados por CC.OO. para diferentes instituciones deberán presentar un informe balance de su gestión que deberá ser presentado cada año en el Consejo y en cada Congreso. El informe balance deberá ser aprobado por el Congreso.

Estas características deben guiar nuestra participación en:

- Organismos de participación en materia de empleo y relaciones laborales.
- Organismos de participación en materia de políticas sociales.
- Organismos de participación en materia de infraestructuras.

Tercer eje: participación local

Líneas de actuación

Fomentar la actividad sindical de carácter local a través de la formalización, consolidación e impulso de las estructuras locales, ajustando su estructura a las características socioeconómicas del territorio e impulsando, en este marco, ámbitos de diálogo, concertación y participación social, evitando su carácter subsidiario y determinando sus competencias a través de un mapa único de responsabilidades.

Nuestras organizaciones comarcales están perfectamente consolidadas dentro de la estrategia organizativa de Comisiones Obreras de Madrid.



Partiendo de esa realidad conviene dar pasos en una mayor cohesión entre las diferentes estructuras del sindicato y nuestros territorios. Son nuestros territorios los que deben de asumir el protagonismo del diálogo, la concertación y la participación social con las diferentes instituciones y organizaciones locales, siempre en coordinación con las instancias pertinentes de la Unión de Madrid.

Esta coordinación debe ser mejorada, a la vista de la existencia en periodos anteriores de algunas disfunciones que sólo pueden acarrear un efecto negativo para el propio peso, solvencia y papel que las Uniones Comarcales pueden y deben jugar en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Así pues, teniendo en cuenta todo lo anterior, a las Uniones Comarcales les corresponde:

- Desarrollar el diálogo social en los ámbitos locales.
- Definir la estrategia de la concertación en los distintos Ayuntamientos.
- Desarrollo, en colaboración con la Unión de Madrid, de campañas y propuestas de carácter local e implementación territorial de las elaboradas por la Unión de Madrid: educación, sanidad, movilidad, etc.
- Marcar criterios y prioridades para los presupuestos locales.
- Atención y fortalecimiento de todos aquellos instrumentos de participación en los que estamos presentes: CES, empresas públicas, etc.

Promover la creación de consejos locales y municipales.

Que los municipios son entidades básicas de la organización del Estado y que su importancia en cuanto a las competencias asignadas es tan importante como la de los poderes central y autonómico nadie lo pone en duda.

Se les reconoce los principios de autonomía y de subsidiariedad. El primero que les da capacidad para gobernar sus haciendas sólo dejará de ser una mera declaración institucional cuando cuenten con una financiación

suficiente. El segundo les permite intervenir sobre las necesidades sociales, los desequilibrios y desigualdades que padecen sus habitantes, por ser más eficaces y prestar un mejor servicio.

- Creación de los Consejos de Ciudad, en los que participen CC.OO. y UGT, junto con la alcaldía y organizaciones empresariales si las hubiera.
- En el caso del Ayuntamiento de Madrid, la creación del Consejo Local y el inicio de la concertación reclaman una adecuación organizativa que culmine con un espacio específico en la estructura sindical y en el órgano de dirección para abordar este nuevo frente en una parte del territorio madrileño que no cuenta con organización comarcal ni local específica.

5. DESARROLLO ORGANIZATIVO

El modelo productivo y el modelo sindical son, en este momento, asincrónicos. Nos cuesta hacer frente a la nueva situación productiva porque nos cuesta hacernos cargo de ella.

Claro es que perviven no pocos vestigios de la organización fordista de la producción; pero también parece evidente que el fordismo, como categoría que articula la cultura del trabajo, ha perdido potencial explicativo. La llamada "globalización" tiene necesariamente influencia en la determinación de los ámbitos propios de la acción sindical. No obstante, eso no implica, sin más, una llamada a las organizaciones sindicales internacionales, sino, al menos complementariamente, a incidir en los vacíos generados por los nuevos modos de organización productiva.

Del mismo modo, las políticas descentralizadas de producción están generando, además, una falsa terciarización de la economía, singularmente localizada en la Comunidad de Madrid, lo que hace que nuestras estructu-



ras clásicas no puedan responder a las necesidades reales que plantean los trabajadores.

Asistimos, además, a un fenómeno nuevo: el de la convivencia de realidades objetivas con realidades virtuales; el sindicato ha tenido siempre como objetivo incidir en la realidad objetiva para modificarla; pero, es preciso intervenir también en la realidad virtual.

Acudir a esos ámbitos tiene necesariamente implicaciones organizativas; no sólo porque el sindicalismo, si quiere ser eficaz, debe adecuarse a los modos de organizarse y a las estrategias de la producción, sino porque la diversidad de intereses, e incluso, la biografía laboral de las personas, reclaman modos más maleables y flexibles de organizar distintos grados y tipos de vinculación, permanencia y participación en lo sindical.

Corresponde en este momento comenzar a generar las formas organizativas ajustadas a los nuevos ámbitos, sin dejar de atender los retos y las necesidades inmediatas del viejo paradigma productivo; en definitiva, debemos comenzar a hacernos cargo de una realidad cambiante a partir de un objetivo bien definido: la organización y defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras allí donde estén. Pero la propia estructura organizativa del sindicato es disfuncional para acometer ese trabajo por varias razones.

En primer lugar, el problema de una nueva adecuación del sindicato corre parejo al hecho de que en la actualidad hay normas laborales inadecuadas para acoger las nuevas realidades laborales, y, de modo más próximo, la normativa en materia de representación de los trabajadores y trabajadoras deja cada vez un cauce menor para vincular la actividad y la presencia del sindicato en las empresas: los límites del número de trabajadores para elegir representantes "por abajo", es decir, el tamaño mínimo de la empresa, cuando la tendencia de las empresas es, precisamente, a configurarse como archipiélagos de microempresas por un lado, y las grandes fusiones, que suponen un tope por arriba a la representación sindical, deja cada vez más adelgazada la banda de las empresas en las que podemos seguir teniendo implantación.

La descentralización productiva y los encadenamientos de contratas y subcontratas requieren el desarrollo de nuevos marcos de negociación colectiva acordes con estas nuevas realidades así como potenciar y ampliar los ámbitos de negociación ya existentes. A través del convenio colectivo sectorial, especialmente cuando la empresa principal y las contratistas pertenecen al mismo sector. Mediante pactos y acuerdos marco específicos que afecten a la empresa principal y al conjunto de contratas cuando comparten el mismo centro de trabajo. Mediante el convenio colectivo de la empresa principal.

Por último, gran parte de trabajadores y trabajadoras precarios y de baja cualificación constituyen un colectivo auténticamente nómada, no sólo en el sentido territorial, sino también en el sectorial, que hace que no sólo no tengamos posibilidades de representarlos, sino que tan siquiera somos capaces de encuadrarlos afiliativamente.

Las consecuencias para el sindicato son relativamente obvias:

Es necesario comenzar a articular un nuevo modo de representar y actuar que, a la espera de modificaciones normativas necesarias, puede efectuarse "desde dentro", poniendo en contacto fluido y flexible a las distintas estructuras sindicales. Esto no quiere decir dejar hacer a las distintas estructuras existentes tal y como ahora son. Todo lo contrario, quiere decir que tenemos que hacer evolucionar nuestras actuales estructuras hacia la flexibilidad y la versatilidad.

En segundo lugar, debemos ser conscientes de que a pesar del fenómeno creciente de la globalización, la realidad laboral está siempre inscrita en un aquí y un ahora que no se deja atrapar por los grandes pactos. Los grandes pactos, en este contexto social y productivo, cobran cada vez más un carácter residual, y consecuentemente, se hace preciso abordar un proceso de descentralización en el propio sindicato.

Ahora bien, "descentralizar" no significa reproducir en un ámbito más pequeño estructuras previas, ni una reasignación de funciones o conteni-



dos. Además, la descentralización, en una organización sindical, no tiene por qué seguir las pautas y coincidir, ni en ámbitos ni en funciones, con otros procesos y modelos de descentralización experimentados y llevados a cabo en otro tipo de organizaciones, sean éstas de carácter político (los ayuntamientos, por ejemplo), o de carácter productivo (las empresas). Antes al contrario, los citados modelos de descentralización dejan huecos que pueden y deben ser complementados con otros modelos de descentralización.

Un tal modelo de descentralización sindical debería ser capaz de no pre-determinar estructuras (o hacerlo con carácter mínimo) para, por el contrario, permitir y favorecer la emergencia de estructuras de acción sindical allí dónde se necesiten, para lo que se necesiten y mientras se necesiten; precisamente porque nuestro objetivo es actuar allí donde emerge el conflicto, y éste no sólo adquiere formas diferentes, sino que es esencialmente cambiante, tanto por su forma como por su ubicación.

En segundo lugar, debemos ser conscientes de que a pesar del fenómeno creciente de la globalización la realidad laboral está fuertemente marcada por condiciones propias de cada sector y específicas de cada empresa y centro de trabajo. Por ello, las negociaciones y acuerdos de carácter general deben considerar los instrumentos necesarios para su desarrollo descentralizado, con la intervención del sindicato en cada uno de los ámbitos sectoriales o empresariales concernidos.

Esta necesidad de una mayor descentralización debe traducirse en un trabajo sindical realizado bajo los principios de coordinación interfederal y cooperación entre las distintas estructuras. Debemos compartir criterios y responsabilidades entre las distintas federaciones implicadas, con la organización territorial, entre secciones sindicales y representantes de los trabajadores de los distintos ámbitos afectados. Una organización sindical funcional y flexible para atender a los distintos procesos.

Objetivo. Reforzar los mecanismos democráticos y de participación y representación en Comisiones Obreras de Madrid.

Estrategia. Incrementar nuestra base social incorporando elementos de diversidad, lo que exige centralidad en los objetivos, flexibilidad en las estructuras, fluidez y agilidad en la actividad.

Primer eje: la participación

Establecer grupos de trabajo estables para la elaboración de criterios de análisis y alternativas.

Nuestra organización cuenta con órganos de dirección perfectamente definidos que, a su vez, determinan rangos orgánicos de participación. No obstante, es perfectamente posible el establecimiento de otro tipo de rangos, definidos primordialmente en función de los agentes y las estructuras interesados en un determinado proceso, aún cuando la decisión última esté supeditada a los órganos competentes, con el fin de garantizar la coherencia interna de la organización. Estos rangos de participación no tienen por qué tener un carácter estructural, pudiendo desaparecer, reconvertirse o redefinirse en función de la estabilidad y duración del proceso en virtud del cual se han establecido.

Claro es que este sistema de establecimiento de rangos no está exento de dificultades, principalmente vinculadas al alto grado de esfuerzo necesario para su funcionamiento. Pero si medimos la eficacia de un sistema no sólo en función de su economía, sino también (o fundamentalmente) en función del grado de implicación de las partes que lo componen (y eso significa cohesión y coherencia interna), entonces no se puede desdeñar lo que este otro tipo de participación aporta.

Definir los objetivos y estrategias sindicales, mecanismos de participación y ámbitos de toma de decisiones, así como los criterios para su articulación en Federaciones Regionales y Uniones Comarcales.

La definición estricta, ajustada e inequívoca de objetivos y estrategias sindicales es una condición imprescindible para garantizar el buen funcio-



namiento sindical, así como para evaluar la eficacia de nuestra actividad. Sin embargo, siendo una condición necesaria, no es suficiente: es necesario definir también con arreglo a los mismos criterios tanto el proceso de toma de decisiones como el proceso de ejecución de las mismas. Esto es particularmente importante cuando las decisiones, tanto en su fase de elaboración como en su fase de ejecución implican a varias estructuras de la Unión de Madrid, en la medida en que evita solapamientos, vacíos y contribuye a aprovechar recursos y potenciar sinergias.

Por todo ello, arbitrar mecanismos ajustados tanto de elaboración como de seguimiento y evaluación se perfila como una necesidad ineludible.

Anualmente el Consejo Regional de CC.OO.-Madrid desarrollará debates monográficos sobre dónde se planificará y evaluará:

- Objetivos de afiliación.
- Resultados electorales.
- Programas de atención para pequeña y mediana empresa.

En esas reuniones se presentarán los respectivos informes sobre cada tema.

Comunicación: extender y reforzar nuestra red de comunicación interna y externa.

La comunicación, sabiendo que ésta siempre está al servicio de la estrategia sindical decidida por los órganos competentes, es imprescindible si queremos que los y las delegados sindicales, que el conjunto de la afiliación se conviertan en auténticos líderes de opinión, que se constituyan en agentes de extensión afiliativa. Y esto quiere decir que el conocimiento de la organización tiene que fluir permanentemente, tiene que ser sistematizado, reelaborado en función de las distintas necesidades, aprovechando, además, las posibilidades que nos prestan los nuevos sistemas de comunicación.

La eficacia de la tarea comunicativa exige de una planificación adecuada y acertada de los distintos contenidos, de su calidad, de los distintos

soportes y las distintas micropolíticas de difusión, dando lugar a un auténtico entramado de comunicación en la que ningún elemento se solape, todos se complementen, y el conjunto cumpla los requisitos de eficacia y eficiencia, a la par que sirva para profundizar en la transparencia y se convierta en un elemento de coherencia y cohesión.

Del mismo modo, es imprescindible gestionar adecuadamente el conocimiento sedimentado en la organización, para lo que el Fondo Documental y la Fundación Sindical de Estudios deben ser objeto de una explotación más sistemática e intensiva de la que ha tenido hasta ahora, incorporando mecanismos permanentes de elaboración, discusión, consulta y orientación y a través de actividades programadas y siempre incardinadas en la acción sindical.

Así entendida, con este carácter eminentemente bidireccional, la comunicación en Comisiones Obreras de Madrid debe orientarse a la consecución de los siguientes objetivos:

- Referenciar hacia el externo del sindicato las opiniones, iniciativas y decisiones de éste, tanto en materia laboral como socioeconómica, tanto de carácter territorial como general; para ello, el soporte fundamental será la página web, que en el próximo periodo congresual contará con un mayor dinamismo e interactividad, mediante la creación de foros de debate, algunos de los cuales serán de carácter permanente y otros de carácter coyuntural.
- Hacer llegar al conjunto de la afiliación informaciones de marcado interés sindical. El soporte fundamental continuará siendo *Madrid Sindical*, que será complementado en el próximo periodo por una versión digital diaria. La vertiente retroalimentaria de este soporte está garantizada por el Consejo Editorial de *Madrid Sindical*.
- La elección de la persona encargada de la dirección de *Madrid Sindical* será hecha por el Consejo Regional de Comisiones Obreras de Madrid mediante mayoría absoluta de sus miembros.



- Proporcionar a delegadas y delegados sindicales documentación básica para el ejercicio cotidiano de sus tareas de representación-extensión. La continuidad, de los "Cuadernos Sindicales" exige, no obstante, que éstos se doten de una estructura más didáctica y orientada a la acción y complementada con la formación sindical.
- Sistematizar y difundir el conocimiento de interés sindical, a través de una política editorial que implique no sólo la edición de libros y otros materiales, sino estrategias de debate y difusión eficaces.

Por último, la propaganda sindical debe, como siempre, ser objeto de una minuciosa atención, por cuanto es el único referente sindical para una gran parte de la población madrileña.

Potenciar la formación sindical.

La formación sindical, como el resto de las actividades que emanan del sindicato, debe obedecer, en primera instancia, a criterios políticos: la formación no es una actividad que se justifica en sí misma, sino una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global, que debe tener en consideración que la realidad sociolaboral plantea nuevas exigencias formativas, del mismo modo que el crecimiento organizativo requiere un incremento correlativo en formación.

Consecuentemente, la formación sindical debe orientarse tanto hacia el externo, entendida la formación, por tanto, como una forma de capacitación de delegadas y delegados (pero también de la afiliación) para facilitar el conocimiento, interpretación e intervención en los distintos procesos que les afectan, como hacia el interno, entendida la formación en este caso como un buen conocimiento de la organización, de los principios que la sustentan, de sus mecanismos de participación y de construcción de la toma de decisiones.

La formación sindical es una estrategia orientada a conseguir el incremento de la capacitación y la competencia de los recursos humanos del sindicato en sus distintos niveles y funciones específicas. En coherencia, sus objetivos generales serán los siguientes:

- Favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno.
- Favorecer la comprensión de las relaciones laborales en la empresa y de las dinámicas sociopolíticas en el territorio.
- Procurar un conocimiento ajustado de la organización, sus fines, su estructura y sus mecanismos de participación.
- Capacitar para la interpretación y elaboración de criterios sindicales de actuación e intervención en los ámbitos de referencia de los distintos colectivos destinatarios de la formación.
- Favorecer la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación, participación y negociación.

El éxito en la consecución de esos objetivos está eminentemente vinculado con la autonomía de la financiación en materia de formación sindical, teniendo en cuenta que el carácter autónomo de la financiación de la formación sindical no está reñido con la obtención de recursos y fuentes de financiación externa, pero esto no quiere decir que los recursos externos determinen absolutamente la formación sindical, ni por lo que se refiere a sus contenidos, ni a sus formatos, ni a los colectivos destinatarios ni, por supuesto, a su calidad. La correcta explotación de recursos propios "que están ahí", fundamentalmente recursos humanos, tanto para la impartición de los cursos como para la elaboración de materiales, debería ser considerada una prioridad en materia de formación sindical. Y no sólo porque permite avanzar en esa autonomía financiera, sino porque, además, permite extraer, sistematizar y consolidar el conocimiento acumulado en la propia organización.

Además, la formación sindical debe ser sensible a las diferencias relativas a los ámbitos de actuación de los distintos colectivos destinatarios de la formación, diferencias que no sólo son relativas al grado de responsabilidad sino también a la estructura en la que se ubican y el entorno concreto en



el que desempeñan su trabajo. Por ello un plan formativo debe contemplar un alto grado de diversificación, al tiempo que debe contemplar un determinado grado de apertura, a fin de dar cabida a actividades o previstas pero necesarias. Mantener la consistencia y la cohesión bajo estos principios exige la creación del Consejo Sectorial de Formación Sindical en Comisiones Obreras de Madrid.

Asimismo, los niveles formativos deben articularse mediante dos niveles complementarios: los relativos a los niveles de responsabilidad de la propia organización y los relativos a los perfiles de los propios colectivos destinatarios:

- Afiliación.
- Delegadas y delegados.
- Miembros de ejecutivas de ramas y territorios.
- Secciones sindicales.
- ESAP.
- Trabajadores y trabajadoras del sindicato.
- Representantes institucionales.

Ahora bien, que un plan de formación sindical sea integrado no es sinónimo de que sea centralizado: CC.OO. de Madrid pondrá a disposición de las distintas estructuras sus recursos y su experiencia, facilitando en la medida de lo posible la iniciativa de ramas y territorios. Esto es especialmente importante en la formación de delegadas y delegados y secciones sindicales.

Por último, la necesidad de cualificación de nuestro activo sindical, así como la voluntad de facilitar el acceso a la formación sindical del conjunto de nuestra afiliación nos hace orientarnos por la multiplicidad de modalidades formativas, no excluyentes y compatibles y articuladas entre sí. Así, a lo largo del próximo periodo congresual CC.OO. de Madrid pondrá en marcha o consolidará las siguientes modalidades formativas:

- Presencial.
- Semipresencial.
- A distancia .
- "On line".

Segundo eje: la extensión

Extender la acción sindical; el sindicato en el centro de trabajo.

Para organizar a los trabajadores y trabajadoras, el sindicato tiene que estar donde ellos están y el primer y más inmediato referente es la empresa, el centro de trabajo. Más allá de cuestiones organizativas, desarrollar la presencia del sindicato en la empresa es condición imprescindible para hacer llegar nuestras propuestas e iniciativas a la clase trabajadora, para atender a sus situaciones y reivindicaciones reales, para reconducir y atajar tendencias corporativistas y de fractura, para ganar en militancia y para crecer en afiliación y en representatividad.

La recomposición de nuestra base social sólo puede verificarse a través de nuestra más tradicional herramienta: la acción sindical. Por eso es imprescindible que superemos la actual inercia paralizante que nos va atrincherando en la actividad que desarrollamos en los órganos de representación unitarios. Tenemos que tomar la iniciativa también en las empresas y centros de trabajo, ser referente no sólo para la resolución de lo inmediato, sino referentes generales, protagonistas en la consecución del objetivo de disputarle a las empresas el poder omnímodo sobre las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y la organización de la producción.

Impulsar nuestras estructuras comarcales, ajustándolas a los conglomerados socioeconómicos de la Comunidad de Madrid.

La recomposición de nuestra base social pasa también por ser un referente social y por aglutinar los intereses de los trabajadores y trabajadoras también fuera del centro de trabajo.



Para lograrlo tenemos también que tener iniciativa en los ámbitos más próximos, desarrollando nuestras estructuras territoriales, que son quienes tienen capacidad para diagnosticar focos sociales de fractura que no pueden combatirse desde el estricto terreno de lo laboral, sino a partir de la participación en la toma de decisiones de carácter institucional, y que son quienes son referente inmediato y pueden, por tanto, articular e impulsar movimientos en defensa de derechos sociales.

Este desarrollo de las estructuras territoriales es especialmente importante en la medida en que puede servir para combatir activamente la cultura antisindical que ha anidado en las empresas sobre todo entre los colectivos más precarios y que obedece tanto a una invisibilidad de la eficacia del sindicato en lo que concierne a la resolución de sus problemas laborales, cuanto a presiones más o menos explícitas por parte de los empresarios en lo que atañe a la vinculación de estos colectivos frágiles a una organización sindical.

Es la organización territorial la que puede convertirse en una referencia de solidaridad para estos colectivos, de manera significativa el de los "trabajadores nómadas", el de los trabajadores autónomos, el de los teletrabajadores y el de los trabajadores franquiciados, todos ellos de difícil adscripción sectorial.

Extender la acción sindical a los parados sin adscripción a rama.

Este importante colectivo tiene una muy escasa atención por parte del sindicato y su participación en la vida sindical es nula pues carecen de secciones sindicales y no realizan elecciones. Es necesario mejorar notablemente su atención, para lo que proponemos que los que residan en las comarcas sean atendidos por ellas y los que residan en la ciudad de Madrid lo sean por la Secretaría de Empleo o Acción Sindical. Para ello, es necesario crear las asambleas de parados por localidad, distrito o barrio, según proceda, como cauce de participación de este colectivo en la acción sindical.

Tercer eje: la gestión

Mejorar la representación de las PYMES

Muchos miles de trabajadores de las PYMES o no tienen representación sindical como consecuencia de la ley vigente o tienen delegados que no pueden ejercer sus funciones. Con el fin de resolver estos graves problemas la ley deberá ser modificada para establecer lo siguiente:

“Se podrán agrupar todos los centros de trabajo de un mismo sector cuyo número de trabajadores sea menor de 50 a efectos de realizar las elecciones sindicales y elegir su comité de empresa”. Esta agrupación se realizará por polígonos, distritos, barrios, etcétera.

Establecer estructuras y modalidades de vinculación y participación específicas cuando se considere necesario.

Las biografías laborales que comienzan a perfilarse entre los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid, discontinuas e itinerantes, pueden hacer conveniente la consideración de nuevas y más flexibles también formas de vinculación con el sindicato. Sin que esto suponga que renunciemos a crecer en afiliación en el sentido fuerte y tradicional del término, como no es posible renunciar tampoco a incrementar el carácter militante de la afiliación, es preciso ser conscientes de que los mecanismos por los que se rige la afiliación y la fidelización de ésta son diferentes.

Nuevas fórmulas de aproximación, conocimiento y comprensión de las distintas necesidades, de la adecuación organizativa y del propio sentido del sindicato no pueden sino resultarnos beneficiosas. Por ello, el 8º Congreso de Comisiones Obreras de Madrid se compromete a realizar en el próximo mandato congresual una conferencia sindical que aborde el conocimiento, la estrategia, y las fórmulas organizativas que se ajusten a la realidad sociolaboral de la Comunidad de Madrid.

Dar un tratamiento estructural a la política migratoria en la Unión de Madrid, denunciando con contundencia la Ley de Extranjería para pedir su modificación.



Debemos sentar las bases para transversalizar la acción sindical hacia los trabajadores inmigrantes, regulares e irregulares, facilitando a las Federaciones la mediación intercultural.

Asimismo, desde toda la organización, la dotación de medios que permitan asumir el trabajo con la población inmigrante, sin depender de avatares políticos o subvenciones de financiación externas.

Se potenciarán las relaciones con las organizaciones de inmigrantes para fomentar la afiliación a nuestro sindicato de los/as trabajadores/as extranjeros/as.

Agrupamientos, no necesariamente estructurales, de secciones sindicales interfederativas.

Del mismo modo, se deberían articular espacios interorganizativos para avanzar en la regulación de las relaciones laborales realmente existentes con una relativa independencia de la adscripción sectorial de los trabajadores y trabajadoras afectados. En definitiva, es preciso articular y definir de nuevo el papel del sindicato en el centro de trabajo.

Parejamente, debemos acostumbrarnos a estrategias sindicales (y sus correspondientes necesidades organizativas) que vinculen lo local con lo transnacional, en la medida en que esta última dimensión va adquiriendo una importancia creciente. Porque no podemos olvidar organizativamente que el trabajo siempre es local, y las decisiones cobran, cada vez más, un carácter transnacional.

Ampliar la oferta cultural, recreativa y de servicios.

En los últimos años, Comisiones Obreras de Madrid ha trabajado en la línea de ampliar cuantitativa y cualitativamente los servicios propios y/o concertados que se ofrecen al conjunto de la afiliación. Su extensión, desarrollo y el mayor conocimiento e información sobre ellos deberá formar parte de nuestras tareas de futuro, sin olvidar que puede ser una ayuda para fidelizar la afiliación y puede servir para afianzar lazos con otras organizaciones internacionales y transnacionales. En este sentido, debemos articu-

lar fórmulas que potencien la colaboración y el intercambio internacional de nuestros servicios.

Mención aparte tiene el Ateneo Cultural 1º de Mayo. La ampliación y diversificación en su programación, la implantación que a través de muchos esfuerzos está teniendo en el mundo de la cultura en Madrid, nos indica que este instrumento es válido, que debe reforzarse, que debemos potenciar su actividad, hacer de la cultura una parte de nuestra acción sindical y del Ateneo el referente cultural para muchos madrileños.

Sindicalización de la formación profesional.

El desarrollo de las políticas de formación tiene implicaciones directas en la acción sindical, en el reforzamiento organizativo y en el apoyo a otras políticas sindicales dirigidas al conjunto de la población trabajadora y, en concreto, a determinados colectivos especialmente discriminados en términos de empleo y protección social. Apostamos por la sindicalización de la formación profesional, que internamente se materializa en:

- Vincular el desarrollo de acciones formativas a iniciativas de crecimiento afiliativo.
- Promover la participación estratégica de las organizaciones sectoriales y territoriales que integran CC.OO. de Madrid en la Formación Profesional.
- Potenciar la formación como herramienta transversal en el conjunto de la acción sindical y en el desarrollo de políticas sindicales.
- Atender desde la formación la promoción de colectivos especialmente vulnerables (mujeres, jóvenes, inmigrantes), como elemento equilibrador de las desigualdades sociales y laborales.
- Desarrollar un modelo de gestión interna de las competencias en materia formativa que incorpore criterios de eficacia y eficiencia, al servicio de la acción sindical y con la participación del conjunto de las estructuras de CC.OO. de Madrid.



- Impulsar el carácter integral e integrador de nuestras actuaciones formativas vinculándolas a procesos de inserción laboral, a la mejora de la cualificación y adaptación permanente a las nuevas realidades productivas.

Finanzas.

El soporte básico que garantiza nuestra autonomía sindical son los ingresos por cuota, con los que debemos financiar nuestras actividades sindicales esenciales.

Las subvenciones deben estar siempre supeditadas a la política sindical decidida en los órganos competentes y, consecuentemente, estarán asimismo supeditadas a decisiones políticas de interés sindical general.

Por tanto, las subvenciones a las que concurra Comisiones Obreras de Madrid tendrán siempre un carácter complementario y nunca definitorio de las distintas actuaciones que se decida acometer.

Resoluciones aprobadas

RESOLUCIÓN GENERAL DEL 8º CONGRESO DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID

El 8º Congreso de CC.OO.de Madrid ha puesto de manifiesto la necesidad de afrontar nuevos retos en el ámbito laboral, en el campo económico y en el terreno sociopolítico. En el último periodo se han acelerado los cambios derivados de las transformaciones en el sistema productivo y sus peores consecuencias se han dejado sentir en un contexto dominado por las políticas conservadoras del PP.

CC.OO. de Madrid debe reforzar sus objetivos, afinar en sus estrategias e impulsar sus instrumentos organizativos con el objetivo de reafirmar su compromiso con la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

CC.OO. de Madrid ha puesto de manifiesto en este 8º Congreso que el sindicato y su acción sindical deben seguir adaptándose a las nuevas realidades, reforzando su filo reivindicativo, avanzando en su capacidad de propuesta, reafirmando en la necesidad del acuerdo y la movilización como elementos básicos en el gobierno de las relaciones laborales y en el avance en la consecución de derechos.

Con este objetivo CC.OO. de Madrid va a situar a su organización en las mejores condiciones de garantizar que el programa de acción de todas las CC.OO. se plasme en nuestra región, como una propuesta útil para defender los valores y los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la Comuni-



dad. Un programa y unos planes de acción que deben suponer la consolidación de CC.OO. de Madrid como la primera organización sindical y social de la región. Un nuevo impulso afiliativo y un nuevo empuje en el objetivo de sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras de la región. Un incremento en la representación sindical y en el número de delegados y delegadas que permita mantener y mejorar los actuales resultados electorales de CC.OO. y contribuir al reforzamiento del movimiento sindical de clase.

Un esfuerzo que a su vez debe llevar aparejado el refuerzo de la unidad de acción entre UGT y CC.OO., instrumento fundamental para la defensa y representación de los trabajadores y trabajadoras madrileños. Unidad de acción que debemos profundizar a lo largo de los próximos años, limando las dificultades que aún la entorpecen en algunos sectores y avanzando en la unidad de acción sindical, tanto sectorial como territorial.

El 8º Congreso de CC.OO. de Madrid se compromete con la defensa y la consolidación de un tejido productivo y de servicios eficiente en la creación de riqueza, igualitario social y territorialmente y respetuoso con el entorno natural. Esto implica cambiar el actual modelo de desarrollo que padece nuestra Comunidad Autónoma, romper con la segregación espacial del crecimiento donde perviven un norte rico y un sureste empobrecido, con una producción basada en los bajos costes laborales y con la sobreexplotación del entorno natural. Apostar por unas bases productivas sólidas asentadas en la innovación, en la inversión en I+D, en el empleo estable, seguro y cualificado y en una ordenación del territorio que potencie el aparato productivo y permita un desarrollo sostenible.

CC.OO. de Madrid para conseguir este objetivo se compromete a reclamar una intervención más decidida de las Administraciones Públicas, exigiendo un nuevo papel del sector público, reclamando otras políticas fiscales más igualitaria, que mejoren la capacidad financiera de aquellas, reivindicando una actuación política combinada y coordinada del Gobierno regional y de los gobiernos locales, así como con las políticas desarrolladas por el Estado en la Comunidad de Madrid. Una exigencia que trasladare-

mos al empresariado madrileño para conseguir la mejora del sistema productivo y el empleo de calidad.

El 8º Congreso se compromete, desde esta concepción de la innovación, el desarrollo sectorial, la promoción del equilibrio territorial y la defensa del medio ambiente, con el objetivo prioritario de avanzar hacia el pleno empleo y hacerlo con empleo estable y de calidad.

Con este fin, se ha de conseguir un Servicio Público Regional de Empleo que alcance plenamente el objetivo de ser un instrumento capaz de observar la realidad y las tendencias del empleo en la región, promover la formación continua y ocupacional y ser capaz de intermediar de manera activa en la búsqueda de empleo. Un compromiso que debe ser acompañado del impulso del Consejo Regional de la Formación Profesional con la aprobación del Plan Regional de Formación Profesional.

CC.OO. de Madrid reclamará a los gobiernos autonómicos y municipales acuerdos que incorporen la calidad y la estabilidad en el empleo como elementos centrales, tanto para el empleo directo de las Administraciones como para el empleo de las empresas que contraten con las mismas.

CC.OO. de Madrid se compromete igualmente a impulsar y participar en cuantas campañas y movilizaciones confederales y federales se realicen para defender este objetivo de pleno empleo, estable, seguro y con derechos, tanto en el ámbito del sector privado como del sector público.

Este Congreso se fija como elemento central en este objetivo del empleo, la intervención contra la situación laboral de paro, precariedad y discriminación que sufren las mujeres, así como contra las causas que lo provocan. Una intervención que se inserta en una estrategia orientada a avanzar en la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para dotarnos de las más precisas y eficaces herramientas para nuestra intervención sindical dirigida a los jóvenes trabajadores, el 8º Congreso acuerda celebrar durante este mandato su I Conferencia de Juventud, que



sirva para realizar un diagnóstico riguroso de la situación sociolaboral de los jóvenes madrileños, que analice impulse nuestra acción sindical dirigida a jóvenes y la implicación y la participación que han tenido los jóvenes en nuestro trabajo sindical, que elabore nuestras propuestas y reivindicaciones específicas para jóvenes, desarrollando los documentos aprobados en este Congreso, y que también sirva para consolidar la acción y la estructura del Sindicato Joven en todas las Uniones Comarcales y en todas las Federaciones Regionales.

El 8º Congreso fija la salud laboral como un eje prioritario de nuestras actuaciones. Un objetivo que comporta seguir mejorando y ampliando la red de acción sindical construida en torno a esta materia, integrando de forma más efectiva todas las actuaciones. El Plan Director, que se ha demostrado un buen instrumento, debe ser renovado con un nuevo plan que profundice en actuaciones sectoriales y territoriales vinculadas a nuestra acción sindical. Actuaciones de Comisiones Obreras de Madrid que tienen como objetivo profundizar en el tratamiento de la salud laboral, asumir la lucha contra la siniestralidad para tratar de reducirla drásticamente y abordar la problemática de las enfermedades producidas por efecto del trabajo.

El 8º Congreso se identifica con la necesidad de fortalecer la negociación colectiva. Con este fin se ha de reforzar desde la estructura regional el papel de las Federaciones Regionales en la misma, impulsando el campo de cobertura de la misma y la consecución de los objetivos reivindicados, entre otros la incorporación de cláusulas de garantía salarial, de reducción de jornada en función del objetivo de avanzar hacia la jornada de 35 horas, de conversión de empleo temporal en fijo, mantenimiento del empleo, de la creación de empleo, de la igualdad de oportunidades o de la salud laboral. Todo ello acompañado de esfuerzos en la coordinación de criterios federales, análisis de los contenidos de la negociación y reflexiones permanentes sobre la misma, así como en la información permanente a nuestros afiliados y afiliadas y delegados y delegadas.

El 8º Congreso se compromete, junto con la defensa del empleo estable, seguro y con derechos, con la defensa y extensión del Estado social.

Las agresiones actuales del Gobierno regional contra la enseñanza pública no universitaria y el modelo de educación participativa y compensadora, la apuesta sin tapujos por impulsar la enseñanza privada y la ruptura con el acuerdo educativo han dibujado un nuevo panorama en la educación madrileña protagonizado por el conflicto escolar. Este Congreso llama a la movilización a toda la comunidad educativa y a todos los trabajadores y trabajadoras y exige al Gobierno regional un cambio radical en su política educativa y la vuelta al diálogo y a la negociación que permita la consecución de un nuevo acuerdo educativo.

Un cambio político que debe alcanzar al ámbito de las universidades, recuperando el clima de consenso en las políticas universitarias, el esfuerzo presupuestario en consonancia con el determinante papel que en investigación y cualificación desarrollan y la aplicación estricta de los acuerdos alcanzados con el anterior gobierno. Este congreso se solidariza y apoya las movilizaciones convocadas por el profesorado universitario.

El 8º Congreso denuncia que las transferencias sanitarias no han contribuido a mejorar los indicadores de salud, la cobertura asistencial y la calidad de la atención sanitaria en nuestra Comunidad. Asimismo denuncia la nula voluntad del nuevo Gobierno regional a iniciar un proceso de concertación con los agentes sociales en esta materia.

CC.OO. de Madrid pondrá en marcha, de forma unitaria con UGT, un proceso de movilización social en torno a la alternativa sanitaria unitaria que fuerce la negociación y el diálogo en las políticas sanitarias y que abra camino a un acuerdo social por la sanidad pública madrileña.

Este Congreso constata que el problema de la vivienda en Madrid es, sin duda, el de mayores dimensiones de toda España. Avanzar en su solución requiere una intervención decidida de las Administraciones Públicas, en la corrección de elementos estructurales que determinan el comportamiento



especulativo del suelo y del precio de la vivienda, así como una actuación directa en la promoción de vivienda pública, vivienda protegida, rehabilitación de vivienda y en la extensión de la vivienda en alquiler. Comisiones Obreras exigirá a las Administraciones un Plan Regional de Vivienda en la Comunidad de Madrid.

La realidad social, laboral y demográfica de la Región ha modificado drásticamente los perfiles de quienes se encuentran en riesgo de exclusión social. CC.OO. de Madrid realizará un seguimiento riguroso de la aplicación efectiva de la Ley de Rentas Mínimas.

El 8º Congreso constata que la Comunidad de Madrid acoge a prácticamente un tercio de la población inmigrante del Estado español. Este hecho hace necesario un compromiso de trabajo conjunto de todas las estructuras de CC.OO. para evitar las discriminaciones y la explotación laboral de los inmigrantes. Un objetivo que nos lleva a exigir cambios en el marco legal, con la reforma de la Ley de Extranjería, la denuncia de las políticas fracasadas de los contingentes, la persecución de las prácticas mafiosas de parte del empresariado, la intensificación de la acción sindical en estos colectivos, la mejora de los servicios a los mismos y la promoción de su afiliación sindical. CC.OO. de Madrid reivindicará para Madrid un plan adecuado de integración laboral y social de las personas inmigrantes.

El 8º Congreso valora que uno de los colectivos que mayor y más creciente atención reclama en nuestra Comunidad es, sin duda, el de las personas mayores. Un colectivo que, en función del crecimiento de la esperanza de vida, incrementa paulatinamente su índice de dependencia, configurando, por tanto, un auténtico problema de carácter social que las distintas administraciones madrileñas deben asumir. Esto debe suponer la implementación de políticas tanto de rehabilitación de viviendas y su adecuación a las situaciones de discapacidad de las personas mayores, como de apartamentos protegidos con servicios comunes, nuevas plazas en residencias públicas, ayudas a domicilio y telasistencia en el propio domicilio. Asimismo, programas y centros de atención sociosanitaria para personas dependen-

tes, y de apoyo a su entorno convivencial, el incremento sustancial de las plazas en residencias de mayores y centros de día en nuestra Comunidad.

CC.OO. de Madrid, en el marco de la intervención confederal en esta materia, demandará la negociación de un Plan de Atención a las Dependencias que garantice la protección social de nuestros mayores.

El 8º Congreso considera que es necesario fortalecer la capacidad transformadora y contractual del sindicalismo, para hacer valer más nuestras reivindicaciones ante las instituciones públicas. Así, para reforzar un diálogo social fructífero hay que generar y consolidar los instrumentos que lo facilitan. En este sentido, se inclina por el Consejo de Madrid como ámbito estable de diálogo social en el nivel regional y por promover y estabilizar consejos locales o mesas de concertación en los ámbitos municipales. Un refuerzo de los instrumentos de concertación que será complementado con el de los órganos de participación social y económica, singularmente del CES regional. Un reto que debe basarse en la implicación, participación y coordinación de todas las estructuras del sindicato, así como en la definición precisa de los criterios y propuestas para la intervención en los mismos.

Este Congreso considera que CC.OO. de Madrid, al formar parte esencial de la izquierda social de esta región, debe intensificar de manera especial nuestra relación y cooperación con organizaciones sociales que comparten objetivos generales o específicos con los trabajadores y trabajadoras madrileños. Y, dentro de éstas, cobra especial relevancia la implicación en el Foro Social de Madrid.

El 8º Congreso reafirma su compromiso con el pacifismo y la resolución de los conflictos mediante la aplicación del derecho internacional. Manifiesta su condena de la guerra y sus secuelas: torturas, vejaciones y agresión a los derechos de las personas y de los pueblos. Este Congreso denuncia y rechaza la intervención imperialista en Irak y el terrorismo de Estado que sufre el pueblo palestino.



Asimismo, manifiesta su repulsa a cualquier forma de terrorismo y su firme disposición a combatirlo. Con el dolor profundo por las víctimas del 11-M, la solidaridad con las miles de personas afectadas y con la amenaza terrorista en nuestra región, muy presente, esta organización sindical retoma con renovadas fuerzas su apuesta por un modelo de convivencia basado en el diálogo, la renuncia expresa a la violencia y el derecho a vivir en libertad y en paz en una sociedad que garantice los derechos laborales y sociales. CC.OO. de Madrid constituirá, junto a UGT, la fundación "Madrid, 11 de marzo" para perseguir estos objetivos.

Este 8º Congreso ha debatido en profundidad sobre estos temas y ha asumido el reto de trabajar por integrar las propuestas y a las personas, buscando construir mayorías plurales e integradoras que cohesionen a la organización. Una unidad necesaria en torno a cuanto nos une en la defensa de una sociedad madrileña que convive en libertad y democracia y debe avanzar en igualdad. Una unidad necesaria de unas CC.OO. capaces de ser un vector determinante en la consecución del pleno empleo, el empleo estable, seguro, con derechos y la protección social para todos y todas. Una unidad imprescindible para combatir la violencia y seguir defendiendo el derecho a vivir y trabajar en paz.

RESOLUCIÓN POR EL FIN INMEDIATO DE LA VIOLENCIA Y LA OCUPACIÓN DE PALESTINA

Los delegados al 8º Congreso de CC.OO. de Madrid, alarmados e indignados por el incremento de la violencia en la franja de Gaza, denunciaremos categóricamente el agravamiento de la situación padecida por la población palestina en los territorios ocupados en las últimas semanas.

Las demoliciones de casas, que han dejado a más de 1.600 palestinos sin hogar, los bombardeos y disparos sobre la población civil que han causado ya cientos de muertos, culminando con el asesinato de 24 manifestantes

inocentes que pedían pacíficamente el cese de la destrucción de sus hogares, son hechos que sin duda podrían ser considerado crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad, los cuales condenamos enérgicamente sin ningún tipo de paliativos.

Nos unimos a la repulsa internacional contra los métodos utilizados por el Gobierno de Israel, que están dentro de una escalada que conduce a la total deshumanización del conflicto, y que nos alejan gravemente de cualquier posibilidad de vislumbrar una solución al drama palestino.

Como organizaciones sociales y ciudadanas comprometidas con la paz y los derechos humanos y haciéndonos eco del clamor de la sociedad civil que trabaja por la paz en Israel y Palestina, consideramos que cualquier avance hacia la paz pasa por el cese inmediato de la violencia contra los civiles palestinos y la retirada de las fuerzas de ocupación israelíes de los territorios ocupados.

Exigimos al Gobierno de Israel el cese inmediato de sus ataques a la población civil, la retirada de los territorios ocupados y el procesamiento de los responsables de las matanzas.

Exigimos a la comunidad internacional, y al gobierno de España que, de una vez por todas, se tomen con carácter de urgencia todas aquellas medidas que están a su disposición y que permiten la protección del pueblo palestino y el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, ayudando a resituar el conflicto en el camino hacia la paz.

Desde aquí, hacemos un llamamiento a la opinión pública y a la sociedad civil para que se comprometa masivamente en la movilización internacional por la paz, la defensa de los derechos humanos y el fin de la violencia en Palestina.

Por todo lo anterior, este 8º Congreso Regional, ante el asesinato del 19 de mayo nos sumamos y convocamos a la concentración que hoy viernes 21 de mayo a las 19,30 horas se va a celebrar frente a la embajada de Israel, Velázquez 159, esquina a Joaquín Costa (metro República Argentina).



RESOLUCIÓN DEL 8º CONGRESO REGIONAL DE CC.OO. DE MADRID ACERCA DE LA SITUACIÓN LABORAL EN EL HOTEL MINDANAO

El 8º Congreso Regional de CC.OO. de Madrid, denuncia la situación laboral en la que se encuentran 130 trabajadores del Hotel Mindanao, trabajadores que vienen de una situación de expediente de regulación de empleo autorizado, en cual sus contratos quedaban suspendidos mientras se realizaban unas obras con el fin de modernizar y actualizar las instalaciones del hotel. La citada suspensión ha venido provocada por las necesidades de la propia empresa, Banco Pastor, pasando los trabajadores a la situación de desempleo hasta el término de estas obras y que se calculaba que finalizaran en el mes de junio del presente año.

No obstante, el pasado 31 de marzo y a través de los medios de comunicación, los trabajadores del hotel Mindanao, se enteraron de que el Banco Pastor, empresa propietaria del inmueble, había vendido éste al grupo constructor Nozar para realizar viviendas de lujo, al mismo tiempo que vendía a los trabajadores a otra empresa; los beneficios de esta operación han supuesto 8.500 millones de pesetas aproximadamente y ha dejado a 130 familias en una situación desesperada, y crea un precedente para que a través de la especulación del suelo se pueda recalificar otros centros de trabajo, con la consiguiente pérdida de empleo.

Por todo ello, el 8º Congreso Regional de CC.OO. de Madrid pide la restauración de todos los puestos de trabajo, la restauración de los meses en los que los trabajadores del hotel Mindanao han percibido la prestación por desempleo, y exige responsabilidades al Banco Pastor culpable de estafar a 130 trabajadores, de defraudar a la Administración y a la Seguridad Social, así mismo, rechazamos la actual Ley del Suelo y el Plan General de Ordenación Urbana de Madrid, ya que permite especular con el terreno y favorecen la desindustrialización; solicitamos un cambio urgente de la Ley del Suelo para evitar pelletazos y especulaciones como la producida en el hotel Mindanao

RESOLUCIÓN NO A LA PRECARIEDAD LABORAL - ETTs

Las delegadas y delegados del 8º Congreso Regional de Madrid manifestamos nuestro rechazo con que el Convenio Colectivo de ETTs no establezca limitaciones en los convenios sectoriales colectivos y de empresa a este tipo de contrataciones.

Entendemos que este modelo potencia la contratación temporal en vez de combatirla.

Es contrario a la política y modelo de acción sindical de CC.OO. en la lucha contra la precariedad y la siniestralidad laboral motivada por estas empresas.

La acción sindical de CC.OO. no debe de ser indicar qué empresas precarizan más, sino terminar con la precariedad y las condiciones de explotación en el de trabajo que hoy sufren ciertos colectivos de nuestra sociedad, así como con la discriminación en derechos laborales existentes.

RESOLUCIÓN POR UNA ACCIÓN SINDICAL QUE LUCHE Y GARANTICE EL EMPLEO ESTABLE CON DERECHOS Y SALARIOS DIGNOS PARA LOS TRABAJADORES DE TELEMÁRKETING Y EMPRESAS DE SERVICIOS

Las reglas impuestas que rigen nuestro modelo de mercado de trabajo, las cuales son consecuencia de las continuas reformas de nuestra legislación en esta materia, facilitan ya de forma escandalosa a los empresarios el poder precarizar o empobrecer las condiciones de trabajo y por ende de vida de estos colectivos. Éstas provocan la dualidad de un mercado de trabajo que no garantiza los derechos que disfrutaban las generaciones anteriores, ni en la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo.

Que la defensa de los puestos de trabajo de calidad, con derechos y con salarios dignos, debe de ser el centro de nuestra acción sindical, para eso no



hay que entrar y asumir la lógica empresarial de la rentabilidad y la competitividad a costa de continuos recortes de los derechos de estos colectivos.

Para ello, es necesario confrontar con firmeza contra un discurso liberal cuya música y letra desentona por el uso y abuso, el cual asegura que el alto nivel de los salarios genera deslocalización geográfica, y para evitar que las empresas emigren fuera de nuestro país, se deben ir acercando los salarios y condiciones de trabajo a los de estos países. Como si en nuestro mercado de trabajo estas prácticas fuera algo novedoso, cuando llevan lustros haciendo uso de ellas, eso sí con otras denominaciones tales como externalizaciones, subcontratas, empresas de trabajo temporal, empresas de servicios, trabajadores autónomos, precariedad laboral, economía sumergida, la explotación de los inmigrantes que trabajan sin derechos, etc., lo que nos quiere decir ahora la patronal con sus continuas amenazas sobre la deslocalización geográfica es que quieren ver a los trabajadores de nuestro país con los mismos salarios y derechos que los trabajadores del Tercer Mundo.

Porque ya se sabe que es mejor tener un trabajo con salario de miseria que engrosar las filas del paro, en definitiva aplicar las prácticas del neoliberalismo a su máxima expresión.

El sector de telemarketing es consecuencia de las continuas subcontrataciones, externalizaciones y deslocalizaciones que se han llevado a la práctica en nuestro mercado de trabajo por telefónica, la banca, etc.; esto ha supuesto en principio la creación de un sector en condiciones precarias, para posteriormente cerrar algunas de estas empresas y trasladar la prestación de estos servicios a Marruecos y Brasil.

Si las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en el sector de telemarketing no eran suficientemente precarias, éstas se han visto agravadas con la firma del último Convenio de Sector, el cual facilitada al empresario el poder despedir hasta un 35 por ciento de la plantilla fija en el caso de subrogación. Lo que supone condenar hasta un 35 por ciento de este colectivo a la precariedad permanente.

Pero, además, este colectivo pudo verse afectado también por otra modalidad que en definitiva es más de lo mismo, es la nueva palabra inglesa que aprender para padecer la clase trabajadora. La moda este año es *offshoring*, significa el uso de internet para exportar trabajos administrativos a países del Tercer Mundo, donde el personal cualificado resulta más barato. Desde 2001 más de un millón de puestos de trabajo se han perdido en EEUU a causa del *offshoring* y han ido a parar principalmente a India. Como hoy en día las modas de las empresas norteamericanas se siguen con devoción o de la misma manera que las damas solían seguir a la *haute couture* parisina, es más que previsible que los empresarios españoles comiencen a llevar a la práctica esta nueva manera de ahorrar de costes. Sobre todo si ha alguna federación de servicios que en lugar de oponerse a esto, monta seminarios sobre *offshoring* para que los empresarios expliquen a los participantes las bondades de esta deslocalización para la patronal y sus intereses. Cuando deberían estar denunciando que si se lleva el *offshoring* a su extremo de la lógica capitalista, las consecuencias para toda la estructura salarial de la clase trabajadora serán aterradoras.

Hasta el momento nadie discute, ni cuestiona la dirección de esta tendencia, ni el hecho de que está acelerándose. Permitir que continúe libremente significará a la larga el suicidio económico para cientos de miles, si no de millones, de familias. Algo tendríamos que decir y que opinar como sindicato ante la brutal amenaza anunciada contra la calidad de vida de la clase trabajadora.

Por todo ello, CC.OO. se compromete a:

- Poner otra vez al frente de nuestra acción sindical el lema de "a igual trabajo, igual salario".
- Con el objetivo de conseguir la estabilidad en el empleo: la consiguiente reducción de la temporalidad y la alta rotación, con carácter general, y, en particular, el mantenimiento de las condiciones laborales en los cambios de empresas, a través de la cláusula de subrogación en los sectores de servicios, no plenamente consolidados, como



pueden ser el de telemárketing y empresas de servicios. Por lo tanto, se debe defender e incorporar a los Convenios Colectivos de estos sectores la cláusula de subrogación al 100 por cien, como tienen otras actividades del sector servicios de limpieza o seguridad privada.

- Combatir por medio de una campaña de denuncias ante la Inspección de Trabajo, por la utilización fraudulenta de las modalidades de contratación, como por prestamismo laboral que existen en los sectores de telemárketing y empresas de servicios integrales.
- Proponer medidas legislativas desde la Confederación Europea de Sindicatos para que ponga freno a las deslocalizaciones.
- Hacer una campaña de denuncia informativa sobre los efectos perversos de las deslocalizaciones en los derechos y forma de vida de la clase trabajadora.

RESOLUCIÓN CONSTITUCIÓN EUROPEA: DEBATE INTERNO

Los/as delegados/as al 8º Congreso de CC.OO.de Madrid manifestamos nuestra preocupación por el proceso de instauración de la Constitución Europea sobre todo por:

1. La falta de debate y participación ante un acontecimiento de tanta importancia.
2. La presencia en el proyecto constitucional de una consagración de las políticas destructoras ya reflejadas en los Tratados de Maastricht y Ámsterdam que están llevando a la deslocalización de muchas empresas, al cierre de sectores enteros y a la desertización del campo.

Nos preocupa sobremanera que no aparezca en dicho proyecto ni siquiera la mención a los servicios públicos que han sido cambiado por "servicios de interés general".

Por tanto, pedimos a la CE confederal que abra un debate interno en el sindicato en la forma más adecuada sobre este proyecto al tiempo que manifestamos nuestra postura favorable a un referéndum sobre el proyecto definitivo en nuestro país.

RESOLUCIÓN NO EN MI NOMBRE

Ante la celebración de la boda del Príncipe de Asturias y la asistencia a la misma del Secretario General de CC.OO. los abajo firmantes afiliados y afiliadas delegados al 8º Congreso Regional de Comisiones Obreras de Madrid queremos manifestar nuestra oposición a que se asista a la boda en representación del sindicato.

Los trabajadores no estamos de acuerdo con que se realicen actos de tanta suntuosidad cuando tantos trabajadores cobran salarios de miseria y otros ni tan siquiera tienen un empleo.

Por eso y porque esperamos y deseamos que España termine por ser una República.

No en mi nombre.

RESOLUCIÓN RESPETAR EL PLURALISMO, FORTALECER LA DEMOCRACIA

CC.OO. de Madrid tiene un compromiso con la población trabajadora y la sociedad madrileñas. Este Congreso Regional ha definido su estrategia sindical y organizativa, que van a permitir afrontar las grandes tareas que tiene por delante el sindicalismo madrileño. Para facilitar la convivencia interna y articular todas las energías y potencialidades de nuestro sindicato es preciso la más amplia participación, reconocer nuestra diversidad y fortalecer el marco y los procesos democráticos.



La problemática de Madrid es especialmente relevante en el marco sociopolítico y laboral del conjunto del Estado. Igualmente, las opciones sindicales y el modelo organizativo de esta Unión Regional tienen especial significación para nuestra Confederación Sindical y para el resto de las organizaciones confederadas. En el reciente proceso del Congreso Confederal se han expresado diversas opiniones y sensibilidades, al igual que en este Congreso Regional. Ante los retos futuros es posible que se mantengan distintos posicionamientos. Por ello debemos avanzar en un modelo unitario y democrático.

CC.OO. de Madrid tiene una visión confederal y democrática del sindicalismo y respeta las decisiones del Congreso Confederal. Pero también representa al conjunto de afiliados y afiliadas de Madrid, articuladas en las federaciones regionales y uniones comarcales, que expresan su voluntad y que constituyen la base de su legitimidad. CC.OO. de Madrid tiene su ámbito de competencias y su autonomía para articular su acción sindical y sociopolítica.

Por tanto, consideramos que:

- La combinación de confederalidad y autonomía permitirá respetar las decisiones y los equilibrios internos conformados democráticamente, resolver mejor los conflictos y aumentar el compromiso colectivo por los objetivos e intereses comunes del sindicato.
- Es necesario construir las decisiones con la máxima participación y representatividad posibles y aumentar el nivel de consenso y de unidad interna. Así, ganaremos autoridad y credibilidad y aumentará el respeto por las decisiones de cada ámbito, elaboradas en el uso de su legitimidad democrática.
- Es preciso reconocer ese pluralismo, respetar y contar con todas las sensibilidades y organizaciones del sindicato y construir un sindicalismo de todos y todas, sin modificar, administrativamente, la representatividad de los órganos. Se debe permitir la libre expresión de las

diversas opiniones, individuales y colectivas, desterrando las prácticas sectarias y excluyentes y las medidas disciplinarias por motivo de diferencias sindicales.

Por tanto, defendemos un modelo organizativo integrador, el fortalecimiento de los procesos democráticos de toma de decisiones y una gestión plural y unitaria de las tareas colectivas del sindicato, teniendo en cuenta la representatividad de todas las sensibilidades. Este compromiso colectivo de CC.OO. de Madrid deberá mejorar el clima interno, regular mejor la expresión y colaboración de todos y todas y dotar a nuestras organizaciones de una mayor capacidad e incidencia sindical.

RESOLUCIÓN AVANZAR EN LA CONSECUCCIÓN DE DERECHOS PARA EL COLECTIVO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES

Si debemos constatar la existencia de una nueva realidad en el mundo laboral es la de los trabajadores autónomos dependientes. El reconocimiento de esta realidad nos obliga a definir y delimitar estos colectivos.

En nuestra Comunidad en el año 1993 contaba con 229.400 trabajadores autónomos, cifra que se ha ido incrementando con el paso de los años fruto, entre otros, del proceso liberalizador de la economía, hasta alcanzar la cifra de 271.000 en la actualidad, siendo el crecimiento de un 18 por ciento mientras que desde 1999 hasta la actualidad, la evolución ha sido de un 9 por ciento, por lo tanto, en apenas 4 años ha ido creciendo un 50 por ciento del total del periodo 1993-2003.

Del total de trabajadores ocupados en nuestra Comunidad de Madrid, los autónomos suponen el 12 por ciento, siendo una de las comunidades autónomas donde más crecimiento está teniendo este colectivo.

Por todo ello, el 8º Congreso de CC.OO.-Madrid acuerda:



- Mandatar a la Comisión Ejecutiva a que, en el plazo de un año, promueva una conferencia que aborde los distintos problemas legales, laborales y organizativos de los autónomos dependientes, cuyas conclusiones sirvan de base para la actividad sindical en este periodo.

Órganos de dirección elegidos

Comisión Ejecutiva

Francisco Javier López Martín, M^a José Martín del Cerro, Sebastián Martínez Alcázar, Francisco Naranjo Llanos, Magdalena Macías Burguillo, Pilar Morales Pacheco, Jaime Cedrún López, Ana González Blanco, José Manuel Juzgado Feito, Dolores Carrascal Prieto, Juan Martínez García, Paloma López Bermejo, Antonio Rey de Viñas y Sánchez de la Majestad, Carmelo Plaza Baonza, Fernando Puig-Samper Mulero, Isabelle Runkle de la Vega, Carlos Bravo Baonza, Laura Fuentes Cantero, Manuel Martínez Lázaro, Maite Calderón García, Fernando de Luis Martínez, Cecilio Silveira Juárez, M^a Cruz Elvira Gómez, Francisco J. Muñoz Murillo, Pilar Manjón Gutiérrez.

Responsabilidades en la Comisión Ejecutiva

En una primera reunión celebrada el 2 de junio de 2004, la Comisión Ejecutiva Regional eligió las responsabilidades:

- Francisco Javier López Martín, SECRETARÍA GENERAL
- Francisco Naranjo Llanos, SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
- Carmelo Plaza Baonza, SECRETARÍA DE SALUD LABORAL
- Ana González Blanco, SECRETARÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y DE IGUALDAD
- Pilar Morales Pacheco, SECRETARÍA DE MUJER Y COOPERACIÓN
- Jaime Cedrún López, SECRETARÍA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL
- Magdalena Macías Burguillos, SECRETARÍA DE POLÍTICA TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
- Mari Cruz Elvira Gómez, SECRETARÍA DE EMPLEO
- Juan Martínez García, SECRETARÍA DE POLÍTICA AFILIATIVA Y JUVENTUD



- José Manuel Juzgado Feito, SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y AUTOEMPLEO
- María José Martín del Cerro, SECRETARÍA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
- Dolores Carrascal Prieto, SECRETARÍA DE FINANZAS
- Sebastián Martínez Alcaraz, SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN
- Paloma López Bermejo, SECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZATIVO
- Cecilio Silveira Juárez, SECRETARIO DE FORMACIÓN SINDICAL
- Antonio Rey de Viñas y Sánchez de la Majestad, SECRETARÍA DE INICIATIVAS ECONÓMICAS Y PROYECTOS
- Pilar Manjón Gutiérrez, VOCAL
- Francisco José Muñoz Murillo, VOCAL
- Fernando Puig-Samper Mulero, VOCAL
- Laura Fuentes Cantero, VOCAL
- Isabelle Runkle de la Vega, VOCAL
- Carlos Bravo Fernández, VOCAL
- Manuel Martínez Lázaro, VOCAL
- Maite Calderón García, VOCAL
- Fernando de Luis Martínez, VOCAL

Comisión de Garantías

- Justo Santos Domínguez
- Daniel Laguna Campos
- Ángel Pedro Gómez García
- David Peña Potiguillo
- Rosario Piudo Hernández

Comisión de Control Administrativo y Financiero

- Antonio Durán Moreno
- César Sánchez Seseña
- M^a Carmen Pizarro Fernández
- José María Cortés Velasco