

ES
VIDA DIGNA / TRABAJO DECENTE



9º CONGRESO

CCOO



DEL 24 AL 26 DE FEBRERO DE 2009

COMISIONES OBRERAS DE MADRID



**Documentos aprobados
en el 9º Congreso Regional
de CC00-Madrid**

DOCUMENTOS APROBADOS 9º CONGRESO REGIONAL DE CCOO DE MADRID

Primera edición: mayo 2009

Promueve: CCOO de Madrid

Dirige: Secretaría de Comunicación

Edita: Ediciones GPS

www.edicionesgps.es

Depósito Legal: M-42008-2009

ISBN: 978-84-9721-388-2

Realización e impresión:

**Unigráficas
GPS**

C/ Sebastián Herrera 14. 28012 Madrid

Tfnos.: + 34 91 527 54 98

Fax: + 34 91 536 53 33

unigraficas@unigraficas.es



Índice

• PRESENTACIÓN	5
• INFORME BALANCE.....	7
Introducción al Informe Balance	7
1. Organización	31
2. Área Económica, Financiera y Administrativa	35
3. Política Institucional	41
4. Acción Sindical y Autoempleo	60
5. Salud laboral y Medio Ambiente	69
6. Formación Sindical	78
7. Empleo	80
8. Formación para el Empleo	89
9. Política Social e Igualdad	92
10. Mujer.....	107
11. Cooperación Internacional	114
12. Juventud.....	118
13. Comunicación	121
• INTERVENCIÓN DE FRANCISCO JAVIER LÓPEZ AL INFORME BALANCE	127
• PONENCIAS APROBADAS	151
Presentación	151
1. Caminar hacia un nuevo modelo de crecimiento económico y desarrollo ..	154
2. Más empleo, de más calidad, luchando contra la precariedad, la discriminación, y los riesgos para la seguridad y la salud	172
3. Reforzar y ampliar los derechos de carácter social y establecer garantías para su efectivo ejercicio	191
4. El modelo territorial, equilibrio y sostenibilidad	218

5. La negociación colectiva, el diálogo social y la participación institucional: mejorar y actualizar los instrumentos	232
6. Las políticas organizativas	252
• RESOLUCIONES APROBADAS	271
- Resolución general del 9º Congreso de Comisiones Obreras de Madrid	271
- Resolución nº1: La nueva Ley de Cajas de Madrid: una amenaza al modelo	277
- Resolución nº2: Sobre la cobertura de las bajas de la Comisión Ejecutiva...	279
- Resolución nº3: Palestina: el holocausto continúa	280
- Resolución nº4: Contra la impunidad y el feminicidio en Guatemala	282
- Resolución nº5: Sobre la sanidad pública madrileña.....	284
- Resolución nº6: °Alto a la represión en Guadalupe!	287
- Resolución nº7: La negociación de la Unión Europea y Colombia, debe incluir el respeto de los derechos humanos y sindicales.....	288
- Resolución nº8: CCOO rechaza la segregación educativa y la enseñanza separada de niños y niñas.....	290
• ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	293
- Comisión Ejecutiva	293
- Consejo Regional.....	294
- Órganos de Garantía y Control Financiero.....	299



Presentación

El 9º Congreso de CCOO de Madrid, celebrado los días 24, 25 y 26 de febrero de 2009, ha debatido ampliamente los documentos que a continuación damos a conocer en este libro.

En primer lugar el debate se centró en el Informe-Balance que la organización madrileña de CCOO presentó al Congreso Regional.

Los 350 delegados y delegadas asistentes al 9º Congreso en representación de 168.000 afiliados de CCOO en Madrid, también pudieron debatir el Informe General que presentó nuestro secretario general, Francisco Javier López Martín, que se presentaba a la reelección para los próximos años.

Igualmente se debatieron las ponencias -programa de acción- para los cuatro próximos años de nuestro sindicato en Madrid-Región.

También de las distintas resoluciones que se presentaron se debatieron y aprobaron las ocho que publicamos aquí, así como una resolución general, resumen de lo tratado en el Congreso.

Debemos señalar también que los Estatutos madrileños han sido objeto de modificaciones cuyo fin es ofrecer unas mayores garantías para el correcto funcionamiento de nuestra organización.

Por último, se eligió al Secretario General, Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Administrativo y Financiero.

Son los órganos de dirección y control del sindicato de CCOO en Madrid para los próximos cuatro años.

En definitiva, la publicación que tienes en tus manos es el resultado de tres días de intensos debates, con autocríticas y propuestas, con críticas y complacencias, pero sobre todo con un espíritu de integración de los delegados y delegadas asistentes, que es destacable en una organización tan plural como la nuestra.

El ejemplo más claro de este consenso e integración fue el hecho de que la mayoría de las votaciones se dieron con unos porcentajes por encima del 90 por ciento y que la elección del secretario general se saldó con un solo voto en contra.

Para finalizar esta breve presentación, resaltar que además de los debates que concluyeron en los textos que tenéis en vuestras manos, se puede profundizar en el aspecto gráfico y mediático en la página web de ccoomadrid.es, apartado “**especial congresos**”.

Francisco Naranjo

Secretario de Comunicación de CCOO-Madrid



Informe Balance 2004-2009

Introducción al Informe Balance

CCOO de Madrid ha desarrollado una intensa actividad sindical en estos cerca de cinco años, reforzando los medios dedicados al crecimiento afiliativo, la calidad en la atención a su afiliación y en la defensa y representación sindical entre los trabajadores de las empresas madrileñas, para ampliar la capacidad de influir en todo aquello que afecta a los trabajadores y trabajadoras de la Región. Las tareas acometidas en el ámbito regional han estado estrechamente vinculadas a los objetivos aprobados en el 8º Congreso Confederal y Regional del pasado 2004.

El compromiso de CCOO de impulsar el diálogo social ha sido un objetivo compartido por todas las organizaciones confederadas. Este compromiso ha requerido una permanente voluntad del sindicato para su sostenimiento, trabajando desde la autonomía sindical y asegurando mecanismos de participación y comunicación hacia los trabajadoras y trabajadoras para mejorar la calidad del empleo, combatir la temporalidad, defender la salud laboral, regular la actuación de contratas y subcontratas, afrontar la situación de las y los trabajadores inmigrantes, conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, así como trabajar por la mejora del sistema de protección social.

Acabamos de celebrar nuestro 9º Congreso Confederal. Hemos participado y trabajado desde la Comisión de Ponencias para alcanzar el mayor consenso en torno al Plan de Acción aprobado por el Congreso y

hemos trabajado unánimemente para alcanzar una candidatura de unidad e integración.

El mismo proceso hemos desarrollado en nuestro ámbito regional. El Congreso ha resuelto en torno a las dos candidaturas presentadas, manteniendo intacta la voluntad mayoritaria de fortalecer la autonomía de nuestro proyecto sindical confederal y de clase, que respaldan mayoritariamente los trabajadores. Así como de superar las fracturas internas y trabajar por la unidad de lo diverso y plural y propiciar la integración real en las tareas de dirección.

Afrontamos este 9º Congreso de CCOO de Madrid desde esa misma voluntad y vocación.

Afiliación y Elecciones Sindicales

El activo apoyo de todas las estructuras de CCOO de Madrid a las y los trabajadores que viven conflictos en sus empresas y la adecuada planificación y el rigor y la seriedad en el trabajo desarrollado, han culminado en el objetivo de que CCOO siga siendo la primera fuerza sindical de esta Región y en el Estado. En la actualidad tenemos en Madrid más de 166.000 afiliados, con una representación sindical en la Comunidad de Madrid de más de 17.000 delegados sindicales.

A todo ello ha contribuido que todas nuestras organizaciones federales y territoriales hayan asumido estos retos de forma unánime y planificada.

La aprobación de una nueva estructura comarcal continúa el camino iniciado en nuestro 5º Congreso, equilibrando nuestras estructuras territoriales y adaptándolas a las nuevas realidades y demandas que han originado los cambios demográficos, económicos y sociales de la Región.

De otra parte, hemos apoyado decididamente los procesos de fusión de Federaciones acordados por los órganos de dirección estatales y ratificados por nuestro Consejo Confederal.

Apoyaremos y seguiremos acompañando las decisiones que adopten al respecto.

El ámbito económico y financiero ha venido marcado por el desarrollo de la denominada Hoja de ruta Confederal que nos ha permitido trabajar en aspectos fundamentales como la mejora de la información, transparencia y eficacia en la gestión de nuestros recursos. En la presentación de los Presupuestos. La resolución de criterios de consolidación fiscal. La gestión de los recursos, el patrimonio y los propios recursos humanos. La transparencia en nuestras Fundaciones, la informática, la UAR. El Desarrollo tecnológico y nuestras inversiones.

Todo ello ha sido esencial para garantizar la suficiencia económica en un momento en el que el bloqueo de las relaciones institucional con la Comunidad de Madrid ha supuesto renunciar a recursos económicos, que, sin comprometer el funcionamiento de la estructura, ha obligado a recortar y planificar rigurosamente los gastos de actividad, en un momento álgido de elecciones sindicales.

Nuestras cuentas están saneadas y así lo ponen de relieve los sucesivos informes de auditorías independientes, encargados a empresas designadas por la Confederación.

Acción Sindical

Nuestra Acción sindical ha venido marcada por nuestra responsabilidad de ser Confederación Sindical de CCOO en Madrid y , por lo tanto, garantizar el sentido de solidaridad con las numerosas luchas que han librado nuestras Federaciones en los sectores y empresas de la Región.

Aunque es imposible recoger aquí toda la actividad realizada para garantizar este objetivo, el diálogo social Confederal ha sido referen-

cia, acicate y objetivo para todas las CCOO de Madrid, desde la Declaración de Moncloa de julio de 2008, hasta este momento en el que el diálogo social se desenvuelve en un escenario económico y de empleo absolutamente distinto, pasando por cada uno de los desarrollos, avances e insuficiencias que se han producido. En materia de Salario Mínimo Interprofesional, Empleados Públicos, Dependencia, Formación Profesional, Sistema Nacional de Salud, Pensiones, desempleo y pensión de los sindicalistas, autónomos, ley de Igualdad, política migratoria ...

Hemos coincidido plenamente también en los análisis, consecuencias y propuestas sobre las debilidades del modelo de crecimiento español, cuyo paradigma es precisamente Madrid. La industria, la situación de la vivienda, el I+D+i. Las elevadas tasas de precariedad, temporalidad y siniestralidad. Las insuficiencias en la igualdad y en la cobertura de Servicios Sociales básicos. La calidad de vida de nuestros pensionistas y personas mayores. Las necesarias iniciativas como la ILP de nuestra FECOMA para regular la actividad de contratas y subcontratas.

Todo ello nos ha llevado a trabajar en esta misma línea en la Comunidad de Madrid. La firma del Acuerdo por el Crecimiento Económico y el Empleo. La del Acuerdo Educativo, el mantenimiento y continuidad del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Hemos apoyado los avances confederales y defendido los compromisos regionales, si bien conflictos como el Educativo en mayo de 2006, el Sanitario en diciembre del mismo año, la Campaña en Defensa de los Servicios Públicos, Telemadrid, la lucha contra la liberalización absoluta y descontrolada de horarios comerciales o conflictos largos y duros como el del Hospital Severa Ochoa, pusieron a prueba la voluntad negociadora del Gobierno Regional y, en evidencia, la concepción misma de la participación y del diálogo social, que condujo al bloqueo y desaparición de los Acuerdos suscritos y a la propia destrucción de los marcos institucionales, los instrumentos del diálogo social que tanto costó construir con gobiernos anteriores de diferente signo político.

CCOO de Madrid elaboramos y aprobamos una propuesta de 120 medidas para los 120 diputados elegidos en las elecciones de 2007. Las primeras iniciativas del nuevo gobierno de pretendida Modernización del gobierno y la Administración de la Comunidad de Madrid, las Leyes de Presupuestos, cada vez más regresivas fiscalmente y menos sociales en el gasto. Las propias Leyes de Acompañamiento de los Presupuestos. Las iniciativas privatizadoras del Canal de Isabel II. La inactividad para defender nuestra industria. Las presiones en Cajamadrid. Los conflictos con las Universidades Públicas. Todo apunta en la misma dirección de profundizar en políticas de imposición y democracia de baja intensidad, que considera que el diálogo es sólo una opción de la política y no parte consustancial de la democracia misma. Nuestras 120 Propuestas, incorporadas básicamente en nuestros documentos congresuales, vuelven a ser una apuesta por la negociación y el diálogo, aún más esencial en tiempo de crisis sin precedentes como el que vivimos.

Negociación Colectiva

En el campo de la Negociación Colectiva hemos realizado un análisis compartido y permanente con nuestras Federaciones, procurando adaptarla a las nuevas necesidades y desarrollos en materia de Ley de Igualdad, Salud Laboral, flexibilidad interna, control de las externalizaciones y actividad de Contratas y subcontratas, garantizando la defensa de sus trabajadores, las cláusulas de revisión.

De forma muy notable hay que destacar el esfuerzo y las luchas de nuestras Federaciones y el apoyo interfederal en los territorios a las luchas contra la fractura de los derechos laborales y discriminaciones salariales, en los convenios colectivos, incorporando la realidad de la mayor incorporación al empleo de mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Las políticas de igualdad se han convertido en preocupación permanente y eje de nuestra acción sindical en la negociación colectiva. Son innumerables los conflictos en las empresas que nuestras Federaciones

han requerido y contado con el apoyo de nuestras organizaciones comarcales, del resto de Federaciones Regionales y de la propia Unión de Madrid. Del éxito de estas convocatorias depende en buena medida no sólo la solución de los problemas de los trabajadores y trabajadoras en esos conflictos, sino la fortaleza general de las CCOO.

Salud Laboral

La prevención de riesgos laborales ha sido objeto de una atención permanente por parte de CCOO de Madrid. Hemos suscrito y defendido los sucesivos Planes Directores de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. Realizamos acciones en asistencia y asesoramiento jurídico, información y formación sindical al servicio de la protección, especialmente de los sectores y grupos más expuestos a riesgos laborales.

Hemos dado pasos importantes en materias como los riesgos psicosociales o en las enfermedades profesionales, hemos reforzado la capacidad de negociación colectiva en esta materia, y la de nuestros y nuestras delegadas de prevención, hemos trabajado también en la dirección de la sanción, incluso penal, al infractor e infractores, y el resarcimiento completo de las víctimas. Los problemas derivados de la precariedad laboral existentes en la Región han sido un eje principal de nuestra acción sindical. El 28 de abril de cada año, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, nos manifestamos contra la siniestralidad laboral en todo el Estado y por supuesto en Madrid.

Medio Ambiente

Planteamos la necesidad de una protección efectiva y urgente del espacio natural del Parque de la Sierra de Guadarrama dando alternativas y propuestas. La puesta en marcha de una Comarca de CCOO, llamada de “Sierra de Guadarrama” da idea clara de la importancia que le estamos

dando. Nos manifestamos para conmemorar el Día de la Tierra. Realizamos jornadas sobre el medio ambiente, el cambio climático, etc.

En el ámbito más específico de las empresas hemos convertido la protección del medio ambiente en un elemento importante de nuestra acción sindical, hemos intervenido en numerosos casos para impulsar la gestión medioambiental en las empresas de la Región.

Empleo

El 8º Congreso de CCOO de Madrid reivindicaba el empleo estable y de calidad como eje fundamental de nuestra acción sindical tanto en el sector privado como en el sector público.

Consideramos un objetivo prioritario combatir la temporalidad, la precariedad laboral, la desregulación y discriminación en las condiciones de trabajo de la que son objeto mujeres, jóvenes e inmigrantes, principalmente. Conseguir una mejor protección para las personas desempleadas. Perseguir el fraude en la contratación y en la actividad de contratas y subcontratas.

En definitiva nuestra apuesta pasa por reivindicar la creación de empleo estable y de calidad, incorporando nuestras propuestas a las políticas activas de empleo, fortaleciendo el Servicio Regional de Empleo, y restableciendo la causalidad en la contratación temporal.

Partíamos de una situación de importante creación de empleo con bajas tasas de paro. En el periodo transcurrido entre congresos, las especiales condiciones de la economía madrileña ha generado empleo a mayor ritmo que la media nacional hasta que la burbuja inmobiliaria ha estallado, llevándose por delante el modelo de crecimiento económico basado en los sectores especulativos (construcción e inmobiliario principalmente) y de servicios de consumo, un modelo productivo que se ha cimentado en la competencia empresarial basada en la precariedad laboral, bajos salarios y empleos temporales.

A pesar del crecimiento y los importantes beneficios empresariales, la Comunidad de Madrid ha sido una de las primeras en poner en marcha mecanismos para la flexibilización en el mercado de trabajo, la privatización (especialmente en los servicios públicos) y reducción de niveles de protección social lo que ha conllevado un empeoramiento de las condiciones laborales y pérdidas de derechos en el conjunto de la población trabajadora madrileña.

De esta manera, el empleo ha crecido de manera importante en la región hasta finales de 2006 a una tasa media anual entre el 6,5 y 4,5%, pero a partir de 2007 se reduce hasta el 1%. La creación de empleo se ha materializado en contratos de carácter temporal por lo que la tasa de temporalidad se disparó desde el 22% hasta el 29% en los tres primeros años, reduciéndose nuevamente en el último año como efecto de la pérdida de empleo y reducción del número de asalariados y asalariadas con contrato temporal.

Los efectos de la crisis económica han tenido consecuencias más rápidas y profundas que en otras comunidades autónomas de similares características, dejándose notar especialmente en el incremento del desempleo y el aumento de los expedientes de regulación de empleo.

La crisis ha generado un importante volumen de desempleo, 116.000 personas desempleadas más en el último año, elevando la tasa de paro en más de dos puntos hasta situarse en el 10,2% en el cuarto trimestre de 2008.

El Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid suscrito en octubre de 2004 ha tenido un desarrollo lleno de obstáculos, debido a las discrepancias o negativas a aplicar muchas de las medidas propuestas y, en general, a causa de la escasa cultura de concertación demostrada por la Administración Regional. Desarrollamos un intenso trabajo en los grupos y mesas del Acuerdo hasta el momento en el que el Gobierno Regional rompió unilateralmente el desarrollo del Acuerdo.

Junto a logros como la creación del Observatorio Regional de Empleo y de la Formación, hemos asistido a retrocesos importantes en los compromisos por la estabilidad, con la derogación de buena parte del articulado del Acuerdo de Estabilidad suscrito en 1997.

Nuestro trabajo de atención y protección a las personas desempleadas a través de los CIES. Nuestra actividad con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la persecución y denuncia del fraude en la contratación con el objetivo de conversión de contratos temporales en fijos. Nuestro trabajo en las Comisiones Ejecutivas del Servicio Público de Empleo Estatal y Comisiones de Seguimiento de la Contratación. Los programas y actuaciones en materia de empleo en ámbitos municipales. El trabajo coordinado y permanente de denuncia de la explotación laboral de trabajadoras y trabajadores inmigrantes, participando activamente en la negociación del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. Así como la elaboración de Guías e Informes sobre desempleo. El Empleo en la Comunidad de Madrid, ERES presentados y resueltos o temporalidad en la Comunidad de Madrid han sido otras tantas actuaciones significativas a lo largo del mandato Congressional.

Acuerdo por el Empleo

Después de meses de negociaciones con el Gobierno Regional, a finales del año 2004, se firmó el **Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid**, acuerdo que supuso un reto para CCOO de Madrid, ya que permitía establecer instrumentos de participación sindical en las políticas regionales para potenciar la formación profesional, desarrollar las políticas de creación y estabilidad en el empleo, facilitar la incorporación de mujeres y jóvenes al empleo, conciliar la vida laboral y familiar, impulsar la investigación, el desarrollo y la innovación, apoyar a los pequeños emprendedores, la economía social y los autónomos, defender y desarrollar nuestro tejido productivo y de servicios, especialmente la industria, el comercio, el turismo, y las pymes así como, abordar el reto de la regularización y la incorporación

al empleo de las personas inmigrantes. Después, como es conocido, la cerrazón del Gobierno Regional contra cualquier tipo de diálogo impidió los desarrollos necesarios de éste y otros acuerdos tendentes a la mejora y crecimiento del empleo.

Políticas Públicas

CCOO de Madrid ha apostado decididamente por la necesidad de defender las políticas públicas que aseguran nuestra calidad de vida: sanidad, educación, empleo, atención a la dependencia, vivienda o transporte.

La conversión del sector público en subsidiario de los intereses privados del gobierno del Partido Popular ha sido duramente criticada y combatida por CCOO de Madrid a lo largo de estos años, en muchas ocasiones con movilizaciones en la calle, dentro de una amplia campaña para defender los servicios públicos de nuestra Comunidad, acosados anualmente por los Presupuestos Regionales aprobados por el gobierno de Esperanza Aguirre.

Año tras año en los Presupuestos Regionales no se afrontan los problemas reales de la población trabajadora madrileña. No corrigen las insuficiencias existentes en innovación tecnológica y en el sistema productivo. En materia de empleo, sanidad, educación, asuntos sociales y atención a la dependencia. Así como escamotean la financiación de la inversión al transporte público, la cooperación al desarrollo, a la integración de la inmigración o al acceso a una vivienda digna. Por contra, el objetivo del gobierno popular ha sido durante estos años convertir las rebajas fiscales en regalos fiscales a las rentas más altas de la sociedad madrileña.

Pese al deterioro de los marcos de diálogo social en el ámbito autonómico, en los ayuntamientos, hemos conseguido afianzar algunos espacios de diálogo como en el caso de los Ayuntamientos de Alcalá, Arganda, Aranjuez o el propio Ayuntamiento de Madrid. Marcos y espa-

cios de diálogo que no impiden el conflicto o la confrontación en temas sobre los que no hay acuerdo, pero que favorecen la existencia de cauces permanentes para afrontar los problemas.

El análisis, el seguimiento, la evaluación y la propuesta con respecto a los Presupuestos Regionales, realizada en el marco de la valoración confederal de los Presupuestos Generales del Estado nos han permitido llevar adelante nuestro trabajo sindical desde el conocimiento de la realidad económica y social y avanzando las oportunidades e insuficiencias en cada momento.

La política fiscal regresiva del Gobierno Regional ha jugado a favor de las rentas más altas y ha impedido acometer actuaciones que hoy habrían sido esenciales para afrontar este momento de crisis con mayor solvencia, más recursos y mejores posibilidades de trabajar a favor de matizar sus efectos y salir cuanto antes de la misma.

Las tendencias hacia la entrega de cada vez más recursos públicos a la iniciativa privada ha sido muy clara y su correcto análisis en el escenario presupuestario nos ha permitido contar con argumentos y razones a la hora de acometer campañas como la de defensa de los Servicios Públicos.

Educación

La presión sindical y social forzó en su momento que se aprobase por unanimidad de los grupos políticos de la Asamblea Regional, la negociación de un Acuerdo Educativo. Este acuerdo, junto a mejoras de carácter laboral, incorporaba compromisos de inversión para el desarrollo de la enseñanza pública madrileña. Resultaba esencial abordar retos como la compensación de desigualdades, la integración del alumnado inmigrante o la apertura de centros fuera del horario escolar. La firma del Acuerdo de Educación en marzo de 2005 permitió que la escuela pública viera despejada una parte de los problemas, pero no diluyó el intento permanente de la Consejería de incrementar el peso de la escuela privada. El abandono

de la escuela pública como consecuencia de las ansias privatizadoras del Gobierno Regional nos llevó a apoyar de manera decidida las movilizaciones de nuestra Federación Regional de Enseñanza. Igualmente presentamos, conjuntamente con UGT y la Fapa Giner de los Ríos, la Iniciativa Legislativa Popular para impulsar la Ley de Convivencia en los Centros Educativos, iniciativa que también fue cercenada con el rodillo del Partido Popular en la Asamblea de Madrid.

La defensa de la Educación Infantil, o de la Universidad Pública, demuestran nuestra capacidad para defender en su conjunto la calidad de la Enseñanza Pública madrileña.

Sanidad

La actualización de nuestra Alternativa Sanitaria. La defensa general del Sistema Nacional de Salud. Nuestra firme defensa de los profesionales del Hospital Severo Ochoa, combatiendo la doble campaña de deterioro de la imagen de la Sanidad Pública madrileña y el aliento a las fórmulas de gestión privada. Nuestra oposición a la disgregación de la sanidad madrileña en infinitas fórmulas de gestión, al tiempo que se abren vías cada vez mayores a la gestión privada de servicios públicos, a través de sucesivas modificaciones realizadas en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos. Nuestras propuestas en torno al nuevo Mapa Sanitario y la reordenación de las Áreas de Salud, han llevado buena parte de nuestro trabajo en esta materia. Un trabajo de elaboración de propuestas y movilizaciones desarrolladas en muchos casos de forma conjunta con UGT, la Federación Regional de Asociaciones de Vecinos y la Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública.

El derroche y la ineficiencia de las nuevas fórmulas de gestión sanitaria comprometen la calidad e hipotecan el futuro sanitario de Madrid.

Dependencia

Las carencias en plazas residenciales públicas para las personas mayores, la falta de plazas en los centros de día y de noche, la insuficiencia en la atención de la ayuda a domicilio o en la teleasistencia. Las dificultades de los servicios sociales para atender a estas personas, contribuyen a abrir cada vez más la brecha entre necesidades y capacidad de cubrirlas desde las políticas sociales públicas. Por ello, llevamos a cabo una campaña para impulsar la aplicación de la Ley de Atención a la Dependencia en Madrid, teniendo en cuenta el notable retraso de su aplicación en la Región y la escasa voluntad política de impulsar este nuevo derecho subjetivo. Así hemos creado el nuevo servicio COMDEPENDENCIA para asesorar y atender a los beneficiarios de esta Ley.

Vivienda

A lo largo de estos años hemos mostrado nuestra preocupación por el irresoluble problema de la vivienda, vinculado a la especulación urbanística, denunciando una y otra vez la situación con el fin de reiterar la necesidad de potenciar políticas públicas de suelo y vivienda que contribuyan a contener el crecimiento del precio de la vivienda, el cual está determinando el endeudamiento de las familias madrileñas.

Una de nuestras prioridades reside en el impulso de las políticas de dotación de suelo público para viviendas sociales, para vivienda con algún tipo de protección y vivienda joven en régimen de alquiler, cuyo precio no suponga más del 25% de las rentas salariales, incentivando la salida al mercado de alquiler de viviendas vacías, penalizando fiscalmente las viviendas desocupadas. Nuestro radical posicionamiento en torno a un negativo anteproyecto de la Ley del Suelo en la Comunidad de Madrid, condujo a la congelación de su tramitación parlamentaria.

La actividad de VITRA, cooperativa viviendas impulsada por CCOO de Madrid hace ya más de 20 años, es un valioso referente y un compromiso de nuestro sindicato con la solución a un problema esencial para

los trabajadores y trabajadoras como es la vivienda. Las 8.000 viviendas de protección social entregadas en Madrid y las 30.000 en toda España, a lo largo de estas dos décadas, es un claro ejemplo de que se pueden construir viviendas dignas a precios asequibles.

Relacionando lo anterior con la situación laboral en la construcción, merece la pena destacar el esfuerzo desplegado por los compañeros de FECOMA en su impulso a la ILP para regular la subcontratación en el sector de la construcción. Iniciativa que ha contado con todo el apoyo de CCOO de Madrid, y que ha sido recogida por el Parlamento de la nación como Ley.

Transporte Público

Debido a las negativas políticas del Gobierno Regional sobre este tema, el uso del transporte público ha pasado por primera vez a ser superado por el transporte privado. Sobre este tema, entre otras cuestiones hemos realizado dos jornadas sobre el transporte, en la Comarca Sur y en el Corredor del Henares, una serie de propuestas en materia de movilidad, así como hemos luchado para que no suban las tarifas del transporte público más allá del IPC.

Hemos apostado decididamente por la negociación de un Plan de Movilidad Sostenible en la Región en el marco de un Plan Regional de Estrategia Territorial.

Mujer

A lo largo de los últimos años se ha producido una importante incorporación de la mujer al empleo, si bien, como hemos venido constatando año tras año, las desigualdades persisten en materia salarial, promoción profesional, conciliación de la vida laboral y personal, tipo de contrato y, en definitiva precariedad laboral.

Sin embargo, en este periodo, se ha producido un avance legislativo en materia de igualdad por parte del Gobierno, en unos casos promulgando y en otros desarrollando leyes anteriores como la Ley de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, (39/99/ aprobada por el PP, la Ley Integral de Medidas Efectivas contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 4/2007 o los efectos sobre la igualdad de la Ley de Atención a las Situaciones de Dependencia.

La Coordinación transversal de las actuaciones nos ha permitido impulsar avances en la Negociación Colectiva, teniendo en cuenta que algunos convenios siguen manteniendo no sólo redactados sin perspectiva de género, sino lo que es más grave, la necesidad de introducir cláusulas de mejora y reconocimiento de los derechos de igualdad. La Coordinación interna de las Secretarías y con las Federaciones y Uniones, ha permitido compartir reflexiones y acciones que, además de en la acción sindical se han concretado en Jornadas, asambleas, debates, publicaciones que permiten avances notables en pos de la igualdad.

Actividades que hemos reforzado en torno a fechas significativas como el 8 de Marzo o el 25 de Noviembre.

Juventud

Los y las jóvenes conforman en la Comunidad de Madrid uno de los colectivos más maltratados en el mercado laboral. Sus tasas de temporalidad y desempleo superan ampliamente, cuando no duplican, las medias, y su alto nivel de formación no se equivale con sus condiciones de trabajo. Esto tiene un efecto inmediato sobre las condiciones de vida de la juventud.

Por ello, hemos trabajado desde la concienciación y la propuesta para que nuestros jóvenes no estén condenados a la precariedad y para que cuenten con la información, la formación y las herramientas necesarias para defender sus derechos.

Por otra parte, es imprescindible que se incorporen más jóvenes al sindicato y que nuestros cuadros jóvenes se formen y participen en la vida del sindicato. Por ello, nos hemos volcado también en el interno articulando la participación joven, creando espacios de encuentro y formación, y organizando actividades conjuntas del Sindicato Joven con otras Secretarías, con las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales

Inmigración

El impulso al proceso de normalización de inmigrantes que se inició a principios de 2005, como consecuencia del Diálogo Social Confederal. Las tareas de asesoramiento, denuncia y defensa de la situación de la población inmigrante en materia de venta de contratos, despidos, trabajo irregular, actuaciones de mafias y redes, insuficiencias administrativas y políticas, desarrolladas de la mano y en colaboración con nuestras Federaciones. El desarrollo de campañas específicas ha marcado buena parte de nuestro trabajo.

Hemos trabajado en todos los órdenes para conseguir articular un Pacto por la Igualdad de Oportunidades de las personas Inmigrantes, recogido por unanimidad por las fuerzas políticas de la Asamblea de Madrid, pero bloqueado sistemáticamente por el Gobierno Regional.

Igualmente nos hemos posicionado ante las insuficiencias de los Planes de Integración de Inmigrantes, impulsados como escaparate de la Consejería de Inmigración.

Hemos insistido reiteradamente en la necesidad de contar con instrumentos institucionales similares a los existentes en el ámbito nacional, como la Comisión Tripartita, que permitan analizar, proponer y acordar medidas para la integración laboral y social de las personas inmigrantes desde la cooperación de las Administraciones y los Agentes económicos y sociales.

Hemos conseguido crear en el ámbito regional una Comisión de Lucha contra el Empleo Irregular y Redes de Explotación Laboral en la que participamos conjuntamente con la Delegación del Gobierno y la Inspección de Trabajo.

A lo largo de este periodo, nuestras Federaciones, con el apoyo de la Unión Regional siempre que ha sido necesario, se han convertido en referencia imprescindible para los inmigrantes, lo cual nos ha permitido un desarrollo afiliativo importante y una mayor presencia de inmigrantes en las tareas de representación y dirección de nuestra organizaciones.

Formación Sindical

La formación inicial y permanente de nuestros delegados y delegadas ha sido una tarea permanente que nos ha permitido impartir formación para más de 5.000 delegados y delegadas.

Hemos desarrollado 5 ediciones de la Escuela de Verano sobre: Acción colectiva, la globalización, el Diálogo Social, el Estado del Bienestar, la Negociación Colectiva y sus retos.

La Escuela de Verano de CCOO de Madrid, año tras año, sigue siendo un lugar ineludible para los y las delegadas del sindicato en Madrid a la hora de analizar las grandes transformaciones de nuestro modelo productivo en los últimos años. La generalización de la subcontratación y la externalización, con el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo, las múltiples reformas laborales, así como la aprobación de leyes importantísimas en el ámbito laboral, la negociación colectiva, son algunas de las cuestiones que se han debatido en ese marco.

Hemos avanzado en la colaboración con Universidades como la Autónoma que han permitido realizar actividades conjuntas, al tiempo que se han abordado tareas monográficas como la conferencia coloquio sobre la Constitución europea en el momento álgido de su debate.

Estudios y Debates

La Fundación Sindical de Estudios, cuya función principal ha consistido en realizar trabajos de reflexión y de estudio en las nuevas realidades sociales, laborales y económicas, parte en todo momento de que estos trabajos tengan la consistencia y el rigor necesarios para poder ser transformados en estrategias y pautas de acción sociolaboral.

Para CCOO de Madrid, para los agentes de progreso y de izquierda, repensar la realidad se convierte en un esfuerzo continuo e imprescindible desde donde renovar las ideas que, o se fraguan cuestionando lo conocido, o se quedan en mera lucubración, por tanto, al margen de lo que acontece e inservibles para incidir en el futuro.

En esta línea, la Fundación Sindical de Estudios debate, analiza, diagnostica, obteniendo conclusiones de aplicación práctica, ofreciendo, junto a la reflexión teórica, respuestas y alternativas al debate necesario sobre el sindicalismo hoy y aquí. Todo ello partiendo de un marco en el que las condiciones para el sindicalismo están en continuo cambio. Cambio que en ningún caso pone en cuestión el sistema de valores en el que se ha venido reconociendo el sindicalismo en nuestro país, singularmente CCOO, y en el que nos seguimos reconociendo en la actualidad.

Cultura

Debemos reseñar el importante esfuerzo desplegado por nuestro Ateño Cultural 1º de Mayo, convirtiendo la acción cultural de CCOO en un referente importante para la clase trabajadora y la ciudadanía madrileña. Entre otras muchas cosas, la Muestra de Cine y Trabajo contribuye positivamente al objetivo de ofrecer un mayor conocimiento de la situación de los y las trabajadoras a través del cine.

Los certámenes y concursos, los ciclos habituales de música, teatro infantil, cine, etc., la colaboración con el Lesgay cinemad, el ciclo de cine colombiano, colaborando y organizando actos de homenaje y so-

lidaridad de todo tipo. La organización de la representación de la obra *Lorca eran Todos*.

En definitiva, todo un abanico de propuestas culturales que van desde la Banda Sinfónica, a talleres y cursos, desde actos culturales a certámenes, desde ciclos consolidados a actividades de solidaridad, que enriquecen a nuestras CCOO y nos enlazan con esa importante labor cultural que el movimiento obrero siempre hizo suya a lo largo de nuestra historia.

El Ateneo Cultural 1º de Mayo, que desde abril de 2008 adquirió entidad jurídica de Fundación, ha mantenido su variado programa de actividades de teatro, cine, música, poesía, curso y talleres.

Es un referente cultural de nuestra Comunidad y supone un inmejorable reforzamiento del prestigio de CCOO. En estos cuatro años ha organizado 511 actividades y podemos cifrar en alrededor de 93.000 las personas que ha participado o asistido como espectadores.

La etapa que comenzó con el 8º Congreso Regional dentro de una línea de continuidad con los años anteriores, ha supuesto un salto adelante en difusión de su programación, publicidad, nuevas tecnologías, etc.

La programación de la fundación Ateneo Cultural 1º de Mayo responde a una concepción progresista de izquierdas de la cultura que, a nuestro entender, ha de cumplir las premisas de favorecer el conocimiento y, práctica de las artes rompiendo las barreras del mercantilismo. Ha de fomentar el desarrollo de la conciencia crítica, debe defender una cultura de igualdad que satisfaga las necesidades de todas las personas y contribuya a su liberación. Propugnamos, en fin, una cultura de la paz y los derechos humanos como valor fundamental.

Solidaridad internacional

No podríamos entendernos como sindicato confederal y de clase sin el ejercicio activo de la solidaridad y el internacionalismo, con mayor motivo aún en un mundo globalizado como el que vivimos.

Es difícil recoger cuanto hemos realizado a lo largo de estos años en este campo. La Fundación Madrid, Paz y Solidaridad se ha convertido en un actor social y referente ineludible en materia de solidaridad. Desde nuestra participación en las Manifestaciones anuales de la Alianza contra la Pobreza.

Desde nuestra solidaridad con Guatemala, con los sindicalistas colombianos, y nuestra capacidad de organizar la Plenaria de la Sociedad Civil en la Paz en Colombia en Getafe, a la recogida de fondos en torno al 30 aniversario de la República Árabe Saharaui Democrática, a la Solidaridad con Bolivia.

A través de nuestra Fundación Madrid Paz y Solidaridad impulsamos una campaña de recogida de fondos en torno al 30 aniversario de la República Árabe Saharaui Democrática, apoyando al sindicato UGTSAARIO, en la defensa de la autodeterminación de Pueblo Saharaui. Resaltamos la labor de nuestra Fundación en los países de América Latina.

Nuestro compromiso permanente con Palestina y muy especialmente ante la brutal agresión del Gobierno israelí contra la Franja de Gaza.

Nuestro rechazo constante al terrorismo y nuestra capacidad de organizar el 13 de Enero de 2007 la manifestación de rechazo por el atentado de la T-4 de Barajas.

Nuestro compromiso contra la Guerra y la manifestación contra la Guerra de Irak.

En nuestra acción sindical internacional nuestro compromiso con la decisión confederal de constitución de la confederación Sindical Internacional y con la convocatoria de la primera movilización mundial por el Trabajo Decente del 7 de Octubre. Las luchas contra la Directiva Bo-

Ikenstein y la campaña de la CES en defensa de los Servicios Públicos de Calidad.

La lucha contra la Directiva de Tiempo de Trabajo y la de retorno de inmigrantes. Las sentencias del Tribunal Europeo de Justicia sobre casos como el de Ruffert, Laval, Viking o el Estado de Luxemburgo.

Actividades, todas ellas, que hemos compartido con los compañeros de los sindicatos de las capitales europeas, con los que hemos promovido un Encuentro Internacional en Madrid, en 2008, bajo el lema “Por la Europa de los Derechos y el Empleo Digno” precedido de otro encuentro en mayo de 2005, organizado por la fundación Sindical de Estudios para reflexionar sobre “Sindicalismo y Mundo Globalizado”.

Por otro lado y entre otras muchas cuestiones, recientemente, hemos organizado conjuntamente con UGT, la 8ª Conferencia de sindicatos de Capitales Europeas bajo el lema **“Por la Europa de los Derechos y el Empleo Digno”** resaltando la resolución aprobada sobre la directiva de las 65 horas en la que se calificaba a ésta como durísimo golpe al derecho del trabajo, retroceso histórico de los derechos de los trabajadores y absoluto desprecio al movimiento sindical. Igualmente participamos en la movilización mundial por el trabajo decente. El 7 de octubre de 2008 fue el día que por primera vez en la historia del sindicalismo, todos los trabajadores del mundo participamos en una acción conjunta por una vida digna y por un trabajo decente.

1º de Mayo

El 1º de Mayo sigue constituyendo un momento anual de memoria y reivindicación de la lucha de los trabajadores y trabajadoras, centrando en cada ocasión en un tema específico el lema de la manifestación. Sin embargo, debemos abordar confederalmente la reflexión sobre la conmemoración del 1º de Mayo, de forma conjunta con UGT, en el marco de la unidad de acción, para dotarla de nuevos contenidos y actos conmemorativos.

8 de Marzo

El 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, constituye otra cita obligada para las trabajadoras y trabajadores en la reivindicación de la igualdad y en el compromiso contra la violencia de género, que han protagonizado todos los años los actos conmemorativos del 8 de Marzo.

Abogados de Atocha y Memoria Histórica

El 2 de junio de 2005 constituimos el Patronato de la Fundación Abogados de Atocha, con el objetivo de continuar manteniendo vivo el recuerdo de las personas que sufrieron el brutal atentado en Atocha, 55 y, junto a ello, la recuperación de la historia de las Comisiones Obreras, y el reconocimiento a cuantos luchan por las libertades y en defensa de los derechos de los y las trabajadoras, recordando cada año a los cinco compañeros asesinados en aquel aciago 24 de enero de 1977.

A lo largo de estos años nuestra Fundación ha otorgado los Premios anuales Abogados de Atocha a Marcelino Camacho y Joaquín Ruiz Jiménez. Al Pueblo Español en las figuras de los Presidentes del Congreso y del Senado o a las Mujeres con los presos políticos del franquismo. También conmemoramos el 30 aniversario de la constitución de CCOO de Madrid; realizamos un homenaje a Marcelino Camacho en su 90 cumpleaños, participamos con IU y PCE para organizar un homenaje a Simón Sánchez Montero. Asistimos al Homenaje a los Brigadistas Internacionales, etc.

11-M

Han pasado ya cerca de 5 años desde aquel fatídico 11 de marzo de 2004. El primer aniversario del 11-M se concibió como un acto de solidaridad con las víctimas y sus familiares y expresión de la firme voluntad de CCOO-Madrid de aunar esfuerzos de toda la sociedad para que algo

así no vuelva a repetirse. Fechas como el 11 de septiembre en Nueva York, 11 de marzo en Madrid, 7 de julio en Londres, 11 de julio en Bombay permanecerán para siempre en nuestra memoria, reclamando nuestro compromiso con la libertad, la igualdad, la justicia y la paz. Nuestro apoyo a la Asociación 11-M Afectados por el Terrorismo ha sido muy intenso en todos estos años, en el juicio del 11-M ejercimos como parte de la acusación popular. En cada aniversario del 11-M, CCOO de Madrid realizamos un acto conjunto con UGT y la Unión de Actores en memoria de los 192 fallecidos, y los 1500 heridos y sus familiares.

La Comunicación Sindical

La intensa acción sindical que desarrollamos CCOO de Madrid nos obliga a reforzar permanentemente los cauces de información y comunicación con nuestros delegados y delegadas, con la afiliación y con el conjunto de la clase trabajadora madrileña.

Los infofax, el uso del correo electrónico o del SMS para la Comunicación inmediata. La página web, el blog o el Madrid Sindical digital, junto a la fotogalería o el Canal Madrid Sindical, el periódico mensual, la política de publicaciones. La intranet. Nuestro gabinete de prensa, son esfuerzos al servicio de la organización, para difundir y dar a conocer nuestra acción sindical, nuestras propuestas y análisis, nuestro intenso trabajo cotidiano en todos los órdenes, reforzando la solidaridad y el sentido de pertenencia en torno a CCOO.

Tenemos que reforzar y mejorar muchos de estos instrumentos pero los primeros pasos están dados y se trata ahora del desarrollo de dichos instrumentos tanto hacia el interno de CCOO, como hacia el conjunto de la clase trabajadora y la sociedad madrileñas.

La comunicación en CCOO es una tarea de todas las estructuras del sindicato de forma que nuestros soportes sean conocidos y difundidos en todos los ámbitos de nuestra acción sindical, reforzando así nuestra capacidad de influir en todos los ámbitos en los que trabajamos, desde la

empresas hasta el conjunto de la sociedad, como sindicato confederal, de clase y sociopolítico.

Unidad de Acción

La Unidad de Acción con UGT ha sido un compromiso del conjunto de la organización que hemos cumplido, conscientes de las dificultades, pero también de la mejor defensa del empleo y la protección social de las y los trabajadores de la Región.

La búsqueda de la unidad de Acción es, como en el caso del diálogo social, no una opción, sino parte consustancial de nuestra forma de entender el sindicalismo que, desde nuestros inicios, concebimos como unitario. Una unidad de acción que debemos seguir cuidando y profundizando a lo largo de los próximos años.

A pesar de que ha pasado por momentos difíciles, la unidad de acción con UGT ha sido también un compromiso cumplido de CCOO de Madrid, en aras de una mejor defensa del empleo y la protección social de las y los trabajadores de la Región.

1. Organización

Elecciones sindicales

El 8º Congreso de CCOO de Madrid, en el plano organizativo nos trazábamos objetivos para mejorar los resultados electorales, incrementar la afiliación tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo y en implementar los medios tanto materiales como humanos para poder cumplir lo anteriormente señalado.

Los resultados electorales arrojan un muy buen resultado a 31/12/2007, las listas de CCOO obtienen 16.752 (42,55% sobre el total), UGT 12.909 (32,79% sobre el total) arrojando un diferencial de 3.843 delegados y delegadas. Los datos a 31/12/2003 las listas de CCOO obtienen 14.593(42,13% sobre el total) delegados y delegadas; UGT 11.193 (32,31 % sobre el total) arrojando un diferencial de 3.400 delegados y delegadas.

CCOO	UGT		CGT		USO		INDEP		OTROS		Abs.	%
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%		
31/12 /2003	14.593	42.13	11.193	32.31	877	2.53	1.029	2.97	1.707	4.92	5.241	15.13
31/12 /2007	16.752	42.55	12.909	32.79	1.012	2.57	1.183	3.00	1.568	3.98	5.948	15.11

Esos buenos resultados electorales se confirman y acrecientan a 30/11/2.008 donde CCOO obtiene 17.214 (42,71% del total) y UGT 13.205 (32,76% del total) arrojando un diferencial de 4.009 delegados y delegadas.

Es preciso que no nos quedemos solo en las cifras puesto que los resultados electorales no han sido fruto de la coincidencia o casualidad, ello se ha dado por que con mucho tiempo, mas de un año antes del periodo álgido, toda la organización en Madrid nos dimos un plan de trabajo que, en general, han cumplido todas las organizaciones. Aun teniendo en cuenta que hemos conjugado el trabajo hacia el exterior con el

interior de la preparación y participación en el 9º Congreso Confederal que, también, de forma consensuada hemos realizado sin abandonar las tareas electorales.

En cuanto a los aspectos cualitativos de las Elecciones Sindicales en 31/12/2.003 las mujeres delegadas y elegidas en las listas de CCOO representaban un 30,21% del total y en 31/12/2007 las mujeres representan un 33,95% del total.

A 31/12/2.003 las delegadas jóvenes, hasta 30 años, representaban un 34,82% y los delegados jóvenes hombres un 65,01% siendo los jóvenes un 21,49% sobre el total de delegados y delegadas elegidos.

A 31/12/2.007 las delegadas jóvenes representan un 40,55% y los jóvenes un 59,26% siendo los delegados y delegadas jóvenes un 13,84% del total.

Los delegados y delegadas extranjeros, en este periodo, también, han tenido un aumento significativo, especialmente en las Federaciones Regionales de FECOMA y SICOHT.

Es muy positivo que las mujeres jóvenes, en términos absoluto y relativo, dan un salto importante cualitativo durante los cuatro años de la comparación. No obstante, es preocupante la caída del peso de los delegados y delegadas jóvenes hasta 30 años sobre el total. .

Seguimos teniendo una asignatura pendiente con los delegados y delegadas elegidos en las Candidaturas de CCOO que no están afiliados, en muchos casos son delegados y delegadas que vienen repitiendo en las listas de CCOO en diferentes procesos electorales. En el próximo plan de trabajo deberá ocupar un lugar destacado y preferente entre los objetivos específicos.

Con el fin de paliar la caída del peso relativo de los jóvenes sobre el total de delegados elegidos, se debería establecer un plan de actuación específico dentro del próximo plan de trabajo para abordar las Elecciones Sindicales en Madrid.

Afiliación

La afiliación en Madrid ha pasado de 137.000 personas en abril de 2004, a 165.276 personas en octubre 2008, lo que significa que en estos cuatro años la afiliación se ha incrementado en 28.276 (20,21%) personas.

En términos cualitativos a 30/03/2004 los 137.484 afiliados eran mujeres 49.434 (35,95% sobre el total) y hombres 88.050 (64,05% sobre el total) a 30/10/2008 la composición de los 165.276 afiliados y afiliadas son mujeres 65.595 (39,64% sobre el total) y hombres 99.681 (60,28% sobre el total).

El peso de los jóvenes a 30/03/2004 era de un 3,89% sobre el total, siendo las mujeres un 37,79% del total de los jóvenes y un 62,21% del total de los jóvenes.

El peso de los jóvenes a 30/10/2008 es de un 9,34% sobre el total, siendo las mujeres un 39,28% sobre el total de jóvenes.

La afiliación de personas extranjeras mantiene un crecimiento muy superior a la media. A 30/10/2008 la afiliación extranjera es de 10.702 personas un 7,81% sobre el total. Con un crecimiento interanual de 12,36% y un crecimiento anual de 10,15%. Es significativo que hace dos años la afiliación extranjera era de tan solo 6.756 personas lo que significaba un 4,49% sobre el total. La comparación de ambas situaciones corrobora plenamente la primera afirmación. No obstante como se puede apreciar por el menor crecimiento anualizado puede significar una tendencia hacia la modulación en el crecimiento de la afiliación extranjera como consecuencia de la pérdida de mas empleo entre este colectivo.

Si tomamos como referencia abril 2004 a octubre 2008 para analizar las altas producidas 93.728 personas y las bajas producidas 77.479 lo que nos da una relación porcentual entre bajas y altas de un 82,66% o lo que es igual hemos crecido en 16.249 personas afiladas netas.

En este informe no podemos obviar hacer mención a la jornada de afiliación celebrada el 27 de septiembre de 2007, donde presentamos el primer análisis amplio sobre afiliación en la USMR, realizado por la FSE, y el plan de trabajo aprobado por el Consejo Regional de 12 de diciembre de 2007.

Tenemos que confirmar la vigencia de la mayor parte de las conclusiones, tanto las referidas al análisis de los datos concretos como de las propuestas de actuación que contenía. Hemos de reconocer que, a diferencia del plan de trabajo de Elecciones Sindicales, no se ha cumplido en su totalidad. La previsión de llegar en septiembre de 2.008 a unas 173.333 personas afiliadas, hipótesis conservadora, no cumplida, en parte se explica por lo siguiente: en diciembre de 2.007 estábamos creciendo a un 5,68%, en tanto que en octubre de 2.008 el crecimiento esta situado en un 4,03% lo que significa una caída de un 20% en el crecimiento de la afiliación.

En cuanto a la recuperación de afiliación por las Unidades de Atención Telefónica (UAT's) en estos cuatro años, ha mejorado con respecto a las afiliaciones recuperadas en el proceso anterior.

Comarcalización

La comarcalización aprobada, sin ningún voto en contra, por el Consejo Regional el 6 de marzo de 2008, venía a adecuar la realidad comarcal, que dibujamos en el 5º Congreso de CCOO de Madrid en marzo de 1999, a la situación socioeconómica y medioambiental actual.

Con ello damos respuesta a la demanda y necesidad de mayor descentralización de las actividades sindicales con el fin de acercarlo más a los trabajadores y trabajadoras, tanto desde el punto de vista de ubicación laboral como residencial.

Asimismo, se ha contemplado de forma integral la realidad económica como el territorio desde el punto de vista fisiográfico. Al mismo tiem-

po se ha pretendido racionalizar los recursos, contemplando la realidad organizativa y de actividad de las Uniones Comarcales.

2. Área Económica, Financiera y Administrativa

En el área económica hemos trabajado en diferentes direcciones pero con un solo objetivo: adquirir un mayor control de nuestros recursos y mejorar su gestión.

La mayoría de estos recursos provienen de las cuotas de nuestros afiliados y afiliadas, además aquellos que las diferentes administraciones destinan a programas finalistas que nosotros gestionamos y ejecutamos. Somos conscientes de la importancia que ello tiene y por eso hemos invertido en herramientas técnicas mejorando diferentes programas informáticos que facilitan su control y transparencia. Nos hemos adherido también al programa de contabilidad desarrollado e implantado por la Confederación (DCA) que, en un futuro permitirá consolidar todas las cuentas de la Confederación. Hemos solucionado aspectos deficientes respecto a la información económica y contable, estructurando la contabilidad por centros de coste mas acordes con las necesidades actuales, actualizando las subcuentas de ingresos y gastos ajustándonos también al nuevo plan general contable. Hemos mejorado los canales de información entre los diferentes centros de coste, principalmente en nuestras sedes comarcales, permitiéndonos una mayor rapidez a la hora de mantener una documentación contable correcta en cuanto a datos importantes de facturación y desglose de impuestos. Actualmente tenemos una contabilidad financiera y analítica completa, es decir hemos mejorado en la gestión interna de la información contable. Hemos puesto en marcha el manual de procedimientos general de Comisiones Obreras, desarrollando al respecto, un manual de procedimientos interno. Estamos siendo sometidos a auditoría externa desde el año 2003. Hemos mejorado sustancialmente respecto a las conclusiones de los auditores en su informe final, siendo más favorables actualmente ya que hemos

ido corrigiendo los errores detectados, aplicando la mayoría de cambios propuestos y gestionando la corrección del resto.

Estamos aumentando la gestión y el control de todo el flujo monetario de todas nuestras sedes, la gestión del control interno de gastos y la progresiva implantación de la normativa contable y fiscal. Para ello hemos contado con un aumento del equipo humano cualificado tanto a nivel fiscal como contable.

Estamos poniendo en marcha los procedimientos y criterios desarrollados por la Confederación en la Hoja de Ruta sobre unificación de la información, criterios contables, programas informáticos. En cuanto a los acuerdos de Gastos e Ingresos comunes se refiere, hemos preferido mantener el funcionamiento actual porque nunca nos ha generado problemas al conjunto de organizaciones madrileñas. No obstante, los instrumentos los tenemos y los deberes están hechos para cuando valoremos necesario su ejecución.

Para terminar, no podemos obviar que la situación económica de la Unión de Madrid se ha visto en peores condiciones los dos últimos años debido a la ruptura del diálogo social con la Comunidad de Madrid. Esto también debe servir para que forcemos a que haya un reconocimiento legal de nuestro papel en la sociedad desarrollando la Ley de Participación Institucional, pero no debemos olvidar que nuestro capital más importante es nuestra afiliación y que nuestros recursos económicos deben basarse en un mayor y constante aumento de la misma.

El cambio de la normativa sobre los Fondos europeos ha orientado la actividad del sindicato a proponer en los ámbitos local y regional, acuerdos y pactos por el empleo y la Igualdad en el marco de esta financiación europea. Asimismo, se ha abierto la vía de colaboración y cooperación con otras organizaciones sindicales europeas sobre estos temas y con cobertura de fondos europeos. Todo ello se ha realizado de forma coordinada con la participación en el Comité de seguimiento del Fondo Social Europeo de la Comunidad de Madrid.

Proyectos de iniciativa de la Unión Europea. A lo largo del periodo 2005-2007 CCOO de Madrid ha participado en la iniciativa comunitaria de proyectos EQUAL, cuyo objeto ha sido la lucha contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo. Hay que señalar que el objetivo prioritario con esta participación en EQUAL era actuar de forma coherente y generalizada en la Comunidad de Madrid en políticas de igualdad de oportunidades y de inserción laboral. En este sentido se han puesto en marcha iniciativas dirigidas a reducir las desigualdades en el acceso, la promoción y la permanencia en el mercado de trabajo, así como dar cauce a las exigencias crecientes en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que asimismo contribuya a dicha permanencia.

Los resultados obtenidos son de enorme interés, a pesar de que los proyectos tenían un alcance limitado y un carácter experimental. Cabe señalar la necesidad de un mayor aprovechamiento de los trabajos realizados por las diversas estructuras y una mayor rentabilidad en la acción sindical.

En cuanto a nuestro grupo de empresas, podemos afirmar que la cuenta de resultados de los últimos años ha sido positiva. La evolución económica de todas ellas ha supuesto un avance en su consolidación. Destacamos CEESA, la empresa de Consultoría, que desde su constitución ha venido realizando trabajos de investigación, estudios de mercado y sectoriales y que en esta última etapa ha desarrollado el trabajo técnico de los Proyectos europeos Equal.

UNIGRAFICAS, empresa dedicada a las artes gráficas. Realiza trabajos de maquetación, diseño gráfico, impresión y distribución, continúa consolidando su actividad con resultados positivos y crecientes. Desde EDICIONES GPS, empresa especializada en la publicación de libros de carácter laboral, económico, social y formativo ha alcanzado una facturación de un millón de euros en el año 2008, consolidando así su actividad productiva.

En BOSQUES DEL HUERNA, la empresa encargada de gestionar el Hostería del Huerna en Asturias, ha conseguido obtener resultados positivos en los últimos años, se han ampliado los acuerdos comerciales con agencias mayoritarias, evolucionando la actividad de forma muy positiva en esta última etapa.

Por último, la empresa Grupo de Proyectos Sociales de Madrid, es la empresa matriz de todo el grupo de empresas de Comisiones Obreras de Madrid. Entre su patrimonio destaca el edificio Abogados de Atocha con una superficie de 5.000 metros en el que se albergan las aulas y talleres para la formación en los que MAFOREM desarrolla parte de su actividad. También están ubicadas las sedes de algunas Fundaciones gestionadas por el Sindicato. La evolución económica de la sociedad depende en gran parte del grado de ocupación de las instalaciones. Con este condicionante, la cuenta de resultados de los últimos años también ha sido positiva.

En cuanto a los Servicios Jurídicos, debemos destacar en primer lugar, la continua y constante lucha en Juzgados y tribunales para defender los derechos de los trabajadores. Las Asesorías Jurídicas de la USMR han consolidado e incluso reforzado su insustituible papel en este apartado de la actividad del Sindicato. Tanto en lo interno como en lo externo.

Las Asesorías Jurídicas de CCOO han mantenido en estos años ese cartel que nos coloca como “el despacho laboralista más grande de Madrid”. Laboralista en el único sentido que puede entenderse esta palabra, como la defensa de los trabajadores. Esta forma de ver, entender y aplicar el Derecho del Trabajo, que sólo se puede entender como lo entendieron los Abogados de Atocha.

Desde esa perspectiva, el servicio jurídico sigue siendo “el mejor servicio del Sindicato”. Hemos incrementado el volumen de asuntos que atendemos, particularmente en los últimos meses, debido también a la crisis económica. Ello, nos lleva a afirmar que decenas de miles de trabajadores madrileños/as han confiado sus problemas jurídicos al Sindicato. Su despido, su desempleo, su contrato de trabajo, sus horas extraordina-

rias, su jubilación, su invalidez, sus liquidaciones, las insolvencias, etc, han sido atendidos por CCOO. Esto nos da idea de la importancia de este servicio. Pero también nos da idea de la confianza que transmitimos y del prestigio ganado y defendido día a día, de la dedicación y esfuerzo de nuestros profesionales, así como de la profesionalidad alcanzada. En estos últimos 4 años hemos mejorado la atención jurídica en nuestros locales ampliando, en número, los abogados y asesores jurídicos. Pero somos conscientes que ese esfuerzo debe continuar puesto que nuestra respuesta como servicio jurídico debe ir a la par o por delante de la propia demanda que los trabajadores y trabajadoras nos hacen.

Debemos destacar también, el avance en otros campos del Derecho en los que se hace necesario reforzar nuestra presencia y atención a trabajadores y Sindicato. En el ámbito social, han tenido repercusión Sentencias conseguidas por nuestros Servicios Jurídicos como la defensa y concesión del permiso de paternidad a una pareja lesbiana. En el ámbito penal, la lucha contra la siniestralidad laboral ha permitido que los Servicios Jurídicos del Sindicato se hayan personado en más de cien accidentes de trabajo graves o mortales y hayan conseguido numerosas sentencias condenatorias a empresarios por delitos contra los derechos de los trabajadores y de homicidio o lesiones. Una de ellas mereció titulares de prensa y portadas en diarios nacionales: la que condenó a los arquitectos de una obra en la que murieron dos trabajadores. Y que ha sentado una importante doctrina en la Audiencia Provincial de Madrid. Más de 50 sentencias condenatorias en el ámbito penal, con penas de privación de libertad e indemnizaciones para las víctimas, avalan esta vía penal para la represión de los delitos contra la seguridad en el trabajo y como una eficaz vía reparadora y de prevención.

Pero también, los Servicios Jurídicos de la USMR de CCOO han dado otro salto cualitativo. La persecución del genocidio en Guatemala ha cosechado un gran éxito al haber estimado el Tribunal Constitucional un recurso de CCOO sobre la competencia de los Tribunales españoles para aplicar la llamada justicia universal. Esto no sólo ha reforzado los procesos en marcha sino que ha permitido la apertura de nuevas causas

en la Audiencia Nacional. Y por último, los Servicios Jurídicos del Sindicato también han prestado desde el primer momento su apoyo legal y solidario a las víctimas del 11-M y a la Asociación que preside nuestra compañera Pilar Manjón. CCOO ejerció la acusación en nombre de Pilar Manjón y otras víctimas y también la acusación constituida por la Asociación 11-M Afectados de Terrorismo

Antes, durante y después del juicio, hemos estado al lado de las víctimas y frente a las teorías de la conspiración que durante tanto tiempo llenaron de fango nuestra vida y perturbaron la vida y la memoria de las víctimas en un despliegue sin precedentes de la mas despiadada y brutal manipulación informativa.

El juicio del 11-M ha constituido uno de los acontecimientos mas relevantes de estos últimos años y uno de los juicios más importantes de la democracia. Afortunadamente, la Sentencia de la Audiencia Nacional y de Tribunal Supremo, con todos sus defectos y carencias, puso fin a este lamentable episodio que tanto daño hizo a las víctimas.

El 11-M deberá ser recordado siempre porque quienes fueron asesinados eran trabajadores, gente humilde, gente del pueblo, que iba al trabajo o a la Universidad. Y con ellos, ha estado y estará CC.OO. de Madrid en los Tribunales, en su asociación o en cualquiera de los actos que recuerden a las víctimas de esa incalificable masacre.

El Ateneo Cultural 1º de Mayo, que desde abril de 2008 adquirió entidad jurídica de Fundación, ha mantenido su variado programa de actividades de teatro, cine, música, poesía, curso y talleres. Es un referente cultural de nuestra Comunidad y supone un inmejorable reforzamiento del prestigio de CCOO. En estos cuatro años ha organizado 516 actividades y podemos cifrar en alrededor de 93.000 las personas que han participado o asistido como espectadores. Es decir una media anual de más de 115 actividades y más de 20.000 asistentes.

La etapa que comenzó con el VIII Congreso Regional dentro de una línea de continuidad con los años anteriores, ha supuesto un salto adelante en difusión de su programación, publicidad, nuevas tecnologías, etc.

La programación de la Fundación Ateneo Cultural 1º de Mayo responde a una concepción progresista de izquierdas de la cultura que, a nuestro entender, ha de cumplir las premisas de favorecer el conocimiento y práctica de Las Arte, rompiendo las barreras del mercantilismo. Ha de fomentar el desarrollo de la conciencia crítica; debe defender una cultura de igualdad que satisfaga las necesidades de todas las personas y contribuya a su liberación. Propugnamos, en fin, una cultura de la paz y los derechos humanos como valor fundamental.

3. Política Institucional

Las políticas públicas en los Presupuestos Regionales

Los Presupuestos regionales 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.

Año tras año, desde 2005 las prioridades del presupuesto regional han reflejado con precisión el credo neoconservador y ultraliberal de los Gobiernos presididos por Esperanza Aguirre. Así, en materia de ingresos se ha aprovechado la extraordinaria recaudación por impuestos indirectos vinculados al consumo y a la actividad de la construcción y del sector inmobiliario para la rebaja de impuestos directos a las rentas medias altas (modificación de los porcentajes del IRPF, eliminación del Impuesto de Donaciones y Sucesiones y del Impuesto de Patrimonio).

En el Gasto Público se produjo un importante crecimiento en los primeros años que supuso una gran inversión, sobre todo en metro, pero apenas llegó para responder al gasto social comprometido. A partir del presupuesto del 2006 se opta por cubrir las necesidades de nuevos servicios con el sector privado, privatizándose al mismo tiempo servicios y centros públicos ya existentes.

Todo ello ha configurado por un lado, una política de deterioro de los servicios públicos, de insuficiencia en la oferta de los mismos y de incremento de la desigualdad y, por otro, de nulo compromiso con la modernización y competitividad del sistema productivo. Aspectos que en los tiempos de bonanza eran enmascarados por los ritmos de crecimiento de la riqueza regional y del empleo, con la llegada de la crisis han salido a la luz con toda su crudeza, colocando a la Comunidad de Madrid en una grave situación social y económica.

Desde CCOO se ha continuado como en el período anterior, dando a 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 cada año de la correspondiente Campaña Social e Institucional de denuncia y de reivindicación de una política presupuestaria que se asentase en unos ingresos reformados hacia una mayor progresividad y la eliminación de los regalos fiscales. Y una política de gasto dirigida a reforzar los elementos de cohesión y dar respuestas a las necesidades sociales, así como a provocar un cambio en el modelo de crecimiento que sustituyera una economía basada en la especulación inmobiliaria y en el consumo por otra sustentada en un sistema productivo competitivo gracias a la calidad de empleo y al desarrollo tecnológico.

Igualmente, se ha realizado un intenso trabajo sobre los decretos y leyes o planes que se derivaban de los presupuestos como han sido las ta-

rifas del transporte, los precios del agua o las subvenciones a la vivienda protegida, así como sobre diversas regulaciones del juego. Todo ello ha venido acompañado de campañas sociales con organizaciones de vecinos, de consumidores y con el apoyo de las organizaciones políticas de la izquierda contra medidas como los tarifazos del transporte, las medidas privatizadoras como las dirigidas al sector sanitario, las desregulaciones urbanísticas y del suelo o de personal como la de los agentes forestales. Y una campaña permanente contra los regalos fiscales o las privatizaciones. Para todo esto hemos aprovechado los órganos de participación existentes: CES, Comisión de Precios, Consejo del Consorcio,...

La campaña en defensa de los servicios públicos

Sin embargo, en este período, a tenor de la situación política señalada y las políticas agresivas del Gobierno regional contra lo público se ha dado un salto cualitativo en la Campaña por los Servicios Públicos. Con este objetivo se reforzaron todos los aspectos tradicionales y se impulsaron nuevas iniciativas tanto de acción sociopolítica hacia la sociedad como de participación y coordinación interna. No sólo se constituyó un grupo interfederal e intercomarcal para su diseño y seguimiento, se provocó un debate interno con toma de decisión del propio Consejo Regional, sino que se establecieron materiales e imagen propios de la campaña y se integraron todas las iniciativas sectoriales y territoriales en la misma.

Esta Campaña se inicia en 2006 con el debate y aprobación por el Consejo regional y la constitución del Grupo de Servicios Públicos (FFRR de Área Pública y UUCC). Se acuerda elaborar un estudio con un documento resumen de la situación de los servicios públicos en la Comunidad de Madrid dirigido a la afiliación. En el mismo se incorporaron junto a los apartados tradicionales de Educación, Sanidad y Servicios Sociales, los referentes a Fiscalidad, Transportes y Telemadrid. Y se realiza la correspondiente campaña informativa.

Se propuso la campaña a UGT, se acordó hacerla de forma unitaria. A renglón seguido, se hizo la puesta en común de las iniciativas y movilizaciones convocadas o previstas en los sectores educativo y sanitario y se fijó como objetivo la acumulación de fuerzas para confluir en una manifestación el 22 de marzo. Previamente, los conflictos sectoriales en educación y sanidad se habían saldado con paros sectoriales y manifestaciones ampliamente secundadas, especialmente en el primero.

Por otra parte, se integraron estas actuaciones en la Campaña europea por unos Servicios Públicos de calidad, impulsada por la Confederación Europea de Sindicatos, CES, y cuyo objetivo era la recogida de firmas para provocar una Iniciativa Legislativa en la UE.

Y junto a las movilizaciones sectoriales y las iniciativas de información y movilización de la afiliación, se lanzó una campaña social e institucional de extensión del conflicto a todas las organizaciones sociales de ámbito regional y sectorial y a las organizaciones políticas, así como a las corporaciones locales, entidades como los consejos de Juventud o Mujer e instituciones regionales.

Del análisis de los resultados de esta campaña, extraíamos algunas conclusiones que anunciaban los elementos que están determinando el momento actual.

Entre las dificultades se señalaban la intrínseca de un objetivo genérico que no siempre se percibe como propio por parte de trabajadores y ciudadanía. La confusión de amplios sectores sociales que no han diferenciado entre defensa de los servicios públicos y defensa de los empleados públicos y la excesiva proximidad a las elecciones autonómicas.

A estos factores más formales se añadían los de fondo. El hecho constatable del efecto social de la permanente campaña de ensalzamiento de lo privado y cuestionamiento de lo público. Una campaña que se realiza desde el Gobierno y su red de propaganda y manipulación construida en esta legislatura con las instituciones públicas ocupadas, el sector privado entregado y los instrumentos mediáticos controlados en su mayoría.

En este sentido, hay que resaltar el papel de los sectores hegemónicos dentro del empresariado madrileño y su control de la CEIM y la Cámara de Comercio. Y es que con la llegada de los Gobiernos presididos por Esperanza Aguirre ha emergido el poder de un empresariado que fija sus objetivos en el negocio seguro que garantizan para sus empresas los servicios públicos privatizados. Se ha cambiado el riesgo de la inversión en nuevos productos o servicios o las apuestas por la innovación empresarial por el abrigo seguro que produce vivir a expensas del presupuesto público. Se han configurado una corte empresarial al servicio de la Presidenta regional que ha dilapidado la autonomía de las organizaciones empresariales, convirtiéndolas en falanges a su servicio en la toma del poder político y empresarial, del control de lo público y de lo privado. Su papel en la descalificación de lo público y en la promoción del ideario neoconservador ha sido destacado y, lógicamente, su combate a la Campaña de los Servicios Públicos que amenazaba sus intereses privados.

Sin embargo, un primer éxito de esta campaña en defensa de los servicios públicos fue romper el monólogo gubernamental y haber entrado con fuerza en el cuestionamiento de sus planteamientos. Se reforzaron los conflictos y las movilizaciones sectoriales y territoriales y se avanzó en la implicación de toda la organización en esta Campaña rompiendo la tendencia a considerarla como una cosa de las federaciones de lo público. Se demostró la bondad de establecer una imagen y un eslógan de la Campaña, profesionalizando la publicidad de la misma para golpear el discurso privatizador y para hacer visible la campaña general por los servicios públicos.

Por otra parte, se reforzaron las acciones emprendidas con la coincidencia con las sendas campañas que realizaban la Federación Europea de los Servicios Públicos y la Confederación Europea de Sindicatos, CES. Si lo hecho fue reconocido en el ámbito sindical europeo, en el nivel regional consiguió abrirse paso en el debate electoral.

Decíamos entonces que se había contribuido a generar un clima de contestación y de denuncia social contra las políticas privatizadoras y de

deterioro de los servicios públicos. Asimismo, se estaba posibilitando la desautorización social y la falta de credibilidad de las grandes campañas propagandísticas del Gobierno regional. Ni los supuestos éxitos de educación, ni la gran mejora sanitaria y el fin de las listas de espera, ni el metro que vuelan ni las grandes políticas de igualdad y de conciliación, son tan evidentes.

Dando continuidad a esta campaña por los Servicios Públicos, se lanzó en pleno proceso electoral de las elecciones autonómicas la iniciativa de “120 propuestas para 120 diputados” que recogía entre otras las reivindicaciones que habíamos reivindicado en las movilizaciones. Se hizo pública y se presentó a las candidaturas de los principales partidos que concurrieron a las elecciones. Posteriormente se aprobó por el Consejo regional la propuesta en su versión definitiva “La Comunidad de Madrid que queremos. 120 propuestas de CCOO”.

El triunfo electoral de Esperanza Aguirre y el PP fue interpretado por ellos como un refuerzo a sus políticas más ultraliberales y más contestadas en el periodo anterior. En consecuencia, reforzaron la política de deterioro de lo público, se intensificaron las privatizaciones, rompieron con el Diálogo Social y el marco de institucional de participación de los agentes sociales y demás organizaciones sociales e iniciaron una campaña de acoso a los sindicatos.

En este nuevo contexto, la continuidad de la campaña de los servicios públicos se dirigió a hacer explotar los conflictos que las políticas antisociales del gobierno creaban, enfrentándolo directamente con los afectados, fueran trabajadores de los centros, usuarios de los servicios, vecinos o consumidores. En paralelo se siguen produciendo movilizaciones en los distintos sectores como consecuencia del bloque de la negociación colectiva, en las que se ha incorporado ya de forma habitual la denuncia de las privatizaciones. Y todo ello, intensificándose de forma progresiva con momentos de gran contestación generalizada como la que se produce en la actualidad en todos los niveles de la enseñanza pública o las movilizaciones en los hospitales públicos.

Así se ha llegado al momento actual de crisis económica y de derrumbe del presupuesto público. Y con ello, se han cercenado todos los recursos públicos para las políticas de clientelismo y propaganda del Gobierno. Los conflictos se amplían, a los existentes se han unido otros nuevos como el provocado por el intento de privatización del Canal de Isabel II o la intervención legal para el control absoluto de Caja Madrid con el fin de poner a esta entidad financiera al servicio de los procesos de privatización.

Todo indica que las incomprensiones del principio se están convirtiendo en apoyos en el presente y que el discurso unificador de todas las reivindicaciones de lo público y la denuncia de la política privatizadora se abre paso. Y es que con la crisis se ha derrumbado todo el “credo neocon” y sus postulados de desmantelamiento de lo público y preeminencia de lo privado que han sido sus causantes. En el próximo mandato se deberá seguir trabajando en esta dirección en un contexto más favorable.

La Participación y el Diálogo Social. Bloqueo en el ámbito regional y avances en el ámbito local

El Diálogo Social se ha demostrado a lo largo de los años como un buen instrumento para avanzar en el progreso social y económico de nuestra sociedad, en la creación y mejora del empleo y en la cohesión social. Y si ha dado sus frutos en momento de crecimiento, mucho más necesario resulta en períodos de desaceleración e incertidumbre como los actuales.

En el ámbito regional, con la creación del Consejo de Madrid, aunque con altibajos ha sido una constante a lo largo de los últimos lustros. Los últimos resultados fueron las firmas del Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico en el año 2004 y los Planes Directores de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, en consonancia con el contexto descrito, el Consejo de Madrid no se ha convocado desde el 2006 más

que para la firma del III Plan Director de Riesgos Laborales, estando impedido todo intento de concertar políticas de empleo y desarrollo económico a pesar de la desaceleración y, luego, la crisis.

El impulso del Diálogo Social en el ámbito local fue un compromiso de 8º Congreso. Con este compromiso congresual, se impulsó junto con las Uniones Comarcales una iniciativa hacia los Ayuntamientos de los grandes municipios de nuestra región para abrir procesos de diálogo donde no los hubiera o sistematizar y racionalizar aquellos existentes, fundamentalmente acuerdos con los sindicatos sobre aspectos concretos y puntuales en localidades gobernadas por la izquierda. La propuesta sindical era la creación de los Consejos Locales constituidos por la Administración Local, la Patronal CEIM y los sindicatos CCOO y UGT. Y constituidos los Consejos, abordar la negociación de acuerdos sobre materias cuya competencia podía entenderse que correspondía en exclusiva, dentro del tejido asociativo local, a los agentes sociales: empleo, desarrollo económico local y protección social vinculada al empleo

La ruptura del Diálogo Social y del marco de participación institucional por el Gobierno regional provocó que una de las alternativas sindicales para salir del aislamiento al que intentaban condenar a los sindicatos fuera impulsar junto a las movilizaciones, todos los marcos de diálogo social y, particularmente, el local.

Con UGT se acordó una iniciativa a la que se denominó “Municipios de la Comunidad de Madrid por el Diálogo Social”, dirigido a todos los municipios mayores de 50.000 habitantes de la Región. Estos Ayuntamientos, incluido lógicamente el de la ciudad de Madrid, suman un total de 26, gestionando un volumen muy importante de recursos públicos y económicos y residiendo en los mismos una gran parte de la población regional.

Cabe destacar que se elaboró un documento base unitario de trabajo que sirvió y sigue sirviendo de modelo y guía para el diálogo social con los ayuntamientos. En el mismo se recogen las propuestas básicas que se deben contemplar en los procesos de negociación a nivel local y que

recoge como ejes estratégicos: el Empleo, el Desarrollo Económico y la Política social. Se incorporan demandas importantes para nuestra acción Sindical como son la salud y seguridad en el trabajo, la fiscalidad y los presupuestos públicos municipales, el reequilibrio territorial, el nuevo modelo de economía sostenible, la deslocalización industrial, el comercio y turismo, la conciliación de la vida laboral, la atención a las personas en situación de dependencia, la movilidad sostenible en la ciudad y en los polígonos industriales, la calidad de los servicios públicos o el tratamiento de los residuos urbanos e industriales, etc.

En contraposición al desprecio del diálogo social protagonizado por el Gobierno de la Comunidad, hay que valorar positivamente el diálogo que mantiene con los Agentes Sociales el Ayuntamiento de Madrid. A pesar de ser un Gobierno del mismo signo político, el PP, hemos acordado después de un proceso de negociación iniciado nada más pasadas las elecciones en el 2007, firmar el Acuerdo para el Empleo, el Desarrollo Económico Social de la Ciudad de Madrid el pasado 22 de abril de 2008 en el marco el Consejo Local. Asimismo, se alcanzaron acuerdos o se renovaron con otros gobiernos locales de la derecha como Alcalá de Henares, Arganda del Rey, Torrejón de Ardoz y San Sebastián de los Reyes, entre otros.

Se ha hecho más difícil acordar pactos municipales de este tipo con la izquierda madrileña, tanto con el PSM como con IU, con tan sólo una excepción como ha sido Aranjuez. Se ha valorado de forma negativa esta actitud mantenida por una gran parte de los regidores del PSOE e IU en la Comunidad de Madrid a no firmar acuerdos con los Agentes Sociales (Patronal y Sindicatos) que impulsen y activen salidas a la situación socioeconómica local. No obstante, cabe esperar que después del compromiso alcanzado con la dirección regional del PSM, en los próximos meses se puedan abrir cauces de diálogo, constituir los Consejos Locales y llegar a acuerdos por el empleo y la reactivación económica con cambio de modelo de crecimiento en este contexto de crisis.

El diálogo social municipal está permitiendo desarrollar un acción sociopolítica importante de las Uniones Comarcales y la apertura de nuevas vías de participación e información a nuestros delegados sindicales de las empresas enclavadas en los polígonos industriales de nuestros ayuntamientos a través de sus respectivas federaciones regionales.

La situación financiera de las Corporaciones no sólo hipotecaba las posibilidades presupuestarias de los Ayuntamientos sino que provocaba una búsqueda de recursos en la venta de suelo y en el desarrollo inmobiliario, totalmente insostenible. La crisis actual ha colocado a las Corporaciones Locales en una situación grave y en la necesidad de extremados recortes presupuestarios. En el 8º Congreso analizábamos estos aspectos y acordábamos una línea de trabajo dirigida a la reivindicación de una financiación local suficiente y la plasmación del Pacto Local que aclarase las competencias municipales. Con este fin se ha realizado una propuesta de financiación que hemos incorporado a los análisis y reivindicaciones ante los presupuestos municipales, se han realizado jornadas en colaboración con la FSAP y las Uniones Comarcales y con gran participación de representantes de todas las Administraciones. En el momento actual, es un problema que el Gobierno Central no puede obviar.

El Diálogo Social y el Acuerdo por el Empleo en la Ciudad de Madrid

En la Ciudad de Madrid se inició el Diálogo Social en el anterior mandato municipal, creándose por acuerdo del Gobierno Local, la patronal CEIM y los Sindicatos CCOO y UGT, el Consejo Local por Desarrollo y el Empleo, uno de cuyos primeros resultados fue la aprobación de la Estrategia para la Industria de la Ciudad de Madrid.

En el nuevo mandato municipal, coincidiendo con los primeros síntomas de agotamiento del modelo de crecimiento y los primeros datos que anunciaban la desaceleración, nadie preveía ni anunciaba la crisis actual, los sindicatos reclamamos un fuerte impulso de la concertación social

entre las Administraciones, las Organizaciones Empresariales y los Sindicatos para hacer frente a la situación, procediendo a adoptar políticas que permitan caminar hacia un nuevo modelo económico, el empleo de calidad y el refuerzo de la protección social.

La propuesta realizada al Gobierno regional y a los Gobiernos municipales de las grandes ciudades de nuestra Comunidad, se vio respondido por el acuerdo en la Ciudad de Madrid en forma de Plan Director del Consejo Local que se alcanza entre el Ayuntamiento de Madrid, CEIM, UGT y CCOO.

En este Plan Director se hace una apuesta, dentro de las competencias del ámbito municipal, por la industria madrileña, por la competitividad e innovación del sistema productivo local y por la creación de empleo estable, seguro y de calidad. Y junto a esto, propiciar la aplicación efectiva de las normativas en materia de Igualdad y de Dependencia y el empleo y la formación de los trabajadores inmigrantes. A todo ello se añade un nuevo impulso al reequilibrio territorial, abordando las políticas de suelo y la vivienda.

Un acuerdo que en el actual contexto de crisis económica global con un repunte grave del desempleo, de cierres de empresas y de baja actividad industrial y del consumo, habrá que desarrollar con especial intensidad. Con este objetivo, se decidió en el último Consejo Local del 2008 priorizar aquellas líneas acordadas de mayor incidencia en la creación de empleo de calidad y de reactivación económica en clave de potenciar la industria, los servicios de calidad y la innovación.

La Participación Social e Institucional. El Consejo Económico y Social, CES

La participación social ha experimentado un deterioro extremo con los gobiernos regionales presididos por Esperanza Aguirre que se ha agravado con la ruptura por parte del Gobierno Regional del marco de participación institucional en los últimos tres años.

Buen ejemplo de esta realidad ha sido lo sucedido en el Consejo Económico y Social, donde se ha producido una triple acción gubernativa. Una inicial de “ocupación” de los órganos de participación desde la política de nombramientos de la que dispone el Gobierno, la elección de una mayoría de cargos fieles a los “laboratorios de ideas” del Partido Popular, léase FAES y otras fundaciones, y una utilización de esta nueva mayoría en el Pleno del CES para cambiar los objetivos del mismo cuales son la participación y consulta a los agentes económicos y sociales. Junto a esto, el incumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y de la propia ley de Creación del CES, ha llevado al Grupo Sindical a recurrir el nombramiento del Presidente y de los miembros del Grupo de expertos. Este uso instrumental y partidista del CES se ha visto agravado por una actitud de seguidísimo acrítico de la representación patronal.

De otra parte, la labor de plataforma de difusión de planteamientos exclusivamente “neocon” realizada por este Presidente y sus Expertos sin recato ni disimulo con la edición de materiales en su única y exclusiva línea ideológica (copago sanitario, bono universitario, minimización de la violencia de género, impulso a las privatizaciones, etc.), marginando la parte económica-social representada, y financiandolos con fondos del Consejo. Esto ha exigido mantener una línea permanente de denuncia y de rechazo de los materiales publicados y de defensa de propuestas alternativas.

A pesar de este panorama tan negativo, hay que señalar que nuestra labor ha conseguido que el CES mantenga algunos resultados positivos. Nuestra participación ha permitido el mantenimiento de los Informes anuales sobre la “Situación Económica y Social de la CM”, sobre “Negociación Colectiva en la CM”, o sobre la “Situación de los Accidentes de Trabajo con baja en la CM”. En estas materias ha sido importante, no sólo por la participación de los Consejeros sino la de otros muchos sindicalistas que han colaborado en ellos. Quizás la utilización de estos materiales debieran tener para nosotros mayor aprovechamiento. Asimismo, contamos con la edición de todos los Informes que se aprueban cada ejercicio e incluyen nuestro voto particular cuando éste se produce.

Ante los Informes emitidos a solicitud del Gobierno regional, el grupo Sindical ha presentado numerosos Votos Particulares. Una proporción mucho mayor que en el periodo anterior como consecuencia de la instrumentalización gubernativa del Consejo que ha dilapidado una cultura de búsqueda de informes de consenso entre los agentes sociales. En torno a los debates y los Votos Particulares emitidos sobre leyes, decretos o planes de especial relevancia, véase las leyes de Presupuestos, la ley del suelo o la Ley de Modernización de la Administración Pública, se han desarrollado iniciativas y campañas que han permitido una mayor proyección social y mediática de nuestras reivindicaciones y propuestas.

CCOO participa además de en el CES en 52 instrumentos de participación de ámbito regional. La participación en estos Consejos, Agencias y Foros sufre las consecuencias del contexto de ruptura del marco de participación institucional. Se puede considerar que la participación social en aquellos órganos que dependen directamente del ejecutivo ha estado en suspenso desde el año 2006. En aquellos que gozan de un cierto margen de autonomía o dependen de otras administraciones el balance es 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.

Nuestra participación en los Consejos Sociales de Universidad se ha visto lastrada por el cambio de normativa que se produjo en el mandato anterior. Participamos con un consejero/a en cada uno de los Consejos Sociales de las seis Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, UCM, UAM, UAH, UPM, Carlos III y Rey Juan Carlos. Una representación escasa en un órgano con una composición muy heterogénea y de marcado carácter conservador. Su funcionamiento ha sido muy desigual tanto en sus convocatorias y contenidos como en su implicación real en la vida de los campus universitarios. En todos ellos hemos seguido como líneas de actuación el refuerzo de la autonomía universitaria, el vínculo de la universidad con la sociedad y, en concreto, la transferencia tecnológica al sistema productivo, así como la exigencia de una financiación

suficiente y la oposición a los planes gubernativos de ahogo financiero y de privatización. En este apartado, merece la pena señalar la condena a la inacción que sufre el Consejo de la Ciencia, instrumento donde se nos ha impedido participar.

La actual composición del Consejo Escolar, muy sesgado a Consejeros miembros o simpatizantes del Partido Popular y por lo tanto seguidores de las políticas conservadoras y neoliberales de la Consejería de Educación, viene conduciendo a que la mayoría de nuestras propuestas, resoluciones, etc, queden en minoría y las defendamos vía votos particulares o enmiendas según cada situación y para que quede constancia por escrito y documentadas formalmente.

En este contexto desfavorable, cabe reconocer el trabajo conjunto de los Consejeros/as nombrados tanto por la Federación Regional de Enseñanza como por la Unión, que se ha sustanciado en una relevante actividad como manifiestan los votos particulares en torno a los Decretos de Currículos de Educación Primaria, Secundaria, Escuelas de Danza, Escuelas Oficiales de Idiomas, Conservatorios de Música, Enseñanzas de Bachillerato, Financiación del 1º Ciclo de Educación Infantil y Requisitos Mínimos de Centros de Educación Infantil, así como a los últimos Informes de la situación educativa en la Comunidad de Madrid.

La actividad ha sido muy positiva. No sólo en las convocatorias ordinarias, con especial incidencia en los debates sobre la financiación del transporte público, su extensión y su calidad, sino en la presentación de propuestas e iniciativas. Así en 2006 y a propuesta del representante de CCOO en el Consejo de Administración del Consorcio de Transportes, se pone en marcha la Mesa para la Movilidad Sostenible a los Centros de Trabajo de la Comunidad de Madrid. Cuenta con una amplia participación de representantes de Consejerías y Organismos autonómicos, Ayuntamientos como el de Madrid, Ministerio de Fomento e IDAE, así como de la Patronal, UGT y CCOO. Esto está permitiendo que, por primera vez, haya un contacto directo entre los responsables de la planificación

urbanística, del medio ambiente, promotores públicos de suelo industrial, las carreteras, el transporte público...

Se está reuniendo de forma periódica y su actividad fundamental ha sido la elaboración de un Estudio muy completo sobre la totalidad de las áreas industriales y empresariales de la Región y su situación con respecto al acceso en transporte público. Del mismo se espera un conjunto de propuestas de actuaciones prioritarias para el transporte público. La próxima tarea será de participación de todas las estructuras comarcales y federales implicadas y la reclamación de la puesta en marcha de las recomendaciones del estudio acordadas.

En este periodo hemos conseguido consolidar la representación sindical en Caja Madrid. Se repartió la representación por parte de CCOO de Madrid junto al SUP, la CECU y la FRAAVV y con amplia participación de las estructuras sectoriales y comarcales de nuestra organización, de la Candidatura Social para la Campaña Electoral de Impositores a la asamblea General. Habiendo concluido dicho proceso con un buen resultado dadas las condiciones de presentarse a este proceso dos candidaturas impulsadas por CCOO. El resultado fue que la presentada por CCOO de Madrid obtuvo 23 consejeros y la impulsada por la Federación Estatal de COMFIA obtuvo 20 consejeros. En el mandato anterior el total de Consejeros obtenidos por la candidatura conjunta fue de 36 consejeros/as.

Asimismo se ha jugado un papel destacado tanto en la Asamblea General como en los órganos ejecutivos, así como en el debate y en la contestación de las dos iniciativas de modificación de la Ley de Cajas de la Comunidad de Madrid. La primera en el verano del 2007 fue una reforma de escasa intensidad y la segunda, contenida en la Ley de Medidas Administrativas y Fiscales para el 2009, la modificación ha sido de gran calado. Esta última reforma redistribuye los consejeros de forma que gana la Asamblea de Madrid y los municipios pierden, haciéndolo en mayor medida los “pobres” y la Ciudad de Madrid, los impositores eligen menos y si sus rentas son bajas (los mileuristas) no alcanzan a ser ni candidatos ni compromisarios y crecen las Entidades representativas

y las elige el Gobierno. El resultado es un debilitamiento de la presencia de las organizaciones sociales, entre ellas CCOO, y un incremento de las posibilidades del Gobierno regional de alcanzar la mayoría absoluta con los consejeros que elige directa o indirectamente. Una modificación de la ley que habrá que combatir porque condena a la Caja a estar permanentemente intervenida por el Gobierno, a perder su autonomía y, en el medio plazo, rebajar su profesionalidad.

Sus consecuencias influirán a lo largo de 2009 en el actual proceso electoral de renovación parcial de consejeros y consejeras por las Entidades Representativas, la Asamblea de Madrid y los Municipios en la Asamblea General. En todas estas actuaciones, el objetivo ha sido firme en defensa de la autonomía y de la profesionalización de la Caja.

Refuerzo de la participación de las estructuras

Todo lo anterior se ha pretendido realizar desde la más amplia participación y corresponsabilización de la afiliación y de las diversas estructuras en consonancia con el mandato congresual de canalizar y extender la participación de las estructuras regionales en la definición de los criterios regionales y en las iniciativas emprendidas desde el ámbito de la política institucional, de diálogo social, y en la acción sociopolítica, impulsadas por la Unión Regional.

Con este objetivo se han reforzado diversos instrumentos de participación:

- Los Consejos de Política Institucional, Social y territorial, junto a las secretarías afectadas, y con una periodicidad trimestral.
- Los plenarios de Política Institucional.
- Los Grupos de Trabajo en función de las líneas de actividad o las necesidades puntuales. Entre ellos, destacar:
 - Grupos Permanentes: Consejeros/as del CES. Diálogo Social con el Ayuntamiento de Madrid (Secretarías y FSAP). Servicios Públicos

(con FSAP, FSS, FREM y Comarcas). Movilidad y Transporte (con Pol. Territorial, CyT y Comarcas), Caja Madrid,

- Grupos coyunturales: Seguridad (con FSAP y AADD). Emergencias (con FSAP y FSS). Colaboradoras (con COMFIA, FSAP, FSS, FREM, CyT y Agroalimentaria)

Relaciones con las organizaciones sindicales, políticas y sociales

CCOO 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.

La primera referencia hay que hacerla respecto a UGT. Como se señalará en otros apartados del Informe General y como se ha venido relatando en éste de la Secretaría, la unidad de acción en materia institucional se ha fortalecido en este período, no siendo destacable ningún conflicto a pesar de la lógica competencia, sobre todo, en los períodos álgidos del proceso electoral. Todas las iniciativas, tanto en el diálogo social como en la Participación Institucional o en los procesos de movilización en los temas referidos en este texto, han contado con el acuerdo con UGT, habiendo mejorado los mecanismos y el método de coordinación y de elaboración de materiales conjuntos.

En este período, las relaciones con las instituciones, organizaciones políticas y organizaciones sociales ha sido especialmente intensas, a tenor del contexto social y político y de las necesidades de extender y ampliar las alianzas para hacer avanzar nuestras reivindicaciones.

Se ha reforzado la relación con los partidos políticos de la izquierda con representación parlamentaria y se ha intensificado la colaboración con los mismos. Consecuentemente con lo anterior, ha existido una estrecha colaboración con los Alcaldes y responsables municipales en las

iniciativas dirigidas a mejorar la enseñanza pública, la sanidad pública o, en general, los Servicios Públicos. Y, junto a lo anterior, a las diversas campañas de carácter sociopolítico, homenajes u actos realizadas por el sindicato.

Igualmente rica ha sido la relación con instituciones como el Defensor del Pueblo en materias como el desarrollo territorial o la Fiscalía en materia de Siniestralidad Laboral o Medio Ambiente. Y la colaboración con las Universidades, singularmente con los Rectores, en las campañas por la financiación y calidad de la enseñanza universitaria o en las múltiples iniciativas institucionales de CCOO.

Respecto a las organizaciones sociales se ha alcanzado una reseñable extensión en cuanto a la cantidad de organizaciones que han participado en nuestras iniciativas y con las que mantenemos relación, así como en la sistematización de relaciones permanentes con las más afines de nuestro mismo ámbito. Se pueden distinguir:

- Organizaciones con quienes mantenemos una relación permanente de colaboración en distintos aspectos o actividades, en algunos casos incluyen convenios de colaboración protocolizados. Son: FRAAVV, FAPA “Giner de los Ríos”, FADSP, CECU, ASALMA, UCMTA, SUP, AUGC y el Movimiento Ecologista, en especial con Ecologistas en Acción. Y junto a estas, la colaboración con las organizaciones de mujeres, con organizaciones juveniles, de inmigrantes y ONG’s
- Organizaciones con quienes mantenemos una colaboración coyuntural vinculada a iniciativas concretas.

Todo este marco de relaciones institucionales, políticas y sociales, nos ha permitido impulsar las Campañas Institucionales de refuerzo sobre actividades acordadas por la organización y ejecutadas por ésta o por otras secretarías. Las grandes iniciativas, además de las ya señaladas en este Informe, que han requerido este tipo de actuación han sido las siguientes:

- Con carácter anual o periódico: Los actos de conmemoración de los Abogados de Atocha. Actos de conmemoración del atentado del 11-M. Actos Día de la salud laboral. Campaña de movilidad y Día sin coches. Campaña sanitaria. Campaña PORN del la Sierra de Guadarrama. Campañas educativas. Iniciativas de vivienda.
- Con carácter puntual: Homenajes a Pamela O'Malley, Simón Sánchez Montero y Marcelino Camacho. Manifestación contra el Terrorismo, atentado T- 4. Encuentro de los sindicatos de las regiones capitales de la UE. Manifestación 7-O por el Trabajo Decente.

El grado de participación superó las 500 organizaciones de todo tipo y ámbito local, regional, estatal o internacional, en la manifestación del 11 de enero de contra el Terrorismo. Una manifestación que por como se gestó y la gran participación, no fue una más, supuso una ruptura con el uso partidista del dolor por parte de la derecha política y social, un duro golpe para la instrumentalización ultraconservadora de las víctimas y, sobre todo, un grito unánime por la unidad contra el terrorismo y el fin de la crispación.

Nuevamente en la jornada mundial por el trabajo decente del 7-O de 2008, se concitó el apoyo de más de 400 organizaciones sociales. Se puede afirmar que está estabilizado un relación habitual y permanente para todo tipo de actos con un núcleo básico de organizaciones regionales y una colaboración puntual en lo general con un número mucho más amplio (cerca de las 400) pero muy estrecha en los temas de interés sectorial o de colectivos concretos.

Los actos en conmemoración de 11-M se han consolidado en este periodo. Convocados de forma unitaria por CCOO, UGT y la Unión de Actores se han propuesto como objetivo conmemorar el aniversario, poniendo el acento en el recuerdo, el reconocimiento y la solidaridad con las víctimas y sus allegados, condenar el terrorismo y reivindicar la Paz. Se han establecido, con voluntad de permanencia, la realización de una ofrenda de flores en la Estación de Atocha y un Acto institucional y sindical en el Círculo de Bellas Artes.

4. Acción Sindical y Autoempleo

Acción sindical

La Acción Sindical es una tarea transversal que implica la coordinación de la actividad de diferentes secretarías, Federaciones Regionales y Uniones Comarcales, que nos ha llevado a realizar valoraciones periódicas de la Negociación colectiva que ha culminado con la publicación de un CD sobre Diálogo Social y Negociación colectiva 2004-2008.

Hemos desarrollado plenarios y grupos de trabajo. Jornadas de industria cuyas conclusiones hemos editado. Además de aportaciones permanentes de ponencias, artículos y publicaciones para los diferentes ámbitos y actividades de CCOO de Madrid.

El día a día nos ha llevado a gestionar conflictos, trámites y pactos con la Inspección de Trabajo, la Dirección General de Trabajo y en algunos casos con las empresas, a petición de las federaciones, apoyando a comités, etc. A realizar el seguimiento y la coordinación con el Instituto Laboral, los grupos de trabajo del Acuerdo por el crecimiento económico y el empleo, siempre en colaboración con las federaciones implicadas en cada tema específico.

Como representación institucional permanente hemos participado en: Consejo de Madrid, Consejo de Relaciones Laborales, Consejo de Promoción Económica, Consejo Consultivo de la Industria, Consejos de Administración del Servicio Regional de Empleo y del IMADE, Consejo Regional de la Formación Profesional, Observatorio de la Industria, Patronato del Instituto Laboral, Comisión Técnica del Instituto Regional de las Cualificaciones, Comisión de Innovación Tecnológica tanto en la Consejería de Economía como en el CES, grupo de Economía del Consejo Local del Ayuntamiento de Madrid.

A partir del grupo de trabajo sobre Autónomos elaboramos el borrador de documento para la posible Conferencia que finalmente se decidió no realizar en función de los debates confederales sobre el estatuto. Es-

tuvimos en contacto con otros territorios asistiendo a sus jornadas y ellos a la nuestra, así como en el Congreso de constitución de la Federación Trade de Cataluña.

La participación en los plenarios, jornadas y seminarios confederales ha sido permanente, se ha transmitido a federaciones y comarcas toda la información recibida casi diariamente.

De la misma forma se ha transmitido a federaciones y comarcas todo lo recibido de la administración referido a convenios, legislación laboral, etc. con diferente periodicidad.

Queremos destacar especialmente, como valoración, la buena acogida y el enriquecimiento para el sindicato del intercambio de experiencias entre federaciones en los seminarios, también en grupos de trabajo y plenarios; así como, la oportunidad de la coordinación y trabajo conjunto entre secretarías. Una asignatura pendiente sigue siendo la posibilidad de trabajar planificadamente evaluando las acciones desde distintos puntos de vista, con criterios no exclusivamente político-sindicales sino de efectividad de las tareas.

4.1. Acuerdo por el Empleo y el Desarrollo Económico de Madrid 2004-2007

A lo largo del mandato congresual ha sido de singular importancia la participación de la Consejería de Economía, que surge de una exigencia nuestra para no limitar el acuerdo al empleo, si queríamos incidir de alguna forma en las políticas económicas del Gobierno regional. Cuando se incorporan las medidas, sobre todo de los ejes 5 y 7, referidos a I+D+i y apoyo a los Sectores Productivos, por primera vez tenemos un ámbito de negociación del diálogo social en economía. Por consiguiente, ni los políticos ni los técnicos están muy acostumbrados a nuestra participación. En este sentido ha sido un logro importante de este acuerdo haber abierto esta vía en un terreno que nos había sido negado hasta el momento.

Analizaremos cada una de las medidas y la marcha de los trabajos, pero la valoración en cuanto a la creación de los instrumentos debe ser positiva aunque el desarrollo de los mismos sea irregular y con altibajos, son novedades respecto a lo anterior. El problema ha llegado cuando se han cortado todas las formas de diálogo o participación existentes.

Para esta secretaría han sido señalados como prioritarios los ejes 5 y 7 y en particular los temas referidos a la industria. Dentro de las líneas de actuación se han concretado aspectos relacionados con los Instrumentos dado que se ha constituido el Consejo de Promoción Económica, el Consejo Consultivo de la Industria y el Observatorio de la Industria.

4.1.1. Consejo de Promoción Económica

Ha sido desconvocado no pocas veces, al igual que las comisiones de trabajo. Existieron también dificultades para que las reuniones no se limiten a dar información y sean realmente participativas y decisorias, pero el transcurso desde el 2004 fue dando sus frutos aunque se detiene de forma radical a partir de principios de 2007.

4.1.1.1. Industria

Presentamos propuestas sobre el Libro Blanco que han servido para centrar nuestra línea reivindicativa, conducir nuestras posturas en cada tema y finalmente conseguir algunas concreciones.

En la comisión de industria participan habitualmente las federaciones de FCT (artes gráficas) y metal y se realizaron diversas reuniones donde se concretaron los instrumentos mencionados. Conseguimos la publicación del *Atlas de la industria*. Se hicieron propuestas para la modificación de la Orden de subvenciones para la modernización de polígonos industriales, pero sólo conseguimos que se establecieran prioridades por zonas.

Queda pendiente todo lo referente al suelo industrial. Tanto la reserva como el incremento de la oferta global no se han abordado todavía. Sólo se han limitado a encargar y entregarnos un estudio.

En cuanto al desarrollo propio, organizamos las Jornadas sobre la Industria en Madrid, de las cuales publicamos un libro, con participación activa de los Secretarios Generales de las Federaciones Minerometalúrgica, FCT y Fiteqa.

4.1.1.2. Comercio y turismo

El desarrollo de las actuaciones en comercio y turismo están a cargo de SICOHT, que ha aportado su análisis y perspectivas concretas del modelo turístico y comercial. En las últimas reuniones de Turismo se realiza un balance del sector y en el Plan FICO se informa sobre las ayudas a la modernización, la potenciación de los centros comerciales abiertos, mercados y galerías, la formación. En el Textil destaca la mejora de la competitividad de la pequeña y mediana empresa, por los avances en el proceso de producción, imagen y marca, formación, comercialización e internacionalización. Se trabaja en la elaboración de un plan general que abarcará el sector turístico y comercial.

4.1.1.3. Agricultura

El seguimiento del Libro Blanco de la Agricultura y el desarrollo rural ha sido puntual. Los indicadores que han presentado y las actuaciones programadas parecen desarrollarse satisfactoriamente, pero la realidad es que no tenemos posibilidades de criticar, aportar ó participar en algunas líneas de trabajo donde podrían incorporarse la federación agroalimentaria y el departamento de medio ambiente. Ahora se incorpora uno de los temas reclamados por CCOO, la industria agroalimentaria y el medio ambiente. La patronal está abierta a la colaboración nuestra y la UGT prácticamente no aparece. Quedó todo truncado a partir de los inicios de 2007.

4.1.2. Investigación, desarrollo e innovación

Después de la elaboración del Plan de Innovación Tecnológica donde nos recogieron aportaciones producto de un trabajo interno, presentan resultados y en general se cumplen las medidas y las prioridades del acuerdo. Nos han convocado a finales de noviembre 06 y sin posibilidad de analizar los documentos con anticipación. Por lo cual, hemos planteado que si no se convoca con tiempo y con documentación no sirve para garantizar nuestra participación. Las medidas de apoyo a las pymes se están desarrollando y los progresos de los parques tecnológicos, infraestructuras, etc. son irregulares y poco transparentes, sobre todo porque son gestionados por las universidades, las empresas, etc. La CEIM tiene una participación cualificada y nos envía información, la UGT mejor al principio pero últimamente no aporta nada. Se convoca para seguimiento y presupuestos para el 2007.

Elaboramos un proyecto de formación y difusión de temas de I+D +i para cuadros y delegados que finalmente se quedó sin atender, en la idea de ampliarlo a todo lo referente a economía, no llegó a concretarse un convenio de colaboración.

En 2007- 2008 nos solicitaron participación en una serie de mesas de trabajo para la elaboración del plan de innovación 2008-2011, asistimos con la colaboración de la Federación Minerometalúrgica, el proceso final de debate del borrador y validación como agentes sociales se paralizó en mayo-junio de 2008 y seguimos sin noticias al respecto.

4.1.3. Emprendedores: otras acciones de apoyo a sectores productivos

Con respecto al eje 6 no existimos. Parece que estuvieran desarrollando algunas de las medidas que se recogen en el acuerdo, sobre todo del eje 7. No estamos involucrados en pymes, autónomos, economía social, capital riesgo, capital semilla, etc. aunque recibimos cierta información por estar presentes en el Consejo de Administración IMAD E y

en otros planes de la Dirección de Innovación tecnológica. Al principio participamos en el Foro de las Pymes. De cualquier forma, tampoco se ha considerado importante cuando se han fijado nuestras prioridades, no obstante empezamos a obtener informaciones al respecto, aunque también se ha cortado toda comunicación. Hemos conseguido que publiquen de forma sistemática y clara todas las ayudas, subvenciones, etc. y que se haga una mayor difusión, de cara a que no se enteren siempre los mismos. Existen medidas relacionadas con el acuerdo a través de AVAL-MADRID, pero no tenemos participación ninguna. Queda pendiente el Observatorio de Pymes.

4.1.4. Otros instrumentos de participación

Desde esta secretaría estamos implicados en otros instrumentos del Acuerdo, aparte de los relacionados con los ejes estratégicos que acabamos de reseñar.

4.1.4.1. Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo

Como en casi todo la mayor fuente de conflictos ha sido la falta de voluntad política para que participemos en las decisiones, convirtiendo las reuniones en meras recepciones de información. El nombramiento de la Dirección del IRCUAL siempre ha sido conflictivo.

4.1.4.2. Consejo de Relaciones Laborales

Las propuestas de Observatorio de la Negociación Colectiva y Comisión Consultiva consensuadas con CEIM y UGT no han sido recogidas y ni siquiera se ha convocado la Comisión permanente. Hemos desarrollado algunas tareas externas con el Congreso de Graduados Sociales e internas con el Seminario de debate, pero en el desarrollo del Acuerdo este tema no se afronta desde la Consejería de Empleo y Mujer, presumiblemente porque a la CEIM le interesa poco.

4.1.4.3. Consejo Regional de la Formación Profesional

No se convoca desde diciembre de 2006. Su funcionamiento ha sido muy irregular, muy parcelado entre las dos Consejerías implicadas el trabajo sobre el Plan Regional. Se limitan a informar en cuestiones que para nosotros son importantes y además no recogen las aportaciones. Han ido mejorando los informes anuales pero les resulta muy complicada nuestra participación en el desarrollo del plan. Se ha concretado la designación de nuestra representación en el Consejo Social del Centro Integrado de Alcobendas funcionando todo el curso 2007-2008 y ahora se inicia en el CIFP Raúl Vázquez de Madrid.

4.1.4.4. Instituto Regional de las Cualificaciones

Se ha constituido después del enfrentamiento sobre el modelo. Conseguimos que se constituya un Consejo del IRCUAL para poder participar de forma activa y las líneas de actuación son el desarrollo de lo que estaba aprobado en el Plan regional de FP. Se ha constituido como Comisión Técnica Asesora según el reglamento del Consejo de Administración. Nos informaron del presupuesto (2.000.000) y la plantilla. Podemos participar en los contrastes de cualificaciones, estableceremos prioridades para Madrid y se inicia el desarrollo de las certificaciones por unidades de competencias, que puede significar un vuelco importante en las programaciones de la ocupacional y la continua. También ha sufrido el parón desde las elecciones autonómicas y no ha vuelto a reunirse con los dos directores siguientes.

Sobre el desarrollo del Acuerdo se ha informado a los responsables de acción sindical de Federaciones y Comarcas en todos los plenarios, y a la ejecutiva de la USMR con toda la documentación generada.

4.1.5. Temas incorporados al acuerdo con desarrollo independiente

4.1.5.1. Instituto Laboral

Funciona con normalidad, se aplica el presupuesto y el patronato se convoca regularmente. La Consejería tiene mucho interés en promover la atención de los conflictos individuales, que ya se han incorporado en varias CCAA.

Como miembros del Patronato asistimos a todas las reuniones del mismo, gestionamos los nombramientos de mediadores/as por parte de las federaciones regionales, realizamos el seguimiento anual. Pero también hemos participado todos los años en las Jornadas anuales en distintos territorios y en algunas específicas de aniversarios de instituciones de solución extrajudicial de conflictos. También hemos asistido a varias actividades organizadas por el SIMA ó la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos. Al principio del mandato realizamos encuentros con las personas implicadas para aunar criterios y engrasar los mecanismos de participación y coordinación. Cualquier incidencia se ha comentado en los plenarios de acción sindical con responsables de Federaciones, se han distribuido todos los materiales recibidos de las distintas instancias que se dedican a estos temas.

4.1.5.2. Inspección de Trabajo

De forma habitual asumimos la relación con la Inspección de Trabajo cuando aparecen dificultades con las denuncias o gestiones de federaciones o comités de empresa, solicitando desde la USMR la soluciones pertinentes. En los dos primeros años se realizaron algunas reuniones de la mesa con agentes sociales, donde pudimos debatir prioridades. En los últimos tiempos se limitan a enviar los planes de trabajo y a posteriori las memorias anuales, que reenviamos a las federaciones y comarcas para su conocimiento.

En muchos casos hemos intervenido de forma directa. Uno de los más significativos fue la denuncia sobre los trabajadores de Mali en situación

irregular coordinado con la Secretaría de Política Social. En otros casos nos limitamos a poner en contacto a delegados o comités de empresa para que fueran mejor atendidos.

4.2. Otras actividades de Acción Sindical

La Acción Sindical ha generado a lo largo del mandato un buen número de actividades y reuniones internas y externas:

4.2.1. Negociación colectiva

La información mensual sobre registro de convenios que nos envía la Dirección General de Trabajo, así como toda la que envía la Confederación se distribuye a todas las federaciones. El tema se suele tratar en casi todos los plenarios y anualmente elaboramos el informe. También se han realizado artículos, ponencias y notas de prensa, así como declaraciones para medios de comunicación, asistiendo a radio o televisión.

4.2.2. Autónomos

En los dos primeros años de mandato se trabajó con las federaciones y se elaboró el documento para la Conferencia, que finalmente se decidió no realizar, participando también en diversas jornadas y en el Congreso TRADE de Cataluña. Realizamos unas jornadas y 2 folletos, uno de ellos con la Secretaría de Salud Laboral.

En los plenarios confederales se participó de forma activa y se han desarrollado comunicados, etc. sobre el tema. Continuamos asistiendo a determinadas acciones de otras organizaciones y atendiendo a las personas que requieren información puntual, aunque derivamos a CEESA en cuanto se trata de cuestiones legales ó económicas.

4.2.3. Confederales

Plenarios, jornadas sobre negociación colectiva, acción sindical y otros temas, informando en los plenarios regionales, etc. También hemos asistido a múltiples actividades como jornadas y seminarios de la Confederación, del SIMA, de la Comisión Consultiva de Convenios, Observatorio de la Negociación Colectiva y otros, sobre temas de negociación colectiva, acción sindical internacional, ley de igualdad, formación, etc.

4.2.4. Federaciones y Comarcas

Seguimiento de diversos conflictos puntuales como la situación de la zona del Windsor después del incendio, negociaciones con empresas como por ejemplo Panrico (largo y con muchas dificultades) y con la Dirección General de Trabajo cada vez que lo han solicitado, fundamentalmente en los casos de eres. También, como ya hemos señalado, la intervención ante la Inspección de Trabajo para facilitar el trámite de algunas denuncias ó para presionar sobre la asistencia de algún inspector ante situaciones comprometidas.

4.2.5. Calendario Laboral

Anualmente asistimos a la reunión preceptiva sobre el calendario laboral para la Comunidad de Madrid, previa consulta en plenarios e informando de las posturas de los participantes.

5. Salud laboral y medio ambiente

Salud laboral

El periodo comprendido entre 2004 y 2008 ha mantenido niveles similares de siniestralidad laboral en nuestra Comunidad, en 2004 y 2005 murieron 155 trabajadores cada año, en 2006, 168, durante 2007 fueron

151 y en 2008 se ha producido un notable descenso siendo 134. Los accidentes graves en este mismo periodo oscilan en torno a los 850 y el total en 150.000 anuales.

Los accidentes laborales son en primer lugar un drama humano de primer orden y representan un grave problema económico y social.

Pero cuando hablamos de la salud de los trabajadores, debemos hacerlo analizando varios factores: la mitad de la población madrileña son trabajadores y trabajadoras, y son los máximos contribuyentes al desarrollo económico de la misma y al sostenimiento del modelo social. Su salud no está condicionada sólo por los riesgos en el lugar de trabajo, sino por factores sociales e individuales y por el acceso a los servicios de salud.

Por eso, nuestra actuación trata todos los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores, incluidas la prevención en origen de los riesgos laborales, la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo, las condiciones de empleo y la mejora de la actuación del sistema público de salud, también en relación a la salud de los trabajadores. Para lo cual debemos de partir de algunos principios comunes. Todos los trabajadores tienen derecho y deber de disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental y de condiciones de trabajo favorables. El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud ni el bienestar. La prevención en origen de los riesgos laborales debe tener una atención prioritaria. Todos los componentes de los sistemas de salud deben ser tenidos en cuenta a la hora de dar una respuesta integrada a las necesidades de salud concretas de la población trabajadora. El lugar de trabajo puede y debe servir para llevar a cabo intervenciones esenciales de salud pública y como promoción de la salud. Las actividades relacionadas se deben planificar, poner en práctica y evaluar para reducir las desigualdades que la precariedad laboral y la desregulación que las condiciones laborales generan, poniendo en marcha mecanismos y políticas que favorezcan la salud de todos los trabajadores. Esta serie de actividades deben basarse en la participación de trabajadores y sus representantes, empresarios y administraciones.

Sobre estas cuestiones ha girado el trabajo realizado desde CCOO de Madrid. En primer lugar apostando por acuerdos, como el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, desde que lo suscribimos en 2002. Lo hemos venido renovando, con irregular desarrollo, hoy se está aplicando el 3º, cuya finalización se sitúa en 2011.

Del Plan Director penden las políticas que en materia preventiva deben realizar los Sindicatos, los Empresarios y la Administración Regional. Es un instrumento cuyo valor fundamental es aunar la voluntad de todos para erradicar la lacra inadmisibile de los accidentes laborales y de las enfermedades relacionadas con el trabajo, pero también de compromiso concreto de profundizar y actuar sobre los sectores y colectivos más desfavorecidos, aquellos donde la precariedad laboral, el abuso del contrato temporal y la desregulación de las condiciones de trabajo son causa directa de enfermar o sufrir accidentes.

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente hemos desarrollado la colaboración necesaria con la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral para que se aplique en el ámbito de nuestra Comunidad la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporando sus contenidos al III Plan Director. Dicha Estrategia es el marco general de las políticas preventivas a corto, medio y largo plazo, pues su duración va hasta el año 2012 y tiene la voluntad de ser un camino a recorrer para reducir la siniestralidad, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo, transformando los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos: Gobierno Central, Comunidades Autónomas, empresarios, sindicatos, entidades dedicadas a la prevención, mutuas de trabajo, etc.

Del Plan Director penden acuerdos que deben desarrollarse en el futuro. Acuerdos con: la Federación Madrileña de Municipios que haga posible que en el ámbito del municipio se desarrollen políticas de información, sensibilización y formativas para trabajadores y empresarios, fundamentalmente de PYMES y se mejoren las condiciones de seguridad

y accesibilidad a los polígonos y centros de trabajo. Con AMAT (Asociación de Mutuas), para que se visualice su actuación y se pueda hacer un buen seguimiento de su actividad, así como de los servicios de prevención ajenos. El observatorio para la prevención de riesgos debe jugar el papel de hacer estudios y análisis, que permitan acertar y ajustar las políticas y donde incrementar recursos y medios para corregir las situaciones de riesgo y la protección de los colectivos más sensibles.

En este periodo hemos incrementado nuestra presencia en la Inspección de Trabajo, instrumento imprescindible para la aplicación de la normativa laboral, con dedicación permanente de personas (sindicalistas y técnicos), asesorando y apoyando la acción sindical de los delegados, comités de seguridad y federaciones de rama frente a la denuncia por incumplimiento en materia preventiva. También hemos contribuido con propuestas para las programaciones anuales, apoyando líneas de actuación y colaborando en las actuaciones frente a la siniestralidad.

En la lucha contra los accidentes y los incumplimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que ponen en riesgo la salud y la vida, en este periodo hemos incrementado la presión sobre el Gobierno Regional y la Asamblea de Madrid, consiguiendo que se acordaran 16 medidas en 2006 de las que cabe destacar la publicación de la lista de las empresas incumplidoras, con un Decreto de la Comunidad de Madrid, que posteriormente fue sustituido por un Real Decreto. Esta medida, que no ha tenido ningún efecto práctico hasta el momento, sí produjo un efecto mediático cuando se materializó el acuerdo. Aspiramos a que en un futuro se publiquen las listas de las empresas infractoras y así ejemplarizar al resto.

Pero donde se ha materializado más si cabe el esfuerzo por depurar responsabilidad frente al accidente y el daño, ha sido en la vía penal. Convenio con el Ayuntamiento de Madrid y Fiscalía, cumbre de siniestralidad, Convenio de los Sindicatos CCOO y UGT con la Fiscalía de Madrid, formación de policías municipales para la investigación y la no pérdida de pruebas en los accidentes son el eje que junto a la política de

personaciones como acusación popular y particulares, hemos vertebrado nuestra actividad de denuncia del delito y resarcimiento de las víctimas. Hoy podemos afirmar que CCOO de Madrid es referencia interna y externa del sindicato y más allá del ámbito de nuestra Comunidad, en la articulación de políticas que tratan de acabar con la impunidad de quienes hacen y toleran prácticas que ponen en riesgo y acaban, con frecuencia, con la vida de trabajadores.

Los acuerdos con la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales y los Convenios que firmamos en el marco del Plan Director nos han permitido realizar actuaciones de investigación como las desarrolladas en productos químicos, cancerígenos y disolventes, así como otros muchos estudios en colaboración con nuestras Federaciones Regionales, básicos para una buena acción sindical. Hemos realizado dípticos, trípticos, guías, cuadernillos para asesorar y sensibilizar a nuestros delegados y a los trabajadores en su actividad diaria.

Las jornadas y los seminarios son actividades que han obtenido un gran respaldo de asistencia, la presencia de ponentes del sindicato y de otras instancias en los mismos ha sido valiosísima para conocer la opinión de nuestra organización y la de los organismos intervinientes, inspectores de trabajo, fiscales, jueces, técnicos del Instituto Regional, responsables de las Consejerías de Sanidad y Empleo, organizaciones empresariales, mutuas y del mundo académico han pasado por las jornadas que hemos organizado.

Nuestros técnicos en salud laboral configuran hoy una red de apoyo y asesoramiento a nuestras federaciones y comarcas imprescindible para las actuaciones en relación a la prevención. Son el eje que junto a los responsables de salud laboral, hacen posible que cada vez con más fuerza la salud laboral forme parte inseparable de la acción sindical. Son miles las visitas, asesorías, denuncias a la Inspección de Trabajo, o al Instituto Regional, y negociaciones en las que se participa; haciendo de estas actividades una práctica reconocida y asumida

para que, a través de la misma se implante una auténtica cultura preventiva.

La enfermedad derivada del trabajo en busca de su reconocimiento para que, cuando se conozca, se pueda erradicar; la lucha por vigilar la salud de los trabajadores expuestos al amianto y su resarcimiento, así como el que en la Comunidad de Madrid se elabore un censo real de edificios, que en su construcción se empleó amianto para cuando se reforme o se demuelan, se hagan con todas las garantías para los trabajadores que lo realicen y la población en general; y la potenciación del día 28 de Abril, jornada mundial contra la siniestralidad y de reconocimiento a las víctimas, son ejes en los que hemos trabajado y seguiremos trabajando en el futuro.

Medio ambiente

Cuando hablamos de medio ambiente no podemos hacerlo sin poner en primer lugar el peso que sobre el mismo tiene el cambio climático.

Ya nadie puede discutir la evidencia científica de que el cambio climático está producido por la actividad humana, iniciada en la época industrial con el consumo de combustibles fósiles.

Una sociedad más sensibilizada y una creciente preocupación social por cuestiones relacionadas con el medio ambiente, nos permiten conocer las consecuencias que el deterioro medioambiental ocasiona: el calentamiento global del planeta a causa de las emisiones de gases de efecto invernadero, el deterioro de la capa de ozono, la contaminación de las costas, mares y océanos, el envenenamiento de ríos, lagos y acuíferos, la desaparición de ecosistemas y la extinción de especies, la sobreexplotación de los recursos, el empobrecimiento de la calidad del aire de las ciudades y de las áreas metropolitanas; en definitiva el empeoramiento de las condiciones de salud para buena parte de la población.

Esta situación coloca a la humanidad frente a dos retos inaplazables:

De una parte, frenar el cambio climático y proteger el medio natural que sustenta la vida en la tierra.

De otra, ofrecer trabajo decente y, de esta manera una perspectiva de bienestar y dignidad para todos, a medida que la población mundial continúa aumentando, mientras que más de mil millones de personas se ven excluidas de desarrollo económico y social.

Ante esta situación CCOO apostamos por un cambio radical en la forma de producir. Se necesita modificar el modelo de desarrollo y reconducirlo hacia prácticas sostenibles, hacia un modelo de producción limpia caracterizado por un mayor empleo de fuentes de energías renovables (solar, eólica, biomasa, etc.), por un uso racional de recursos, que tenga en cuenta los consumos de agua, energía y materias primas, que elimine las sustancias peligrosas perjudiciales para nuestra salud y para el medio ambiente y que reduzca la contaminación de los procesos y la generación de residuos.

Madrid es una Comunidad muy densamente poblada, más de 6 millones de habitantes, 748,2 por km²; cerca de 4 millones de vehículos, 2 por cada 3 habitantes y más de 3.500 km de carreteras.

Nuestra huella ecológica es 40 veces nuestro territorio, lo que significa que para mantener nuestro nivel actual de vida necesitaríamos un territorio de 221.204 km².

Madrid cuenta con un entorno natural único al que debemos dedicar todo nuestro esfuerzo para su conservación, la Sierra de Guadarrama.

Somos una Comunidad que importa prácticamente toda la energía que consume y nuestros niveles de contaminación de gases efecto invernadero difusa: producida por calefacciones, aire acondicionado y vehículo privado son muy elevados.

Nuestra actividad en este periodo ha estado basada en el conocimiento de nuestra realidad, social e industrial, apoyando cuantas iniciativas han surgido en la defensa de las políticas medioambientales, tratando

de poner en marcha nuestra maquinaria: delegados, comités y afiliados. Tratando de concienciar e informar a la sociedad madrileña para que actúe y se movilice frente al cambio climático.

Hemos actuado, agrupando en cuatro campos, las diferentes problemáticas:

- Política energética y cambio climático.
- Contaminación urbana e industrial.
- Política hidrológica.
- Protección y mejora del medio natural y rural.

En política energética y cambio climático el objetivo fundamental, pasa por promover y desarrollar la Estrategia Española de Cambio Climático, en el ámbito de la Comunidad de Madrid y cuantas medidas adicionales la complemente para la reducción de emisiones.

Hemos sido participantes, junto a grupos ecologistas, ONGs, Asociaciones de Vecinos y Sindicatos, de las movilizaciones, que todos los 22 de abril organizamos en Madrid para sensibilizar a todos los madrileños en el día de la Tierra y participando en todas cuantas acciones se han desarrollado. Desde movilizaciones, frente al Ministerio de Medio Ambiente con el objetivo de alertar a los Gobiernos para que actúen frente al Cambio Climático y tomen decisiones firmes frente a las emisiones que hagan posible los acuerdos del Kyoto. Hasta apoyos en Morata de Tajuña frente a las térmicas o en el Corredor del Henares frente a industrias contaminantes y plantas de residuos.

En Madrid hemos defendido la negociación de un Plan Energético Regional, debatido y consensado con los agentes sociales y grupos ecologistas que sustituya al actual, que se ha mostrado muy escaso en contenidos e ineficaz en su desarrollo, y al mismo tiempo necesitamos una Estrategia de Cambio Climático que no sea un catálogo de buenas prácticas y pase a tomar compromisos serios, con calendario, objetivos y medios económicos para su desarrollo.

Madrid no necesita grandes centrales térmicas de combustión de ciclo combinado, sí necesita una apuesta clara y decidida por las energías renovables, generadoras de empleo y menos contaminantes. Es necesaria también una reducción en el uso del vehículo privado, como fuente contaminante.

La contaminación urbana e industrial es uno de los talones de Aquiles de nuestra Comunidad, generamos muchos residuos contaminando el aire, el agua y la tierra.

En este sentido hay mucho que se puede hacer dentro de los centros de trabajo: cumplimiento de normativa REACH; tratamiento del residuo sólido, líquido y gaseoso; maquinaria adaptada para ahorro energético y consumo de energías renovables y utilización de materias primas no peligrosas. Por lo que el papel de los delegados y comités es muy importante, incorporando estas materias a la negociación colectiva.

El Gobierno Regional y los Ayuntamientos deben asumir de forma crítica el tramamiento de los residuos. Debe hacerse de forma periódica controles de calidad del aire, seguimiento y aplicación de la Prevención y Control de la Contaminación (IPPC); participación en las Agendas 21 de sostenibilidad y coordinación de las políticas regionales para la evaluación y mejora global de las políticas ambientales, entre otras medidas.

La política hidrológica pasa fundamentalmente por evitar la privatización del Canal de Isabel II, con el objetivo de garantizar la calidad del agua y el uso racional de la misma. Madrid no necesita para su consumo ampliar la capacidad de agua embalsada, pero sí necesita evitar que se contamine y pierda calidad para el uso humano. Por eso desde CCOO hemos apostado junto a UGT, Ecologistas en Acción, CECU Madrid y AA.VV. por promover la Mesa del Agua en Madrid como foro de debate e instrumento que garantice el recurso del agua como un DERECHO HUMANO tal y como reconoce la ONU y la carta del agua de Zaragoza 2008.

La protección y mejora de nuestro Medio Natural pasa por conseguir que la Sierra de Guadarrama sea declarada Parque Nacional; por recuperar nuestra biodiversidad, la potenciación de políticas forestales y de prevención de incendios, la protección de los espacios naturales y por la puesta en valor socioeconómico de estos espacios y el medio rural. Es necesario minimizar el impacto de las infraestructuras y los desarrollos urbanísticos sobre el medio natural, ordenando el territorio y las políticas del suelo.

CCOO de Madrid hemos participado en estudios, foros, debates que promueven un desarrollo sostenible, uniendo la defensa de la vida a la lucha contra el cambio climático, incorporando personas con conocimientos técnicos para asesorar y apoyar estas políticas.

Asumimos plenamente las palabras de Francisco Alves Mendes (Chico Mendes), sindicalista asesinado el 22 de diciembre de 1998 en Xapuri Amazonía: “Al principio creí que luchaba para salvar los árboles del caucho, después creí que luchaba por la selva amazónica. Ahora me doy cuenta que lucho por la humanidad”.

6. Formación Sindical

La actividad de Formación Sindical ha tenido como objetivo el de la capacitación y la competencia de los recursos humanos del sindicato en sus distintos niveles y funciones, tarea siempre imprescindible y ahora más, si cabe, dada la profunda transformación de nuestro modelo productivo y los grandes cambios producidos en la composición de la clase obrera.

Las actividades desarrolladas pueden agruparse en dos grandes bloques: los cursos y las escuelas de verano.

Respecto a los cursos, hemos realizados un total de 102 cursos destinados a nuevos delegados/as a los que han asistido un total de 1.530, y 288 para delegados/as en general a los que han asistido un total de 4.322.

En total, se ha impartido formación a 5.852 delegados/as, destacando que el 62% han sido mujeres, cursos que han sido valorados positivamente tanto por los delegados y delegadas como por el profesorado.

A los cursos anteriores hay que añadir los cursos para formación de cuadros y miembros de las Comisiones ejecutivas de las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales, enmarcadas en el Acuerdo de Colaboración firmado entre la USMR de CCOO y la Universidad Autónoma de Madrid.

Curso para la formación de cuadros jóvenes, en colaboración con la Secretaría de Juventud, y un curso para delegados/as sobre la última reforma de la Seguridad Social.

Respecto a las Escuelas de Verano, se han realizado 5 ediciones sobre los temas siguientes:

- La acción colectiva
- La globalización
- El diálogo social
- El estado del bienestar
- La negociación colectiva y su retos.

Sobre ellas, lo más destacable ha sido la asistencia de cuadros de todas las organizaciones de la USMR, superando el centenar en cada edición, y el nivel de los ponentes y de los debates.

Con las conclusiones y ponencias de algunas de estas ediciones de la Escuela de Verano hemos editado dos libros, uno sobre Globalización y otro sobre Estado del Bienestar.

El Convenio de Colaboración entre la UAM y la USMR de CCOO fue firmado el 2 de noviembre de 2005. Mediante él ambas instituciones se comprometen a colaborar en actividades, programas y cursos de formación en áreas sociolaborales, medioambientales y de salud laboral,

favorecer el desarrollo de la investigación social e impulsar las prácticas de alumnos/as, entre otras actividades.

Hemos organizado una conferencia coloquio sobre la Constitución Europea, en cumplimiento de una resolución aprobada por el VIII Congreso de la USMR, así como la Jornada sobre el urbanismo en la Comunidad de Madrid, con el título: “Madrid, una región enladrillada”.

Finalmente, señalar la realización del curso OCS: sobre la herramienta informática de gestión de grupos y el mantenimiento del Programa de Prácticas para Alumnos/as de Derecho de la Universidad Carlos III.

7. Empleo

El 8º Congreso Regional de CCOO de Madrid reivindicaba el empleo estable y de calidad como eje fundamental de la acción sindical haciendo hincapié también en la creación de empleo público para garantizar la calidad de los servicios públicos.

Las propuestas sindicales en materia de empleo enmarcadas en el Congreso tenían como objetivo fundamental contribuir a combatir la temporalidad, la precariedad laboral, la desregulación y la discriminación en las condiciones de trabajo de las que son objeto, principalmente las mujeres, los jóvenes e inmigrantes.

Los grandes bloques de medidas se concretaban en:

- Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad haciendo especial hincapié en la creación de empleo público para garantizar la calidad de los servicios públicos.
- Incorporar las propuestas sindicales a las políticas activas de empleo para combatir la precariedad y desregulación laboral
- Promover cambios cualitativos en el Servicio Regional de Empleo
- Mejorar la calidad del empleo público

- Causalidad en la contratación temporal, vigilancia y control

Se partía de una situación en la que la creación de empleo era importante, con una tasa de paro del 6,6%, una tasa de temporalidad del 22,4%, cifras que permanecía sin grandes alteraciones en los últimos años.

En el periodo transcurrido entre congresos, las especiales condiciones de la economía madrileña ha generado empleo a mayor ritmo que la media nacional hasta que la burbuja inmobiliaria ha estallado, llevándose por delante el modelo de crecimiento económico basado en los sectores especulativos (construcción e inmobiliario principalmente) y de servicios de consumo, un modelo productivo que se ha cimentado en la competencia empresarial basada en la precariedad laboral, bajos salarios y empleos temporales.

A pesar del crecimiento y los importantes beneficios empresariales, la Comunidad de Madrid ha sido una de las primeras en poner en marcha mecanismos para la flexibilización en el mercado de trabajo, la privatización (especialmente en los servicios públicos) y reducción de niveles de protección social lo que ha conllevado un empeoramiento de las condiciones laborales y pérdidas de derechos en el conjunto de la población trabajadora madrileña.

De esta manera, el empleo ha crecido de manera importante en la región hasta finales de 2006 a una tasa media anual entre el 6,5 y 4,5%, pero a partir de 2007 se reduce hasta el 1%. La creación de empleo se ha materializado en contratos de carácter temporal por lo que la tasa de temporalidad se disparó desde el 22% hasta el 29% en los tres primeros años, reduciéndose nuevamente en el último año como efecto de la pérdida de empleo y reducción del número de asalariados y asalariadas con contrato temporal.

Los efectos de la crisis económica han tenido consecuencias más rápidas y profundas que en otras comunidades autónomas de similares características, dejándose notar especialmente en el incremento del desempleo y el aumento de los expedientes de regulación de empleo.

La crisis ha generado un importante volumen de desempleo, 116.000 personas desempleadas más en el último año, elevando la tasa de paro en más de dos puntos hasta situarse en el 10,2% en el cuarto trimestre de 2008.

En este marco, en el tiempo transcurrido desde el 8º Congreso, de la actividad sindical en materia de empleo podemos destacar los siguientes apartados.

Cumpliendo el mandato del 8º Congreso y tras un tenso periodo de negociación, el 7 de octubre de 2004 se firmaba **el Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid** suscrito por el gobierno regional, CCOO, UGT y CEIM, con ello se consiguió después de ocho años, comprometer al gobierno de la Comunidad de Madrid para poner en marcha medidas que configuraran un modelo de crecimiento económico para la región capaz de garantizar el desarrollo productivo sostenible, estabilidad y seguridad en el empleo, conciliación y políticas de igualdad, así como, mayor competitividad de los sectores productivos basada, fundamentalmente, en la generación de empleo de calidad, inversión e innovación tecnológica.

El desarrollo del acuerdo estuvo lleno de obstáculos, debidos, fundamentalmente a la nula cultura de concertación de la actual Administración regional, a su particular interpretación del acuerdo, su discrepancia o negativa para el desarrollo de muchas medidas. Así mismo, el proceso de diálogo social abierto a nivel estatal, en el que algunas de las materias eran coincidentes (empleo, igualdad, conciliación, lucha contra la precariedad...) sirvió de justificación a la administración y a los empresarios madrileños para aplazar o remitir a los resultados de dicha negociación las materias correspondientes.

No obstante, se desarrolló durante más de dos años y hasta que el gobierno regional rompió unilateralmente el impulso del mismo, el sindicato desarrolló un intenso trabajo en los grupos y mesas creados al efecto para el desarrollo de las medidas concretas.

Los temas vinculados a la Secretaría de Empleo fueron agrupadas en tres apartados: apoyo directo a la generación de empleo y a la mejora del mismo; aumentar las oportunidades de empleo de las personas con dificultades de inserción laboral; mayor atención a las personas en situación de desempleo. Algunos de los logros conseguidos fueron los siguientes:

Elaboración de estudios sobre la situación de la temporalidad, del contrato de obra o servicio y encadenamiento de contratos, como resultado de los mismos se ha promovido una intervención de la Inspección de Trabajo para el control del empleo estable.

En la lucha contra la temporalidad en el empleo público, se obligó a que las consejerías informaran del volumen de temporalidad, los compromisos de plazos y consolidación de la OP. También se implicó a la Federación Madrileña de Municipios para unificar medidas en la reducción de la temporalidad en las entidades locales.

Se amplió de 2 a 4 años el contrato en prácticas para los investigadores becarios en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Respecto a las personas en desempleo, aunque no se consiguió avanzar en nuestras propuestas de ayudas para facilitar la búsqueda de empleo a las personas desempleadas sin prestaciones, se consiguió exonerar de las tasas de examen en las oposiciones que convoca la Comunidad de Madrid a quienes lleven más de 6 meses en desempleo, en lugar de dos años como hasta ahora.

Como dato negativo hay que resaltar que el Decreto 128/2005, sobre empleo y contratación administrativa que derogó parte del articulado del Acuerdo de Estabilidad suscrito en 1997 por la administración regional y los sindicatos, acuerdo que no sólo estaba vigente si no que debía ser revitalizado en este periodo, especialmente como medida de control de la subcontratación en la obra pública. La eliminación de determinadas medidas en la contratación administrativa de la Comunidad de Madrid para apoyar la estabilidad y calidad en el empleo, fue una concesión a las tesis de la patronal madrileña que venía exigiendo y denunciando desde la firma del Acuerdo.

También en este periodo, en el ámbito autonómico, se ha creado el Observatorio Regional de Empleo y de la Formación como uno de los instrumentos comprometidos en el Acuerdo de Madrid y que se configura como un órgano consultivo, asesor y de participación para el impulso y conocimiento del mercado de trabajo y de las políticas de empleo y formación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

La atención y protección integral a las personas en desempleo sigue siendo una de las prioridades de nuestro sindicato por lo que hemos mantenido una intensa actividad para que el Servicio Público de Empleo Regional se dotara de los medios necesarios para que cumpliera con su función en la búsqueda de empleo de calidad, el desarrollo de las políticas activas de empleo, la inserción de las personas desempleadas y la máxima protección económica y social. Ante la falta de voluntad de avanzar en la modernización de las oficinas y la dotación de medios humanos, hemos exigido que se llevara a cabo el programa de inversiones para la ampliación y mejora de las oficinas de empleo para poder dar una mejor atención a las personas desempleadas.

En este periodo hemos incrementado nuestro trabajo de atención a este colectivo de trabajadores y trabajadoras no sólo con el asesoramiento laboral y la defensa de sus derechos mientras están en desempleo, sino también profundizado en la colaboración con el Servicio Regional de Empleo para el desarrollo de las políticas activas de empleo en la región de Madrid.

Durante 2004 y 2005 siguiendo con los programas de orientación para el empleo y los Centros de atención para intermediación laboral y desde el año 2006 poniendo en marcha los Centros Integrados de Empleo, que nos han permitido intensificar y consolidar los procesos de inserción laboral de forma integrada e individualizada, atendiendo fundamentalmente a los colectivos más desfavorecidos y con mayores dificultades de inserción.

Entre 2004 y 2006 fueron atendidas en las actuaciones de los CAIL y OPEA más de 12.000 personas. Desde el año 2006, los CIEs en los dos programas anuales realizados hasta mediados de 2008 (2006-2007 y 2007-2008) han participado 14.211 personas desempleadas.

ACTUACIONES CAIL Y OPEA	
	2004-2006
INTERMEDIACION	
Ofertas captadas	821
Puestos solicitados	2.650
Estudios de disponibilidad	9.503
Total contratos	218
ORIENTACION	
Tutoría individualizada	6.662
Usuarios/as	2.697
TOTAL PARTICIPANTES	12.252

ACTUACIONES CENTROS INTEGRADOS DE EMPLEO			
	2006-2007	2007-2008	TOTAL
INTERMEDIACION			
Ofertas captadas	358	362	720
Puestos solicitados	739	722	1.461
Estudios de disponibilidad	3.559	4.143	7.702
Total contratos	81	79	160
ORIENTACIÓN			
Tutoría individualizada	3.141	4.796	7.937
Usuarios/as	2.071	3.249	5.320
Acciones grupales	49	62	111
Usuarios/as	516	673	1.189
TOTAL PARTICIPANTES	6.146	8.065	14.211

En las acciones de los CIEs han sido atendidas 5.320 personas en acciones de orientación profesional para la búsqueda de empleo en 7.937 tutorías individualizadas, se han realizado 111 acciones grupales de motivación, en la que han participado 1.189 personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción.

En la otra actuación de los Centros, la inserción laboral se han captado más de 720 ofertas de empleo para cubrir 1.461 puestos de trabajo, si bien, el número de contrataciones realizadas finalmente por las empresas (160), no se ha correspondido con los objetivos de inserción deseados en función del trabajo realizado por nuestros centros, ni con la idoneidad de los candidatos preseleccionados.

La ubicación de cinco de los seis centros en los locales de las Uniones Comarcales está permitiendo a CCOO acercar nuestra acción sindical a las personas desempleadas y dar a conocer nuestro sindicato a trabajadores y trabajadoras que por sus especiales circunstancias no tienen contacto habitual con el sindicato. Se ha realizado información específica, así como la edición de una **“Guía de Prestaciones por Desempleo”** para dar a conocer sus derechos e informar de las últimas modificaciones legales.

En cualquier caso, deberemos seguir analizando y debatiendo la función y acciones que deben realizar estos centros en el futuro ante la nueva realidad que se está produciendo en el mundo laboral como efecto de la crisis económica.

Madrid ha sido una de las comunidades donde mayor crecimiento ha habido en la **población inmigrante** y donde se ha dirigido la mayoría del empleo, especialmente en los sectores de la construcción y algunos servicios (comercio, limpieza, residencias de mayores...) dirigiéndose hacia las actividades que requieren menor cualificación y con un claro componente de precariedad.

Es por ello que nuestro trabajo prioritario en coordinación con la Secretaría de Política Social ha sido vigilar y denunciar las especiales

situaciones de explotación laboral en que se encuentran las personas extranjera, exigiendo nuestra participación en todos los mecanismos existentes para facilitar su inserción laboral. Por ello, hemos considerado importante intervenir en la propuesta del Catálogo de Ocupaciones de Dificil cobertura para que sea un mecanismo de contratación regulada y no una vía más para utilizar a la población inmigrante como mano de obra barata.

Así mismo, en colaboración con las federaciones y comarcas hemos desarrollado una intensa **actividad con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para conseguir detectar y denunciar el fraude en la contratación con el objetivo de convertir trabajadores temporales en fijos, guiados por nuestras prioridades para la creación de empleo estable y de calidad, luchando contra la precariedad laboral.

Para ello, hemos promovido e impulsado planes específicos de actuación en la Inspección de Trabajo en dos frentes fundamentales: calidad del empleo y cesión ilegal de trabajadores. Respecto a la calidad en el empleo se ha concretado en la vigilancia de las empresas con mayor volumen de temporalidad, junto a las que encadenan más de cinco contratos al año al mismo trabajador y respecto a la cesión de trabajadores, la Inspección está actuando en las cadenas de subcontratación y las ETTs.

Entre junio de 2005 y mayo de 2008 los resultados de la campaña sobre calidad en el empleo son los siguientes:

Empresas	Trabajadores	Contratos examinados	Trabajadores cuyo contrato se ha transformado en indefinido por requerimiento	Acta de Infracciones
1.599	76.217	84.807	14.020	28

En estos momentos y desde hace más de siete meses, la Inspección de Trabajo se encuentra sin Director Jefe Provincial, Subdirector ni Jefa del Área de Empleo por lo que CCOO debemos exigir el nombramiento

urgente de estos puestos para garantizar que este organismo realice con garantías su labor inspectora.

La negociación y posterior **acuerdo en materia de empleo en el ámbito confederal en 2006** fue también parte de nuestro trabajo sindical. CCOO de Madrid hemos trabajado para que el acuerdo se cumpliera. La información sobre el contenido de las medidas y el control para su cumplimiento han sido objeto de múltiples reuniones, seminarios y jornadas para asegurar que las empresas cumplieran con lo acordado para garantizar la estabilidad laboral y denunciar el fraude de ley en los contratos. La Jornada de febrero de 2008 “Empleo y Contratación hoy” en la que participaron abogados y la dirección de la Inspección de Trabajo es una muestra de ello.

La participación e implicación del conjunto del sindicato en las tareas de la secretaría ha sido posible por el debate y trabajo coordinado en las reuniones periódicas de los **Plenarios de Empleo**. La negociación del Acuerdo de Empleo y Crecimiento Económico su posterior desarrollo; las propuestas por la estabilidad y calidad del empleo; para las personas desempleadas; el debate sobre los Centros Integrados de Empleo; información del proceso de negociación de las mesas de empleo en el diálogo social confederal; Ley de Igualdad; Reforma Laboral; Planes de actuación de la Inspección de Trabajo: propuestas, valoración y denuncias; las actuaciones del Servicio Regional de Empleo; inmigración, igualdad. Estos y otros temas en coordinación con el resto de secretarías ha sido materia de los mismos.

El deterioro del Servicio Regional de Empleo, la posición obstruccionista de la administración al no convocar con regularidad a su órgano de gobierno (Consejo de Administración) ha imposibilitado participar en el desarrollo de las políticas de empleo y formación y debatir nuestras propuestas.

No obstante, hemos conseguido mantener activas **las Comisiones Ejecutivas del Servicio Público de Empleo Estatal y las Comisiones de Seguimiento de la Contratación** con reuniones mensuales y en las

que participan distintos organismos de la administración laboral regional y estatal: Servicio Regional de Empleo, Dirección General de Trabajo, Servicio Público de Empleo Estatal e Inspección de Trabajo, desde donde hemos podido llevar nuestras propuestas, denuncias y recibir información sobre: EREs, prestaciones por desempleo, funcionamiento de las oficinas de empleo, actuaciones de la Inspección de Trabajo, programas de empleo, catálogo de difícil cobertura y todas aquellas materias que no han podido ser canalizadas a través del Servicio Regional de Empleo.

Hemos debatido y coordinado con las federaciones y comarcas las políticas de empleo, programas y actuaciones llevadas a cabo desde los ayuntamientos, en especial los desarrollados por la Agencia de Empleo del Ayuntamiento de Madrid y los programas de colaboración con las entidades locales para la contratación de personas en desempleo, con el objetivo de que dichos programas sean fórmulas de inserción laboral y no meras fórmulas de precariedad laboral en las corporaciones locales.

Con el objetivo de colaborar al trabajo sindical de nuestras organizaciones se ha elaborado y enviado información permanente sobre la evolución del empleo, paro, EREs presentados y resueltos, temporalidad en la Comunidad de Madrid.

Así mismo, en este periodo se han elaborado varios informes sobre la situación del empleo en Madrid: “El empleo en Madrid. Temporalizado y paro (noviembre 2005)”; “Situación sociolaboral de las personas en desempleo y la calidad de los recursos para el empleo (marzo 2006)”; “El empleo en la Comunidad de Madrid 2001-2006 (diciembre 2006)”; “Situación del Empleo (mayo 2007); “El empleo en la Comunidad. 2007” (febrero 2008); “El paro en la Comunidad de Madrid (enero 2009)

8. Formación para el Empleo

En materia de Formación para el Empleo nos hemos centrado en el diseño, desarrollo y gestión de los planes de formación ocupacional y

continua, en la participación institucional y en la adaptación de nuestra oferta formativa al catálogo de las cualificaciones, contando siempre con el apoyo y la constante participación de nuestras federaciones regionales y uniones comarcales.

En el espacio institucional consideramos muy positiva la presencia de CCOO de Madrid en el Consejo Regional de Formación Profesional y en su Comisión Permanente. Un espacio en el que puede llevarse a cabo la coordinación entre las Consejerías de Trabajo y Educación, en el que aportamos la visión de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la integración de los distintos subsistemas de la formación profesional y garantizamos la transparencia. Lamentablemente, en la actualidad, el Consejo está sufriendo las consecuencias de la cerrazón del Gobierno de la Comunidad de Madrid, manteniéndolo prácticamente inactivo y desaprovechando esta magnífica herramienta. Hecho que se repite con el Instituto Regional de las Cualificaciones, cuya actividad es prácticamente nula.

En estos últimos años se están creando distintos centros integrados de formación profesional. El centro de nuevas tecnologías “José Luis Garcí”, ubicado en Alcobendas, ha sido el primero en ponerse en marcha. Desde su constitución, CCOO forma parte del Consejo Social y nuestra participación cuenta con el respeto y reconocimiento del resto del equipo de dirección. La valoración positiva ha superado incluso nuestras expectativas, haciendo posible que algunos de los cursos de formación continua pertenecientes a nuestros planes tanto sectoriales como intersectoriales se impartan en dicho centro, haciendo así una realidad de nuestras demandas de convivencia de los distintos subsistemas.

En fase de inicio están dos nuevos centros, uno de transporte y logística denominado “Raúl Vázquez” y el segundo que funcionará como Escuela de Hostelería y Turismo bajo la denominación “Simone Ortega”. La representación de CCOO, según propuesta debatida y acordada en el plenario regional de formación para el empleo de la Unión de Madrid, la nombra la Comisión Ejecutiva de la Unión de Madrid, a propuesta de la

federación regional más afín a la familia profesional cuya formación se imparte en el centro, esto sirve para imbricar necesidades del mercado y formación, aunar vínculos y contrastar realidades.

Hemos también de incluir dentro de este balance positivo, la realización junto con la Secretaría de Formación confederal, de varias jornadas para la orientación y difusión del nuevo modelo de formación, así como del proyecto CCOOnectate, que por vez primera han sido desarrolladas en algunas de nuestras uniones comarcales.

No obstante, como en toda gestión, ésta tampoco está exenta de luces y sombras. En este caso no hemos sido capaces de desarrollar todos los retos que nos planteábamos al finalizar el 8º congreso. No hemos podido cumplir el compromiso que nos habíamos marcado de desagregar Maforem, constituir la fundación regional y dejar de ser una delegación del Forem confederal. Un reto que no hemos olvidado y que hemos acordado llevar adelante con la Confederación una vez completados los procesos congresuales.

Estamos invirtiendo todo tipo de esfuerzos en mantener nuestro Centro de Formación y Empleo “Abogados de Atocha” como un referente en aquellas especialidades para las que estamos homologados.

Respecto a las programaciones lectivas, en estos últimos cuatro años, hemos asistido a cambios legislativos que han influido en los criterios de reparto y de descentralización, pero también, porqué no decirlo, esto no ha evitado que el Gobierno regional esté utilizando la formación como elemento de coacción contra los trabajadores y trabajadoras y más concretamente contra el personal al servicio de las administraciones públicas, demorando la firma de convenios de formación regulados a través de la negociación colectiva y como consecuencia limitando el acceso de esos trabajadores a la formación, a la promoción profesional y a su desarrollo y cualificación, pero también rompiéndonos la planificación y el equilibrio estructural.

Frente a esto y sin cansar con datos que se adjuntan en la memoria que forma parte de la documentación del 9º Congreso, hemos de sentirnos satisfechos por haber incrementado el número de cursos impartidos en más de un 30 %, que hemos pasado en una escala ascendente de las 82.143 horas lectivas realizadas en 2003 a las 97.103 horas efectuadas en el año 2007. Que mantenemos una alta participación de mujeres en nuestros cursos, por encima del 57 % y que la franja de edad mayoritaria, con más del 75 % se sitúa entre los 25 y 45 años. Cubrimos objetivos respecto a la formación de población inmigrante, por lo que hemos de sentir satisfacción en cuanto a la respuesta que damos a la demanda y necesidades actuales.

Facilitamos en la medida de lo posible el desarrollo de planes sectoriales, realizando trabajos de atención, asesoramiento, interlocución y acompañamiento tanto cuando nos es demandado por nuestras Federaciones, como cuando actuamos como portavoz de CCOO.

Conscientes del papel determinante de la Formación para los trabajadores y trabajadoras queremos llegar más allá. Para el próximo año lectivo impartiremos cursos que pueden ser certificables según el catálogo de las cualificaciones y esperamos seguir avanzando en esa línea, ayudando a los trabajadores y trabajadoras en la orientación para la acreditación de su cualificación, para lograr objetivos que reconozcan su formación para ganar en competitividad y romper barreras en su movilidad.

9. Política Social e Igualdad

El 8º Congreso Regional definió el empleo de calidad y la cohesión social como los ejes prioritarios de nuestra acción sindical en el próximo periodo, asumiendo la necesidad de afrontar nuevos retos en el ámbito laboral, en el económico y, evidentemente, en el social.

Calidad del empleo, calidad de vida como principios básicos de una organización como CCOO que aspira a una sociedad cada vez más justa

e igualitaria y son las políticas sociales una de las expresiones concretas para alcanzar este objetivo.

La política sanitaria, la educativa, los servicios sociales, la atención a la dependencia, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, las políticas dirigidas a favorecer la integración de personas con especiales dificultades, inmigrantes, personas con discapacidad, drogodependientes, son algunos de los ámbitos que dan contenido a nuestro carácter sociopolítico y se convierten en ejes de nuestra intervención sindical.

Durante el periodo 2004-08 se han producido importantes avances en materia de derechos y considerables progresos en términos de igualdad. La aprobación de leyes, como la de igualdad, el avance en derechos civiles de las personas homosexuales, la promulgación de la Ley de Autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia son algunos de los ejemplos.

En contraposición hemos vivido una de las etapas de mayor avance de las políticas privatizadoras y de externalización de los servicios públicos responsabilidad de la Administración Autonómica, del Gobierno de la Comunidad de Madrid, generando un deterioro de los mismos, pérdida de calidad y poniendo en riesgo el ejercicio de derechos por parte de la ciudadanía.

El mandato del 8º del Congreso Regional en materia de políticas sociales se concretaba en los siguientes ejes:

- Combatir la pobreza y la exclusión social.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a bienes esenciales.
- Garantizar la suficiencia social y económica para colectivos especiales.

Todo ello sobre la base de reivindicar políticas públicas para la consolidación y desarrollo del Estado Social en la Comunidad de Madrid.

Todas las líneas de actuación en materia de Política Social durante este periodo se han desarrollado atendiendo principalmente a los siguientes criterios: la propuesta, denuncia y movilización, la negociación, la participación institucional, la coordinación interna (Federaciones y Comarcas) y externa (especialmente con el movimiento asociativo), la transversalidad (con otras áreas de la organización) y la gestión de programas, proyectos y servicios.

Lucha contra la pobreza y exclusión

Se ha consolidado como área de actuación permanente. Si en la etapa anterior se aprobó la Ley de Renta de Renta Mínima de Inserción fruto de la concertación social, durante este periodo hemos asistido al estancamiento y cronificación de la exclusión social.

Los datos reflejan esta situación. Mientras la demanda, el número de solicitudes ha descendido año tras año en este periodo, disminuyendo en consecuencia las familias perceptoras, la pobreza en Madrid aumenta.

Según los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística, el 12,9% de la población madrileña cuenta con ingresos inferiores a 6.860 euros, valor que determina el umbral de la pobreza. La tasa de pobreza ha crecido un 0,9% en el último año, lo que supone un incremento de un punto real en solo un año.

Todo evidencia que la Renta Mínima de Inserción no ha sido capaz de dar respuesta suficiente a las nuevas formas de pobreza y exclusión en la región fruto del proceso de devaluación al que ha sido sometida por parte del Gobierno Regional.

Hemos realizado un seguimiento pormenorizado de la evolución de la Renta Mínima de Inserción, elaborado balances de gestión, hemos denunciado la situación y trasladado nuestros análisis y propuestas en el marco de la Comisión de Seguimiento de la Renta Mínima como espacio de participación institucional. Hemos exigido la recuperación de la

filosofía de la Ley como mecanismo de redistribución de la riqueza y equilibrio social y su puesta en valor como herramienta de lucha contra la exclusión social en el marco del imprescindible II Plan de Inclusión Social.

Los Proyectos de Integración de la RMI siguen siendo una de nuestras líneas de actuación. Con más de 15 años de experiencia, los Proyectos se han ido adaptando a la evolución de las situaciones de exclusión pero manteniendo el empleo como objetivo principal.

La realización de estudios ha reforzado y orientado nuestro trabajo en este ámbito. Concretamente en este periodo se han realizado dos, bajo los títulos “Investigación-Acción sobre buenas prácticas de inserción por lo económico de personas con dificultades en el mercado laboral madrileño” (2005) y “Análisis de factores de discriminación y vulnerabilidad en el acceso y mantenimiento del empleo” (2008).

Defensa de la Sanidad Pública

La defensa de la sanidad pública madrileña ha sido uno de nuestros principales ejes de actuación.

La demostrada incapacidad del Gobierno Regional para gestionar los recursos sanitarios, la progresiva desregulación y privatización del sistema sanitario regional han generado un intolerable deterioro de la Sanidad Pública.

Esta situación nos ha llevado a redoblar los esfuerzos en la defensa de lo que consideramos un patrimonio de los trabajadores y trabajadoras.

Tras las transferencias sanitarias del 2001 y desde la entrada en el Gobierno Regional de Esperanza Aguirre en el año 2003, la sanidad madrileña se ha convertido en un auténtico laboratorio de experimentación de las fórmulas más ultraliberales de gestión y convirtiendo lo que es un derecho en mercancía.

Éste es uno de los ámbitos que ha protagonizado las respuestas más importantes. Respuestas siempre desde el marco de la cooperación y conciliación de los intereses generales de la ciudadanía con los intereses sectoriales de los trabajadores y trabajadoras de la sanidad. Desde la coordinación del territorio y el sector, desde CCOO de Madrid y la Federación Regional de Salud y Servicios Sociosanitarios.

Hemos exigido un Pacto Social por la Sanidad Pública Madrileña, en cumplimiento de lo mandado en el 8º Congreso. Un Pacto imprescindible para la mejora de la Sanidad Pública Regional, para la restitución del consenso, la coherencia y la participación en el desarrollo de la política sanitaria tal y como establecía la resolución nº6 de la Asamblea de Madrid aprobada por unanimidad en el marco del debate del Estado de la Región de septiembre de 2005 y que ha sido totalmente anulada por parte del Gobierno Aguirre.

La aprobación de la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas que acompañó a los Presupuestos Generales de la Comunidad de 2007 supuso la cobertura legal para las intenciones privatizadoras del Gobierno. Una Ley que motivó la convocatoria de una Huelga General de la Sanidad en diciembre de 2006 y la celebración de una manifestación regional en contra de la privatización de la Sanidad Madrileña.

Movilizaciones, convocadas por nosotros o en apoyo, generales y sectoriales, que se han sucedido en tanto el Gobierno anunciaba o tomaba decisiones que ponían en riesgo la calidad del servicio sanitario o el empleo en el sector. La privatización de los laboratorios de los nuevos hospitales, la improvisación y los problemas de gestión derivados de la apertura de los 6 nuevos Hospitales junto con el despilfarro que supone el modelo de financiación elegido. La apertura del Hospital de Valdemoro totalmente privado y la confirmación de otros 4 bajo la misma fórmula, la adjudicación de un área completa de salud a la Fundación Jiménez Díaz gestionada por una empresa privada, la extensión de estos modelos a la atención primaria. La manipulación institucional y mediática para ocultar el crecimiento real de las listas de espera diagnóstica y quirúrgica

han motivado nuestra respuesta firme. Respuesta que se ha materializado en el análisis y la propuesta, actualizando nuestra Alternativa Sanitaria y desarrollando una labor permanente a través del Observatorio Socio-sanitario de la Fundación Sindical de Estudios. A través del acuerdo, la información y la denuncia permanente, reforzando los espacios de colaboración con las asociaciones ciudadanas, como los planes de trabajo conjunto que hemos desarrollado con la FADSP (Federación de Asociaciones en Defensa de la Sanidad Pública) y la Federación Regional de Asociaciones de Vecinos. Han tenido un papel especialmente destacado nuestras Uniones Comarcales, en solitario o en el marco de Plataformas en Defensa de la Sanidad Pública. Hemos consolidado la unidad de acción con UGT en este ámbito. Se han convocado espacios de encuentro para la reflexión, el debate y la denuncia como las Jornadas celebradas el pasado 17 de noviembre de 2008. Todo ello desde la defensa del servicio público sanitario, teniendo éste un especial protagonismo en la Campaña por los Servicios Públicos que desarrollamos en el año 2007.

Especial mención merece la que ha sido la mayor agresión a la Sanidad Pública Madrileña, el caso “Severo Ochoa”. Una actuación del Gobierno Regional que generó una innecesaria alarma social y graves consecuencias personales y profesionales para los imputados. La Consejería de Sanidad siguió una estrategia de desprestigio de la Sanidad Madrileña y de sus profesionales a través de una clara manipulación cuyo único objetivo era el deterioro del sistema sanitario regional.

Se convocaron multitud de actos de apoyo a los profesionales y trabajadores del Hospital, manifestaciones regionales y locales, como la que celebró en Leganés, manifiestos de apoyo provocándose una reacción de oposición generalizada, encabezada por CCOO, ante la actitud del Gobierno.

Afortunadamente el Estado de Derecho prevaleció y la Audiencia Provincial de Madrid en enero del año pasado ratificó el sobreseimiento y archivo de las imputaciones. Desde CCOO de Madrid exigimos la asunción de responsabilidades políticas por parte del Gobierno regional

así como la reparación de los daños causados a la Sanidad madrileña y a sus profesionales.

La Educación madrileña

En el mismo sentido se ha desarrollado nuestra labor en materia educativa. La defensa del servicio público educativo ha centrado gran parte de nuestros esfuerzos.

La educación madrileña ha estado sometida a similares agresiones. Un abandono y consecuente deterioro progresivo de la escuela pública en beneficio del aumento de espacio de la concertada y de la privada.

No se han abordado los verdaderos retos de la educación regional como el déficit de plazas en escuelas infantiles, la preocupante situación de fracaso escolar en nuestra región, el crecimiento de la presencia de alumnado inmigrante, la apuesta por la convivencia escolar y por el contrario, la Comunidad de Madrid presenta el dudoso honor de ser la región cuyo gasto educativo presenta el valor porcentual más bajo sobre su PIB. La construcción de centros privados, la ampliación indiscriminada de conciertos a centros privados a través de políticas de cesión de suelo público a particulares así como una gestión pésima, desleal e interesada de la escolarización han sido los objetivos principales de la gestión educativa del Gobierno Regional durante este periodo y que han generado nuestro más rotundo rechazo y oposición.

Situar la educación como motor de desarrollo, reconocer su papel fundamental en el cambio de modelo productivo que reclamamos para la región, la revalorización de la función social de la educación como garantía de igualdad de oportunidades son los principios sobre los que hemos desarrollado nuestra política en esta etapa.

El consenso y la participación que debe caracterizar el desarrollo de las políticas sociales, consenso como el que se alcanzó con la firma del

Acuerdo Educativo en el año 99, renovado en 2005, ha sido sustituido por la incomunicación y la exclusión.

La Federación Regional de Enseñanza con el apoyo y respaldo de las CCOO de Madrid se ha puesto a la cabeza de la defensa de una Educación Pública de Calidad, convirtiéndose en el principal referente social y mediático en esta materia. Defensa que ha reforzado nuestros marcos de colaboración y de acción con la UGT y con la FAPA “Giner de los Ríos”, especialmente. Se han desarrollado todo un conjunto de actuaciones en esta línea, donde las movilizaciones han tenido un espacio de preferencia. Manifestaciones como la celebrada en mayo de 2006 en defensa de la escuela pública, concentraciones ante la sede de la Consejería de Educación, la convocatoria de Huelgas Generales de la Enseñanza en Madrid y de carácter sectorial como la desarrollada en Escuelas Infantiles en 2007 o la protagonizada por los profesionales de la Educación Especial y de los Centros Ocupacionales de personas con discapacidad.

Se ha realizado una apuesta clara por garantizar un sistema educativo de todos y todas. Una enseñanza de calidad que atienda la realidad diversa de las aulas poniendo en marcha actuaciones como la Iniciativa Legislativa Popular por la Convivencia Escolar durante 2006 y 2007, que consiguió más de 500.000 firmas y que fue presentada en la Asamblea Regional. Una ILP que fue rechazada por la propia Mesa de la Asamblea con los votos a favor del PP, en un signo claro de falta de talante social y democrático.

Una defensa de la educación pública que ha tenido también su expresión en la Universidad. La decisión de reducir drásticamente la financiación de la Universidad Pública Madrileña por parte del Gobierno en los últimos Presupuestos Regionales, ha supuesto una nueva agresión al sistema público educativo, en beneficio, nuevamente, del avance del sector privado en este campo. Una decisión que ha sido firmemente contestada y que ha reunido un importante y diverso consenso social y profesional con la implicación de los rectores, movimiento estudiantil, etc..

Los espacios de debate, reflexión y propuesta han centrado también nuestro trabajo en este marco y periodo. De esta forma hemos participado y colaborado en todas las ediciones del Foro por la Enseñanza que cada curso escolar convoca y organiza la Federación Regional de Enseñanza.

Integración de las personas inmigrantes

Durante este periodo hemos asistido a un crecimiento espectacular de la presencia de personas inmigrantes en la región de Madrid.

En los últimos 5 años las personas inmigrantes han pasado de representar el 10% de la población madrileña a finales de 2003, al 16% en el 2008 con una media aproximada de incremento de 100.000 personas por año.

Se trata de una población joven, activa (lo que en gran medida explica el carácter eminentemente laboral de la inmigración en Madrid) y prácticamente paritaria (en términos de género).

La incorporación de más de 900.000 personas extranjeras y de casi medio millón de nuevos trabajadores y trabajadoras al mercado laboral madrileño, se considera desde todos los ámbitos como un factor determinante en el crecimiento económico y social que ha experimentado Madrid en los últimos años y especialmente en este periodo.

Es, por tanto, innegable la importantísima aportación que la población inmigrante está realizando, tanto en términos económicos, como laborales y sociales. 1 de cada 7 trabajadores cotizantes a la Seguridad Social es de origen extranjero. Un dato importante si tenemos en cuenta que el colectivo de trabajadores inmigrantes se está viendo especialmente afectado por el actual escenario económico como consecuencia de la concentración en sectores como la construcción o los servicios. De esta forma y supone un reto de futuro, el desempleo entre las personas inmigrantes ha crecido en casi 6 puntos porcentuales en un año, pasando

del 15,8 del total de los desempleados en diciembre de 2007 al 21,3 en diciembre de 2008.

En el periodo 2004-08 **la inmigración** se ha consolidado como eje prioritario de actuación en la organización.

Desde CCOO de Madrid hemos sido pioneros en el tratamiento de la realidad migratoria. Más de 20 años de trabajo y experiencia nos avalan. Hemos tenido que ir evolucionando como ha ido evolucionando el proceso migratorio. De esta forma, las prioridades, las actuaciones se han ido transformando en estos 20 años y especialmente en estos últimos, coincidiendo con el crecimiento espectacular de la presencia migratoria en nuestro país.

La información y asesoramiento en materia de extranjería ha centrado una parte importante de nuestra actividad. Las seis oficinas que integran la Red CITE de Madrid han atendido a más de 12.000 personas, lo que ha supuesto cerca de 25.000 consultas. La oficina de Madrid ha absorbido al 60% de la demanda, seguida de la Alcalá de Henares y Villalba. La regularización sigue siendo la demanda principal, aunque se percibe un leve crecimiento de las cuestiones relacionadas con la renovación y la reagrupación familiar, lo que denota una cierta mejora en la estabilidad documental.

La actividad cotidiana del CITE se vio incrementada por la convocatoria de más de 90 asambleas informativas, con motivo del Proceso de Normalización del año 2005 y que supuso la regularización de en torno a 150.000 personas. Así mismo se convocaron asambleas para informar sobre los contenidos del nuevo Reglamento de Extranjería aprobado en 2006.

Se ha participado, igualmente, en las convocatorias realizadas por las Federaciones Regionales.

Se ha desarrollado un intenso trabajo en materia de formación y sensibilización. A través de la convocatoria de Talleres dirigidos a delegados y delegadas sindicales celebrados en el año 2004 y 2006, a través de la

participación en las sesiones formativas de los cursos organizados por FSAP en esta materia. Se han diseñado materiales para el apoyo de las tareas de información y sensibilización como la publicación de un folleto informativo sobre el nuevo Reglamento de Extranjería en 2006, reeditado en 2007, la elaboración de un Diccionario sobre términos laborales y de extranjería publicado diferentes idiomas en 2007 ó la puesta en marcha y desarrollo en 2008 de la Campaña “Diferentes en origen, iguales en derechos”, campaña que lleva asociados una serie de materiales como trípticos, carteles y un DVD. Una campaña diseñada y organizada junto con las tres Federaciones de mayor presencia migratoria; Construcción, Hostelería y Actividades Diversas.

El análisis y la propuesta ha sido un área fundamental de actuación. Durante este periodo nos hemos dotado de una herramienta imprescindible para nuestro trabajo sindical. Se trata del “Informe sobre inmigración y mercado laboral en la Comunidad de Madrid”, informe que se actualiza mensualmente y que recoge de forma exhaustiva la situación de la inmigración en nuestra región.

Nuestro papel en la exigencia de políticas de integración social y laboral ha sido especialmente relevante. Hemos reclamado reiteradamente un Pacto por la Inmigración al que el Gobierno Regional se comprometió en el Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de 2004 y que tras, varios borradores nunca vio la luz. Hemos tenido un papel fundamental en la denuncia de las precarias condiciones de vida y trabajo de las personas inmigrantes exigiendo el desarrollo del III Plan de Integración de la Comunidad de Madrid. Hemos participado, en colaboración con la Secretaría de Empleo, en la determinación del Catálogo de Dificil Cobertura y en la asignación del Contingente Anual, denunciando la inoperatividad de los procedimientos. Se ha participado activamente en el Foro Regional de la Inmigración, en sus grupos de trabajo así como apoyado a las Uniones Comarcales en el desarrollo de los Planes Locales de Inmigración como los elaborados en Getafe, Alcalá de Henares, Fuenlabrada, Villalba.

La lucha contra la discriminación, el empleo irregular y la explotación laboral ha sido una de las áreas de mayor fortalecimiento y avance en este periodo. Las mejoras en materia legislativa y en concreto, el nuevo reglamento de extranjería recogiendo la figura del arraigo laboral y el reconocimiento de las situaciones de colaboración con la autoridad administrativa-laboral (ejemplo Inspección de Trabajo), ambas producidas en 2006, nos aportaron las garantías a la hora de abordar las denuncias. Por otra parte, la implicación cada vez más importante de las Federaciones, de nuestras estructuras sectoriales empezó a dar resultados y generó la necesidad de dar respuestas coordinadas ante situaciones de esta tipología.

Tras la experiencia en la denuncia de una red de estafa, en coordinación con la Federación de Actividades Diversas que supuso la detención de los promotores de la red y la regularización de los 61 trabajadores estafados, y junto a la situación que se estaba produciendo en el sector de la construcción denunciada por nuestra Federación, consideramos la necesidad de dotarnos de un marco sistematizado para el tratamiento de este tipo de situaciones.

En este sentido y a propuesta nuestra, se creó en la Comunidad de Madrid la Comisión de lucha contra el empleo irregular y redes de explotación laboral. Se constituye en diciembre de 2007, está integrada por la Delegación de Gobierno, que ejerce la coordinación, por la Policía Nacional y la Guardia Civil para la investigación de posibles delitos, la Inspección de Trabajo, UGT y CCOO.

Su puesta en marcha está suponiendo un gran esfuerzo aunque ya se empiezan a concretar ciertos resultados.

Se ha avanzado de forma muy importante en la implicación sectorial, de las Federaciones Regionales y en especial, de aquellas con mayor presencia migratoria (Construcción, Actividades Diversas y Hostelería). En este momento los conflictos principales se sitúan en el marco de las relaciones laborales. Conflictos como los del Grupo Sigla, los restaurantes WOK todos ellos consecuencia de la vulneración de los derechos

laborales más básicos, de situaciones de discriminación laboral, salarial, incumplimiento de los compromisos de contratación, explotación laboral, conflictos en la mayoría de los casos denunciados por los propios trabajadores inmigrantes que han requerido de la participación y colaboración estrecha entre la Federación implicada y la Unión de Madrid, a través de sus instrumentos de apoyo.

Nuestras Uniones Comarcales también han avanzado en su implicación en esta materia. Desde el arraigo con el que cuenta el tema migratorio en la Comarca de la Sierra de Guadarrama a la puesta en marcha de nuevas iniciativas para la participación y afiliación de las personas inmigrantes de la Comarca Sur.

En este sentido se han fortalecido los mecanismos de coordinación interna. No sólo a través de los debates en los Plenarios de Política Social, donde la inmigración ha sido un tema recurrente junto a la sanidad o la dependencia sino también a través de la convocatoria de un Comité Regional monográfico sobre inmigración en marzo de 2008.

Hemos reforzado nuestro papel institucional y de colaboración con los grupos parlamentarios y municipales. Hemos comparecido en la Asamblea de Madrid para abordar la situación sociolaboral de la inmigración en la región y se han potenciado los marcos de colaboración con el movimiento asociativo inmigrante.

Nuestra participación dos años consecutivos, 2007 y 2008, en la Feria Integra organizada por IFEMA ha sido un importante “escaparate” para la difusión de nuestras propuestas y el acercamiento de las personas inmigrantes a nuestros planteamientos y posiciones.

Atención a la Dependencia

La entrada en vigor de la Ley de Atención a la Dependencia en enero de 2007 supuso la consolidación de un nuevo área de trabajo en el marco del desarrollo de las Políticas Sociales en la organización.

Los trabajos previos de explicación e información sobre los borradores de la norma desarrollados en 2006, fue continuado por un proceso intenso de difusión de nuestras reivindicaciones y propuestas en relación con la implementación de la Ley en la Comunidad de Madrid.

En junio de 2007 se pone en marcha el Servicio COMDEPENDENCIA con el fin de desarrollar una labor de información, orientación y formación sobre el nuevo derecho. El servicio tenía y tiene, igualmente, el objetivo de analizar la evolución de la implantación del Ley en la región, la evolución de la normativa y de los procedimientos, así como la recopilación y canalización de posibles denuncias.

Se han atendido más de 250 casos individuales y se ha realizado un Programa de Charlas en Centros de Mayores de la Comunidad de Madrid en colaboración con la Federación Regional de Pensionistas y Jubilados.

Para promover el conocimiento y facilitar el acceso al derecho se ha elaborado una **Guía sobre Dependencia** que a través de contenidos claros y sencillos ha pretendido ser una herramienta útil para los trabajadores y trabajadoras, así como para nuestros representantes sindicales.

Se ha participado en diversas Jornadas organizadas por la Federación de Sanidad y por la Federación de Administración Pública y asistido como ponente en diversos eventos organizados por el movimiento asociativo.

Con el fin de mantener un espacio estable para el análisis y la evolución de la Ley en la región, tanto en términos de servicios como de empleo se elaboró el Informe sobre Dependencia, cuya primera versión se presentó en octubre de 2007 y se actualizó 6 meses más tarde con motivo de la celebración y organización de las I Jornadas sobre Dependencia bajo el título “Atención, calidad y empleo. Reflexiones y Propuestas Sindicales”, jornadas que se celebraron en abril de 2008, un año después de la entrada en vigor efectiva de la ley.

Se ha realizado, igualmente, toda una labor de difusión de nuestro servicio y nuestras propuestas y en especial, se ha potenciado el trabajo

de denuncia permanente sobre la situación de parálisis a la que el Gobierno Regional está sometiendo a la región en cuanto al desarrollo de la Ley. En esta línea, se convocó, en marzo de 2007, dentro de la Campaña de los Servicios Públicos, una concentración en la Puerta del Sol en defensa del nuevo derecho y por su desarrollo en la región de Madrid.

Se han reforzado los marcos de coordinación y cooperación interna en virtud de los dos ejes básicos de la norma; los servicios y el empleo. Con nuestras Uniones Comarcales en tanto que los municipios son importantes proveedores de servicios y prestaciones de atención a la dependencia y con las Federaciones en cuanto a la generación de empleo y tratamiento del existente. Se celebró, igualmente, en 2007 un Comité Monográfico para analizar y debatir en profundidad el reto ante el que nos situaba la nueva norma.

Otras áreas de trabajo han contado igualmente con un desarrollo importante en este periodo congresual.

El área de Drogodependencias y especialmente, el servicio CAID (Centro de Atención Sindical en materia de Drogodependencia) ha atendido cerca de 900 casos, lo que ha supuesto en torno a 1.400 intervenciones. A través de los instrumentos de formación se ha formado a 450 delegados y delegadas sindicales, se ha orientado a más de 350 para la puesta en marcha de iniciativas sindicales colectivas como el desarrollo de Programas de Prevención en empresas. Se ha colaborado con secciones sindicales como la del Canal de Isabel II, OTIS, Telepizza, Fábrica de Moneda y Timbre, Rail Gourmet, Raesa, COPE. Como apoyo a las tareas de formación y sensibilización se han diseñado materiales y campañas, como la realizada coincidiendo con la entrada en vigor de la “Ley antitabaco” en enero de 2006. Se celebraron unas Jornadas en las que se presentó una **Guía para dejar de fumar** y unos materiales asociados de información.

Igualmente se elaboró en el 2005 una Guía para la Intervención Sindical bajo el título “Drogas, un asunto sindical”, un material para la for-

mación sindical en esta material (2006) y la edición de un DVD para la sensibilización y tratamiento preventivo en los centros de trabajo (2007).

Las personas mayores y las personas con discapacidad son otros de los ámbitos en los que hemos desarrollado una labor, especialmente, de análisis, propuesta y denuncia.

Hemos abierto nuevos ámbitos de intervención sindical como es el caso de nuestra participación en el OCTA (Observatorio de Contenidos Televisivos y Audiovisuales), cuyo objetivo fundamental es exigir la protección de la infancia para su adecuado desarrollo evolutivo y su privacidad.

Nuestro compromiso con las personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales se ha visto reforzado en este periodo con la ampliación de nuevos marcos de colaboración con el movimiento asociativo. A la consolidada cooperación con la Fundación Triángulo se sumó, en 2007, la firma de un Convenio con COGAM.

10. Mujer

Durante estos cuatro años la situación de las trabajadoras madrileñas ha variado poco en cuanto a su situación en el mercado laboral. Lo que hemos ratificado cada año con nuestros informes del 8 de marzo sobre la situación socio-económica de las mismas, y por tanto la desigualdad persistente con respecto a los hombres, en cuanto a salario, promoción profesional, conciliación de vida personal, laboral y familiar, adjudicación histórica del “cuidado” de menores y personas dependientes, etcétera.

Sin embargo, en este periodo se ha producido un avance legislativo en materia de igualdad por parte del gobierno, en unos casos promulgando nuevas leyes y en otros desarrollando otras anteriores; son de destacar la ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (ley aprobada por el PP, pero ampliamente superada por su judicialización a partir de demandas de trabajadoras y organizaciones), la Ley Integral de

Medidas Efectivas contra la Violencia de Género, la Ley de Atención a las personas con Dependencia y sobre todo la ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 4/2007, cuyas consecuencias analizaremos más adelante.

También tenemos que citar los avances introducidos en la Negociación Colectiva, donde algunos convenios siguen manteniendo redactados sin perspectiva de género, pero que en general están introduciendo cláusulas de mejora y reconocimiento de derechos de igualdad de género.

Este periodo ha intentado realizar sus actividades para alcanzar los siguientes objetivos:

10.1. Coordinación Transversal

10.1.1. Con otras Secretarías de la Unión y Organizaciones del Sindicato

El trabajo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres no puede concebirse como un departamento estanco, puesto que las mujeres están presentes en toda la actividad sindical, por lo que hemos procurado transversalizar nuestra actividad, fundamentalmente **con Política Social**, con la que hay muchos temas compartidos y otros frontera, y la comunicación es uno de los ejes fundamentales para no duplicar acciones y aportar puntos de vista comunes como en el caso de la prostitución, discapacidad, marginación social o menor poder adquisitivo y por tanto menores derechos.

Con la Fundación Sindical de Estudios, el trabajo ha sido constante y fluido, recabando información, estudios, publicaciones y acciones comunes de sensibilización, jornadas formativas e informativas a la afiliación y a la ciudadanía.

Con Formación, se han acometido acciones formativas de sensibilización en, igualdad de género, como experiencia piloto para analizar

su conveniencia en el futuro, así como con algunas federaciones cuando éstas lo han demandado.

Con Formación Sindical se han tenido contactos para acercar la Ley de Igualdad a los y las nuevos delegados.

Con Salud Laboral se ha planteado la necesidad de abordar temas específicos de salud de las mujeres para desarrollar conjuntamente en los próximos años, y se han realizado algunas actividades conjuntas.

Con Acción Sindical también se ha tenido actividad sobre todo en cuanto a la difusión de la ley de igualdad.

Con Organización

Se han dado desde esa secretaría las directrices adecuadas para la composición de listas, mesas y cualesquiera otros ámbitos de participación para que se tendiera a la paridad, con los criterios confederales y de la Unión de Madrid.

Con el Ateneo Cultural 1º de Mayo

El trabajo con los compañeros y compañeras del Ateneo 1º de Mayo ha sido constante y creciente, además de destacar el cuidado que ponen en sus publicaciones y materiales en usar un lenguaje no sexista y programar sus actividades con perspectiva de equilibrio de género.

10.1.2. Con Federaciones y Comarcas

Se han desarrollado reuniones periódicas de coordinación con las responsables de las Secretarías de la Mujer de las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales, con una frecuencia media bimensual. En esas reuniones se hacía un repaso de las acciones de cada organización para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, tanto interna como externa y se ha elaborado estrategia común de acción, siempre bajo los

principios generales del sindicato, incidiendo en aquellos aspectos en que teníamos déficit.

Se ha analizado la legislación sobre igualdad de reciente promulgación y se han realizado jornadas, asambleas, debates y textos explicativos a veces de forma conjunta y otras desde cada ámbito, pero todas en la misma dirección.

Hay que resaltar que en casi todas las organizaciones el avance de las mujeres en pos de la igualdad ha sido muy notable, sobre todo teniendo en cuenta que al inicio del mandato, muchas compañeras llegaban al trabajo de género por primera vez.

Se han coordinado las acciones del 8 de marzo y del 25 de noviembre y, salvo alguna excepción, la participación ha sido elevada y con espíritu constructivo.

Se ha consensuado el material editado por la Unión, en cuanto a programa y cartelería, así como al lema que se adaptaba a la realidad madrileña desde las orientaciones confederales.

10.1.3. Con la Secretaría Confederal de la Mujer

Se ha acudido con regularidad a las reuniones convocadas por la Confederación, aportando nuestras propuestas y difundiendo nuestros trabajos, desde la lealtad, a veces crítica, pero siempre en positivo.

En los últimos años formamos parte del Consejo de Redacción de la revista *Trabajadora* y publicamos sistemáticamente en la totalidad de los números, también de forma consensuada y tratando de trasladar a la organización las actividades que se realizan en Madrid.

10.2. Participación institucional

Durante los cuatro años hemos participado en aquellos espacios en los que nos ha nombrado la Comisión Ejecutiva a propuesta de la Secretaría de Relaciones Institucionales:

Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (Comisión Permanente) en las vocalías de Empleo y Cooperación Internacional.

Observatorio Regional de la Violencia de Género.

Hemos acudido a los grupos de trabajo del CES, cuando se nos ha requerido.

Actualmente, debido a la postura de negación de diálogo del gobierno de Esperanza Aguirre, no hay ningún acuerdo firmado ni en previsión con la Dirección General de la Mujer.

10.3. Sensibilización en igualdad de género y liderazgo femenino

En este apartado CCOO de Madrid ha realizado un esfuerzo formativo y sensibilizador importante, realizando asambleas informativas, jornadas formativas, elaboración de materiales (folletos, marcapáginas, DVD y otros).

Durante la elaboración y trámite parlamentario de la Ley de Igualdad, informando a la organización de los nuevos retos que supone su implantación y de las oportunidades que contiene para la Negociación Colectiva.

En cuanto al Liderazgo de Mujeres en el sindicato, hemos sido las impulsoras de los cursos formativos, que hoy son demandados en muchas organizaciones del resto del Estado y en el que se nos reconoce el trabajo realizado, incluso se ha introducido el curso propuesto por la Unión de Madrid en la formación continua de algunas federaciones, se lleva impartiendo desde el primer año del periodo que analizamos, ya han pasado por el curso más de 400 afiliadas, muchas de ellas delegadas de CCOO.

En este área se ha trabajado sobre todo con la Fundación Sindical de Estudios y con CEESA, después de haber analizado la necesidad de que la participación de las mujeres en el sindicato se vaya equiparando a la

de los hombres, en principio de forma proporcional a su afiliación, hasta llegar a la paridad.

10.4. Realización de actividades para la consecución de la igualdad. Redes internacionales

10.4.1. Organización del 8 de Marzo

Se considera una de las fechas clave de la organización para fijar sus posturas sobre la situación de las trabajadoras de la Comunidad de Madrid, se realizan numerosos actos, unas veces organizados directamente y otras dando apoyo a las federaciones y comarcas.

Se realiza el cartel y el programa, consensuado con las federaciones y comarcas y se plantea como una actividad de todo el sindicato, realizando un acto conjunto con UGT, en la puerta del Sol, convocando a delegados y delegadas.

Podemos afirmar que es una fecha consolidada como actividad sindical de toda la organización.

10.4.2. Organización del 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia de género

En Madrid llevamos varios años estando tristemente en primer lugar en todo el estado de número de mujeres asesinadas por violencia machista. Esta fecha se conmemora hace varios años con una concentración en el Paseo del Prado, actos reivindicativos de denuncia y elaboración de documentos, en los que cada vez la participación es mayor y con la clara conciencia de que es un problema social y que afecta a las mujeres, pero que hay que solucionar también con los hombres.

10.4.3. Otras movilizaciones

Hemos sido parte activa y en algunos casos referentes, movilizaciones del movimiento organizado de mujeres, asistiendo a las concentraciones, manifestaciones u otras acciones, como en el caso del aborto, el 8 de marzo o el 25 de noviembre. Así mismo participamos de las plataformas sobre igualdad que coinciden con nuestros planteamientos.

10.4.4. Solidaridad internacional de género

En éste campo el trabajo ha sido muy intenso, teniendo relación con lideresas del movimiento internacional de mujeres como Gina Vargas (Perú), Aída García Naranjo (Perú), July González (Colombia), así como con mujeres dirigentes de Nicaragua, Bolivia, Ecuador, Palestina y Sahara.

Las relaciones a través de Madrid Paz y Solidaridad son constantes y fluidas, hemos tenido intervenciones en el Colegio de Abogados, en la Biblioteca Nacional, en casas de la Mujer de Carabanchel, Parla, Getafe....

Hemos formado parte de la organización de la I Asamblea Internacional de Mujeres por la Paz y contra la guerra en Colombia, en el marco de la II Plenaria por la Paz realizada en Getafe y Parla; así como a la Taula Catalana por la Paz en Colombia realizada en Barcelona, y también a las Conferencias EUCOCO, de apoyo al Sahara.

10.5. Asesoría sobre igualdad a trabajadoras delegadas y ciudadanas

Desde la Secretaría de la Mujer, se ha mantenido asesoría a las mujeres que lo han demandado, con consultas muy variadas, desde derechos de ciudadanía a derechos sindicales, derivando a nuestras federaciones y a las personas profesionales con las que tenemos conciertos, si se han referido a temas fuera de los asuntos puramente laborales.

10.6. Conclusiones

Creemos que CCOO de Madrid, ha avanzado en igualdad, en representación de mujeres en los órganos, en la concepción de que es necesario que corriamos los déficits existentes, pero que estamos en el camino correcto. La afiliación de mujeres está creciendo en Madrid a buen ritmo, pero es necesario incrementar su presencia en las mesas negociadoras, que no se siga considerando colectivo a más del 50% de la población y que las propias mujeres se decidan a participar más en la vida diaria del sindicato.

La creciente conciencia de los compañeros varones de que la conciliación y la igualdad no son asunto de mujeres, sino de toda la organización está contribuyendo al avance general en igualdad, que todavía sigue siendo una meta a conseguir.

“Sólo después de que las mujeres empiezan a sentirse en esta tierra como en su casa, se ve aparecer una Rosa Luxemburgo, una madame Curie. Ellas demuestran deslumbrantemente que no es la inferioridad de las mujeres lo que ha determinado su insignificancia.” Simone de Beauvoir.

11. Cooperación Internacional

En los últimos cuatro años, la economía en el marco de la globalización ha quebrado su burbuja, de modo que la crisis que asolaba a una parte de la humanidad se extiende al resto, los derechos humanos se han deteriorado al usar su reducción como lucha contra el terrorismo.

Los conflictos armados y la guerra abierta en algunas zonas del mundo, el cambio climático, la migración política y económica, y la reivindicación sobre el trabajo decente, también han incidido directamente sobre las políticas de cooperación sindical y cooperación al desarrollo.

Se evidencia que las mujeres del planeta, las trabajadoras y quienes ni siquiera pueden serlo, son víctimas preferidas de un sistema global violento, excluyente e injusto.

Se ha sobrepasado el ecuador del período para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) con una valoración negativa de su conjunto del cumplimiento aunque algunas luces dan peso a la afirmación “pertenece a la primera generación capaz de erradicar la pobreza”.

Se han logrado avances en salud y en educación; algunos países como Bolivia se van a declarar libres de analfabetismo. La lucha por el trabajo decente se ha incluido como una meta del 1º ODM, sino porque por primera vez, el movimiento sindical internacional convocó el 7 de octubre como una jornada reivindicativa por el trabajo decente como un elemento esencial de lucha contra la injusticia y la pobreza.

En los últimos cuatro años se han producido los cambios políticos en América Central y del Sur, confiamos en que nuevas mayorías sociales de progreso afecten al resto de los países en los trabajamos. Perú y Colombia mejorarían con un cambio en la línea de los habidos en Bolivia, Guatemala o Ecuador. Esa es la opinión de las organizaciones sociales y sindicales con las que cooperamos y con quienes compartimos su visión y análisis.

Allá cuentan con los sindicatos y con las mujeres como principales protagonistas de los cambios. Vista la desigualdad de rentas y el machismo imperante han sido líneas de trabajo para la cooperación de CCOO de Madrid en estos cuatro años. Un ejemplo, tras la victoria del MAS y Evo Morales en Bolivia, una de nuestras contrapartes tuvo su debate interno sobre su finalidad y existencia; el cumplimiento del objetivo de llevar a las organizaciones sociales al Poder les hacía preguntarse sobre su disolución. Ahora siguen reforzando las organizaciones de mujeres en el campo boliviano, favoreciendo nuevos liderazgos ante la “fuga de cerebros sociales” a la administración.

Además, la mejora económica en contextos de injusticia extrema es un buen soporte para la mejora social, si se mejora también con participación y equidad. Por ello en estos cuatro años se ha continuado trabajando con sector cooperativo y comunitario en Nicaragua y Guatemala para fortalecer la soberanía alimentaria y el rol de las mujeres como pro-

ductoras y titulares de derechos. Ha hecho diez años desde la catástrofe del Mitch en Centroamérica y el Programa Productivo Alimentario que apoyábamos a la organización nicaragüense CIPRES ha fundamentado el programa Pobreza Cero del nuevo gobierno sandinista.

Hemos ampliado a Perú y Colombia nuestra cooperación mediante proyectos subvencionados por instituciones públicas. En Perú trabajando con organizaciones de Mujeres y en Colombia con la Central Unitaria de Trabajadores de Bogotá Cundimarca y la Asamblea Permanente de la Sociedad Civil por la Paz. Nuestras relaciones con la administraciones locales madrileñas se han intensificado y estabilizado con algunos ayuntamientos, concentrando los esfuerzos para dar continuidad a las propuestas.

En el apartado dedicado a Paz, Solidaridad y Derechos Humanos, el grueso de la actividad se ha centrado en dos cuestiones, a las que se ha dedicado un esfuerzo especial de la Fundación, nos referimos a la defensa de los derechos humanos y sindicales en Colombia, a través de la Red de Alerta Sindical Colombia y el seguimiento de la demanda por genocidio en Guatemala.

En Colombia hemos continuado al trabajo contra la impunidad de los crímenes y violaciones de DDHH, que nos duelen especialmente ya que parte importante son contra dirigentes sindicales. Más de la mitad de sindicalistas asesinados en el mundo son de Colombia y aunque parece que nuestra protesta es cada vez más efectiva, un solo asesinato ya es intolerable. Le hemos dado fuerza al trabajo por la Paz, organizando la II Plenaria Internacional de la Sociedad Civil por la Paz en Getafe y la I Asamblea de Mujeres por la Paz en Colombia en Fuenlabrada, ambas con una importante colaboración de la Comarca Sur. Y seguimos coordinando con organizaciones preocupadas por el conflicto colombiano planteando iniciativas conjuntas para incidir en una solución negociada y los acuerdos humanitarios como primer paso que humanice la guerra y avance en la Paz.

En este año 2009 se cumplen 10 años del compromiso que adquirimos con la lucha por la Justicia Universal en el caso de Guatemala. El trabajo de los abogados de la Unión (Antonio García) en este compromiso confederal ha contado con un apoyo económico desde la confederación que ha posibilitado la continuidad de la tarea. El proceso judicial se encuentra ante los nuevos mecanismos de impunidad pero cuenta con un nuevo empuje por parte del Gobierno de Guatemala. Ya hay un logro; existe Orden de Detención Internacional y de Embargo de Bienes para la Cúpula militar que encabezó el criminal Efraín Ríos Mont.

Se ha dado soporte a diversas movilizaciones: por la paz en Irak; por el referéndum y la autodeterminación del pueblo saharauí o por la búsqueda de un acuerdo de paz definitivo entre palestinos e israelíes.

En materia de sensibilización y educación para el desarrollo se ha colaborado con las campañas del Observatorio del Trabajo en Globalización, campaña puesta en marcha por la Fundación confederal y desarrollada por MPyS a lo largo de tres años.

También sobre los efectos de la globalización en el trabajo se ha continuado impartiendo el curso “Globalización, movimiento sindical y cooperación”, un curso de la programación de formación continua de la FSAP estatal y por el que han pasado empleados públicos de todos los ámbitos de la Comunidad de Madrid. Hemos puesto en marcha una acción piloto de hermanamiento entre un instituto de enseñanza media de San Sebastián de los Reyes e institutos educativos de la Paz (Bolivia) con la cooperación del Centro Comunal El Carmen y activistas de CCOO, entre ellos de la Federación de Enseñanza.

Respecto de la comunicación reseñamos como elemento novedoso la puesta en marcha de la página web de la Fundación. El resto de actividades de comunicación son de continuidad, y se refieren especialmente a la aparición periódica de noticias de la fundación en *Madrid Sindical* y en *Tribuna de la Administración Pública* y, de forma más esporádica, en boletines de secciones sindicales u otros ámbitos como el boletín cua-

trimestral de la Federación de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo de la Comunidad de Madrid (FONGDCAM)

Nuestro trabajo en la FONGDCAM, nuestra participación en los Consejos Municipales y Regional de Cooperación y nuestra relación con redes de organizaciones como la Plataforma 2015 y más, el Foro Social de Madrid, la Plataforma Justicia por Colombia o la Asamblea Internacional por la Paz en Colombia ha dado muestra de nuestra inserción en los tejidos de solidaridad madrileña. El desempeño en la Junta de la FONGDCAM, coordinando el grupo de Proyectos de la federación y la promoción del espacio madrileño para la Plataforma 2015 y más (que agrupa 15 organizaciones laicas y progresistas) han sido muestra de la necesidad que tiene la sociedad madrileña de contar con las CCOO como un actor fundamental de la solidaridad.

Económicamente, el cumplimiento por parte de la USMR y de sus organizaciones del compromiso del 0'7% del presupuesto ha sido el fundamento para que la estructura estable que supone la Fundación Madrid Paz y Solidaridad haya podido multiplicar por cuatro esos aportes a favor de la lucha por la justicia y el desarrollo sostenible y equitativo.

12. Juventud

En el período transcurrido desde el 8º Congreso el Sindicato Joven de CCOO de Madrid ha logrado avanzar un poco más en su consolidación como espacio de participación, acción y formación de los y las jóvenes de las CCOO de Madrid, incorporando a más jóvenes a la organización a través de sus actividades y del Servicio Sindicato Joven. Por el Servicio Sindicato Joven han pasado hasta finales de 2008 más de 400 suscriptores y suscriptoras, y es el primer vínculo de muchos jóvenes con el sindicato.

Por otra parte, el espacio ha ganado visibilidad interna a través del trabajo conjunto con otras Secretarías de CCOO de Madrid, con las Fe-

deraciones Regionales y Uniones Comarcales, y externa a través de sus campañas y de la colaboración con movimientos sociales.

A través de sus campañas el Sindicato Joven ha trasladado a la sociedad las reivindicaciones de los y las jóvenes madrileños: la lucha contra la precariedad laboral, la necesidad de hacer posible la emancipación de la juventud, el reclamo de unas políticas públicas de Juventud coherentes con las necesidades y demandas de este colectivo. En el ámbito de la educación, ha colaborado estrechamente con la Federación Regional de Enseñanza en la información y movilización de los y las jóvenes.

En el marco del II Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales (2004-2007) el Sindicato Joven colaboró con la Secretaría de Salud Laboral en la organización de actividades y jornadas y en la publicación de material como la *Guía Joven – tienes derecho a...*, que acompañó las visitas a centros de estudio y empresas.

El Sindicato Joven, en colaboración con la Secretaría de Empleo y Juventud de la Federación Regional de Enseñanza, puso en marcha la campaña de visitas a centros de estudio, dirigidas especialmente a los alumnos y alumnas de Formación Profesional. Una línea de trabajo que ya venía siendo desarrollada, pero que se intensificó con el envío de la propuesta a todos los centros de estudio públicos y concertados que imparten Formación Profesional en la región. Sólo en 2008 se visitaron 15 centros distintos y se organizaron sesiones para más de 700 alumnos.

Desde el Sindicato Joven se organizaron la IV y V Escuela de Jóvenes Sindicalistas de CCOO de Madrid en 2005 y 2007, respectivamente. Espacios de formación e intercambio de los y las jóvenes del sindicato. También se fomentó la participación local a través de actividades formativas que se desarrollaron en seis municipios, seguidas de un encuentro de esos grupos locales a finales de 2007 que se centró tanto en la formación como en el debate.

Para los delegados y delegadas jóvenes se organizó el Primer Plan de Formación de Cuadros Jóvenes de CCOO de Madrid, con la colabora-

ción de la Secretaría de Formación Sindical, en el que participaron prácticamente todas las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales.

En los documentos aprobados en el 8º Congreso se hacía mención a la necesidad de reforzar la función del Consejo de la Juventud de la Comunidad de Madrid y eso es lo que se ha hecho desde el Sindicato Joven durante estos años, presidiéndolo en el período 2005-2007 y dando continuidad al proyecto desde la Comisión Permanente en el mandato 2007-2009. El Consejo no sólo ha recuperado la normalidad en su gestión y sus relaciones institucionales, sino que se ha dotado también de iniciativa y proyecto.

Para fomentar la participación de los y las jóvenes, en 2007 se formó el grupo de percusión del Sindicato Joven, que ya amenizó algunos de los actos que tuvieron lugar durante 2008. También se fomentó y organizó la participación de los y las jóvenes en las celebraciones del 1º de mayo, en las actividades de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente y en todos los otros actos reivindicativos que tuvieron lugar durante estos años.

Desde septiembre de 2006 el Sindicato Joven cuenta con una nueva página web que ofrece no sólo información sino también la posibilidad de hacer consultas básicas de contenido socio laboral on line. También se envía periódicamente un boletín electrónico con las convocatorias y noticias más relevantes a más de mil destinatarios.

En cuanto al futuro, es imprescindible que se articule adecuadamente la participación joven en Federaciones Regionales y Uniones Comarcales para ampliar el alcance de las actividades y propuestas.

Es necesario que los jóvenes se vayan incorporando progresivamente a las tareas de responsabilidad, y pueda ir acompañado de formación y transmisión de conocimiento. Es importante reconocer su aportación y hacer que se sientan parte de la organización. Ahí estriba una parte importante del reto de nuestras CCOO para los próximos años.

13. Comunicación

Al igual que ha crecido la afiliación y la representación de nuestro sindicato en los últimos años, CCOO de Madrid no ha dejado de crecer desde el punto de vista de la comunicación. Ha crecido en cuanto a soportes desde los que transmitir y difundir nuestros mensajes e informaciones y ha crecido en cuanto a cantidad y calidad de información, así como nuestra presencia en los medios de comunicación.

La relación con los medios a través del gabinete de prensa, las distintas publicaciones, el **infofax, la web, Madrid sindical, digital y papel, la fotogalería, el canal video-televisión (CMS), el blog.,** etc, se han ido integrando de manera coordinada dentro del área de Comunicación, a excepción de **la intranet**, que ha estado dependiendo de la Secretaría de Desarrollo Organizativo.

Sin embargo, hay un aspecto esencial en el que aún queda mucho por trabajar y es la difusión de cada uno de estos soportes de manera que alcancen a toda la estructura del sindicato, a toda la afiliación y los trabajadores madrileños en general, dependiendo de cuál sea el público al que va dirigido. Esto, sin embargo, no es posible llevarlo a cabo sin una colaboración activa y coordinada de todas las estructuras y entes del sindicato en nuestra región.

La Unión Regional de CCOO de Madrid tiene la responsabilidad de dirección, integración y coordinación, de todas las organizaciones del sindicato en la región madrileña y la **comunicación** es un instrumento imprescindible y necesario para que se potencie y fortalezca esa red de pertenencia y solidaridad a una sola sigla: **CCOO, con mayúsculas**, más allá de las diferentes especificaciones de las ramas, comarcas, sectores o secciones sindicales.

“El objetivo prioritario de la comunicación está al servicio del desarrollo organizativo del sindicato”, se dice sobre este tema en la ponencia que debatiremos en el Congreso Regional, por ello y para que no se quede todo en **“palabras de manual”** es necesario antes analizar,

debatir y profundizar para continuar desarrollando y mejorando la actual situación de la COMUNICACIÓN, del sindicato en Madrid, especialmente en las siguientes cuestiones:

Gabinete de prensa

La labor del gabinete de prensa es centralizar y difundir toda la información que genera CCOO en Madrid. Es necesario, en aras de una mayor eficacia, que todas y cada una de las organizaciones que componen el sindicato en la región, fuentes de información y a su vez puentes en el canal que conduce de los centros de trabajo al gabinete de prensa y de este a la opinión pública a través de los medios de comunicación, otorguen a la labor de comunicación la importancia que merece. Si falla una de las piezas de la cadena, muchas informaciones, denuncias, reivindicaciones, etc. se pierden o bien la difusión de nuestros mensajes no llega o lo hace de manera incorrecta a los medios. Por tanto, debemos caminar hacia la potenciación de la labor de comunicación en todas las estructuras. No debe existir ninguna estructura del sindicato sin una persona que asuma la responsabilidad de la comunicación.

El gabinete continuará con su compromiso y aun lo reforzará, de no sólo difundir los mensajes e informaciones generados en toda la estructura sindical tratando a su vez de rentabilizarlos al máximo desde el punto de vista mediático, sino también, de asesorar y ofrecer servicios a las organizaciones en su labor de comunicación, elaborando resúmenes de prensa diarios, informes con el seguimiento de sus informaciones en los distintos medios madrileños, organizando talleres de comunicación para delegados y cuadros sindicales etc.

La web: www.ccoomadrid.es

La web de nuestro sindicato se caracteriza fundamentalmente por su inmediatez y actualidad ya que incorpora al minuto todo lo que ocurre

en el sindicato con un carácter noticioso y de interés general no solo para todos los afiliados sino también para cualquier madrileño o ciudadano del mundo interesado en lo que ocurre en la Comunidad de Madrid desde un punto de vista sociolaboral. Esto es posible gracias a que CCOO es la organización social más importante de Madrid y que más presente está, en todos los sectores, en todas las comarcas y municipios así como en la práctica totalidad de empresas y centros de trabajo. Las más de 1.000 visitas diarias son el claro ejemplo de su valoración.

La web debe de estar en continuo cambio y mejora. Es necesario seguir desarrollándola para dotarla de más utilidad, más servicios y también de más información de forma que no sólo se refleje en ella de una manera global todo lo que de manera relevante ocurre en el sindicato y en todas sus estructuras y organizaciones madrileñas, sino también en la vida sociolaboral de Madrid convirtiéndose en un lugar de referencia de lo laboral y lo social en la región madrileña. En función de los recursos humanos y económicos deberíamos tender a poner en marcha un portal digital, en sincronía y coordinación con otras webs de las estructuras y entes del sindicato en Madrid.

Blog de CCOO de Madrid

La información y sobre todo la opinión de CCOO de Madrid, con un formato de comunicación novedoso e innovador, es lo que da a conocer nuestro blog. Aunque se puso en marcha hace poco menos de dos años, es un medio de comunicación que se está consolidando por su inmediatez y sobre todo por la posibilidad de debatir y comentar lo escrito que tienen los internautas que visitan el blog.

Aunque en la actualidad solo son un millar de personas los que visitan diariamente el blog, dado a la velocidad que avanzan las nuevas tecnologías, estamos convencidos que este medio de comunicación es de los que más futuro le auguramos.

Intranet de CCOO de Madrid

En cuanto a la intranet, aunque en los últimos años se ha intensificado su uso, es necesario que tenga una mayor continuidad en sus contenidos y para ello es imprescindible una mayor implicación de las estructuras del sindicato en su utilización. La Intranet de CCOO de Madrid por su importancia debe ser en el futuro un auténtico portal digital de la comunicación interna de nuestro sindicato, estableciendo un “árbol de distribución”, consensuado con las estructuras y señalando claramente los emisores y receptores, así como los canales intermedios.

Madrid Sindical Digital

Se configura como un medio de comunicación fundamental especialmente para que las secciones sindicales de nuestro sindicato conozcan de manera periódica las noticias laborales más importantes, así como la posición de CCOO en los temas de la actualidad económica y social. Su utilidad es clara, luego el reto fundamental de futuro debe ser llegar al máximo de centros de trabajo a través del correo electrónico, sin menospreciar su difusión en el resto de estructuras sindicales, afiliados y todas aquellas personas que quieran contar con una información puntual, seria y responsable del sindicato, para ello es imprescindible disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios. Al igual que en el apartado anterior y en función de las informaciones que se generen y los recursos humanos y económicos del sindicato, se deberá tender a aumentar su periodicidad.

Madrid Sindical Mensual

El periódico de CCOO, **Madrid Sindical** en papel, ha ido evolucionando no sólo desde el punto de vista formal con la introducción del color o las modificaciones en la maquetación, sino desde el punto de vista de contenidos hacia una publicación menos ligada a la noticia puntual

pura y dura, cuestiones de la que se ocupa cumplida y ampliamente **la página web y Madrid Sindical Digital**, y más escorada a la elaboración de reportajes. El objetivo en el futuro deberá ser profundizar en los temas que nos permitan acercarnos en detalle a las preocupaciones de los sectores, a las propuestas sindicales, a lo que ocurre en los centros de trabajo, en general a aquellas informaciones en las que es preciso pararse y profundizar sin las prisas de la coyuntura noticiosa.

Canal de Televisión Madrid Sindical (CMS)

Aunque de manera incipiente, en los últimos años el canal video-televisión **CMS**, tiene ya colgados más de centenar de videos de CCOO Madrid y de nuestra Fundación Sindical de Estudios, **siendo la organización con la mayor producción de videos de toda la confederación**, así como también hemos televisado algunos eventos a través de Internet, con excelentes resultados, como por ejemplo el homenaje a Marcelino Camacho. A partir de un futuro inmediato y lógicamente como resultado de un estudio que tenga en cuenta los recursos humanos y económicos que sean necesarios, se debería dar un paso más y poner en marcha una auténtica televisión por Internet, como una herramienta más de la política de comunicación del sindicato, dotándola de una programación estable y de un contenido eminentemente informativo. Además de consolidar nuestro propio canal, debemos continuar insistiendo en la necesidad de concretar el derecho de acceso en las TV públicas y de manera especial en TeleMadrid.

Publicaciones

Igualmente han sido numerosas las publicaciones editadas en los últimos años (libros, cuadernos sindicales, guías, agendas, folletos, CDS, DVD, etc). Para comprobarlo sólo hay que hojear el catálogo de publicaciones, recientemente editado por nuestro sindicato y que abarca el periodo 2002 / 2008. Ahora bien, en el futuro inmediato hay que analizar

más en profundidad los criterios y motivos que nos llevan a tomar la decisión de editar algunas publicaciones, especialmente libros. Al igual que en otros apartados, debemos mejorar y tener una mayor coordinación y debate entre estructuras y otros entes del sindicato a la hora de editar algunas publicaciones, así como los objetivos y los destinatarios de las mismas. A tener en cuenta que el departamento de Publicaciones cumple la doble función de, por un lado, difundir la esencia de CCOO en la sociedad por medio de sus publicaciones y a través de distintos soportes técnicos, y por otro, mantener informados y formados a los delegados, afiliados y trabajadores en general, que reciben nuestras publicaciones.

También a través del departamento de Publicaciones en la actualidad se realizan los pasos necesarios para dar continuidad a una función editorial, ya que en los últimos años hemos asistido a un desarrollo importante en la forma de editar, con nuevos soportes además de los de papel, es decir en especial en CD y DVD.

La imagen corporativa del sindicato y su utilización es otro de los puntos desarrollados en este periodo pero que, sin duda, se tendrá que desarrollar más, tanto de cara a la sociedad como en lo interno de CCOO.

La distribución de los distintos soportes informativos también se realiza desde este departamento, dando más fluidez al reparto entre las federaciones y comarcas. A pesar de ello es necesario mejorar estos canales de distribución, especialmente hacia las secciones sindicales y para ello se requiere mayor implicación de las diferentes estructuras del conjunto de las comisiones obreras madrileñas.



Intervención de Francisco Javier López al Informe Balance

Buenos días compañeras y compañeros, en esta hora que Ángel denominaba hora espesa de la siesta, vamos a intentar hacer el resumen del Informe Balance. Este Informe Balance se empezó a elaborar desde la base del elaborado por todas y cada una de las secretarías y de las responsabilidades de cada una de las fundaciones de la Unión de Madrid. Pasó por el Consejo Regional y se abrió un plazo para que los 100 miembros del mismo pudieran aportar cuanto consideraran oportuno al mismo. Por tanto, la máxima representación de CCOO en el Consejo Regional pudo leer el Informe con tiempo y pudo aportar al mismo ideas. Por último, se sometió a la decisión de la Comisión Ejecutiva Regional. Creo, por tanto, que es el informe de toda la organización, donde toda la organización ha tenido la posibilidad de aportar e incorporar ideas, valoraciones, propuestas.

No obstante, creo que la tarea que se ha realizado en las diferentes delegaciones, enriquece notablemente algunas conclusiones del propio informe.

Por empezar por los compañeros de la Federación de Pensionistas. Creo que hay que retener que efectivamente que en la Comunidad de Madrid hay cerca de un millón de personas mayores de 65 años, muchas de las cuales, casi la mitad, tienen más de 75 años, y que por lo tanto, los compañeros y compañeras hacen muy bien en destacar y resaltar esa preocupación por la aplicación de la Ley de Dependencia en la Comunidad de Madrid muy insuficiente. Una de las Comunidades Autónomas que

siguiendo la política de Esperanza Aguirre de combatir al Gobierno central entorpeciendo la aplicación de las leyes estatales en la Comunidad de Madrid, ha deteriorado, ha debilitado, ha aplazado la aplicación efectiva de la Ley de Atención a las Situaciones de Dependencia.

Lo mismo retengo e incorporo igualmente, la necesidad de velar por la calidad de los servicios públicos para las personas mayores. Creo que no conviene hablar de que si el maltrato es físico o es verbal, si hay poco o mucho maltrato en determinados sitios, pero lo cierto es que no hay mecanismos de control, no hay mecanismos de seguimiento, no hay mecanismos de inspección.

En esa política de transferencia permanente a las entidades privadas que ha seguido este Gobierno regional a lo largo de los últimos años, si algo se ha puesto de relieve es que se transfieren recursos a empresas privadas para prestar determinados servicios públicos, pero a continuación no se refuerzan los mecanismos de control de la calidad hasta el punto de que tan sólo nueve inspectores en Madrid velan por la calidad de los servicios sociales, por la calidad de atención en las residencias públicas o privadas, por la calidad de los servicios públicos que se prestan con dinero público por parte de organismos y de empresas privadas.

Creo que es importante también resaltar este aspecto de la falta de control, de la falta de seguimiento, y por lo tanto, del deterioro en la calidad de alguno de estos servicios públicos prestados con medios privados.

En cuanto al futuro de las pensiones, es una preocupación de toda la organización, un compromiso confederal, y por lo tanto, claro que tendremos que seguir velando a lo largo de estos años por la salud del sistema de pensiones y, sobre todo, por la salud futura y por el no deterioro futuro en ningún caso de las prestaciones, de las pensiones de nuestros mayores. Creo que hemos sido una organización que de forma muy prudente, muy equilibrada, ha trabajado por el futuro del sistema de pensiones. Pero, en un momento de crisis, en un momento de pérdida de afiliados en la Seguridad Social, desde luego que inmediatamente empe-

zamos a visualizar cómo algunos empresarios quisieran utilizar hasta el fondo de reserva de las pensiones para corregir beneficios empresariales en algunos casos.

En cuanto a la aportación realizada por la Federación Agroalimentaria, quiero reconocer, efectivamente, los resultados electorales, los resultados de porcentaje afiliativo en el sector que representa nuestra Federación Agroalimentaria, y quiero reconocer que las elecciones sindicales, no las gana la Ejecutiva de la Unión de Madrid, las elecciones sindicales las gana la Unión de Madrid, las elecciones sindicales las gana Comisiones Obreras de Madrid y las gana en todos los sectores de la producción, las gana en todos los sectores de los servicios, y las gana en todas las Comarcas en las que hemos dividido nuestro espacio territorial de la Comunidad de Madrid en nuestra organización interna de CCOO.

Por lo tanto, creo que el reconocimiento es general a todas las organizaciones y especialmente a organizaciones que como Agroalimentaria superan el 50 por ciento de la representación sindical en sus sectores.

Igualmente, quiero recoger la reflexión que se ha abordado desde la Federación Agroalimentaria en materia de fusiones entre organizaciones confederadas.

Hay mecanismos internos para aprobar los procesos de fusión. Hay mecanismos estatutarios que respetan la voluntad de las partes que quieren fusionarse y las hacen corresponderse con la decisión del Consejo Confederal. En el periodo reciente, desde la voluntad de las partes, y desde la aprobación del Consejo Confederal se han puesto en marcha dos procesos de fusiones aprobados por el Consejo Confederal. En CCOO de Madrid, las Federaciones que participaban en esos procesos son testigos, ni una sola intromisión, y muy al contrario, todo el apoyo a la decisión adoptada por el Consejo Confederal, como lo hacemos siempre. En todo caso, el secretario General de la Confederación ya ha anunciado una reflexión confederal específica sobre los procesos de fusiones necesarios, que por otra parte no se corresponde más que con lo que el Plan de Acción también decidía al respecto.

Vamos a intentar ordenar, en el futuro, los procesos de fusiones. Por lo tanto, saludar la fusión que previsiblemente se va a producir en Barcelona. Aprovecho para saludar a Joan Carles Gallego que es el Secretario General de la CONC, que ahora nos acompaña en el Congreso. Salvo esa fusión y la decisión adoptada por la Federación de FITEQA y la Federación Minerometalúrgica de dar una marcha atrás en la fusión que se había planteado, creo que a nosotros sólo nos toca estar atentos a lo que la Confederación vaya poniendo en marcha en cuanto al debate de las futuras fusiones que pudieran producirse en nuestra organización.

Lo que no corresponde es juzgar a nadie por las decisiones que libremente adopta, cuando tienen el respaldo de toda la organización. Yo ante este tema de las fusiones me molesté en bucear en las organizaciones europeas. No hay ninguna organización, tampoco la Confederación Europea de Sindicatos, no hay una UGT y unas CCOO, que tengan la misma estructura de federaciones. Los compañeros de Portugal, que nos acompañan en el Congreso, tienen un sindicalismo parecido al inglés, a las Trade Unions y te puedes encontrar cincuenta sindicatos. Los compañeros de Portugal han iniciado procesos de fusiones, incluso en Inglaterra hay organizaciones que empiezan a fusionarse para tener mayores posibilidades de acción sindical, CCOO nos parecemos más a la CGIL o a la CGT francesa pero, sin embargo, tampoco coincidimos en las federaciones. Por poneros un ejemplo, en muchas de ellas hay una federación de ferroviarios y, sin embargo, en España, la federación de ferroviarios ha terminado integrándose en una federación más amplia del Transporte.

¿Por qué se han producido fusiones? -que también tiene sus explicaciones-. Pues mirad, por los motivos muy diversos. Se han fusionado en el ámbito europeo organizaciones que eran de tamaño parecido, aunque no tuvieran nada que ver la una con la otra, pero tenían un tamaño parecido y pensaban que juntando esfuerzos adquirirían más peso en sus estructuras confederales.

Hay otros que se fusionaban porque trabajaban en los mismos sectores e, independientemente del tamaño. En el mismo tipo de empresa, en el mismo tipo de actividad económica, y se fusionaban aunque uno fuera muy grande y otros muy pequeño.

Hay unos que están en la ruina, que no tienen un duro, y que se fusionan con otro para solucionar un problema económico, también hay ejemplos europeos.

Y hay otros ejemplos europeos que, cuando ves el tipo de fusión que se ha producido, dices, esto está claro que es porque dos secretarios generales han coincidido en un aeropuerto, han hecho el viaje juntos, y ha decidido irse juntos a fusionar las federaciones, porque si no no tiene explicación alguna. Hay fusiones de federaciones del campo con la construcción, y será porque su actividad tiene que ver con el suelo.

Por lo tanto, compañeras y compañeros, yo retengo, de lo que ha dicho el compañero Lunar, la prudencia en los procesos de fusión, el rigor, el que respeten unos marcos generales que establezca el conjunto de la organización.

Pero más allá de eso, lo que corresponde a una Unión como la de Madrid, y lo que reflejamos en el Informe, es que si se respeta la voluntad de las partes, y el Consejo Confederal lo ha aprobado, y éstas son las condiciones estatutarias que hasta este momento tenemos, lo que nos cabe es apoyar al máximo que eso salga bien, y si no sale bien, a todos nos ha salido mal, no sólo a las organizaciones que querían fusionarse y no se han fusionado. A todos nos ha salido mal.

En cuanto al acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico, el valor que le hemos dado, desde CCOO, también fiándonos de otros acuerdos que habíamos firmado anteriormente, no ha sido el que le ha dado la Administración regional. El valor que nosotros dimos al Acuerdo no se ha correspondido con la instrumentalización del mismo por parte del Gobierno regional, no se ha correspondido con la parálisis del mismo en función de que montábamos una huelga en la Enseñanza, de que mon-

tábamos una huelga en la Sanidad, o poníamos en marcha una campaña en defensa de los servicios públicos. Y paralizaron no sólo los Acuerdos, no sólo el Acuerdo Educativo, no sólo el Acuerdo por el Crecimiento Económico y el Empleo, paralizaron el diálogo social, durante los dos últimos años. Y eso hay que reconocerlo.

Pero, igualmente, hay que reconocer que la voluntad, que el trabajo que desplegamos en ese acuerdo, iba desde luego, bien orientado. Y que fueron otros los que no cumplieron el acuerdo, los que dieron marcha atrás en el mismo y no fueron adelante en el cumplimiento de todos sus extremos. Por eso, cuando esas mismas gentes, acosados por la crisis, acosados por la reivindicación permanente de las organizaciones sindicales de volver a sentarnos a negociar ante la crisis y ante los problemas de la crisis; acosados también porque hasta el empresariado madrileño no se atrevía a negar la necesidad de ese diálogo. Acosados porque en otros ámbitos como el Ayuntamiento de Madrid, el de Alcalá de Henares, el de Alcorcón, u otros ayuntamientos de la Región se firmaban acuerdos por el empleo y por el desarrollo económico. Estas gentes han tenido que dar marcha atrás, pero esta vez se han encontrado a unos sindicatos mucho más prudentes, mucho menos fiados de la voluntad negociadora de este gobierno, y por eso, hemos constituido dos mesas, una de Empleo, y otra de Desarrollo Económico, una de empleo y otra para defender el tejido productivo de la región. Si hay avances en esas mesas, habrá acuerdos, que ratificará siempre y en todo caso el Consejo Regional, y si no hay acuerdos, y no avanzamos en esas mesas responsabilizaremos al gobierno de seguir intentando simplemente hacerse fotos a cambio de nada.

En cuanto a las aportaciones de los compañeros de la Sierra de Guadarrama. Tenemos una nueva comarca, con un reto fundamental, cual es promover un modelo de desarrollo sostenible, compatible con un alto nivel de protección medioambiental, y por lo tanto, esa comarca reclama recursos. Tendrá recursos, y desde luego, carencias como las que ha vivido a lo largo de estos años, como no contar con un Centro Integrado de Empleo, merece la pena que la Unión Regional lo revise, lo contemple, y procure que, pese a las dificultades de la Administración Regional, que

no nos da todos los Centros Integrados de Empleo que queremos, haya destacado en esa comarca un Centro Integrado de Empleo.

En cuanto a la Comarca de Las Vegas, creo que aporta una reflexión muy importante. Fortalecer las Uniones Comarcales pasa porque nuestras Federaciones se crean el papel de las Uniones Comarcales. Que nuestras Federaciones regionales comarcalicen también su actuación, desplacen efectivos para trabajar en los ámbitos territoriales. Exige mayor presencia de las Federaciones en las estructuras de las Uniones Comarcales. Creo que es importante como ha reconocido por ejemplo el compañero Paco López, el papel de nuestras Comarcas. Cada vez más importante porque acerca la acción sindical de CCOO a los ámbitos territoriales más cercanos a las empresas y a los trabajadores. Pero también es cierto que eso implica que desde los ámbitos federales se esté también más cerca del territorio, más cerca de las Comarcas, más en la actividad cotidiana de las Comarcas. Hay federaciones que hay que reconocer que lo hacen. Hay otras federaciones que por su propia estructura federal, tienen menos implicación territorial, pero todos tenemos que creémoslo si queremos acercar CCOO, a los trabajadores y las trabajadoras en las empresas. Y con un reto fundamental esta Comarca, la protección medioambiental no es sólo la Sierra de Guadarrama. La Sierra de Guadarrama es el eje emblemático y vertebrador, pero el Parque Regional del Sureste está sometido a una degradación permanente, y todo ese espacio territorial está siendo convertido en el vertedero de todo Madrid, y por lo tanto, hay que cuidar especialmente el Parque Regional del Sureste, que se ha visto modificado últimamente con una regulación que todavía empobrece más sus contenidos medioambientales.

En cuanto a la intervención de la Comarca Oeste, creo que hay una aportación muy importante en este caso, cual es el efecto que la Ley Concursal está teniendo en las empresas. Ya hemos pedido desde CCOO, desde nuestra propia Confederación públicamente, la modificación de una Ley Concursal. Ya hemos impulsado en el ámbito de la organización, desde nuestra Fundación Sindical de Estudios, una amplia reflexión sobre la Ley Concursal, con magistrados, con expertos, con nuestro ga-

binete jurídico, los compañeros de Albacete, los compañeros Baylos, Joaquín Aparicio, etcétera, que nos han acompañado también en el inicio de este Congreso y tenemos que seguir profundizando y exigiendo, que efectivamente, los trabajadores y trabajadoras no queden postergados a la hora de convertirse en acreedores de las empresas. Ya dijimos que la mercantilización de los procesos concursales sacándolos de la jurisdicción de lo social, iba a tener este tipo de efectos. Todavía, si no hubiera habido crisis, lo hubiéramos notado menos. Pero con una crisis abierta como la que estamos viviendo, se han agudizado y se han ampliado, amplificado muchísimo más, los efectos negativos de esta Ley Concursal. Por lo tanto, hay que abordar ese reto, esa reivindicación. Igualmente retener la necesidad planteada también por esta comarca, pero por muchas otras comarcas, de reforzar la eficacia y la eficiencia de los recursos comarcales a los que me referiré más adelante con motivo de alguna otra intervención.

Coincido con los planteamientos de Fiteqa. De hecho la intervención de Fiteqa creo que puede suponer en el ámbito de la reflexión, sobre la crisis, sobre el papel de la industria en el combate sobre la crisis, en la salida de esta crisis con un sistema productivo reforzado, un elemento muy importante para incorporar al Informe.

Muchos de los elementos, la gran mayoría de los elementos planteados en esa reflexión, son elementos necesarios. Más necesarios en tiempos de crisis que en el momento en que empezó a elaborarse el Informe que todavía no contemplaba muchas de estas variables. Por lo tanto, planteo su inclusión con las adaptaciones lógicas que correspondan en cuanto a redacción y estilo, de acuerdo con los compañeros de Fiteqa.

En cuanto a la aportación de los compañeros de Fecoma. Agradezco la precisión en la definición de Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción. No creo que haya que plantear esto como algo que no han hecho otras Federaciones, que también deberían estar reivindicando otra Ley similar de regulación de la actividad en el sector de la minería, o en el sector de industria, etcétera. Creo que simplemente

se trata de escribir la denominación más adecuada. Bien, pues se corrige y no hay más que hablar.

Hay que reconocer, en todo caso, el trabajo que ha realizado Fecoma para combatir una crisis, se ha cebado, y sigue cebándose en el sector de la construcción. Esa pérdida continua de contratos temporales que no se renuevan. Esa pérdida permanente de trabajadores y trabajadoras que van al desempleo. Esa sangría permanente, también de afiliados y afiliadas. Esa presencia muy importante de inmigrantes, que son los primeros que han recibido el golpe de la crisis económica, porque eran los que más presencia tenían en un sector como el sector de la construcción. Y ese esfuerzo que Fecoma ha venido realizando para incorporar, realizando asambleas con trabajadores y trabajadoras, con trabajadores inmigrantes del sector para incorporarlos al sindicato en colaboración permanente con los CITES de la Unión de Madrid, para proceder para allanar el camino para la regularización, a la regulación de las condiciones de trabajo de estos compañeros y compañeras. En definitiva, una actividad muy intensa que me consta ,que han venido organizando a lo largo de los últimos años.

Reconocer también lo que planteaba Gerardo en cuanto a las limitaciones de los que denomina miniproyectos, puestos en marcha por el gobierno de Zapatero en los ayuntamientos. Ya dijimos algo al respecto. No sólo es limitado, también lo dice nuestra Confederación en estos momentos. No sólo es limitado el abordar los miniproyectos sino que si no se dota de liquidez y financiación a los Ayuntamientos, malamente van a poder acometer los pagos, y el no acometer los pagos significa poner en riesgo, también, empresas de la construcción y de los servicios que trabajan para estos Ayuntamientos.

Creo que igualmente, poner el acento en la vivienda pública, en la vivienda protegida, en la vivienda en régimen de alquiler es necesario en estos momentos. Políticas que también impulsa nuestra Confederación y que Gerardo identifica con una operación emblemática, cual es la operación Campamento. Efectivamente, creemos que hay que hacer referencia

y hay que dinamizar, la puesta en marcha de una operación como es la de Campamento. Las bases de la nueva economía, decía Gerardo, tendrán que contar con nosotros. Tendrán que contar con nosotros, pero tenemos que reconocer también que hay todo un sector del PP en Madrid, y toda una parte del empresariado que van a pretender salir de esta crisis sin nosotros y que frente a ello, la unidad del sindicato, la buena coordinación de nuestras actividades, el trabajo compartido de nuestras Federaciones y Uniones, es importante. Porque además de esas 25 personas, que conforman la Comisión Ejecutiva Regional, aunque vaya a haber algunos vocales, la gran mayoría de ellas serán gentes nuevas que se incorporen a las tareas ejecutivas de la Unión de Madrid. No faltará la gente joven, y creo que por lo tanto la renovación está garantizada. Digo lo de la gente joven, aunque la renovación no siempre tiene porque producirse por la gente joven. También por la aportación de gente que viene muy bien preparada desde otros ámbitos como los federales o los territoriales.

En Sanidad coincido con Manolo en que pueden faltar algunas fotos en el video, y que la aplicación efectiva de las transferencias se pudiera realizar el 1 de enero de 2002 aunque la negociación anterior, el debate anterior, las propuestas, las peleas con el consejero Echaniz, en aquellos momentos, se produjeran a lo largo del año 2001.

En cuanto a las colaboradoras. Las colaboradoras son un eterno problema en esta organización. Ha salido Manolo y ha dicho, hay que acabar con las colaboradoras. Ha salido Paco y ha dicho, prudencia en el tratamiento del tema de las colaboradoras. Porque es un tema heredado, que forma parte de la negociación en muchos ámbitos federales y que, por lo tanto, hay que tener cuidado en su tratamiento. Lo que hemos hecho en la Unión de Madrid con todo este debate de colaboradoras que se ha producido con la aprobación de la Ley de Presupuestos del Gobierno Central y sus efectos sobre el Régimen de Colaboradoras en el ámbito de la Comunidad de Madrid, ha sido intentar organizar a nuestras Federaciones para mantener posiciones comunes, para ir con posiciones compartidas en el tema de las colaboradoras. No obstante, creo que cualquier decisión confederal al respecto, hay que respetarla y por lo tanto llevarla adelante.

Creo que es necesario, efectivamente, hacer mención junto a otras movilizaciones a las residencias privadas. Creo que es uno de los sectores donde las discriminaciones salariales y laborales imperan y siguen manteniéndose de manera muy intensa. El de residencias privadas, o la Empresa Mixta de Servicios Funerarios que, a lo largo de los años, ha venido a demostrar jurídicamente que se había producido toda una operación, todo un escándalo, del que algunos aprendieron para luego generalizarlo en otros escándalos paralelos que han ido poniendo en marcha en la Comunidad de Madrid. Eso de conducir a la ruina a una empresa para venderla luego por un euro y al cabo de los años hacer el negocio del siglo.

Antes de aprobar y publicar el informe, creo que hay que recoger también estas cosas. La oposición, por ejemplo, que planteaba Manolo al Área Única. El tema de defensa que hemos realizado contra los planes funcionales que pretendían privatizar una parte del sistema sanitario. El tema también, que hemos trabajado conjuntamente de las entidades de base asociativa de atención primaria. El acoso a los delegados sindicales al que se ha sometido desde la Administración Regional a este sindicato, con el incumplimiento de los acuerdos de derechos sindicales. Y también, lógicamente, en el área de comunicación, la necesidad, pero creo que eso está también contemplado, de reforzar la comunicación. Una comunicación desde CCOO de Madrid, también entendida como una comunicación al servicio de la acción sindical de nuestras Federaciones y de nuestras Uniones Comarcales.

A la Comarca Norte agradezco la reflexión sobre financiación municipal. Esa financiación que primero venía del suelo y la recalificación. Que era una financiación para el municipio, para poder construir un colegio, una escuela infantil, una guardería. Para poder construir un polideportivo, o para poder ajardinar una zona y que luego se convirtió en otra cosa, que ha permitido financiar organizaciones políticas y, en no pocos casos corruptelas personales. Son políticas muy peligrosas que cada vez que aparecen hay que erradicar, hay que perseguir policialmente, jurídicamente, y que hay que expulsar de la vida de la política, pero que exige

también el correcto tratamiento de la financiación de los ayuntamientos, porque si no es desvestir un santo, para dejarle desnudo. Los ayuntamientos no podrían financiarse si hoy no utilizasen una parte de esos recursos procedentes del suelo.

Si esto lo pretendemos en el ámbito municipal, también en el ámbito de la comarcalización, y retengo lo que planteaba Román referido a la racionalización, eficacia y eficiencia en los recursos al servicio de la comarcalización. Es un debate, como planteaba también el compañero del corredor del Henares, Santiago, un debate pendiente en la organización, que creo que hay que realizar de la mano de nuestras Federaciones. No es un debate que corresponda sólo a las estructuras territoriales. En esta Unión Regional, la financiación comarcal, la proximidad y cercanía de nuestros servicios a los afiliados, a las empresas, creo que merecen un debate regional.

Igual que hay que reforzar la formación de cuadros sindicales. Esta organización necesita cuadros sindicales cada vez más preparados, y no es un reto que haya que abordar solo desde las estructuras federales o desde la voluntad de formación de sus delegados y delegadas de las uniones Comarcales. Es un reto regional contar con cuadros bien preparados, intersectorialmente, que conozcan de economía, bases del derecho, del derecho laboral, del derecho social. Que sepan defenderse ante cualquier tema y que sepan cuáles son las posiciones del sindicato ante cuanto afecta al empleo y la vida de los trabajadores.

El tema que planteaba sobre la Sala Margarita Xirgú de Alcalá de Henares, sigue siendo un tema pendiente. Hemos constituido la Fundación Ateneo Cultural Primero de Mayo a lo largo de este mandato, y queda ahí como una actuación propia de la Unión del Henares la Sala Margarita Xirgú. Siempre ha habido problemas de encaje de ambas estructuras, pero creo que hay que realizar no sólo el esfuerzo de incorporar la Margarita Xirgú, sino de territorializar las actuaciones de nuestra Fundación Ateneo Cultural Primero de Mayo de la mano de nuestras Uniones Comarcales.

Las aportaciones realizadas por la Federación de Actividades Diversas, por Isabel, yo creo que hay que poner en valor ese esfuerzo de negociación y de movilización que realiza la Federación de Actividades Diversas, en sectores en muchos casos de alta precariedad y de bajos salarios. En esos sectores es precisamente donde el trabajo decente se pone en valor, donde somos capaces o no de ventilar a favor de los trabajadores la batalla por el trabajo decente.

Y en cuanto al espacio, que planteaba y que han planteado algunos otros compañeros y compañeras, ya sabéis que hubo un momento en el que parecía que el Gobierno de la Nación estaba dispuesto a cedernos parte del Ministerio de Sanidad, una parte de la prolongación hacia el Ministerio de Sanidad de esa zona de nuestra Unión Regional. Aquello quedó paralizado por la dimisión de un ministro y porque el que entró se olvidó de un compromiso. Y luego, vinieron tiempos difíciles, internos, dentro de la organización. Se han ido arreglando otros problemas de locales pendientes en el conjunto del estado, pero, la deuda pendiente con Madrid nunca se ha resuelto. Antonio del Campo, el secretario de la organización se ha comprometido públicamente a que uno de los primeros temas que se abordarán con Patrimonio será precisamente el tema de los espacios de Lope de Vega. Creo que es necesario porque nuestras Federaciones han tenido, algunas de ellas, que sacar fuera algunos servicios, y siempre que sea posible concentrar los mismos, es mucho mejor.

Ahora mismo la Unión Regional tiene en otros locales alguno de estos servicios como el de Salud Laboral, que sería muy útil que siguiera en nuestros locales, porque el delegado cuando viene aquí, se lleva el convenio colectivo, los materiales de salud laboral, y otras muchas cosas y no puede hacerlo. Tiene que desplazarse hasta Pedro Unanue para recoger los materiales. No es que pase nada irresoluble, pero desde luego es mucho mejor que, cuanto antes, podamos tener reconocido ese nuevo espacio y ese compromiso con la Unión Regional de Madrid, de dotarnos de mayor espacio para nuestras Federaciones.

En cuanto a determinadas peleas que ha vivido la Federación, como la limpieza de edificios y locales, como la de los trabajadores de Mali, creo que han sido luchas emblemáticas en la organización. Trabajadores a los que se utiliza sin contrato alguno para actividades por las que no se les paga, y encima tienen que pagar por trabajar, para poder tener un permiso de trabajo, comprarse el permiso de trabajo. Creo que eso es algo tremendo, es algo terrible, es algo que ha marcado una parte de nuestra colaboración entre la Secretaría de Política Social e Inmigración y la Federación de Actividades Diversas, con su Secretaría General a la cabeza. Y lo que nos pasó en la Limpieza de Edificios y Locales, donde sabemos que hay un convenio colectivo de bajos salarios, de condiciones de jornada partida, al gusto del consumidor, al gusto del empresario, creo que la jugarreta de otros sindicatos no tiene nombre, bloqueándonos el desarrollo de ese convenio, iniciando movilizaciones con empresas importantes como Metro, como Aena, y desestabilizando la capacidad negociadora de quienes tienen que verse cada día en un pequeño local limpiando, ya sin el paraguas de las grandes empresas para la mejora general de las condiciones de trabajo en el sector. Al final ha habido una solución, ha costado mucho, pero ha costado mucho más, precisamente, por esa ruptura de la unidad de acción.

Los compañeros de Enseñanza incorporan con fuerza el elemento sociopolítico. Las políticas de Aguirre son parte del problema educativo que tiene esta región y no aportan ni una sola solución. Son sólo un recetario al pasado, la entrega de los servicios públicos al sector privado, el regalo de los servicios públicos al sector privado, sin condición alguna que nos lleve hacia atrás.

La importancia de nuestra propuesta, ese compromiso que seguimos trasladando pese a todas las dificultades, la necesidad de un compromiso por la educación madrileña. La movilización como instrumento y como herramienta para intentar desbloquear los incumplimientos y seguir avanzando hacia ese compromiso son elementos de agradecer.

Lo que ha aportado SICOTH, en torno a la aplicación de la Directiva Europea de Servicios, es muy importante. Resaltar la necesidad del seguimiento de la Directiva de Servicios. Nos jugamos mucho con esa Directiva Europea. Nos jugamos, en definitiva, el futuro de la calidad de los servicios y de los servicios públicos, y creo que es importante desarrollar un trabajo específico no sólo de defensa de los servicios públicos, sino también en las batallas que la Confederación Europea de Sindicatos desarrolla en esta materia.

Atención también, sobre lo que han planteado sobre contingente y contratación en origen. Yo creo que si algo hay que hacer en el Comité Regional es abordar estos problemas que pueden pasar al Consejo Regional cuando haya decisiones que adoptar por el conjunto de la organización.

Y, desde luego, agradecer la batalla que han desplegado ante la desregulación absoluta del sector comercial. La sensatez con la que plantean sus posiciones en cuanto al debate sobre fusiones y sobre sectores fronterizos. Sectores fronterizos que creo que en todo caso no eximen a nadie de la necesaria cooperación en cuanto a la buena defensa de los trabajadores, no sea que nos termine pasando lo que al del video de “La vida de Brian”, que hemos proyectado en el Congreso.

En cuanto a los compañeros de la Unión Comarcal Sur, es cierto que los procesos de privatizaciones se ahondan también en los ayuntamientos, no siempre de derechas. Que hay ayuntamientos de izquierdas donde también se alientan, se producen, y se ponen en marcha procesos de privatización. No es la primera vez, en esta organización, en que recordamos que el tranvía de Parla no tiene nada que envidiarle a los metros de Aguirre. En ese sentido, creo que es verdad que nuestra reflexión puede entrar en confrontación, no sólo con el PP, sino con otros ámbitos de la izquierda donde se entienda de manera más relajada y flexible eso de la prestación de los servicios, por decirlo de una manera suave.

En cuanto a lo que planteaba un compañero sobre la independencia económica del sindicato, esa independencia económica está asegurada.

Compañeras y compañeros, el Gobierno Aguirre no da un duro a este sindicato. Es decir, no respetan ningún tipo de acuerdo, no financian absolutamente nada. Bueno, el Plan Director de Riesgos Laborales, que es un Plan Director en el que la financiación va ligada al gasto que tienes que ejecutar. Quiero decir que no hay financiación institucional del sindicato, y sin embargo, nuestras cuentas, es decir, las que aprobamos anualmente nos dicen que tan sólo con los dineros que ponen en nuestras manos los afiliados y las afiliadas, con sus cuotas, esta organización puede mantener su estructura. Tendrá problemas para hacer frente a su actividad, a lo mejor no podemos organizar una manifestación con 100 pancartas. Habrá que pintarlas a mano y las pancartas estarán.

Quiero decir que no se va a hundir el sindicato sin financiación del Gobierno regional, porque este sindicato tiene asegurado su funcionamiento con las cuotas de sus afiliados. Tiene asegurado el mantenimiento de sus locales, de sus abogados, del personal, con las cuotas de sus afiliados, y por lo tanto, en ese sentido no hay riesgos. Sí, indudablemente, nos obligará a ajustarnos el cinturón, pero desde luego, no tengáis ninguna duda, de que este sindicato, si ha sobrevivido en el pasado, aunque falten recursos de cualquier Administración, recursos institucionales, no va a pasar absolutamente nada, no nos vamos a caer, porque tenemos la suficiente solvencia económica, que cerca de 170.000 afiliados y afiliadas depositan en nosotros.

Creo que eso no faltará, creo que la Confederación y hasta los compañeros de Cataluña, si tienen que aflojarse el bolsillo se lo aflojarán, y que esta organización, sinceramente, afronta sin riesgos económicos su futuro. Lo digo porque siempre hay alguna intervención en algún sitio, que viene a decir, “pero cuidado, que si nos quitan los dineros, cuidado”. Esta organización va a vivir trabajando, y va a hacer todo lo que tiene que hacer, aunque no haya un solo duro de las instituciones en sus arcas. Eso lo tenemos, todas y todos, absolutamente claro. Yo creo que la hoja de ruta confederal a lo largo de estos cuatro años ha contribuido a ello. Ha hecho que las cuentas sean clarísimas, que estén en manos de todos, y que no haya ningún tipo de riesgo en ese sentido.

Creo que hay que efectivamente reforzar las Comarcas, pero mirad, también una diferencia con otras regiones, en esta Unión Regional de Madrid. Nosotros mantenemos cerca de 20 locales en el conjunto de la Comunidad de Madrid. Cuando decimos locales, decimos agua, decimos luz, decimos teléfonos, decimos ordenadores, decimos equipamiento, administrativos, decimos abogados asesores. Todo eso lo paga la Unión de Madrid. Aquí no hay reparto de los gastos comarcales entre las Federaciones. Yo creo que merecemos un debate. Este debate de la financiación y de cómo lo hacemos. Tenemos que abordarlo regionalmente con la participación de las Federaciones y de las Uniones Comarcales, y yo sé lo que va a pasar. Al principio llegará una Unión Comarcal y dirá “es que yo me gasto un montón de dinero en fotocopias para las Federaciones cuando tienen conflictos abiertos”, pero a continuación, la Federación dirá, “pero es que yo tengo allí no sé cuantos liberados, delegados, etcétera”. Y veremos que el equilibrio está así, así, y si no está así, así, vamos a verlo entre todos y todas.

Lo que tampoco podemos hacer es destrozarnos el sistema que tenemos, para poner en riesgo a algunas Federaciones que si tuvieran que pagar en estos momentos los gastos de funcionamiento de locales, personal, abogados, tendrían problemas serios. No es racional que cada Federación en una Unión Comarcal tenga que llevar un abogado para atender a los afiliados de la Federación el día en el que puede ir el abogado. Lo más racional es tener un abogado que atiende a todos los que van a los locales comarcales en un día determinado, sean de la Federación que sean. Y si luego es un problema de Expediente de Regulación de Empleo, si es un problema más amplio en la empresa, se deriva hacia la Federación Regional.

Todo esto hay que revisarlo, pero hay que revisarlo con sensatez, y sin poner en riesgo la economía de ninguna de nuestras Federaciones. Que tenemos Federaciones pequeñas con los gastos muy ajustados, y a los que no podemos obligar a pagar la parte proporcional de los locales comarcales en el conjunto de la Comunidad de Madrid. Si en ciertos casos tienen problemas y dificultades para pagar la parte proporcional de

los gastos de este edificio. Hagámoslo con mucha sensatez, entre todas y todos, con un debate sereno, en el que de verdad, hagamos lo que han dicho algunas Uniones Comarcales, reordenar de la mejor manera posible, con la mayor eficacia, y con la mayor eficiencia, los recursos de todos.

Bien, retengo buena parte de la intervención de Isabel, Secretaria General de la Comarca Sur, en cuanto al apoyo de las Federaciones, la siniestralidad laboral, el papel que han realizado en torno a la lucha contra la siniestralidad laboral, la preocupación y la iniciativa en el ámbito regional y la importancia, sobre todo, de la industria en el Corredor del Henares y en la zona Sur, que son las zonas donde más impacto puede tener esta crisis aunque, efectivamente, en la zona Sur se está produciendo de otra manera, y efectivamente, en nuestra Comunidad, hay unas cuantas industrias emblemáticas. Recogeremos lo de EADS CASA, pero también hay otras industrias en el conjunto de nuestra Comunidad y en definitiva, lo que nos jugamos es el futuro de una industria regional potente, innovadora, de alto componente tecnológico como incorpora CASA y las múltiples industrias auxiliares que la rodean.

En cuanto a la FSAP, agradecer la manifestación de voto a favor del informe. Reconocer que la unidad de acción con UGT no es siempre fácil. Reconocer que el planteamiento de la huelga general está siempre encima de la mesa, pero qué queréis que os diga, serán la futura Ejecutiva Regional y el Consejo Regional que decidan sobre la huelga general. No vamos a decidir en este Congreso cuándo vamos a ir a la huelga general. Mirad, iremos a una huelga General cuando nuestras organizaciones decidan ir a una huelga general. Cuando las organizaciones consideren que hay que organizar una huelga general en Madrid o en el conjunto del Estado. Serán nuestras Federaciones Regionales y Uniones Comarcales las que decidan.

La importancia del área pública, el problema de la Justicia en Madrid. Cómo firmamos después de movilizaciones un acuerdo con el Consejero y que luego se nos dejó sobre ese acuerdo, “donde dije digo, digo Diego”.

Porque ya entró otro Consejero sustituyendo a Prada, y como este Consejero tiene muchas cosas que hacer y muchas preocupaciones en estos momentos. Esta misma tarde había una asamblea de los compañeros y compañeras de Justicia en la que se está ventilando la posibilidad de un acuerdo. Parece mentira que después del video de ayer hoy ofrezcan un acuerdo que parece que los sindicatos están dispuestos a considerar y que someten a la Asamblea de esta tarde. No es mala noticia, viene a decirnos que, a veces, la presión, por pequeña que sea, contribuye también a que las administraciones reflexionen, a que los empresarios reflexionen.

Os pido a todas y a todos que trabajéis desde el ámbito de la FSAP, desde la generosidad, en la futura integración en esa Federación de Servicios a la Ciudadanía. Que os reconozcáis mutuamente como compañeras y compañeros. Que el trabajo y la responsabilidad presidan cada una de vuestras actuaciones en la defensa de la calidad de nuestras vidas, desde la dignidad de vuestros empleos, el empleo público.

Compromiso con la ONCE, indudablemente. Hemos hecho lo que nuestra organización en la ONCE nos ha pedido en la campaña electoral, y haremos lo que nos pidan, para remover los problemas que vive nuestra Sección Sindical en la Organización Nacional de Ciegos de España.

En cuanto a los servicios sociales externalizados, una manera eufemística de designar el Convenio de Intervención Social. Como en el Convenio de Intervención Social existen muchas Federaciones que actúan, la Unión de Madrid puso en marcha un principio de acuerdo entre esas federaciones. Sabemos que tendremos que revisarlo veinte veces, porque cuando no se mete uno en campo de otro, es el otro el que va a la empresa de uno. Pese a esos problemas, vamos a seguir manteniendo el esfuerzo para que la cooperación entre las Federaciones en un buen desarrollo del Convenio de Integración Social, que permita que los trabajadores y las trabajadoras estén protegidos frente a la impunidad que ahora tienen muchos empresarios de sector, prevalezca sobre los problemas fronterizos que cada una y cada uno podamos tener.

Los compañeros de Comfia dicen que realizan una apuesta contra la exclusión y por la unidad. Creo que es la apuesta en la que nos reconocemos en este Congreso, creo que es la apuesta que nos ha permitido que hoy digamos que hemos crecido afiliativamente y que hemos crecido también en 3.500 delegados y delegadas sindicales. Eso es patrimonio de todos y quiero reconocer que Comfia ha dado unas buenas muestras, excelentes muestras a lo largo de estos años, de cómo es posible seguir creciendo afiliativamente en sectores donde ya la afiliación es alta y en nuevos sectores de alta precariedad laboral. Las dos cosas son posibles y la Federación lo ha demostrado. Creo que es importante que cooperemos entre todos y que aprendamos entre todos, cómo podemos incrementar la afiliación, cómo podemos superar las limitaciones y los errores.

En cuanto a la importancia de las secciones sindicales en nuestro sindicato, es indudable. Nuestro sindicato basa su fortaleza en las Federaciones Regionales, y la célula madre de las federaciones regionales son las secciones sindicales. Debemos cuidarlas y mimarlas, por supuesto, cuidando y mimando más a nuestras Secciones Sindicales que a las estructuras unitarias de los trabajadores. Nosotros somos Comisiones Obreras, somos Secciones Sindicales en la empresa. Cooperamos por el bien de todos los trabajadores, con otros sindicatos en los Comités de Empresa. Pero lo nuestro son nuestras secciones sindicales. Son a las que no les puede faltar el apoyo en ningún caso del sindicato. Creo que hay que recoger la petición de Comfia y de otros también, de fortalecer la formación de nuestros cuadros sindicales, de reforzar el papel del Comité Regional, de fomentar la cooperación interfederal y de las Federaciones con los ámbitos comarcales, y agradecer también el reconocimiento del papel que están desarrollando nuestras Uniones Comarcales.

Reforzamiento en la pequeña y mediana empresa, y en cuanto al tema de la representación de los afiliados de Madrid, tenéis que entender que con el lío de fracciones, fracturas, etcétera que teníamos, con un congreso como el 8º Congreso en el que salimos con unas determinadas posiciones cada uno, no era fácil plantearse modificaciones de la estructura de la Unión Regional, para dar representación política al municipio de Madrid

en la Unión Regional. Dicho de otra manera, para que los afiliados elijan delegados a este Congreso desde la federación correspondiente, y desde ese ámbito territorial. Creíamos que era algo delicado, porque siempre alguien podía entender que si siempre se había hecho así, qué razones asistían a Unión de Madrid para poner en marcha un proceso que podía dotarle de otra mayoría, de una amplificación de la mayoría que podía ostentar en la composición del Congreso.

Creo que no era fácil el plantearlo en un Consejo Regional. Sin embargo ahora es necesario abrir esa reflexión serena, porque es verdad que políticamente los afiliados que trabajan en Madrid no tienen más que la representación a través de su Federación y no tienen representación a través de la estructura territorial. Se puede abrir esa reflexión regionalmente, desde las Federaciones y desde las Uniones. Aportando los datos correspondientes a cómo podría hacerse, cómo podría llevarse adelante, y si todos creemos que es viable, que merece la pena, pues efectivamente, en el próximo Congreso Regional, poder acudir con un reconocimiento de esa doble representación que todos los afiliados tienen menos los de Madrid capital.

Las cajas de ahorros, indudablemente, ya lo decíamos esta mañana, tienen tremendos riesgos en estos momentos. Yo creo que en el sector financiero son el enemigo a batir por quienes quieren apropiarse de los recursos de las Cajas de Ahorros. Y no me refiero sólo a los Gobiernos Regionales. No me refiero sólo a determinados partidos, me refiero también a otras entidades financieras a quienes les vendría muy bien comprar Cajas de Ahorros. Creo que es importante que desde la soberanía compartida como decía Paco, la solución al problema de Caja Madrid, la demos de manera conjunta, de manera compartida, sin fisura alguna en las posiciones de CCOO.

Yo creo que también es necesario reconocer que todos ganamos los congresos si somos capaces de mantener la libertad en el debate, el respeto en las decisiones que adoptamos, y que independientemente de las posiciones que defendamos en los Congresos, la integración es inevi-

table, la generosidad es obligada, y la exclusión es empobrecedora. Si hemos aprendido estas lecciones a lo largo de nuestra historia, yo creo que es bueno.

Y por último, sumarnos también al agradecimiento a José María Fidalgo por las tareas que ha realizado al frente de esta Confederación. No es fácil dirigir una Confederación como la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Los que formáis parte de secciones sindicales sabéis lo difícil que es poner en orden las opiniones de cada uno de los afiliados y afiliadas. Poner en orden y en la misma dirección y en el mismo sentido las opiniones de los trabajadores. Quienes formáis parte de Federaciones Regionales o de Uniones Comarcales, o de la propia dirección de la Unión de Madrid. Sabemos que hay que tener y que es difícil, mantener unida la organización, procurar atender a cada uno con los planteamientos que trae cada día, y que ser Secretario de la Confederación multiplica esa situación. Por lo tanto, creo que el reconocimiento a quienes han sido secretarios generales, en este caso a José María Fidalgo, es algo que corresponde a toda la organización de Comisiones Obreras.

En cuanto al Metal, agradecer su posición frente al informe. Pedir disculpas porque en el último momento de la intervención de Luis y el primero de Agustín tenía que atender a la llegada del alcalde, y cuando se iba, y desde luego felicitar a Luis por su paso por un lado a la Ejecutiva Confederal y por otro a asumir responsabilidades en la Ejecutiva de la Federación Estatal en el último Congreso que se ha celebrado. Él sabe bien que en esta Unión regional también hubiera habido un sitio para él porque así se lo planteamos. Él ha preferido dedicarse a responsabilidades federales y tan sólo cabe el deseo de que lo haga tan bien como lo ha hecho al frente de la Federación Minerometalúrgica. Recoger lo que él mismo ha planteado en torno a la prevención de riesgos. Ningún problema en que la prevención de riesgos laborales forme parte del debate, forme parte del debate federal y territorial y que abordemos la mejor organización de nuestros servicios, de nuestros recursos en materia de prevención de riesgos laborales. Igualmente en materia de formación continua. La Fundación Maforem era uno de los compromisos que te-

níamos en el anterior congreso. Constituir la ya como fundación no ha sido posible, pero el primer paso que daremos en este mandato es recibir las transferencias confederales en materia de formación para el empleo.

Hay que cambiar el modelo productivo y dedicaremos un espacio dentro de la dirección regional precisamente a ese cambio de modelo productivo y serán las federaciones industriales las que protagonicen ese debate y esas alternativas. Creo que coincidimos en lo fundamental, en la necesidad de que CCOO lidere el cambio productivo y la regulación futura del sistema económico.

Creo que hay que agradecer también a las Federaciones y a la Federación Minerometalúrgica su implicación y su compromiso, al igual que a Comfia y a Químicas y a la Federación de Sanidad, su compromiso y su implicación también en la dirección regional, aportando personas a la nueva Comisión Ejecutiva.

En la Federación de Comunicación y Transportes indudablemente es necesario recoger la mayor necesidad de colaboración interfederal y con las comarcas. Creación de espacios estables para compartir culturas. Daros cuenta de las diferentes culturas que vivimos en este sindicato, culturas federales muy distintas que a veces no es fácil armonizar. Somos sindicato en la empresa y sindicato en la sociedad. Es posible mejorar nuestras tareas de afiliación, y vamos a dedicar una secretaría específica a esas tareas. Hay que seguir profundizando en la defensa de los servicios públicos, en el combate contra las externalizaciones, en la lucha por una política de transporte, contra la externalización en Telemadrid, que es el primer paso hacia la privatización, como decía Jaime Cedrún, cuando la ley lo autorice. Desde luego hay que recoger la mejora de la transmisión de la comunicación con nuestros afiliados y afiliadas, y desde luego, como decía Juan Antonio Olmos, hay nuevas maneras de comunicarse, pero el éxito de las convocatorias de movilización de marzo, de abril y de mayo, no van a estar en un pendrive que entreguemos a todos los que pasen por una boca de metro, estará en nuestra capacidad de estar en las empresas, de informar, de debatir, de convencer a los trabajadores y las

trabajadoras de que es necesario salir a la calle a defender nuestras alternativas contra la crisis, nuestras propuestas por el empleo, y desear que esa fusión “republicana” del 14 de abril que vais a realizar se concluya con mucho éxito, y que a partir de ese momento sigáis aportando desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía lo mejor de vosotras y vosotros mismos a la vida de esta Federación.

En definitiva, agradecemos todas las aportaciones porque creo que todas se han realizado desde la voluntad de introducir mejoras en el Informe y desde el deseo de enriquecer y de integrar y de unir cada vez más a las Comisiones Obreras de Madrid.

Muchas gracias compañeras y compañeros.



Ponencias aprobadas

Presentación

Los Congresos constituyen el ámbito adecuado y preciso para la definición de la política sindical, por tanto, para determinar los objetivos que deben guiar la acción sindical y establecer la estrategia más eficaz; estrategia que, para contar con esa eficacia, debe partir de la exigencia de un ajustado equilibrio por el que, partiendo de lo laboral, se aborde lo socio político; un equilibrio entre lo sectorial y lo territorial, porque sólo en ese equilibrio el sindicalismo de clase es capaz de representar el interés general de trabajadores y trabajadoras, hacer avanzar sus derechos y garantizar su efectivo ejercicio.

Comisiones Obreras de Madrid aborda su 9º Congreso en un contexto marcado por el agotamiento de un modelo de crecimiento económico en la Comunidad de Madrid que desde el sindicato veníamos denunciando como insostenible, muy vulnerable, además de poco competitivo, y sustentado en exceso en la utilización intensiva de la mano de obra, en su descalificación y en su precarización.

Un modelo de crecimiento que se asienta, por tanto, sobre un determinado modelo de mercado de trabajo y cuyas consecuencias se proyectan sobre el empleo, tanto en lo que se refiere a su cantidad como a su calidad y distribución entre los distintos colectivos que configuran la clase trabajadora. Este modelo dificulta el efectivo ejercicio de los derechos asociados al trabajo que de él dependen, las relaciones sociolaborales y provoca una fragmentación en función de las condiciones de trabajo, que genera una auténtica segmentación en el mercado de trabajo y una desigualdad retributiva.

Marcado también por el agotamiento de un modelo de gestión territorial, energético y medioambiental no sólo ineficiente, sino vinculado de manera dramática al consumo y destrucción de bienes escasos y no renovables, puestos al servicio de la especulación financiera y del creciente “negocio del ocio”.

Un contexto en el que se perfila de manera cada vez más acusada y con mayor virulencia la ideología neoliberal del Gobierno regional, que se deja sentir, año tras año, en las continuas agresiones que sufren en nuestra Comunidad los Servicios Públicos. Agresiones que están al servicio de la pretensión de consolidar un modelo de sociedad regida exclusivamente por las leyes del mercado, y del cuestionamiento del Estado del Bienestar y más allá, del propio modelo social. El intento de cambiar el propio concepto de ciudadanía social va tomando carta de naturaleza merced a la devaluación intencionada de dichos Servicios Públicos y el consecuente incremento en la provisión de esos servicios por parte de la iniciativa privada.

Un contexto en el que la incorporación de nuevos colectivos laborales, de un lado y, de otro, los cambios demográficos, muy intensos, que afectan a la Comunidad de Madrid, se materializan en la diversidad y la emergencia de nuevas necesidades sociales; en la aparición de nuevos riesgos de fractura social, de nuevos factores de vulnerabilidad, de nuevas formas de pobreza.

Es en ese contexto en el que Comisiones Obreras de Madrid revalida su compromiso con los trabajadores y trabajadoras madrileños; un compromiso que se define desde la condición de agente de cambio social que es propio al sindicalismo de clase y que se tiene que verificar en la capacidad del sindicato para la reivindicación y la movilización, para la iniciativa y la propuesta, para la negociación y el acuerdo; para unir voluntades, articular discursos, prestar cohesión a la diversidad y liderar los cambios necesarios.

Es en ese contexto en el que Comisiones Obreras de Madrid debe continuar creciendo afiliativamente, continuar consolidándose como la primera fuerza sindical de la Comunidad de Madrid a través de sus resultados en las Elecciones Sindicales, debe continuar desarrollándose organizativamente a través de una cada vez mayor vinculación con las empresas y los centros de trabajo. Retos todos ellos que están eminentemente vinculados con la capacidad que demos demos para realizar una acción sindical a la ofensiva, regida por el principio de la participación, y que tiene que sustentarse sobre la coherencia entre Negociación Colectiva, Concertación Social y Participación Institucional.

Una acción sindical que se marca como objetivos prioritarios para el próximo periodo el contribuir a la articulación de una política de desarrollo económico y productivo sostenible social y medioambientalmente, muy vinculado a la existencia de una auténtica política industrial en la Comunidad de Madrid, pero también al desarrollo de planes específicos de modernización de otros sectores económicos y a la reorientación de la actividad constructora.

Una acción sindical que busca incidir en una mayor creación de empleo, de incrementar su calidad, luchando contra la precariedad, la insuficiencia salarial, la discriminación, y los riesgos para la seguridad y la salud. Una acción sindical dirigida a reducir y regular los procesos de subcontratación y externalización, incrementando las cualificaciones e imprimiendo un nuevo impulso al Servicio Regional de Empleo. Y al tiempo, debe impulsar políticas de actuación contra la precariedad que incidan no sólo en la contratación sino también en la desregulación en las condiciones de trabajo y en la asunción de compromisos en la negociación colectiva, y que deben prestar una atención prioritaria a los colectivos de jóvenes e inmigrantes, como colectivos más vulnerables, y a las mujeres, en especial desarrollando todas las posibilidades que presta la normativa en materia de igualdad.

Una acción sindical que se plantea reforzar y ampliar los derechos de carácter social, en el marco más general de la defensa del Estado del

Bienestar en nuestro país, y establecer garantías para su efectivo ejercicio desde la defensa de los Servicios Públicos, de su calidad y de su suficiencia económica. Y, consecuentemente, reivindican una muy diferente política fiscal, reclamando mayores espacios de intervención pública para garantizar bienes esenciales como es el caso de la vivienda, y partiendo del principio de que la libertad económica no puede interferir cada vez más en las políticas sociales.

Una acción sindical que reclama y reivindica una política territorial que integre los diversos aspectos de desarrollo sectorial, social y humano, 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 como determinantes para la emergencia de fracturas y conflictos sociales.

Para todo ello necesitamos más sindicato; más sindicato en la empresa para que haya también más sindicato en la sociedad. Necesitamos un sindicato fuerte, con capacidad de iniciativa y de propuesta, sólidamente anclado en los valores de solidaridad y equidad que han definido a las Comisiones Obreras desde sus orígenes, que desde su autonomía, que no indiferencia sobre lo que acontece social y políticamente, busca ganar en influencia, abriendo nuevos espacios de intervención sindical, que desde la participación profundiza en la cohesión, que desde su compromiso busca ser útil a los trabajadores y trabajadoras madrileños.

1. Caminar hacia un nuevo modelo de crecimiento económico y desarrollo

Un sindicalismo a la ofensiva para impulsar un nuevo modelo de crecimiento económico y desarrollo en la Comunidad de Madrid

Comisiones Obreras de Madrid afronta en su 9º Congreso el reto de definir una estrategia sindical; una estrategia a la ofensiva en un contexto regional que viene definido en lo económico por el agotamiento del mo-

delo de crecimiento que ha impulsado el Gobierno regional y que desde CCOO hemos denunciado en innumerables ocasiones por considerar que se trataba de un modelo que, si bien convirtió la economía madrileña en una de las que experimentaron un mayor crecimiento en el conjunto del Estado, también es cierto que se ha sustentado sobre factores vulnerables además de insostenibles a medio y largo plazo, tal y como muestran los indicadores de desaceleración económica actuales.

Indicadores que no hacen sino subrayar la centralidad que debe adquirir el impulso a la economía productiva frente a la excesiva financiarización actual y, en este marco, el impulso también a un modelo de competitividad que revierta en una efectiva reducción de las desigualdades sociales y en el cuidado y preservación del medio ambiente.

La economía madrileña ha crecido en torno a actividades productivas muy coyunturales

En efecto, la economía madrileña ha crecido en torno a unas actividades productivas coyunturales, muy intensivas en mano de obra de baja remuneración, escasa cualificación, y de carácter marcadamente especulativo, en lugar de potenciar los sectores de mayor desarrollo tecnológico y con mayor valor añadido, mayor inversión en formación e I+D+i capaces de generar empleo estable y de calidad.

Con un protagonismo excesivo de la construcción residencial

Hay que subrayar muy especialmente el protagonismo excesivo del sector de la construcción residencial y sus servicios asociados, concretamente, las actividades inmobiliarias, protagonismo del que da cuenta el hecho de que el Valor Añadido Bruto de la construcción unido al de las actividades inmobiliarias multiplica por 2,6 el valor de la industria en la Comunidad de Madrid, en tanto en el conjunto nacional se sitúa por debajo de este mismo valor.

Estas cifras de crecimiento de la actividad constructora no sólo son insostenibles por la saturación del mercado, sino por los propios efectos

que este modelo de urbanismo depredador está generando en el medioambiente de la Comunidad de Madrid, y no sólo porque el suelo sea un bien escaso y no renovable, sino por el conjunto de recursos naturales que absorbe, afectando por tanto a su distribución socialmente equilibrada y ecológicamente sostenible; también por los efectos que un modelo productivo como el madrileño, basado en bajos salarios, tiene en términos de incremento de la desigualdad; en este sentido, baste decir que el 90 por ciento del Producto Interior Bruto generado por la actividad inmobiliaria se destina a beneficios empresariales.

También, hay que señalar, sobre todo en el último periodo, un incremento de la actividad de la Construcción vinculado a infraestructuras de transportes, condicionadas por un determinado modelo urbanístico que está pronto a agotarse.

En este contexto no hay que olvidar que la actividad en el sector de la construcción va pareja al desarrollo y crecimiento de la ciudad y los servicios a la misma, y está muy relacionada también con la cohesión del territorio en la medida en que ésta está determinada por las infraestructuras respecto a la movilidad, el transporte de personas, mercancías y productos.

El señalado agotamiento indica un momento crítico para invertir el modelo de crecimiento de la actividad inmobiliaria residencial hacia la vivienda de carácter social, así como hacia la construcción de las infraestructuras dotacionales necesarias para mejorar la habitabilidad de los municipios que ahora carecen de ellos o los tienen de manera marcadamente insuficiente.

Y de otras actividades del sector servicios, sobre todo las vinculadas al consumo, con bajos salarios y escasa cualificación

Con todo, no es la construcción inmobiliaria el único sector al que puede achacársele la insostenibilidad del crecimiento económico madrileño: entre los años 2000 y 2004, que podemos considerar nucleares del proceso expansivo, además de en los sectores ya señalados de construcción, que contabilizó el 14 por ciento del empleo creado, y servicios

inmobiliarios, que suma el 15 por ciento del empleo creado, otro 44 por ciento de los puestos de trabajo creados lo fueron en el sector Comercio (15 por ciento), Personal doméstico (14 por ciento), Hostelería (9 por ciento) y el denominado “otros servicios” (6 por ciento); todos ellos cuentan con una retribución media inferior a los 11 euros por hora, cuando la retribución media en términos de salario/hora en España es de 11,9 euros por hora.

Que contrasta con la pérdida del 10 por ciento del empleo industrial en la Región debida a la falta de una política industrial por parte del Gobierno de la Comunidad de Madrid

Estos sectores contabilizaron, consecuentemente, el 75 por ciento del nuevo empleo, en tanto la industria perdía, entre 2001 y 2006, más del 10 por ciento de su empleo en la Región.

Esta significativa pérdida porcentual del empleo industrial regional se debe, principalmente, a la ausencia de una política industrial regional que debería haber servido para orientar este sector económico hacia los sectores más competitivos, así como para contener los procesos de deslocalización industrial que han ido intensificándose con el tiempo.

Fruto de los procesos de externalización productiva, parte del crecimiento del sector servicios está supeditado a las decisiones de otras empresas

En este sentido es preciso subrayar, no obstante, que en la Comunidad de Madrid, al igual que en el conjunto del Estado, se ha producido lo que podríamos denominar una “falsa” terciarización de la economía, en la medida en que gran parte de la actividad productiva que antes se llevaba a cabo dentro de la empresa se ha externalizado bajo la forma de “servicios a las empresas”. De este modo, el sector de los servicios, como se ha señalado, ha crecido exponencialmente, pero lo ha hecho de manera dependiente, no como una actividad sustantiva, sino como una actividad supeditada a las decisiones económicas, laborales y productivas de otras empresas.

Generándose una cadena de vulnerabilidad empresarial y precariedad laboral.

La externalización y subcontratación, tanto de trabajos complementarios o auxiliares a la actividad principal de la empresa (como los servicios de limpieza, vigilancia, seguridad, restauración, o determinados trabajos administrativos o contables, ingenierías, selección de personal, publicidad...), como los trabajos relativos a la actividad productiva a la que se dedica la empresa, da pie a la creación de extensas y complejas estructuras y redes empresariales y al establecimiento de posiciones jerárquicas entre ellas, a costa de transferir costes, riesgo e incertidumbre a terceros, ya sean éstos otras empresas, o los propios trabajadores, generándose así una cadena de vulnerabilidad en la actividad empresarial y de precariedad en la actividad laboral.

Que también afecta a los servicios públicos

Esta forma de organización empresarial no se verifica únicamente en el sector privado, sino que ha sido adoptada también, bajo el argumento falaz de “una mayor eficacia y eficiencia de la gestión privada”, en el sector público madrileño. La subcontratación de actividades relativas a servicios públicos o de interés general se ha extendido en este sector en el marco de un acelerado proceso de privatización de los servicios públicos en el que subyace el mismo principio de externalización de los distintos riesgos (y consecuentes responsabilidades) a terceros y la precarización del mercado de trabajo.

Es preciso abordar la modernización de la industria de Madrid, orientándola hacia una especialización en sectores más intensivos en Valor Añadido

Asimismo, es preciso abordar una modernización industrial en la Comunidad de Madrid, en la medida en que la tradicional especialización de la industria madrileña en ramas como papel, edición y artes gráficas, material eléctrico, electrónico y óptico o el material de transporte, la han hecho, en principio bastante vulnerable a los procesos de deslocaliza-

ción, ya que algunos de ellos son sectores en los cuales el índice de riesgo de traslado de la producción es más alto.

Que debe estar acompañada por un incremento sustantivo de I+D+i y un mayor protagonismo de la empresa privada en esta materia

Estos riesgos pueden ser compensados por ventajas de localización y la creación y aprovechamiento de sinergias en la Comunidad de Madrid para sectores industriales intensivos en tecnología y conocimiento, que son los generadores de mayor valor añadido y con mayor inversión en I+D, de nuevos productos e innovaciones.

No hay que olvidar que la Comunidad de Madrid se ha caracterizado por ofrecer indicadores muy por debajo de la media de las Regiones Capitaless de la Unión Europea en I+D+i, y está fundamentalmente financiado con fondos públicos, frente al mayor protagonismo que, en el conjunto de la Unión Europea, tienen las empresas privadas.

Si el comportamiento en esta materia ilustra sobre el papel jugado por el Gobierno regional en materia de crecimiento económico, también lo hace sobre la Patronal madrileña. Y es que el escaso compromiso empresarial con las inversiones productivas ha sido compartido por sus instituciones representativas que no han jugado ningún papel dinamizador ni en la batalla contra la deslocalización industrial, ni en el impulso a la innovación ni en la consolidación del sector servicios.

Con un mayor protagonismo de la economía social

Asimismo, verificamos el escaso apoyo de que ha sido objeto la economía social madrileña en este periodo, una fórmula económica que, sin embargo, se ha mostrado muy resistente sobre todo en épocas de recesión o ralentización económica.

Energéticamente eficiente y que minimice los impactos sobre el medioambiente

Al tiempo, es preciso constatar que de un total de 136 empresas industriales a escala nacional, tan sólo 7 empresas madrileñas se han adherido al EMAS, el sistema de gestión medioambiental establecido por la UE para que, de forma voluntaria, participen en la evaluación y mejora de su comportamiento ambiental, lo que denota una falta de compromiso medioambiental empresarial a lo que hay que sumar que, a diferencia de otras comunidades autónomas, la Comunidad de Madrid se caracteriza por el nulo desarrollo de la fiscalidad ecológica, un elemento que no se debe desdeñar para garantizar un crecimiento económico moderno y sostenible, ya que uno de los factores para la mejora de la competitividad de las empresas madrileñas se basa en la eficiencia energética y en la reducción de los impactos medioambientales negativos.

El objetivo

Articular una política de desarrollo económico y productivo sostenible social y medioambientalmente

Comisiones Obreras de Madrid considera urgente la necesidad de transitar hacia un nuevo modelo de desarrollo en la Región, sostenible y equilibrado, en el que el crecimiento económico se sustente sobre medidas que favorezcan la modernización y el reforzamiento del tejido productivo, la inversión tecnológica, la investigación de base, la formación, el establecimiento y consolidación de redes comerciales, la innovación en productos y mercados, el empleo estable y seguro; medidas que estén al servicio de una competitividad basada en el valor añadido y la productividad, energéticamente eficiente y respetuosa con el medio ambiente.

Comisiones Obreras de Madrid, asumiendo su responsabilidad como sujeto de cambio social, por tanto, con capacidad para influir en decisiones de carácter económico y productivo a través del diálogo y la concertación social fundamentalmente, pero también a través de la movilización

ción social, la participación y la acción socioeconómica, en la medida en que ésta no es sino una especificación de la dimensión sociopolítica del sindicato, e institucional, afronta el desafío de liderar una estrategia sindical capaz de conseguir la articulación de una política de desarrollo económico y productivo sostenible.

CCOO de Madrid, en la exigencia de cambio al actual modelo de crecimiento y con el objetivo de que se haga efectivo dicho cambio en la estructura económica y productiva de la Comunidad de Madrid, reclamará de los poderes públicos y de la iniciativa privada el impulso de políticas sectoriales activas, destinadas a favorecer este tránsito desde el modelo actual a una economía más productiva y sostenible, en el que la industria, los servicios de alto valor añadido, el turismo de calidad, la construcción de infraestructuras, la vivienda social y la rehabilitación, pasen a ser los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.

La estrategia

La acción socioeconómica orientada a los procesos de innovación como condición necesaria para la modernización y sostenibilidad del tejido productivo

Una estrategia que, consecuentemente, no puede establecerse sobre el principio del “mal menor” que, si nunca es deseable, en momentos de desaceleración económica supondría situarse en planteamientos residualistas o resistencialistas. Por el contrario, la estrategia sindical debe bascular sobre la acción socioeconómica orientada a los procesos de innovación; acción que, para cumplir con su objetivo, debe vincularse estrechamente con el apoyo que Comisiones Obreras de Madrid debe prestar a las distintas estructuras, tanto federales como territoriales, en el ámbito de sus respectivas competencias, a fin de que éstas puedan hacer frente con solvencia a los nuevos desafíos que se tienen que producir en el seno de las empresas y fuera de ellas, en el ámbito municipal.

En el primer caso exige espacios de participación en materia de organización del trabajo, en la medida en que una de las prioridades estratégicas del sindicato para este periodo es la de una mayor presencia del sindicato en la empresa, reforzando el papel de la sección sindical, incorporando nuevos derechos sindicales y mayores garantías para su efectivo ejercicio.

En el segundo, exige ampliar y fortalecer los espacios de participación y diálogo social en los municipios, promoviendo la concertación con los gobiernos y patronales locales.

Una acción socioeconómica que debe aprovechar todos los espacios de participación institucional y de diálogo social, así como todos los instrumentos de participación y movilización social para exigir de las patronales su implicación en la modernización e innovación del tejido productivo y para reclamar al Gobierno regional políticas y recursos para tales fines.

Las líneas de actuación

A. En materia de política industrial: reivindicar un Plan Estratégico por la Industria que sitúe la competencia del sistema productivo en el centro del desarrollo regional

Impulsar un acuerdo en materia de política industrial regional que diseñe y ponga en marcha políticas sectoriales y horizontales, y sitúe la competencia del sistema productivo en el centro del desarrollo regional.

Una política que tiene que concretarse en un Plan Estratégico por la Industria, al que CCOO de Madrid va a emplazar, acordado con los agentes sociales, contando con la participación e implicación de todas las Administraciones, así como con el protagonismo de las estructuras federales y territoriales implicadas, y cuyos pilares básicos deben ser:

A1 La identificación y apoyo del siguiente tipo de actividades:

- Producciones clave, cuyo desarrollo puede asumir las exigencias de escala, tecnológicas o de otra índole en las que se apoya la productividad.

- Actividades de especialización regional sólida, con suficiente expansión de la demanda.

- Actividades que, aún no siendo de especialización han mostrado el suficiente dinamismo sostenido como para suponérseles ventajas de localización o tecnológica.

- Actividades muy concentradas localmente y que, por lo tanto, poseen una buena posición competitiva en costes y diferenciación del producto.

A2 La intensificación de las actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, a través de un Plan Regional de I+D+i que en el plazo de la actual legislatura debe plantearse:

- Un esfuerzo de carácter extraordinario del presupuesto regional orientado a superar el objetivo del 3 por ciento del producto Interior Bruto fijado por la UE. Una aportación de la Comunidad de Madrid que es imprescindible para que España alcance el citado objetivo europeo.

- La implicación de las empresas madrileñas en el impulso y la inversión en I+D+i para llegar a parámetros europeos de la UE-15. Para lograr este objetivo de un esfuerzo mayor en innovación de las empresas, las federaciones correspondientes deberán impulsarlo, a través de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en el proceso de innovación.

- Evaluar rigurosamente todas las iniciativas en materia de innovación tecnológica en la Comunidad de Madrid, así como todas las posibilidades y potencialidades que ofrecen las Universidades Públicas madrileñas, con el objetivo de corregir las eventuales deficiencias del sistema y favorecer su complementariedad. Con este fin se propone crear una Comisión Regional de Evaluación de la Innovación vinculada al Consejo de Madrid.

- Desarrollar 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.

A3 El favorecimiento de la internacionalización de la industria madrileña mediante

- Apoyo a la internacionalización de las PYMEs, fundamentalmente mediante el acceso de la PYME a mecanismos específicos de financiación que favorezcan su desarrollo tecnológico proporcionando, asimismo, mecanismos de información y facilitación de mercados exteriores.

- El fomento de la localización de inversiones extranjeras.

- Promover actuaciones capaces de desarrollar economías de localización, como son los distritos industriales, las infraestructuras de telecomunicaciones, o las redes de empresas auxiliares.

A4 El establecimiento de una estrategia activa frente a la deslocalización a través de

- 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 excesiva. Facilitar, en suma, procesos de relocalización interna cuando sean precisos y dotarnos de un suelo industrial de alta calidad.

- Una política de suelo, en el marco de un Plan de Estrategia Territorial, que no recalifique el suelo industrial, eliminando la tentación a las deslocalizaciones especulativas de empresas.

- Controlar los procesos de regulación de empleo, exigiendo la realización de planes sociales e industriales y garantizando su cumplimiento.

- Exigir un sistema de penalizaciones, que se aplique entre otros, en la contratación pública regional, para aquellas empresas que, habiéndose beneficiado de incentivos de cualquier carácter, deslocalicen su actividad del territorio madrileño.

- Establecer un servicio de apoyo a la viabilidad y el futuro de las empresas, especialmente las PYMEs, a través de una política de avales públicos.

- Prospección y adopción de medidas en el ámbito local para evitar procesos de deslocalización a través de los instrumentos acordados en la concertación social.

- Potenciar las cooperativas y otras empresas de la economía social como las Sociedades Laborales con el objetivo de consolidar puestos de trabajo estables en condiciones dignas, y empresas eficaces y competentes que, sin embargo, no pierdan los valores que las definen: democracia, participación y compromiso con la comunidad.

B. En materia de servicios: impulsar iniciativas que favorezcan la sostenibilidad y competitividad de las empresas así como la creación de empleo y la cualificación, calidad y estabilidad del empleo existente

Es preciso impulsar, con la colaboración de la Administración y los agentes sociales, la elaboración de un Plan de consolidación de los servicios, especialmente en sectores como el comercio, el turismo y los servicios a empresas, que incorpore elementos de sostenibilidad y competitividad de las empresas, con la consiguiente creación de empleo y la cualificación y estabilidad del empleo existente.

B1. Turismo:

- Es preciso ganar en la hegemonía del discurso en torno a un concepto integral de turismo, no vinculado únicamente a la captación de una mayor cuota de mercado, sino a su calidad, y en el que hay que abordar e integrar las políticas de turismo.

Comisiones Obreras de Madrid entendemos que la actividad turística debe ser la resultante integral de un conjunto de políticas que abarcan, por supuesto, el sector de la hostelería y la restauración, pero que están vinculadas también a las políticas de conservación del medio natural y cultural, pasando por la de transportes y comunicaciones, sin olvidar las

que permiten una mayor y mejor cualificación de trabajadores y trabajadoras. Para ello se hace preciso:

Activar el diseño de un modelo alternativo de turismo, en el que se debe prestar una especial atención a las políticas de restauración y conservación del medio natural y del patrimonio cultural

- Reclamar medidas para reforzar el denominado “turismo de negocios”, mediante un incremento de la calidad tanto de los establecimientos y servicios hoteleros como de los servicios sobre los que se sustenta el hospedaje de este perfil.

- Exigir la coordinación, apoyo y complementariedad de las actuaciones en materia de políticas de turismo de la administración regional y los poderes locales a fin de poder construir una auténtica referencia regional en esta actividad económica.

- Reivindicar el fomento de nuevos tipos de turismo (cultural, ecológico, rural, de congresos, juvenil, estudiantil, deportivo y de la tercera edad) que permitan romper o, al menos amortiguar, la estacionalidad de esta actividad económica, prolongando sus periodos de actividad y por consiguiente, aumentar el número de días de trabajo y la duración de los empleos.

- Exigir que se consideren prioritarias todas aquellas medidas orientadas a atraer al sector trabajadores cualificados, retenerlos y aumentar sus competencias.

- Reclamar el apoyo a las microempresas, en los ámbitos regional y local, para mejorar su competitividad, articulando modelos de organización innovadores e incentivando (incentivos fiscales, contributivos, etc.) a las PYMEs que se organizan de acuerdo con los objetivos indicados.

B2 Comercio:

- El sector del comercio tiene, entre otras características, dos rasgos esenciales: la continua adaptación a las necesidades de los consumidores y consumidoras y el hecho de ser un elemento de cohesión en la medi-

da en que el comercio crea ciudad, crea vida social. En nuestro país, el modelo de comercio de gran superficie, que era casi inexistente veinte años atrás, se ha ido extendiendo progresivamente. El resultado de estos procesos es una creciente separación de las funciones urbanas en el territorio metropolitano y por tanto, de la urbanización difusa, especializada y segregada que analizamos en otra parte de esta ponencia.

- En Comisiones Obreras de Madrid consideramos que este modelo comercial debe coexistir con el modelo tradicional, integrado, y que ambos deben ser objeto de una auténtica política de modernización del comercio madrileño que haga crecer su potencial económico y su capacidad generadora de puestos de trabajo, a la par que se consolida su papel cohesionador que hemos señalado. Una concepción del comercio que choca con el proceso de liberalización salvaje impulsado por el Gobierno regional.

La liberalización total de los horarios comerciales y la apertura de los días festivos comporta en el momento actual una intromisión del gobierno en la evolución del sector. La nueva legislación en materia comercial, arrastra problemas para la articulación de la oferta comercial con un serio riesgo de supervivencia para el pequeño comercio y un refuerzo de las posiciones empresariales en la negociación colectiva en detrimento del empleo y de las condiciones laborales.

Para ello reivindicamos:

- Elaboración de un Plan director que articule la planificación comercial coordinada con la planificación territorial urbanística.

- La implantación de grandes centros comerciales, que consideramos prácticamente saturada en el territorio madrileño, debe apoyarse, en todo caso, en la ordenación del territorio, el urbanismo y la sostenibilidad y mientras tanto, proceder a una moratoria en la construcción de nuevos Centros Comerciales con grandes dotaciones de aparcamiento. La reflexión de partida debe producirse desde el urbanismo y la ordenación del territorio, con la finalidad de producir, realmente, ciudad y territorio

sostenible y cohesionado, garantizando las dotaciones y servicios adecuados, y garantizando un impacto socioeconómico positivo en el entorno.

- Retirada de la legislación relativa a la liberalización de los horarios comerciales y elaboración, con la participación de todas las partes implicadas, de un Libro Blanco para la modernización del Comercio Madrileño que sirva de base para una nueva política integral en esta materia.

- Complementariedad y especialización entre los grandes establecimientos comerciales y los centros comerciales abiertos, que aúnan el comercio tradicional en el centro de las ciudades. Estos dos grandes entes pueden coexistir y complementarse adecuadamente, especializándose cada uno.

- Planificar la actividad comercial en la ciudad para intentar cubrir todas las escalas, desde la de barrio a la de ciudad y de ésta a la escala metropolitana, así como actuaciones de geomarketing, dirigidas al diagnóstico y mejora de los centros comerciales.

- Apostar por la rehabilitación compartida de los edificios, reconvirtiendo los antiguos mercados tradicionales que se hayan quedado obsoletos, fomentando una clara vocación asociativa del pequeño comercio y favoreciendo que las empresas puedan acceder a líneas de financiación específicas para su modernización.

B3 Servicios a las empresas: Ésta rúbrica acoge a actividades de muy diversa índole, que abarcan desde el transporte y la logística hasta la limpieza, la seguridad y el mantenimiento, o la realización de actividades auxiliares, antes en el interno de las empresas y ahora externalizadas, de carácter esporádico o coyuntural; actividades todas ellas que son esenciales para el desarrollo económico del conjunto de los otros sectores.

De este modo, el sector de los servicios ha crecido exponencialmente, pero lo ha hecho de manera dependiente, no como una actividad sustantiva, sino como una actividad supeditada a las decisiones económicas, laborales y productivas de otras empresas, o bien bajo la forma de empre-

sas multiservicios que incorporan una enorme complejidad a la determinación convencional de las condiciones de trabajo, a su seguimiento y a su control. A la vez, se trata de actividades con una alta subcontratación y con muchas y muy fuertes relaciones con otras empresas, incluso como demandantes.

Comisiones Obreras de Madrid considera que se trata de un sector de actividad que debe ser objeto de una mayor racionalización, racionalización que debe operar en dos frentes que Comisiones Obreras de Madrid exige:

Limitando, de modo similar a como lo hace la legislación que regula la subcontratación en la construcción, las condiciones en que la contratación de servicios se lleva a cabo. Esta limitación debe afectar, de manera prioritaria, a las distintas administraciones, tanto a la regional como a las municipales. Rechazar y combatir las empresas multiservicios que impliquen nuevas formas de desregulación laboral, empleo precario y desigualdad social.

- Planificando la creación equilibrada de parques empresariales que acojan a este tipo de empresas de una manera mejor localizada y más próxima a las empresas de que son proveedoras.

C. En el sector de la construcción: promover medidas que impulsen la diversificación del sector y su orientación hacia actividades de rehabilitación y vivienda pública

El fenómeno de la especulación del suelo y la intensificación de la demanda 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; sin embargo, todo parece indicar que ese periodo a tocado a su fin, al menos con los criterios con que lo hemos conocido hasta hoy.

El sector de la construcción debe diversificar sus actuaciones, diversificación que tiene que estar apoyada por la obra pública, para abordar:

- La construcción, modernización o adecuación de infraestructuras para la producción, para la sostenibilidad y para la cohesión social
- La construcción de vivienda pública
- La rehabilitación de vivienda
- La rehabilitación de espacios degradados
- La rehabilitación de espacios protegidos.

D. En materia de infraestructuras para la producción y la sostenibilidad medioambiental: actuaciones que minimicen los impactos medioambientales de la actividad productiva y colaboren a su sostenibilidad

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.

De este modo, 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.

La ordenación del territorio se convierte así en un asunto de primera magnitud; una ordenación que, en lo que se refiere a las infraestructuras vinculadas a la producción requiere, en el marco del reiteradamente reivindicado Plan Regional de Estrategia Territorial, un giro radical en los actuales usos del suelo, acompañado de una racionalización de las políticas de infraestructuras viarias, extraordinariamente sobredimensionadas en la región.

Pero además, hay que subrayar una vez más que la degradación ambiental es particularmente 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 en esto tiene mucho que ver también el modelo de producción industrial y el energético.

Por otra parte, la Comunidad de Madrid es muy dependiente energéticamente, situación que podría reducirse mediante el uso de energías alternativas, limpias y renovables, a las actuales, basadas casi exclusivamente en el uso de hidrocarburos.

Por último, hay que señalar que la calidad ambiental es un factor de atracción para actividades económicas modernas y de mayor valor añadido. Por todo ello Comisiones Obreras reivindica:

En el marco de un Plan Regional de Estrategia Territorial, la reorientación de los usos del suelo, definiendo de manera clara y equilibrada en todo el territorio regional, los espacios para uso industrial, evitando su excesiva concentración y optimizando su ubicación en función de las infraestructuras de transporte existentes.

- Diseñar una adecuada red de transportes colectivos con el objetivo de minimizar el impacto ecológico del crecimiento, impulsando el ferrocarril, el acceso de transporte colectivo a los polígonos y áreas industriales y las telecomunicaciones avanzadas

- Plan Director de Gestión Ambiental para industrias y servicios. Sus objetivos serán: fomentar la introducción de la gestión ambiental en las empresas; plantear objetivos de reducción en origen de la contaminación; la sustitución de las sustancias tóxicas más peligrosas por otras inocuas o con menor toxicidad; y permitir e impulsar la adaptación de las empresas a la normativa de residuos, de calidad del aire y de la ley IPPC.

- Plan Regional de Residuos Industriales, que 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.

- Elaborar un Plan Regional de Ahorro y Eficiencia energética con objetivos precisos para el desarrollo de energías renovables en diversos sectores. Creación de la Agencia Madrileña de la Energía para canalizarlo, con el consenso y participación de los agentes sociales, actuación que también reclamamos en relación al modelo territorial.

- Elaborar un Plan de Ahorro y uso eficiente del agua en la industria y los servicios madrileños, con el fin de garantizar la restricción de su uso abusivo (y en muchos casos, ilegal), así como el tratamiento y control de los vertidos.

2. Más empleo, de más calidad, luchando contra la precariedad, la discriminación, y los riesgos para la seguridad y la salud

La presencia del sindicato en la empresa es uno de los factores que determinan la calidad del empleo

Sin duda al modelo productivo diagnosticado en el capítulo anterior le es consustancial un determinado modelo de mercado de trabajo y las consecuencias que de éste se derivan en materia de empleo, tanto en lo que se refiere a su cantidad como a su calidad y a su distribución entre los distintos colectivos que configuran la clase trabajadora; en el efectivo ejercicio de los derechos asociados al trabajo y que de él dependen; en las relaciones sociolaborales; en la fragmentación de las condiciones de trabajo, que genera una auténtica segmentación en el mercado de trabajo; en la retribución que por el trabajo se percibe.

La presencia del sindicato en la empresa es determinante para garantizar la calidad del empleo, su estabilidad, la equidad en la retribución, la existencia de garantías para el efectivo ejercicio de los derechos laborales; pero no es el único factor que incide en los aspectos señalados. Junto a él, la estructura productiva es otro de los principales factores que explica la calidad del empleo que se genera en términos de condiciones

de trabajo y remuneración; no es posible tener buenos empleos con malas empresas.

A su vez, modelo y estructura productiva se ven determinados por el modelo de desarrollo imperante en el actual proceso de globalización de la economía. En un contexto internacional de preeminencia de las tesis neoconservadoras y ultraliberales en lo económico y lo político, la ausencia de regulaciones en aspectos esenciales de la actividad económica y, en concreto, en las garantías para los derechos laborales y medioambientales en el orden internacional, ha hecho de su desprecio y violación un factor de competitividad empresarial. Los procesos de deslocalización empresarial y la presión sobre las relaciones laborales en los países con derechos laborales desarrollados se sustentan en esta realidad internacional

Las políticas desarrolladas por los Gobiernos de la Comunidad de Madrid han sido una referencia de un modelo de competencia basado en la presión a la baja sobre las condiciones de trabajo

Las políticas desarrolladas por los Gobiernos de la Comunidad de Madrid se han revelado como punto de referencia de este modelo de competencia basado en la presión a la baja sobre las condiciones de trabajo, modelo que se sustenta sobre una tesis que tiene perfectamente acuñada el neoliberalismo, y que supone la culpabilización del derecho del trabajo frente a las evoluciones negativas del empleo.

Un argumento que se ha venido consolidando sobre la base de que las denominadas “rigideces” que, supuestamente, incorpora la regulación laboral, en gran medida bajo la forma de derechos y garantías para trabajadores y trabajadoras, constituyen una rémora para la creación de empleo, al no permitir a las empresas ejercer la llamada “gestión flexible de la mano de obra”, es decir, una mayor potestad (y una mayor facilidad también) de las empresas para contratar y despedir.

Ese modelo de competencia lleva a la mercantilización del trabajo y a su huída del derecho laboral

Bajo este paradigma, la extensión y consolidación de la descentralización productiva, y sus consecuencias en la externalización de actividades, subcontratación de obras y servicios, incremento del trabajo autónomo “sobrevenido”, deslocalización industrial y emergencia de empresas multiservicios lleva en su versión más extrema a la mercantilización del trabajo y su huída del derecho laboral. A esto, hay que añadir los usos y abusos de las distintas modalidades contractuales, gran parte de ellas realizadas en fraude de ley.

Todos ellos son fenómenos que han determinado la individualización creciente de las relaciones laborales, por consiguiente, la fragmentación y diferenciación del colectivo trabajador, tanto en su vinculación con el empleo como en las condiciones en que se desempeña el trabajo.

Sin embargo, la “competencia por abajo”, reduciendo las condiciones salariales y laborales y requiriendo una menor cualificación, se ha revelado como una estrategia ineficaz para garantizar un desarrollo económico sostenible, ya que estas actividades tienen un mayor riesgo de deslocalización hacia lugares con salarios y condiciones laborales más bajas, además de ser una de las principales razones que explican los niveles de desigualdad de nuestra sociedad.

La fragmentación de la clase trabajadora y la individualización de las condiciones de trabajo definen un mercado de trabajo madrileño marcado por la precariedad laboral y el empobrecimiento de un gran número de trabajadores y trabajadoras, a quienes el sindicato tiene que dar respuesta

Se trata de una fragmentación e individualización que lejos de obedecer a la voluntad de los trabajadores o a dinámicas micro-corporativas, es un efecto de la imposición de las empresas, posibilitado por su fortalecimiento. El establecimiento de dichas relaciones laborales ha conducido a la consolidación de un mercado de trabajo madrileño en que la precariedad cobra carta de naturaleza, sumándose a prácticas ciertas de irregularidad laboral, creándose así una situación de auténtico empobrecimiento

para un número nada despreciable de trabajadores y trabajadoras a los que, precisamente, el sindicato tiene que dar respuesta.

La comunidad de Madrid ha sido tradicionalmente uno de los territorios motores del crecimiento económico nacional, lo que se dejaba sentir en los consiguientes parámetros vinculados al empleo: mayor tasa de empleo, mejores salarios, menos precariedad. Sin embargo, la región madrileña ha perdido paulatinamente ese liderazgo y las ventajas con respecto al empleo y las relaciones laborales que mantenía respecto a la media nacional se están acortando.

De este modo, la Comunidad de Madrid ya desde el año 2005 presenta un agotamiento en la creación de empleo que se refleja en el aumento del número de parados, a diferencia de la media nacional que hasta finales del año 2007 no sufre un aumento del número de desempleados.

El modelo de crecimiento de la Comunidad de Madrid ha intensificado los desequilibrios existentes entre los trabajadores y trabajadoras, incrementando su segmentación

Pero además el modelo de crecimiento madrileño de los últimos años se ha basado en la creación de empleo en subsectores intensivos en mano de obra, en puestos de un bajo nivel de cualificación, con salarios bajos y con escaso contenido tecnológico.

Un modelo de crecimiento que además tiende a intensificar los desequilibrios existentes: baja tasa de empleo de las mujeres, alta temporalidad, diferencias retributivas en el empleo femenino y juvenil, falta de mecanismos reales de integración de los trabajadores extranjeros, alta siniestralidad laboral, desequilibrios en la estructura educativa conviviendo el abandono escolar temprano y la sobrecualificación, desequilibrios intraterritoriales, o aumento de los trabajadores cuyo nivel de renta se sitúa por debajo del umbral de pobreza, lo que insta al sindicato a desplegar su actividad en la doble vertiente: modelo de crecimiento y mercado de trabajo.

El incremento de la precariedad laboral hace que ésta continúe ganando peso en el mercado de trabajo, y viene además acompañado por el fenómeno de la segmentación laboral. Esto significa que las condiciones de trabajo precario no se manifiestan por igual en el conjunto de la clase trabajadora, sino que aparecen claras diferencias dependiendo de la edad, género u origen geográfico de la población. Se establecen así desigualdades estructurales que tienden a delimitar el acceso de grandes grupos de la población a distintos tipos de empleo.

El porcentaje de personas asalariadas en la Comunidad de Madrid ha ido creciendo paulatinamente en los últimos años, y lo ha hecho en un porcentaje superior a la media nacional. Sin embargo, el grueso del empleo asalariado se ha localizado en los niveles salariales más bajos y, con ello, pérdida de peso de los salarios en cuanto al reparto primario de la renta, más intensa en el caso madrileño.

Al tiempo, el empleo se distribuye en empresas más pequeñas que limitan la capacidad de trabajadores y trabajadoras para la negociación colectiva a lo que se une un proceso muy intenso de privatización de los servicios públicos con el consiguiente deterioro de la calidad de los mismos y del empleo.

Al finalizar 2008 las tasa de temporalidad, según la EPA, es casi seis puntos inferior en la Comunidad de Madrid que la media nacional y en el último año presenta un menor descenso, asimismo, su distribución en los distintos colectivos laborales, que dista mucho de ser equitativa: las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid y la temporalidad es mayor que en los varones, asimismo casi la mitad de los jóvenes menores de 30 años trabaja con un contrato temporal, de tal modo que la tasa de temporalidad de los jóvenes se sitúa en el 38%. Este indicador tiene mayor incidencia entre los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que entre los autóctonos y entre los trabajadores del sector privado frente a los del público.

Las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid

En la Comunidad de Madrid, la tasa de actividad de las mujeres históricamente ha sido mayor que la media nacional, en el año 2007 es 6 puntos superior, lo que no impide que las diferencias respecto a los varones de la región sigan siendo más que significativas; más de 17 puntos porcentuales separan a las mujeres madrileñas de los varones madrileños en cuanto a tasa de actividad.

Esto se debe a que si bien en esta década el crecimiento del empleo en términos relativos, ha favorecido a las mujeres, en el caso concreto de la Comunidad de Madrid, en que el empleo de las mujeres madrileñas creció al mismo ritmo que el de la media de las mujeres españolas, los varones madrileños se vieron favorecidos con un incremento del empleo superior a la media nacional.

La discriminación y desigualdad de las mujeres en el empleo, no sólo se manifiesta en una tasa de actividad y de empleo muy inferior a la de los varones, sino que también la tasa de paro, de temporalidad, de empleo parcial, de paro de larga duración y de paro en búsqueda del primer empleo, es muy superior a la de los varones madrileños.

La inserción laboral de la población joven se verifica a partir de una brecha que les sitúa en una posición de precariedad laboral que será determinante para su precariedad social

En lo que atañe a la población joven en edad de trabajar hay que decir que sus tasas de actividad y empleo son superiores a la media estatal. Sin embargo, la precarización progresiva a que se ha visto sometido el mercado de trabajo madrileño incide de manera más acusada en quienes se han venido incorporando a él con posterioridad a las sucesivas reformas de que ha sido objeto, y de manera significativa, en la población joven.

Su inserción laboral se verifica a partir de una brecha en el mercado de trabajo que les sitúa de manera casi invariable en una posición vulnerable, inestable, mal retribuida y en la que se dificulta el efectivo ejer-

cicio de derechos laborales, cuando no bajo formulas pseudo laborales como es la del becario.

Asimismo, y eminentemente vinculado al modelo de crecimiento económico de nuestro país en los últimos años, podemos ver como la distribución de la ocupación joven por rama de actividad muestra un deslizamiento del empleo que concentra la mano de obra de entre 16 y 29 años, de manera singular, en tres ramas de actividad: Comercio, Hostelería y Construcción y en otras actividades del sector Servicios.

Estos factores serán determinantes, aunque no las únicas causas de las abrumadoras diferencias salariales de que son objeto los jóvenes y que serán determinantes para su precariedad social.

Pero van a ser determinantes también para una dualización de la población joven en términos de formación, ya que un mercado de trabajo que, como el descrito en la Comunidad de Madrid, busca en la utilización intensiva y descualificada de la mano de obra su estrategia competitiva, induce el abandono escolar temprano e intensifica el fracaso escolar.

La alta concentración de actividades con unos mayores niveles de desregulación en el mercado de trabajo madrileño, converge con la incorporación de nueva mano de obra, fundamentalmente, mujeres e inmigrantes y, por supuesto, jóvenes, que se incorporan, por tanto, a un mercado de trabajo ya precarizado.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes participan de los distintos factores de precariedad laboral con más intensidad que ningún otro colectivo

Pero no es el único dato que avala esta consideración diferenciada de los trabajadores inmigrantes en nuestro país: la temporalidad entre la mano de obra extranjera presenta valores que prácticamente duplican los valores generales.

En lo que respecta a los salarios, la condición de inmigrante puede suponer una merma de hasta un 30 por ciento en el salario a igualdad de

condiciones en otros factores, merma que alcanzaría un 50 por ciento en el caso de que la situación del trabajador inmigrante sea irregular, subrayándose el hecho de que es también mayor entre las mujeres inmigrantes que entre los varones.

Estos datos se articulan sobre unas sistemáticas condiciones de trabajo más precarias para los trabajadores extranjeros; se trata, por tanto, de auténticos mecanismos de discriminación hacia este colectivo, discriminación que, además, señala hacia una utilización “reservista” de la mano de obra extranjera, que sin duda se va a dejar sentir en el futuro inmediato como consecuencia de la situación de desaceleración económica a la que venimos asistiendo.

Se elude la integración laboral de las personas con discapacidad

El modelo de mercado de trabajo que venimos diagnosticando no contempla el valor social del trabajo, sino únicamente su rentabilidad económica, por lo que elude la integración laboral de las personas con discapacidad, incumpliendo y vulnerando la normativa al respecto.

La especialización productiva de los distintos municipios establece desigualdades laborales y sociales de carácter geográfico

Pero bajo los datos absolutos sobre la situación del mercado de trabajo no se pueden ocultar, porque también le influyen, las desigualdades territoriales. Efectivamente hemos de señalar cuando analizamos la situación laboral de los habitantes de la Comunidad de Madrid, que se manifiestan fuertes contrastes entre el sur metropolitano y la periferia sur del municipio de Madrid, por un lado, con los del oeste y noroeste por el otro, mostrando realidades muy desiguales, tanto referidas al PIB per cápita como a la especialización productiva de las distintas zonas.

La cultura de la prevención de riesgos laborales sólo es eficaz en el seno de una cultura del trabajo con derechos

La cultura de la prevención de riesgos laborales no puede considerarse aislada de la correlación de fuerzas que determina la existencia de unas determinadas relaciones laborales, de la existencia o inexistencia de derechos asociados a ellas, de la posibilidad o imposibilidad real para su ejercicio, en definitiva, de una más completa y compleja cultura del trabajo. Es únicamente en el seno de esa cultura del trabajo donde la prevención es eficaz; sabiendo que esa eficacia sólo puede provenir del protagonismo de los propios trabajadores.

La salud laboral, por tanto, no puede considerarse aislada de otros factores: del cambio, más intenso que en otros territorios de la demografía laboral a lo que hay que unir la señalada atomización empresarial, consecuentemente, con menor presencia sindical, y una intensificación de la precarización laboral que se deja sentir, en general en las condiciones de trabajo y, muy significativamente, en aquellas que determinan las condiciones de salubridad y seguridad laboral.

Por eso consideramos en primer lugar que la firma y puesta en marcha del III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales es la medida principal para conseguir una sustantiva mejora en los indicadores de salud y seguridad en el trabajo, pues cuenta con factores que son determinantes para ello: un amplio consenso, la incorporación de políticas estatales y el compromiso de desarrollo de la Estrategia Española en materia de Seguridad y Salud, la coordinación entre las distintas Administraciones, así como con la Inspección de Trabajo y la Fiscalía, actuaciones referidas a solucionar la infradeclaración de las Enfermedades Profesionales y la aplicación de la nueva normativa que los regula, así como los riesgos emergentes, y actuaciones para colectivos específicos, situando la prevención de riesgos laborales como uno de los ejes centrales en la negociación colectiva.

Objetivo

Impulsar Políticas de creación de empleo de calidad y combatir activamente la temporalidad, la precariedad laboral, la insuficiencia salarial y la discriminación, y garantizar la seguridad y la salud en el trabajo

Comisiones Obreras de Madrid promoverá todas aquellas iniciativas necesarias para garantizar mayores oportunidades laborales y mejores condiciones de empleo, y una retribución suficiente para colectivos de trabajadoras y trabajadores más amplios, con el objetivo del pleno empleo.

Un objetivo que debe garantizar, asimismo, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones en que éste se verifica y la retribución que por él se percibe, la ausencia de toda forma de discriminación, así como las necesarias y suficientes garantías de igualdad de oportunidades y de trato, con especial atención a aquellos colectivos que han sido objeto de una precarización más intensa o aquellos que se caracterizan por una menor presencia o vinculación sindical y que son, por tanto, más vulnerables.

Un objetivo que, consecuentemente, no puede ser ajeno a garantizar también que las condiciones de trabajo no devengan en riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, y que, para ello, debe situar la acción sindical en la empresa como elemento sustentador básico en materia de salud laboral.

Estrategia

Una acción sindical vertebradora del empleo con derechos

El centro de trabajo sigue siendo el elemento fundamental en la actividad del sindicato: Es en la empresa donde se concreta la precariedad laboral; es la empresa el elemento básico en materia de Negociación Colectiva; es la empresa o el centro de trabajo, en definitiva, donde se pro-

yecta y se aplica una determinada forma de concebir la acción sindical. El centro de trabajo es, por tanto, y con relación a quien tiene empleo, por muy precario que éste sea, el primer referente sindical.

No obstante, existen multitud de ámbitos de carácter territorial que deben ponerse al servicio de una nueva configuración del mercado de trabajo, de una mayor calidad del empleo, de mayores y mejores garantías en el efectivo ejercicio de los derechos laborales.

La articulación de los ámbitos sectoriales y los territoriales a través de una acción sindical vertebradora de derechos laborales, por tanto, integral, que conjuga la actividad dentro de las empresas con la actividad en fuera de ellas, en todos aquellos ámbitos que sirven para definir la cantidad del empleo, su calidad, las condiciones en que éste se desempeña, la eliminación de todos aquellos mecanismos que segmentan el mercado de trabajo, es esencial para avanzar en la consecución de derechos laborales, y garantizar su consolidación.

Las líneas de actuación

A. En materia de empleo y lucha contra la precariedad laboral: regular los procesos de subcontratación y externalización, incrementando las cualificaciones e imprimiendo un nuevo impulso al Servicio Regional de Empleo

A1 CCOO luchará contra los efectos perversos que sobre el empleo, el salario y las condiciones laborales tienen los procesos de subcontratación y externalización. Limitar la cadena de subcontrataciones, especialmente en las obras públicas, sancionando la cesión ilegal de trabajadores y garantizando los mismos derechos a los trabajadores de la subcontrata que los de la empresa principal. Aplicación rigurosa e inmediata en la región de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

A2 Limitar la subcontratación pública. Incluir en los Pliegos de condiciones el requisito del empleo como cláusula social priorizando la estabilidad, la igualdad y la salud laboral. Incluir como requisito fundamental la subrogación en caso de cambio de empresa.

A3 Seguimiento y control estricto de la contratación a fin de potenciar las contrataciones estables y difusión de los programas de fomento de empleo, asegurando la permanencia de los contratos indefinidos bonificados y evitar y denunciar los abusos y fraudes en la utilización de los distintos tipos de contratación.

A4 Potenciar los servicios públicos como medida generadora de empleo público de calidad y de derechos sociales. Creación de empleo público para hacer frente a nuevos servicios derivados tanto de las nuevas necesidades sociales como de la aplicación de la Ley de atención a la Dependencia en el ámbito madrileño.

A5 Establecer medidas de apoyo al trabajo autónomo y de detección y denuncia de irregularidades hacia los trabajadores autónomos dependientes.

A6 Fomentar acciones contra la economía sumergida.

A7 Exigir una mayor coordinación entre la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo y el Servicio Regional de Empleo a partir de planes específicos para controlar la temporalidad y perseguir el fraude en la contratación. Dotar de mayores medios e incrementar la plantilla de la Inspección de Trabajo en la Comunidad de Madrid.

A8 Incrementar la protección de las personas en desempleo con la puesta en marcha en la Comunidad de Madrid de ayudas que faciliten la búsqueda de empleo y la cobertura económica de necesidades sociales

A9 Fortalecimiento del Servicio Regional de Empleo, para que actúe como verdadero instrumento en la lucha contra el desempleo, dotándole de mayores medios materiales y humanos que permitan realizar

con eficacia las políticas de empleo y la inserción real de las personas en desempleo.

A10 Revertir la actual situación de externalización de sus funciones y realización de políticas y programas a través de entidades colaboradoras hacia la gestión directa del Servicio Regional de Empleo con el objeto de un mayor control y eficacia de los recursos públicos, así como mayores garantías en la atención de los desempleados.

A11 Desarrollo reglamentario donde se establezca los límites y requisitos de las entidades para colaborar con el Servicio Regional de Empleo.

A12 Reforzar el Servicio Regional de Empleo con el personal necesario para que se haga una buena clasificación de los demandantes de empleo, elaborando un itinerario de atención personalizado y actualizado que facilite su inserción laboral. Centralizar en el SRE toda la información del historial de los usuarios que tienen las entidades colaboradoras para realizar con eficacia el itinerario profesional.

A13 Garantizar la atención de las personas con mayores dificultades de inserción, a través de programas

A14 Impulsar la Formación Profesional reglada, procediendo a crear una red de centros y una oferta de especialidades que cubra las demandas del alumnado y del mercado regional. Priorizar la construcción de centros que integren los tres subsistemas de formación y resolver los problemas de gestión actual unificando las competencias en esta materia.

A15 Reivindicar Inversión en una formación ocupacional y continua de calidad y adaptadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones y al desarrollo de los procedimientos de acreditación de competencias, elemento clave para hacer frente a los cambios tecnológicos, productivos y sociales, que permitan el acceso, mantenimiento y progreso en el mercado laboral en condiciones óptimas.

A16 Interpretar sindicalmente el concepto de “capital humano” para que, desde una perspectiva de clase, se vincule con el valor del trabajo,

lo que permite relacionar la cualificación con las retribuciones, el acceso, las condiciones de trabajo, la promoción y la carrera profesional, así como combatir la discriminación salarial de que son objeto las mujeres.

A17 Conseguir la mayor homogeneidad posible en los procedimientos de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias, y para ello debe ser obligatoria la referencia a los criterios de realización que plantea el INCUAL, única fórmula de homologación posible en nuestro sistema.

A18 Avanzar de forma efectiva en el sistema de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales de formación.

A19 La negociación colectiva debe incluir entre sus prioridades el reconocer y validar la cualificación conseguida a efectos de categorías y promoción profesionales.

A20 Implantar un servicio de orientación y acompañamiento a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que quieran realizar el proceso de reconocimiento y acreditación de competencias obtenidas en los aprendizajes no formales (cursos no reglados) e informales (experiencia laboral y vital).

A21 Vinculación clara entre la Formación Profesional Reglada y la Formación para el Empleo (Títulos y Certificados), para lo que es necesario la coordinación entre las Consejerías de Educación y Empleo y el funcionamiento efectivo y regular del Consejo Regional de la Formación como órgano de consulta y participación para las políticas de Formación Profesional.

B. En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: reivindicar un Plan Estratégico Regional de Igualdad de Oportunidades

B1 Reivindicar un Plan Estratégico Regional de Igualdad de Oportunidades, en cuya elaboración y desarrollo debe garantizarse el protagonismo de las organizaciones sindicales, con una financiación suficiente a

fin de garantizar una óptima articulación y racionalización de todos los aspectos contemplados por la ley, así como de la suficiente información a la población madrileña. Impulsar y vigilar el seguimiento y desarrollo de la LOIEMH.

B1 Generar y poner a disposición de las distintas organizaciones todos los recursos necesarios para que éstas pueden desarrollar satisfactoriamente el deber y la capacidad negocial que proporciona la LOIEMH, tales como asesoramiento, formación y difusión de iniciativas específicas.

B1 Establecer mecanismos suficientes de información y participación del conjunto de trabajadores y trabajadoras en todas aquellas iniciativas sindicales que estén vinculadas al desarrollo de la LOIEMH.

B1 Incluir en todos los proyectos normativos en materia de empleo un informe de impacto de género e incorporar medidas de acción positiva que favorezcan la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Entre otras, intensificar las acciones formativas dirigidas a mujeres en áreas profesionales en las que se genere empleo de calidad. Impulsar todas aquellas medidas necesarias y oportunas que contribuyan a erradicar la violencia de género en una comunidad, como esta de Madrid, que tiene el triste honor de ir a la cabeza de mujeres asesinadas.

C. En materia de inmigración: promover un Pacto por la Inmigración que favorezca las oportunidades de formación y empleo de las personas inmigradas y elimine las formas de discriminación laboral de que son objeto

C1 Promover un Pacto por la inmigración en la Comunidad de Madrid que favorezca las oportunidades de formación y empleo de las personas inmigradas.

C2 Mejorar el sistema que establece las necesidades del mercado de trabajo regional de cara a la contratación de personas inmigradas, a través de instrumentos adecuados, consensuados y participados tanto para

el análisis como para la determinación de las ocupaciones de difícil cobertura, en el marco del Servicio Público Regional de Empleo.

C3 Desarrollar mecanismos que aseguren la participación de los agentes sociales en el seguimiento y en su caso, en la determinación, de la contratación de personas inmigradas teniendo en cuenta todos, los procedimientos establecidos en la normativa de extranjería, con especial atención al contingente anual de trabajadores extranjeros.

C4 Exigir la creación de una Comisión Tripartita Laboral de carácter permanente integrada por la Administración regional, los empresarios, sindicatos, con la participación de la Delegación de Gobierno y la Inspección de Trabajo.

C5 Reforzar la implicación de CCOO de Madrid en la lucha contra la contratación y el empleo irregular de personas inmigrantes consolidando esta estrategia como prioritaria en la acción sindical y garantía de defensa de los derechos de todos los trabajadores. El CITE, como instrumento regional, incorporará la lucha contra la discriminación y la contratación y el empleo irregular como ejes de su intervención sindical, de forma coordinada y al servicio de las distintas organizaciones.

C6 Comprometer al Gobierno regional en dicha lucha, exigiendo su implicación en la localización y denuncia de la contratación irregular y especialmente, ante situaciones de explotación laboral y potenciar iniciativas que aseguren la mejora de la información, formación en derechos y obligaciones de las personas inmigradas para su integración laboral.

C7 Fomentar la participación de las personas inmigrantes en la formación profesional, tanto ocupacional como continua. Adaptar los procesos formativos a la realidad diversa e intercultural del actual mercado de trabajo.

C8 Impulsar iniciativas que promuevan la construcción de un mercado de trabajo igualitario y no discriminatorio.

D. Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad

D1 Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, tanto en el acceso como en el mantenimiento del empleo con especial atención a los colectivos con mayores dificultades. El acceso a la formación de las personas con discapacidad debe convertirse en una clave para favorecer la inserción y la promoción profesional como garantía de estabilidad e integración efectiva.

D2 Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de cuota de reserva para el acceso al empleo ordinario tanto de carácter público como privado. Este empleo debe atender a criterios de accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo. Asimismo, es preciso potenciar medidas innovadoras para el acompañamiento en la inserción en empresas normalizadas.

D3 Garantizar la transición desde el empleo protegido al ordinario así como el cumplimiento de la norma en materia de seguridad y salud en el empleo de las personas con discapacidad, especialmente en el empleo protegido.

E. En materia de empleo joven: mejorar la transición entre la formación y el empleo reivindicando una nueva regulación de las prácticas laborales

E1 Avanzar sustantivamente en políticas educativas realmente acordes con los requerimientos de un mercado de trabajo que cada vez más se ve necesitado de cualificaciones abiertas, de competencias de carácter general.

E2 Reivindicar una política específica de evitación del abandono temprano de la escolarización, que combata activamente el denominado “fracaso escolar”, que garantice el acceso a la educación y a la formación de toda la población con garantías de igualdad, integración real de los distintos colectivos, y de atención, real también, a la diversidad.

E3 Promover actuaciones que mejoren la transición entre la formación y el empleo, articulando un óptimo servicio de intermediación que

debe bascular muy significativamente en servicios específicos de capacitación, pero que debe formar a los y las jóvenes también en los derechos vinculados al hecho laboral.

E4 Facilitar la conexión entre los procesos formativos de los jóvenes y mundo laboral propugnando nueva regulación de las prácticas laborales, denunciando la explotación que supone el abuso de las becas y prácticas no laborales.

F. En materia de salud laboral: integración efectiva de la prevención en la acción sindical en la empresa, y reivindicación de mayores recursos para la identificación de delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo

F1 Impulsar un acuerdo entre el Poder Judicial, La Fiscalía de Madrid, el Ministerio de Trabajo, el Gobierno regional con la adhesión de los sindicatos UGT y CCOO, y el Colegio de Abogados de Madrid para la persecución de los delitos contra la salud y la vida de los trabajadores, entre los que se encuentra la exposición al riesgo, y por el cumplimiento rápido de las sentencias condenatorias. Este acuerdo debe responder a la traslación y aplicación en Madrid del Protocolo Marco firmado durante 2007 en el ámbito del Estado.

F2 Promover el resarcimiento social, moral y económico de las víctimas y sus familiares, y unificación de los distintos órdenes jurisdiccionales en el orden social a fin de reducir en el tiempo la depuración de las responsabilidades legales y el resarcimiento de las víctimas.

F3 Exigir la publicación de las listas de las empresas infractoras en prevención de riesgos laborales, anulando el Decreto 3/2007 de 10 de enero y aplicando el Real Decreto del Gobierno de España 597/2007 de 4 de mayo sobre esta misma materia; exclusión de las subvenciones públicas y penalización en la contratación de aquellas empresas que hayan sido sancionadas por infracción grave y muy grave en materia de seguridad y salud.

F4 Impulsar un acuerdo en el marco del III Plan Director con la Federación Madrileña de Municipios para que éstos se impliquen en la

necesaria política preventiva tanto de acceso a los centros de trabajo, movilidad, como en la actuación de la policía municipal en labores de policía judicial y colaboradora con la Inspección de Trabajo y por supuesto en campañas de divulgación e información a la ciudadanía de estas materias.

F5 Establecimiento de políticas de actuación contra la precariedad que incidan no sólo en la contratación sino también en la desregulación en las condiciones de trabajo y en la asunción de compromisos en la negociación colectiva. Atención prioritaria a los colectivos de jóvenes e inmigrantes, como más vulnerables y expuestos a sufrir accidentes de trabajo y al de mujeres, en especial a lo referido a las enfermedades profesionales.

F6 Integración efectiva de la prevención en la acción sindical en la empresa.

F7 Promover e impulsar la actuación de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Creación de la figura del delegado de prevención territorial y/o sectorial.

F8 Reivindicar la habilitación de la totalidad de los técnicos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo en funciones de Inspección de Trabajo y coordinación plena entre la Inspección de Trabajo, el Instituto Regional y la Fiscalía.

F9 Incrementar la investigación de las circunstancias de los accidentes para llegar establecer las causas determinantes y posibles responsabilidades, con el objetivo de alcanzar una reducción drástica de los accidentes de trabajo actuando decididamente sobre los riesgos. A partir de esta investigación deben programarse las actuaciones del IRSST a nivel preventivo y de la Inspección Territorial a nivel sancionador cuando se verifique el incumplimiento de la normativa por parte de las empresas.

F10 Denunciar cualquier mala praxis en la declaración y reconocimiento de las Enfermedades Profesionales para que no puedan eludir

su propia responsabilidad en materia de Enfermedades Profesionales y luchar contra las causas y los agentes que las provocan.

F11 Exigir la formación de los médicos del sistema sanitario público en materia de salud laboral y la creación de unidades de salud laboral en todas las áreas sanitarias.

F12 Puesta en marcha inmediata del programa de vigilancia postocupacional de los trabajadores que han estado expuestos a amianto. Elaboración de un programa de acción que permita la gestión, el control y la eliminación correcta del amianto instalado con el fin de evitar cualquier impacto en la salud de los trabajadores y de la población en general con los registros y procedimientos necesarios para ello que contemple la creación de un censo de edificios e instalaciones que contienen amianto así como un plan de detección del amianto presente en los inmuebles.

3. Reforzar y ampliar los derechos los derechos de carácter social y establecer garantías para su efectivo ejercicio

Los derechos no pueden dirimirse únicamente en los espacios profesionales y laborales, sino que precisan la intervención del sindicato en los espacios sociopolíticos

Comisiones Obreras de Madrid defiende y reivindica un modelo social, el que conocemos como “modelo social europeo”, que si por algo se define es por garantizar de manera generalizada la igualdad de oportunidades para todas las personas, y con ella, la cohesión social, a través de un sistema, también regulado, de redistribución de la riqueza, lo que implica regular y limitar la injerencia del mercado en la prestación de servicios y la provisión de bienes que se consideran básicos para la supervivencia y el desarrollo de las personas.

Un modelo social que es imprescindible para dar respuesta a la expectativa de emancipación de la clase trabajadora en la medida en que

sus intereses y el efectivo ejercicio de los derechos que configuran la condición de ciudadanía no pueden dirimirse únicamente en los espacios profesionales y laborales, sino que precisan también la intervención en los espacios sociopolíticos y socioeconómicos.

Un modelo social que bascula sobre el concepto de solidaridad social y que entiende que las reglas económicas no son independientes, sino que deben estar articuladas en un planteamiento político general cuyo fin no puede ser otro que la efectiva verificación del principio de igualdad, por tanto, la configuración de una sociedad en la que se alcancen mayores cotas de equidad, de desarrollo personal también, a fin de hacerla más humana, más justa; a fin de generar nuevos derechos, incrementar su extensión y establecer marcos en los que éstos puedan ejercerse de manera efectiva.

Un modelo social que es sobre el que se articula el hecho laboral, comenzando por el propio derecho al trabajo y a los derechos y deberes sobre el que éste se desarrolla, que también son parte sustantiva del Estado del Bienestar (por cierto, desde sus definiciones originarias).

La redistribución de la riqueza no puede verificarse únicamente a través de su componente salarial, sino también a través de su redistribución social, desde los principios de cohesión y equidad

Un modelo social en el que los mecanismos de redistribución de la riqueza, generada básicamente por la fuerza del trabajo, tienen que operar no únicamente a través de su componente salarial, sino también a través de la redistribución social precisamente en la medida en que se deben incorporar a esa redistribución quienes no pueden trabajar, a quienes ya han dejado de trabajar, a quienes han sido expulsados del mercado de trabajo o a quienes están en él en condiciones de insuficiencia o precariedad.

Una incorporación al reparto de la renta que debe verificarse no desde una concepción asistencial, sí desde una concepción social, desde los

principios de cohesión y equidad que están en la base del modelo social europeo.

En este modelo social, el papel de Comisiones Obreras de Madrid como sujeto configurador de espacios sociales, que forma parte de su patrimonio histórico, pero es también su propia condición de futuro, no puede ser sino el de afrontar un nuevo impulso: un impulso que tiene que ver con la ampliación de derechos sociales y laborales, que no solamente presentan, a todas luces, un carácter marcadamente incompleto en nuestra Comunidad, sino que deben ampliarse.

Una ampliación que debe contemplar nuevas y crecientes realidades, tanto aquellas vinculadas a las nuevas tendencias sociodemográficas, como todas aquellas cuestiones que se derivan de la globalización, pero también, muy significativamente, debe servir para garantizar la suficiencia en las prestaciones, y, con ella, el efectivo ejercicio de los derechos de carácter social.

El pensamiento liberal y ultraconservador pone en cuestión la cultura del diálogo social, olvidando que diálogo social y derechos de ciudadanía están estrechamente vinculados

La cultura de diálogo social está poniéndose en cuestión por las corrientes liberales y conservadoras; se pone en cuestión incluso el propio concepto de ciudadanía social, bajo la premisa de que ambas cosas, diálogo social y ciudadanía social, que están intrínsecamente vinculadas, suponen en opinión de estas corrientes, un lastre para el propio crecimiento económico.

Precisamente porque se está produciendo ese cuestionamiento, es preciso abordar la atención a las personas en situación de dependencia, la integración de los inmigrantes, las nuevas realidades de la juventud, la necesidad de profundizar en la igualdad entre hombres y mujeres y promover una relación mejor y más eficaz entre vida personal y actividad laboral, las nuevas y viejas formas de pobreza, exclusión y vulnerabilidad social.

Junto a ello, no hay que olvidar, en una coyuntura económica como la actual, el carácter económico de los servicios de carácter social, no únicamente en su vertiente preventiva que acabamos de señalar, sino como elemento de crecimiento económico, de activación de la economía, y de creación de empleo.

Tal vez se requiera una reformulación de los tradicionales mecanismos de protección y suficiencia social, que deberán extenderse, profundizarse, diversificarse y garantizar su sostenibilidad en el tiempo, pero no, como se apresuran a afirmar los interesados portavoces del ultraliberalismo, de su privatización o eliminación.

Para hacer frente a la consolidación y extensión de los derechos de carácter social es preciso más gasto público, y por tanto, invertir la actual política fiscal del Gobierno regional

Pero para hacer frente con solvencia a su consolidación y extensión, es preciso reivindicar más gasto público, indudablemente unido a una gestión óptima de ese gasto, y por lo tanto, es preciso invertir la actual política fiscal del Gobierno Regional, porque si su capacidad de recaudación, como viene ocurriendo, se autolimita bajo la forma de regalos fiscales a quienes disponen de rentas más altas, los servicios públicos y los sistemas de protección social se debilitan.

La fiscalidad, que también debe tener en sí misma una componente de reequilibrio social, es la única garantía tanto de la existencia de servicios públicos como de su calidad. De lo contrario, se produce no sólo un empobrecimiento social, sino que también emergen nuevos fenómenos y mecanismos de fragmentación social.

Pero además es preciso subrayar que las políticas fiscales deben partir no de la distribución de lo que recaudan entre los distintos gastos, sino de la definición de sus auténticas prioridades de gasto para, en función de ellas, decidir cuánto tienen que recaudar. Una administración que se niega a recaudar lo que podría no sólo está renunciando al desarrollo social, sino también al productivo, y por tanto, al propio desarrollo económico.

Asumir mecanismos de privatización de los servicios públicos es asumir su carácter de mercancía, y por tanto quebrar su carácter universal y abundar en la fragmentación social

Como es preciso subrayar también, frente a los planteamientos neo-liberales que hablan de “desmercantilización” de servicios, básicamente de aquellos de acceso universal cuyo carácter, por tanto, no es contributivo, como la sanidad o la educación, que la decisión de lo que es o no es una mercancía es, ante todo, una decisión política.

Desde este planteamiento, asumir mecanismos de privatización total o parcial de este tipo de servicios es asumir su carácter de mercancía, someterlos a las leyes de puro mercado y, por tanto, poner en riesgo el efectivo ejercicio de los derechos, lo que es tanto como decir, quebrar en la realidad su carácter universal y abundar en la fragmentación social.

Del mismo modo, asistir sin responder a estrategias más o menos encubiertas de mercantilización, entre ellas, a la devaluación intencionada de los servicios públicos, que genera una huída de los usuarios que pueden permitírsele hacia los servicios prestados en el mercado, es iniciar la senda sin retorno del Estado asistencial.

En la Comunidad de Madrid las reducciones fiscales o las fórmulas de cheque para la compra de distintos servicios de carácter social están sustituyendo a la oferta pública de esos servicios

En la Comunidad de Madrid se están aplicando sin complejos estos planteamientos neoconservadores y ultraliberales, con un modelo elaborado de carácter clientelar.

En el último lustro, aprovechando el elevado crecimiento y, consecuentemente, la alta recaudación se ha articulado una política presupuestaria que ha incorporado reducciones fiscales o fórmulas de Cheque para la compra de servicios de carácter social en detrimento de la oferta pública al mismo tiempo que en los servicios esenciales, se responde a las nuevas necesidades de universalización mediante servicios externalizados al sector privado.

De este modo, se está siguiendo una política agresiva de concertos con la enseñanza privada para las nuevas necesidades de escolarización; se recurre a la concesiones a nuevas empresas privadas que se constituyen con este fin de la asistencia sanitaria de territorios completos; y se extiende el cheque para la satisfacción de algunos servicios sociales.

Al tiempo, se provoca el deterioro de los servicios públicos de gestión directa y se incorporan elementos desestabilizadores en los mismos

Vinculado a lo anterior se provoca el deterioro de los servicios públicos de gestión directa y se incorporan elementos desestabilizadores en los mismos. En esta Comunidad se practica otro de los rasgos característicos del pensamiento neoconservador actual, cual es la alianza con los sectores religiosos católicos más fundamentalistas.

Así, se les facilita la entrada en la enseñanza concertando a sus colegios o se promueve su campaña contra la Educación para la ciudadanía. En Sanidad se siguen sus reclamaciones contra la interrupción voluntaria del embarazo o contra los cuidados paliativos y se regula la presencia religiosa en los Comités Éticos de los hospitales.

La Comunidad de Madrid presenta el gasto educativo más bajo con relación a su Producto Interior Bruto de todo el Estado

Estas estrategias se han materializado de forma evidente en la educación: la Comunidad de Madrid presenta el dudoso honor de ser la Comunidad Autónoma cuyo gasto educativo presenta el valor porcentual más bajo sobre su Producto Interior Bruto.

Unido a esto, la aplicación de los principios anteriormente señalados ha producido un sistema educativo segregador que condena al alumnado más desfavorecido económica y socialmente al fracaso escolar y, con ello, no sólo se le niegan las oportunidades a estas personas sino que un factor clave para el cambio en el modelo de desarrollo económico de la región se convierte en una rémora.

Razones de competitividad pero, sobre todo, los graves problemas de la educación madrileña, que se han puesto de manifiesto en la conflictividad en el sector, indican la necesidad de reclamar una actuación responsable por parte del Gobierno Regional que sirva para afrontar los tres aspectos básicos del reto de gran calado que tiene planteada la Comunidad de Madrid en materia de educación: incrementar el nivel educativo, prevenir y combatir el fracaso escolar y el abandono escolar temprano y garantizar la integración escolar de la inmigración.

La política sanitaria del Gobierno Regional ha incorporado distintos mecanismos de privatización, en tanto se está condenando al sistema sanitario público a no poder dar respuesta a las nuevas necesidades sanitarias de la población

Del mismo modo, hay que decir que en materia sanitaria, la política del Gobierno regional ha aumentado la asistencia especializada pública con medios privados e incorporado nuevas fórmulas de asistencia sanitaria con gestión indirecta y un amplio abanico de servicios externalizados. A esto hay que añadir la amenaza permanente derivada de la aprobación de la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas en cuanto al mantenimiento de los modelos de gestión tradicional de los centros sanitarios públicos.

En tanto se está condenando al sistema sanitario público a no poder dar respuesta al incremento de las necesidades sanitarias de la ciudadanía madrileña. Un incremento tanto de índole cuantitativo, con un significativo incremento del número de cartillas debido al crecimiento de la población, muy intenso en los últimos años, como de índole cualitativo.

Todo ello está provocando un descenso de la calidad de la asistencia como consecuencia de las voluminosas listas de espera en todos los niveles de la asistencia sanitaria y la masificación de las urgencias. Como resultado de esta política, se ha favorecido que en el último quinquenio el sector privado haya avanzado de manera muy intensa en la Comunidad de Madrid, produciéndose un incremento de más del 40 por ciento en la contratación de seguros privados.

De manera señalada, son muestra de la política sanitaria del Gobierno Regional la apertura de los seis nuevos hospitales bajo la fórmula de empresas públicas, pero con la privatización de los servicios de laboratorio, citación, gestión de historias clínicas, secretarías de planta, gestión de compras, esterilización, transporte interno de pacientes (celador), que está generando ya graves problemas en su funcionamiento y ha eliminado el carácter multidisciplinar e integral de la atención sanitaria en los hospitales públicos.

Además este modelo de financiación utilizado por el Gobierno Regional en estos hospitales multiplicará por seis el gasto real, y lo más preocupante, solo supondrán un aumento de 300 camas.

La privatización del hospital de Valdemoro a través de la concesión administrativa a la empresa privada CAPIO de la totalidad de las prestaciones sanitarias constituye el modelo que el Gobierno Regional tiene la intención de utilizar en la construcción de los 4 nuevos hospitales comprometidos en esta legislatura; este modelo se va a extender durante la presente legislatura también a la atención primaria.

Los cambios demográficos experimentados en la Comunidad de Madrid no han incidido ni modificado la política sanitaria ni los recursos sanitarios

El impacto de los cambios demográficos y económicos que se han originado en la Comunidad de Madrid son importantes, comenzando por el aumento proporcional de la población mayor, pero también debido al aumento de las desigualdades, la aparición de colectivos vulnerables, la pérdida de las redes sociales de apoyo y la emergencia de fenómenos como el maltrato en las mujeres y en los niños, los trastornos de carácter psicoalimentario (anorexia, bulimia) las enfermedades mentales y las diversas situaciones que generan ansiedad y depresión por las formas y nuevos estilos de vida.

Estos cambios no han incidido ni modificado una política sanitaria (y unos recursos sanitarios y socio-sanitarios) que ya arrancaban con el importante lastre histórico de unas transferencias que desde Comisiones

Obreras ya denunciarnos en su momento como marcadamente insuficientes. Además el Gobierno Regional ha procedido a la eliminación del Instituto y de la Dirección General de Salud Pública lo que pone de manifiesto el desprecio a las tareas de promoción y prevención de la salud e incide en la medicalización y al hospitalocentrismo que caracteriza su política sanitaria.

La implantación de los servicios de atención a la dependencia ha sido objeto de una obstrucción de carácter político que ha retrasado enormemente su funcionamiento

En cuanto a los servicios sociales en general, y de los vinculados al cuidado y atención a personas dependientes en particular que, si por algo se han caracterizado históricamente ha sido por su acusada insuficiencia así como por el protagonismo de la empresa privada, hay que decir que participan de la tendencia creciente en la Comunidad de Madrid, compatible con el afán de “hacer negocio de lo social”, de la privatización, a lo que hay que unir, en el caso de la atención a la dependencia, la obstrucción, de carácter político de que ha sido objeto, y que se pone de manifiesto en la ralentización de la evaluación de la dependencia.

Se trata además, de servicios que, al igual que ocurre con la escolarización en el tramo de 0-3 años, son fundamentales para favorecer la corresponsabilidad entre las familias y la sociedad en lo que no es sino una necesidad social.

Es necesario definir las competencias del ámbito local incrementando su campo de actuación en el terreno de los servicios sociales de proximidad con financiación suficiente

Unas políticas públicas sobre los instrumentos de protección social cuyos aspectos negativos alcanzan a los servicios públicos municipales. Las Corporaciones Locales se encuentran con una realidad contradictoria y extremadamente negativa ya que el principio de subsidiariedad les permite actuar sobre servicios que, no siendo de su competencia, le son

reclamados con urgencia por sus vecinos y, a la vez, no se les financia para que puedan afrontar estos gastos.

Esta permanente insuficiencia financiera que no sólo se produce por esas “competencias impropias”, es decir, competencias de otras administraciones cuyos costes no son financiados, acarrea un efecto pernicioso, la externalización de los servicios públicos municipales. Y es que como hemos señalado en capítulos anteriores, se busca un abaratamiento de los costes trasladándolos a las condiciones laborales precarias de los trabajadores de la empresa adjudicataria y, al mismo tiempo, se huye de las responsabilidades de la gestión directa.

Los aspectos señalados sólo indican la necesidad de definir las competencias del ámbito local, procediendo a incrementar su campo de actuación en el terreno de los servicios sociales de proximidad y la urgencia de garantizar la financiación suficiente a estas administraciones. Esto supone hacer realidad un Pacto Local que proceda a la segunda descentralización del Estado español y contemple un procedimiento de financiación suficiente a las Corporaciones Locales.

El mercado de la vivienda libre ha crecido en tanto la construcción de vivienda protegida ha retrocedido, lo que ha determinado el incremento de la población en riesgo de quedar excluida del acceso a la vivienda

En cuanto a la vivienda, hay que decir que en la Comunidad de Madrid se ha venido implantando una consideración de la vivienda como un activo financiero, radicalmente contrapuesta a su carácter de bien esencial que la Constitución Española determina, pero estrechamente vinculada al modelo de crecimiento económico que ha imperado en los últimos tiempos.

La insuficiente representación del alquiler en el mercado inmobiliario, las bajadas de los tipos de interés de las hipotecas que favorecieron la compra de vivienda para grandes segmentos de la población, y el alargamiento de los plazos de amortización, junto al retroceso en la construcción de vivienda protegida y el proceso especulativo en los usos del suelo, son factores que han hecho crecer el mercado de la vivienda

libre y dispararse su precio, al tiempo que crecía la población en riesgo de quedar excluida del acceso a la vivienda.

La dificultad de acceso a la vivienda se da especialmente entre los jóvenes y en las familias con menos recursos económicos; pero, en todo caso, la compra de una vivienda, ante la falta de oferta del mercado de alquiler y de políticas públicas de vivienda protegida, ha supuesto para la mayoría de los madrileños que han comprado una vivienda, una decisión inversora a la que deberán dedicar la mayor parte de las rentas del trabajo obtenidas a lo largo de su vida.

Se precisa una intervención social y política que corrija los desmanes del mercado inmobiliario

El actual pinchazo de la burbuja inmobiliaria no es más que la consecuencia de un modelo insostenible económica y socialmente. No obstante, a pesar del descenso de los precios de la vivienda usada y, en menor medida, de la nueva, la vivienda libre sigue siendo inalcanzable para la mayoría de las personas que lo necesitan.

Se produce así una contradicción que demuestra no sólo que las reglas del mercado no son capaces de proveer las necesidades sociales, sino que en este caso las agravan, al provocar una gran oferta que no es capaz de responder a una gran demanda y desatar una crisis en el sector de la construcción y en los servicios que rompen con el crecimiento y hacen crecer el desempleo.

En este nuevo contexto, se precisa una intervención social y política que corrija los desmanes del mercado e impulse un amplio pacto por la vivienda de protección pública. Sin duda, la reciente aprobación de un aumento de hasta el 31 por ciento del precio máximo del módulo de la vivienda protegida supone un encarecimiento de la misma que no beneficia el acceso a la misma.

Con todo, no son los factores ya analizados los únicos responsables del bienestar social, como no lo son de la dualización social o de la existencia de un riesgo cierto de precariedad, pobreza y exclusión social.

La existencia de una brecha digital entre la población puede suponer una nueva forma de fractura social

Como resultado de una auténtica revolución tecnológica que ha tenido lugar de una manera creciente y muy acelerada en los últimos tiempos, con la generalización del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) no sólo en su vertiente ligada al sistema productivo, sino también en sus usos sociales e incluso individuales, estamos asistiendo a una nueva forma de dualización social que podemos definir a partir de la posibilidad o imposibilidad de acceder a la información de calidad, esto es, seria, rigurosa y veraz, de un lado, así como, de otro, al propio conocimiento, a su actualización, difusión y construcción.

Nuevos soportes que permiten e intensifican la incorporación de nuevos contenidos, algunos de ellos reproduciendo o avalando formas de discriminación o explotación, tratamientos lesivos, denigrantes o vejatorios hacia determinados colectivos, por tanto, de dudosa ética cuando no directamente delictivos, como es el caso de la difusión de pornografía infantil a través de la Red.

Por otra parte, comenzamos a verificar la existencia de una brecha digital entre la población, brecha que se debe, en algunos casos a la ausencia de formación suficiente para la utilización de nuevas tecnologías, de manera significativa, Internet, pero que en otros casos se debe a la ausencia de recursos económicos o, incluso de infraestructuras suficientes para conectarse a la red.

Corresponde a las administraciones públicas facilitar promover y mantener infraestructuras mínimas que permitan el acceso a Internet del conjunto de la sociedad, así como promover iniciativas de carácter formativo que posibiliten su uso a toda la población, evitando así una nueva forma de fractura social.

La manipulación política de que es objeto el ente público Radio Televisión Madrid atenta contra el derecho a la información de la población

La existencia de múltiples medios de información-comunicación, tal vez puedan relegar a un segundo plano el papel que los medios públicos de comunicación pueden y deben jugar en cuanto a calidad y garantía de la información que recibe la ciudadanía y que conforma uno de sus derechos.

En el caso de la Comunidad de Madrid, la cooptación y manipulación de que es objeto el ente público Radio Televisión Madrid, que ha sido denunciadas de manera reiterada por parte de Comisiones Obreras de Madrid, así como por parte de los propios trabajadores y trabajadoras, constituye un auténtico atropello a los más mínimos derechos del conjunto de sus trabajadores y del conjunto de la ciudadanía, además de suponer una malversación de fondos públicos en la medida en que éstos se dedican a la manipulación informativa más descarada con el objetivo de servir de herramienta propagandística del partido que gobierna la Comunidad de Madrid.

La cultura no puede verse reducida a sus aspectos consumistas y a la mercantilización de sus productos

CCOO de Madrid defiende un concepto de cultura vinculado a los estilos de vida y los valores que a ellos subyacen, por tanto, más comprensiva que su reducción a la experiencia artística o estética; desde ese supuesto, asume los principios de la Agenda 21 de la Cultura aprobada en Barcelona en mayo de 2004 en el marco del Foro Universal de las Culturas, documento orientador de las políticas públicas de cultura y como contribución al desarrollo cultural de la humanidad

La cultura no es neutral. Transmite una forma de pensamiento, la de quienes la han elaborado. La creación artística y cultural no es independiente de la forma de pensar de sus autores, y éstos no son independientes del sistema sociopolítico y económico en el que se desenvuelven. En ese sentido, el capitalismo necesita producir y reproducir sus condiciones de

vida y entre ellas figuran sus representaciones del mundo, sus imágenes del mismo, producir mecanismos ideológicos, mitos, valores, normas ocultas, etc. para perpetuar la dominación. La cultura es un espacio de conflictos ideológicos y en el capitalismo, además, es un útil mercado de productos ideológicos.

Lo que nos transmite como cultura el pensamiento dominante insiste en los aspectos consumistas y superficiales de la distribución de productos, pero elude ante los ciudadanos el debate sobre aspectos importantes como son los contenidos y su función social.

Entendemos que una política cultural de izquierdas ha de pasar por las siguientes tres premisas:

En primer lugar, asimilación del patrimonio cultural, favoreciendo el conocimiento y práctica de las artes, rompiendo las barreras del mercantilismo cultural.

En segundo lugar, fomento del papel modificador de la conciencia crítica.

Por último, fomento de la conciencia de clase con el replanteamiento de un nuevo sentido del progreso: una cultura de la supervivencia frente a la aniquilación de la naturaleza; una cultura de la igualdad (no de la uniformidad) que satisfaga las necesidades de todos los seres humanos: una cultura de la liberación, que luche contra la alienación y la contaminación de las conductas colectivas e individuales; y una cultura de la paz y los derechos humanos como valor fundamental

El Objetivo

Consolidar, reforzar y ampliar los sistemas de redistribución social de la riqueza y garantizar el acceso a bienes esenciales en la Comunidad de Madrid en el marco del reforzamiento también del Estado de Bienestar en España

El diálogo social forma parte de una concepción del modelo social europeo, en la medida en que la interlocución y el acuerdo entre los

agentes sociales, el papel de la negociación colectiva, que forma parte también del modelo social, el papel del sindicato, su protagonismo en la definición de los mecanismos y políticas de redistribución social de la riqueza, por tanto, en la propia consolidación y desarrollo del modelo de sociedad, son componentes esenciales de ese modelo.

La escasez de los servicios públicos de carácter social en la Comunidad de Madrid, así como el progresivo deterioro de los existentes, deben ser combatidos con energía, situando, además, las prioridades para su extensión y desarrollo, acordes con los cambios de carácter demográfico y social que se producen de manera acelerada, y con la finalidad de garantizar, a través de ellos, la suficiencia y la cohesión social, así como la atención diversificada para los colectivos más vulnerables en algún aspecto.

La estrategia

Una acción sindical a la ofensiva en materia de servicios públicos de carácter social, que reforzando la dimensión sociopolítica del sindicato, vincule más y mejor al sindicato con la clase trabajadora y con la sociedad

La ruptura del Diálogo Social provocada por el Gobierno regional exige reforzar la vertiente reivindicativa de la estrategia sindical, estrategia que debe ir acompañada de la necesaria movilización social.

Una movilización inteligente, no exenta de pedagogía sindical, capaz de arrebatarse la hegemonía al discurso neoliberal y neoconservador que comienza a tomar carta de naturaleza en la región madrileña, que subvierte la cultura de los derechos y la sustituye por la cultura del mercado. Movilización que debe abarcar al conjunto de las organizaciones de CCOO y no solo a aquellas que organizan a los trabajadores de estos sectores. En este aspecto es necesario reconocer el papel de las uniones comarcales y la necesidad de su reforzamiento para que lo cumplan satisfactoriamente.

Las líneas de actuación

A. En materia de fiscalidad e ingresos: reivindicar una política fiscal basada en el interés general, la equidad y la progresividad, y basada en el principio de suficiencia

A1 Reivindicar una política fiscal basada en el interés general, la equidad y la progresividad, y basada en el principio de suficiencia, para que paguen más quienes más tienen y haya recursos suficientes para las políticas públicas y el gasto social. Reformar el tramo del IRPF autonómico rebajando la carga a las rentas bajas e incrementándola a los tramos altos, además de actuar incrementando el peso de los impuestos directos y reduciendo el de los indirectos.

A2 Plantear la revisión de las deducciones en el IRPF con un doble criterio, por un lado su vinculación al nivel de renta siempre y por otro, su eliminación en aquellas necesidades sociales que se atenderán con políticas públicas de gasto y con servicios públicos. Asimismo, exigir la reversión del Impuesto de Donaciones y Sucesiones al estado anterior a las últimas reformas. Mantener con todo su potencial estos impuestos incorporando mínimos exentos para rentas bajas.

A3 Reclamar la revisión y la actualización con criterios equitativos de las Transferencias del Estado en su apartado de financiación sanitaria, mejorando las partidas, y estableciendo criterios finalistas, orientado todo ello a garantizar la cohesión de la asistencia sanitaria en todo el Estado español.

A4 Proponer la actualización del sistema de financiación de las CCAA adecuándolo a las nuevas necesidades como consecuencia de la evolución demográfica, corrigiendo los desajustes del modelo actual en cuanto al gasto por habitante y estableciendo normas básicas en materia de fiscalidad que impidan la competencia desleal entre comunidades. Una actualización que debe tener en cuenta el papel de las Corporaciones Locales.

A5 Contribuir a impulsar la aprobación del Pacto Local que defina y amplíe las competencias municipales, acompañado de un Sistema de Financiación de las Corporaciones Locales que garantice su suficiencia.

A6 Proponer en el marco Confederal el impulso a una reforma de la fiscalidad de los municipios, estableciendo competencias municipales en materia normativa del IBI para facilitar la incorporación de criterios de progresividad. Así mismo combatir con todos los medios el importantísimo fraude fiscal.

B. En materia de educación: reivindicar la calidad de la educación madrileña, lo que significa garantizar la igualdad educativa, compensar las desigualdades sociales y contribuir a la competencia del sistema productivo regional

B1 Reivindicar un compromiso social y político por la calidad de la educación madrileña, capaz de garantizar la igualdad educativa, compensar las desigualdades sociales y contribuir a la competencia del sistema productivo regional

B2 Reivindicar, asimismo, una auténtica Programación General de la Enseñanza en el ámbito de la Comunidad de Madrid, que evalúe y comprometa todos los recursos existentes, evitando así la actual dilapidación de recursos públicos en que consiste el mantenimiento de plazas públicas infrautilizadas y paralelamente la subvención a centros privados

B3 Exigir el aumento de la financiación educativa madrileña equiparándola, en primer lugar, al gasto medio español en porcentaje del PIB (4,4 por ciento), en la perspectiva del gasto medio europeo en dicho porcentaje (5,5 por ciento), rompiendo con las políticas del “cheque educativo” que, sobre ser injustas socialmente, quiebran el modelo educativo que reivindicamos, que debe bascular, fundamentalmente en la escuela pública y en el incremento de su calidad.

B4 Detener el proceso de privatización de la enseñanza no universitaria, tanto en materia de cesiones de suelo para colegios concertados

como con en la extensión del cheque u otras fórmulas en detrimento de la oferta pública, y reversión de procesos como el del CP “Miguel Ángel Blanco” de El Álamo, que supone abrir la puerta al subasteo del patrimonio público. Mientras tanto, se debe proceder a la congelación y revisión, mediante auditorias que contemplen en su integridad el hecho educativo, de los conciertos actuales

B5 Proponer un Plan contra el abandono y el fracaso escolar que garantice la igualdad educativa para todos los niños y niñas de la región. Con este objetivo se debe regular la escolarización asegurando la no discriminación del alumnado con dificultades educativas o sociales, y el equilibrio entre las dos redes sostenidas con fondos públicos e impida la sobrecarga de algunos centros, prácticamente todos de titularidad pública, que los condena a no poder hacer frente a sus responsabilidades educativas.

B6 Ampliar la oferta pública de plazas, de manera que se atienda la demanda dirigida a la enseñanza pública; en particular en Educación Infantil y FP. Ambas cobran especial importancia y urgencia, la primera como elemento educativo que contribuye a la conciliación y el segundo porque es una necesidad del sistema productivo madrileño.

B6 Mejorar la calidad de la enseñanza desarrollando planes de evaluación educativa de todo el sistema, eliminando pruebas de clasificación de centro o exámenes finales que permitan reajustes de los procesos de enseñanza a través de una evaluación formativa y orientadora que ataje el fracaso escolar antes de que se produzca. Defender la enseñanza infantil de calidad, exigiendo un Plan de inversiones para la construcción de centros de EEII que extienda la red pública de Escuelas Infantiles hasta cubrir todas las necesidades de escolarización en la región. Rechazar los intentos de degradar el modelo regional de educación infantil, defendiendo su calidad y exigiendo la derogación de la normativa regional que la devalúa.

B7 Exigir la financiación pública universitaria necesaria para responder a las necesidades de las universidades públicas de la región a la

Administraciones Estatal y, en especial, a la Comunidad de Madrid que es la que tiene asignadas las competencias. Establecer un marco autonómico de financiación universitaria que nos sitúe en la media europea en gasto público universitario, garantizando precios públicos para las nuevas titulaciones de grado y postgrado y, al mismo tiempo, paralizando el trasvase de recursos y prebendas a la universidad privada. Defender un proceso de implantación de las nuevas titulaciones que suponga una mejora de la calidad de la enseñanza universitaria, reduciendo las altas tasas de fracaso académico y de abandono del alumnado. Reclamar en el proceso de convergencia con el Espacio Europeo de la Enseñanza Superior que junto a una mayor vinculación de la Universidad a su entorno social y la urgente superación de la escasa transferencia tecnológica al sector productivo, se regulen estos aspectos para impedir los riesgos de una mercantilización no deseada.

C. En materia de sanidad: reivindicar una política sanitaria asentada en las necesidades y no en las oportunidades de negocio, exigiendo la derogación de las disposiciones legales que habilitan al Gobierno para privatizar los centros y servicios de la sanidad madrileña

C1 Reivindicar un Pacto Social por la Sanidad Pública Madrileña con el objetivo de conseguir una política sanitaria asentada en las necesidades y no en las oportunidades de negocio, lo que implica un incremento sustantivo de los recursos, una nueva organización sanitaria y una gestión caracterizada por la responsabilidad.

C2 Proponer la derogación de la Ley de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid (LOSCAM) y la aprobación de una nueva Ley consensuada con los partidos políticos y las organizaciones sindicales y sociales.

C3 Rediseñar un nuevo mapa de Áreas de asistencia sanitaria de la Comunidad de Madrid, que permita distribuir los recursos de forma equilibrada considerando los flujos de población, el desarrollo de sus características sociodemográficas, los niveles de pobreza y riqueza y otros factores sociales fundamentales, para que nadie resulte desfavorecido.

C4 Exigir que se complete la red de Atención Primaria, desarrollando su papel como puerta de entrada al Sistema, e incorporando además de las actuaciones puramente asistenciales aquellos elementos de prevención, promoción y rehabilitación fundamentales para ofertar una adecuada atención y coordinando las relaciones con el nivel de Asistencia Especializada para garantizar la continuidad en el proceso de atención al paciente.

C5 Reivindicar la incorporación a la Atención Primaria de los equipos materiales y humanos necesarios que logren el objetivo de atender a los usuarios en condiciones adecuadas de calidad. En este sentido, alcanzar un tiempo medio de consulta en medicina de familia de 10 minutos y en pediatría de 15 minutos eliminando, de forma inmediata, las listas de espera en este nivel.

C6 Exigir la mejora de la asistencia especializada, incrementando los recursos humanos y optimizando la gestión de los recursos materiales (quirófanos, laboratorios, equipos de radiodiagnóstico, etc.), para conseguir una reducción drástica de las listas de espera diagnósticas y quirúrgicas. Reclamar la aprobación de un protocolo que regule el tiempo máximo de espera en cada patología y especialidad y los instrumentos para su ejecución efectiva.

C7 Reivindicar el incremento de la oferta hospitalaria hasta alcanzar una ratio de camas públicas por 1.000 habitantes de 3,5 que sitúe el ratio total de camas, públicas y privadas, en la región en 5 por cada 1.000 habitantes. Con este fin exigimos la cesión a la Comunidad de Madrid de los Hospitales militares existentes, ampliar la oferta de camas de los nuevos hospitales, homologando su gestión y funcionamiento a los de gestión pública directa, así como, la construcción de nuevas infraestructuras hospitalarias, teniendo en cuenta tanto los recursos sanitarios públicos disponibles como los marcadores sanitarios de la población. Solicitar el incremento de las plazas de formación sanitaria universitaria en las universidades públicas madrileñas.

C8 Exigir la derogación de las disposiciones legales que habilitan al Gobierno para privatizar los centros y servicios de la sanidad madrileña. Revisar los servicios sometidos al régimen de concesión para su reversión, la titularidad y tipo de personal de estos últimos para homologar su gestión y funcionamiento a los de gestión pública directa. En tanto, se deben congelar las concesiones.

C9 Creación de una Red de Atención Socio sanitaria definiendo la población diana, el concepto de servicio socio sanitario, protocolizando la coordinación entre servicios sociales y sanidad, definiendo asimismo el de la larga estancia, así como los recursos a destinar a la misma, con una amplia cartera de servicios que permita un Plan Individualizado de Cuidados.

C10 Garantizar en el sistema público de salud el efectivo ejercicio de los denominados “derechos sexuales y reproductivos” de la población en general y muy especialmente de la población adolescente, así como de los que se deriven de la libre adopción de una identidad de género.

C11 Reivindicar la ley de la Comunidad de Madrid para la muerte digna que garantice el derecho a la dispensación de cuidados paliativos a los enfermos terminales, así como el reconocimiento, a efectos de atención sanitaria, del testamento vital. Asimismo, promover un debate, en el marco confederal, sobre la eutanasia y la muerte médicamente asistida de personas que al final de su vida padecen un sufrimiento insoportable del que desean liberarse con todas las garantías legales.

C12 Revisión del Plan de Urgencias y Emergencias, procediendo a dotar a todas las Áreas por igual de un sistema de Urgencias y Emergencias ágil, dinámico, bien coordinado y eficaz. Este sistema tiene que disponer de los equipos móviles y humanos suficientes para dar atención rápida en aquellos casos en los que la urgencia o la emergencia detectada supone un compromiso vital.

C13 Reivindicar la implantación en la actual legislatura de Unidades Geriátricas en todas la Áreas Sanitarias.

C14 Creación de un organismo único que asuma la coordinación de las políticas y actuaciones en materia de Salud Pública, como herramienta imprescindible para la protección y seguridad de la salud de la población madrileña para prevenir la enfermedad. Su actividad es fundamental en actividades tan importantes como la seguridad alimentaria, potabilidad del agua, vigilancia y control de las epidemias, calendarios vacunales, control sanitario de los mataderos, etc.

D. En materia de servicios sociales y atención a la dependencia: negociación de un Plan Director para la atención a la dependencia, y reforzar e incrementar las redes de servicios sociales

D1 Reivindicar un Sistema Público de Servicios Sociales regional asentado en el reconocimiento de derechos, superando, de forma definitiva, su tratamiento secundario como sistema de protección social. Fortalecimiento de las redes de atención, de los centros y servicios garantizando el carácter público, su calidad y suficiencia para responder de manera efectiva a las necesidades sociales.

D2 Reclamar el reforzamiento de la red de servicios sociales de atención primaria de competencia municipal, fortalecer su componente preventivo e incrementar los recursos técnicos y profesionales que aseguren los procesos de intervención social y su continuidad, más allá de la gestión de recursos.

D3 Proponer el incremento y mejora de la red de atención especializada, incorporando servicios y dispositivos adecuados a las nuevas necesidades sociales y sectores de atención, especialmente los destinados a menores y personas mayores. Asegurar su carácter público y limitar la participación y colaboración de la iniciativa privada.

D4 Negociación y desarrollo de un Plan Director para la implementación de la Ley de la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia en la Comunidad de Madrid, en el marco del Consejo de Madrid. Plan de choque para la construcción de residencias y centros

de Día públicos para atender a las nuevas necesidades derivadas de la aplicación de la Ley.

D5 Exigir la constitución del Comité Consultivo regional sobre Dependencia con participación de los agentes económicos y sociales. Creación de un Observatorio Permanente de la Dependencia que permita la elaboración de mapas de necesidades de cara la previsión y adecuación de recursos y dispositivos de atención.

D6 Proponer la constitución de un Organismo Público de control e inspección de los servicios y centros de atención a la dependencia que operen en el territorio de la Comunidad de Madrid independientemente de la titularidad y modelo de gestión. Este organismo deberá estar dotado de los recursos humanos y técnicos suficientes.

D7 Reivindicar un Sistema Regional de Atención a la Dependencia de titularidad pública y gestión directa en el que prevalezca la prestación de servicios por encima de la prestación económica, dotándole de mecanismos que garanticen la calidad de los servicios y de los centros en términos de ratios de de atención, estabilidad en el empleo, formación y cualificación, entre otros. La participación de la iniciativa privada se entenderá como complementaria y subsidiaria de la gestión directa.

D8 Exigir la negociación y aprobación, garantizando la participación sindical, de una normativa en materia de acreditación de empresas y entidades prestadoras de servicios de atención a la dependencia. Establecimiento de un único Pliego de Condiciones de carácter mínimo como referente para cada uno de los servicios del Sistema.

D9 Impulsar la negociación y desarrollo de un nuevo Plan Regional de Atención a las Personas Mayores. Debe contemplar: la creación de plazas residenciales públicas tendente a eliminar las listas de espera; Incremento y ampliación de cobertura de recursos alternativos, como centros de día, ayuda a domicilio y Tele asistencia; viviendas tuteladas; y el desarrollo de iniciativas y recursos que permitan el mantenimiento de la

persona mayor en su entorno habitual (comida y lavandería a domicilio, adaptación de viviendas, espacios comunes y ayudas técnicas).

D10 Reclamar mecanismos de control, seguimiento y evaluación que garanticen una gestión transparente de los servicios y dispositivos asistenciales en materia de violencia de género, con especial atención a las casas de acogida.

D11 Ampliar y mejorar programas y recursos sociales de carácter preventivo, de promoción personal y laboral para asegurar y consolidar procesos de inserción real ante situaciones de violencia de género sostenida.

D12 Elaboración y puesta en marcha de un nuevo Plan Regional de Lucha contra la Exclusión. Revisión de la Ley de Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid para la extensión del derecho, incremento de cuantía y adecuación a nuevos perfiles y necesidades.

E. En materia de vivienda: impulsar un Pacto por la Vivienda Protegida en la Comunidad de Madrid

E1 Convocar a todas las administraciones y agentes sociales para alcanzar un Pacto por la Vivienda protegida en la Comunidad de Madrid, que ponga un peso especial en la vivienda de alquiler con el objetivo de garantizar el acceso a una vivienda a toda la ciudadanía, cumpliendo el mandato constitucional, tanto en régimen de propiedad como de alquiler, lo que exige de Política Pública de Vivienda con implicación de todas las Administraciones y participación social orientada al ordenamiento del desarrollo del sector residencial en la región. Una tarea que cobra más urgencia en el momento actual con la crisis del sector y la necesidad de reactivar su actividad con otras bases.

E2 Exigir la creación de Patrimonios públicos de suelo con destino a viviendas públicas de protección y generación de un Parque Público de Vivienda en Alquiler, dirigidos ambos a garantizar el derecho efectivo al acceso a una vivienda digna, incluso para quienes disponen de niveles de renta más bajos o de ingresos discontinuos. Orientación de la vivienda

pública fundamentalmente al alquiler, dando preferencia a la rehabilitación del patrimonio existente.

E3 Exigir porcentajes de reserva de suelo para la vivienda protegida, de al menos el 50 por ciento en las actuaciones sobre suelo urbanizable y haciendo extensiva dicha reserva para las actuaciones de reforma sobre suelo urbano, con el fin de incorporar vivienda protegida en el tejido urbano existente que precisa de renovación inminente.

E4 Incrementar la vivienda privada en alquiler, en función del nivel de renta mediante instrumentos como el aval público, las desgravaciones fiscales a los inquilinos e incentivación mediante fondos de inversión inmobiliaria. Asimismo, agilización de trámites procesales para el caso de incumplimiento contractual y penalización fiscal de las viviendas vacías.

E5 Recuperar y potenciar las promociones que se constituyan sobre cooperativas y auto organización de colectivos de jóvenes.

E6 Impulso de la rehabilitación de viviendas y creación de un Servicio Técnico de asesoramiento a las personas mayores con reducidos recursos. Este Servicio incluirá la tramitación de las ayudas Oficiales para la rehabilitación, tanto estructural como de habitabilidad, completándose con nuevas ayudas desde la Comunidad de Madrid para personas mayores, en función de sus ingresos o a cualquier persona con algún tipo de discapacidad. Construcción de pisos tutelados para las personas mayores. Eliminación de la figura de los convenios urbanísticos por tratarse de una figura que fomenta la corrupción y permite urbanizar al margen de la participación ciudadana.

F. En materia de cultura, información y difusión del conocimiento: exigir el acceso de toda la población a la información, los bienes culturales y las nuevas formas de difusión del conocimiento

F1 Exigir la participación ciudadana en la formulación, el ejercicio y la evaluación de las políticas públicas de cultura. Búsqueda de colectivos sociales con la necesidad y/o capacidad de reaccionar frente a la

situación actual; apoyando al funcionamiento de nuevas redes de socialización, de nuevas redes de comunicación y creación de espacios de encuentro y relación entre la ciudadanía.

F2 Reivindicar una cultura que sirva a la ciudadanía frente al consumismo cultural, rescatando y promoviendo la cultura popular, entendiendo por ella la cultura que nos sirve para defendernos de los excesos y alienaciones del sistema imperante, y ofreciendo a la ciudadanía los medios para que puedan elaborar criterios propios sobre sus necesidades culturales y la forma de satisfacerlas.

F3 Garantía de la financiación pública de la cultura, apoyando y promoviendo el mantenimiento y ampliación de los bienes y servicios culturales; buscando la universalización del acceso a éstos; primando el desarrollo cultural mediante la acumulación de recursos (capacitación y medios materiales) frente a la cultura-espectáculo y sus resultados efímeros; persiguiendo que la oferta llegue a la ciudadanía mediante la actuación sobre las infraestructuras (bibliotecas, archivos, museos, centros culturales, espacios para espectáculos,...) y la optimización de su uso, fomentando que las industrias culturales atiendan objetivos sociales a través de medidas legislativas, fiscales, promocionales...

F4 Fomentar la educación para el consumo cultural, facilitando a la ciudadanía conocimientos y mecanismos para adquirir los puntos de referencia necesarios a fin de entender si lo que nos propone el mercado nos es útil o superfluo. Generar instancias de coordinación entre las políticas culturales y educativas, impulsando el fomento de la creatividad y la sensibilidad.

F5 Reivindicar una nueva orientación de la cultura en la calle recuperándola como espacio cultural de relación y convivencia, no masificado ocasionalmente (por ejemplo, la llamada Noche Blanca) sino sistematizado.

F6 Fomentar la diversidad cultural y los mestizajes, garantizando la expresión y participación de las personas con culturas procedentes de la

inmigración, fomentado la diversidad cultural, favoreciendo el contacto cultural entre grupos, ofreciendo a nuestros inmigrantes un mejor conocimiento de las claves culturales de nuestra sociedad, y teniendo en cuenta las necesidades culturales que se desprenden de su existencia.

F7 Impulsar la cultura libre y el conocimiento libre con el objetivo de promover la libertad de conocimiento así como el derecho de todas las personas de acceder, usar, crear, modificar y distribuir conocimiento libre y abiertamente. Fomentar los programas dirigidos a divulgar la cultura científica y la tecnología entre la ciudadanía.

F8 Reivindicar un plan de choque para combatir el analfabetismo digital.

F9 Reclamar una red básica de centros públicos de conexión a Internet en el ámbito de la Comunidad de Madrid, red a la que se deben incorporar los servicios actualmente existentes en bibliotecas de titularidad pública, centros educativos...

F10 Reclamar el cumplimiento de la Ley de Participación de Agentes Sociales en las Entidades Públicas de la CM para el caso específico de Radio Televisión Madrid. CCOO rechazará y organizará la movilización social para impedir la privatización de Radio y televisión TELEMA-DRID. Y exigirá el fin de la censura y la ocupación partidaria de este Ente por el Gobierno regional, así como la recuperación del respeto a los profesionales, la buena gestión y su carácter de televisión pública, libre y de todos los madrileños y madrileñas.

F11 Crear el Consejo Regional de Telecomunicaciones y medios audiovisuales como instrumento de participación social en materia audiovisual con el fin de seguir, evaluar regular y hacer recomendaciones en relación con los contenidos de los distintos medios audiovisuales y sus consecuencias sociales y educativas.

4. El modelo territorial, equilibrio y sostenibilidad

El crecimiento económico debe ir acompañado de una política territorial que integre los diversos aspectos de desarrollo sectorial, social y humano

Comisiones Obreras de Madrid, parte de una concepción del territorio humana, social y ecológicamente sostenible, muy vinculada al propio concepto de ciudad, lo que significa que 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 como determinantes para la emergencia de fracturas y conflictos sociales.

Asimismo, debe contemplar las diferentes variables demográficas, como pueden ser el sexo o la edad, con el objetivo de evitar su segregación y mantener su integración.

Defendemos por tanto, que el crecimiento económico madrileño debe ir acompañado de una política territorial que integre los diversos aspectos de desarrollo sectorial, social y humano que conforman un determinado territorio y condicionan la calidad de vida de sus habitantes.

No existe una política de conservación y uso sostenible del suelo, recurso vital sometido a presiones cada vez mayores, obviándose la política europea en materia territorial que incorpora la Estrategia Temática para la Protección del Suelo, iniciativa impulsada por la Unión Europea dentro de su Sexto Programa de Acción Comunitaria en materia de Medio Ambiente,

El suelo es un bien escaso y no renovable que debe ser gestionado garantizando la coherencia ecológica y a salvo de la especulación

Comisiones Obreras de Madrid parte, igualmente, de la indiscutible consideración del suelo como un bien escaso y no renovable. Suelo que debe de ser objeto de una gestión basada en la aplicación de mecanismos que posibiliten la consecución del equilibrio a nivel regional así como

de aquellos que permitan una coherencia ecológica que garantice una continuidad y conectividad de espacios naturales.

Suelo que debe estar blindado de los procesos especulativos que desestabilizan los planes urbanísticos convirtiendo las recalificaciones en “pelotazos” y sometiendo la política municipal a una presión insostenible y antidemocrática. Todo ello recogido en un Plan Regional de Estrategia Territorial, del que nuestra Región sigue careciendo.

Desde estos planteamientos 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.

La política urbanística de Madrid ha embarcado a la región en la senda de la insostenibilidad medioambiental

La política urbanística en Madrid, principalmente regida por la lógica de la especulación, ha embarcado a la región en la senda de la insostenibilidad medioambiental, pero además está teniendo gravísimas consecuencias sociales y una preocupante pérdida de la calidad de vida para sus ciudadanos derivada de la dispersión creciente de la población favorecida por un urbanismo expansivo y de baja densidad.

Baste señalar que en los últimos tres lustros el incremento de las zonas urbanizadas se aproxima al 50 por ciento, a razón de más de 70.000 nuevas viviendas por año, muy por encima de las necesidades si tenemos en cuenta que el número de nuevos hogares al año es de 45.000. Al mismo tiempo, la competitividad del tejido productivo y de la economía de la región también se resiente.

La región madrileña tiene seriamente comprometida la disponibilidad de agua en un futuro próximo

La huella ecológica de la Comunidad de Madrid, esto es, la representación territorial de sus impactos ambientales, equivale a 40 veces su territorio. Esta sobreexplotación del territorio madrileño tiene implicaciones directas: la mancha de asfalto, hormigón y ladrillo de Madrid, esta perjudicando seriamente la capacidad de filtración de los suelos, situando la velocidad de recarga de los acuíferos por debajo de lo aconsejable.

En las regiones mediterráneas -como es la madrileña-, la conservación del agua depende directamente de la conservación de los suelos, esto es, de disponer de suficiente territorio en estado natural en donde puedan desarrollarse los complejos procesos hidrogeológicos.

Por lo tanto, la enorme expansión urbanística experimentada en la región madrileña compromete seriamente la disponibilidad de agua en un futuro próximo. Una amenaza que se combina con los efectos perniciosos que sobre los cauces de las cuencas de los ríos tiene la explotación sin control de las graveras y la ausencia de actuaciones de restauración de sus efectos.

La ausencia de una necesaria política del agua en la Región hace que el consumo mantenga una tendencia creciente y prácticamente independiente a la cantidad de agua embalsada que está sometida al régimen pluviométrico.

Por otra parte, tampoco se alcanza el nivel de exigencia de depuración derivado de los nuevos requerimientos comunitarios, siendo imprescindibles grandes inversiones en las infraestructuras necesarias. Y junto a esto, corregir las elevadas pérdidas de agua por deficiencias de la red y, a la vez, modernizar el sistema de riegos y controlar las extracciones ilegales de agua y su despilfarro en actividades lúdicas o deportivas.

El uso de energías renovables es muy escaso en la región

En el ámbito de la eficiencia energética y como un claro reflejo de la insostenibilidad de la actividad económica regional, es preciso subrayar la notoria escasez en la Comunidad de Madrid del desarrollo de las energías alternativas, totalmente inexcusable y que consolida a nuestra región con un grado de autosuficiencia energética que apenas alcanza el 3 por ciento.

Especialmente la energía solar térmica y la fotovoltaica, así como la basada en la biomasa, son potenciales polos de desarrollo aún a explotar en los diversos sectores como la vivienda, la industria, servicios públicos, hostelería, hospitales, o centros educativos. La calidad del aire no es objeto de intervenciones por parte del Gobierno regional cuando el transporte por carretera es la principal fuente de contaminación atmosférica.

La calidad del aire no es objeto de intervenciones por parte del Gobierno regional

Si en cuanto a la ordenación del territorio no hay Estrategia, si la hay, pero únicamente sobre el papel, en cuanto a la Calidad del Aire y Cambio Climático.

Rebautizada varias veces en los últimos años, según lo iban requiriendo los compromisos internacionales en la materia, el Plan Azul de Calidad del Aire primero y actualmente la Estrategia de Calidad del Aire y Cambio Climático, que establece para el periodo 2006-2012 un amplio catálogo de medidas de lo que debe hacerse, resulta inoperante en la medida en que carece de plazos de ejecución y de apoyo presupuestario, además de no plantearse modificación alguna en el resto de las políticas de los sectores que inciden más negativamente en la calidad del aire.

Esto evidencia que el Gobierno regional ha decidido dejar a la Comunidad de Madrid en la práctica al margen de las estrategias y planes de desarrollo sostenible aprobados y desarrollados por la Unión Europea y el Estado.

El transporte por carretera es la principal fuente de contaminación atmosférica y acústica en nuestra región; es este transporte el origen de la mayor parte de las emisiones y las inmisiones contaminantes del aire en la Comunidad de Madrid, como son las los acidificadores, precursores del ozono, el propio ozono y gases de efecto invernadero.

Es imprescindible una política de transporte público coherente y eficaz que garantice la movilidad sostenible

De este modo, la disminución de la contaminación pasa de manera significativa por una reducción drástica del tráfico por medios particulares. En primer lugar, disminuyendo la necesidad del uso del coche particular, para lo que resulta imprescindible una política de transporte público coherente y eficaz, además de implantar políticas de movilidad sostenible.

Sin embargo, en la Comunidad de Madrid infraestructuras de transporte público enormemente costosas se solapan y compiten unas con otras, o no cuentan con la demanda que justificaría su construcción, todo ello como consecuencia indeseable de proyectos acometidos al albur de promesas electorales y políticas adoptadas al margen de cualquier mínima planificación y ordenación territorial. A la vez que la enorme expansión urbanística dispersa se apoya en nuevas carreteras.

La región madrileña es, a nivel europeo, la región con más carreteras y vías de alta capacidad por número de habitantes. A nivel mundial, sólo es superada por el área metropolitana de Singapur. De lo que cabe deducir que existe una sobredotación de infraestructuras para el transporte privado.

El argumento esgrimido por el Gobierno regional sobre un supuesto déficit de infraestructuras en la región, para seguir asfaltando el territorio, es un argumento falaz que no responde al interés general sino, más bien, al interés del urbanismo expansivo y especulativo que se ha practicado en los últimos tiempos con tan perniciosos efectos sociales, ambientales y económicos.

Ejemplo de los graves riesgos para el territorio que suponen los nuevos proyectos de nuevas carreteras, es el cierre de la M-50 bajo el monte del Pardo, con unas consecuencias irreversibles para la hidrogeología del principal corredor verde que une la Sierra de Guadarrama con la capital.

Junto a variantes poco justificadas incluidas en el Plan de Carreteras regional, es necesario aludir al desdoblamiento de la M-501, que acumula ilegalidades e irregularidades, incluso, una denuncia de la Unión Europea. CCOO ha denunciado esta actuación del Gobierno que no oculta la operación especulativa sobre el suelo que hay en juego en el territorio afectado.

Sin embargo, hay que resaltar que el transporte público constituye un elemento esencial para la economía madrileña, con una importancia creciente según va aumentando el tamaño del área metropolitana de Madrid y su zona de influencia, que ya trasciende los límites regionales. Se trata de un servicio público esencial que debe garantizar la movilidad del conjunto de la población, manteniendo la cohesión social y el crecimiento económico y contribuyendo a la propia cohesión del territorio.

Urge abordar los problemas derivados del transporte de mercancías

En segundo lugar, resulta también urgente abordar los problemas derivados del transporte de mercancías, uno de los factores de creación de riqueza para la región. Hay que señalar que éste está basado casi exclusivamente en la carretera, como lo está el reparto final de estas mercancías a lo que hay que unir el fenómeno creciente de la mensajería.

Por lo que se refiere al reparto de mercancías, es urgente una regulación de esta actividad, que limite su impacto en el tráfico de las grandes ciudades madrileñas.

La industria debe prevenir y reducir la contaminación de la que es causante

Al tiempo, no podemos olvidar que la industria es responsable de un elevado potencial contaminador, con más de 2800.000 toneladas/año de residuos peligrosos industriales, de las cuales se exportan en torno al 45 por ciento al no existir las correspondientes infraestructuras de tratamiento; no llevándose a cabo planes sectoriales de reducción en origen de la generación de estos 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 si quiera 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, como la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (IPPC), va a situar fuera de la ley a un buen número de empresas madrileñas si se continúa con la actitud empresarial que ahora prevalece.

El Plan de Ordenación de Recursos Naturales debe ampliar las zonas de protección

En este contexto, el abandono del Parque del Sureste, unido al recorte brutal que el Gobierno Regional ha impuesto al proyecto de Plan de ordenación de recursos naturales (PORN) de la Sierra de Guadarrama, dejándolo reducido a una caricatura de lo que debería ser, no puede ser calificado sino de atentado territorial, toda vez que las zonas de piedemonte, tanto o más importantes que las de altura, quedan incluidas en

una llamada “zona de transición” en las que se va a poder seguir urbanizando y construyendo carreteras, a pesar de la enorme importancia que esta franja de territorio desempeña en la dinámica hidrogeológica de toda la región.

De hecho, el Plan de Carreteras regional contempla la construcción de varias carreteras/variantes dentro del PORN. La Sierra de Guadarrama no sólo son cumbres, y la propuesta del Gobierno Regional deja todo el piedemonte sin defensa ante la especulación urbanística. El Defensor del Pueblo ha llamado la atención sobre el retraso en la aprobación de este PORN y ha recomendado la ampliación de la zona de protección, así como su preocupación por los planes de urbanismo de los municipios afectados que contemplan un volumen superior a 60.000 nuevas viviendas.

La biodiversidad es un bien y un valor en sí mismo que es necesario conservar, por muchos motivos. Es un hecho objetivo el que no se puede conservar y mantener la biodiversidad si no conservamos y mantenemos los hábitats en los que dicha biodiversidad y los elementos y recursos naturales básicos desarrollan sus procesos ecológicos vitales. De hecho, la Comunidad de Madrid está sufriendo un grave proceso de pérdida de biodiversidad debido a la enorme expansión urbanística experimentada en los últimos quince años.

Por lo tanto, es necesario mantener un territorio que permita la conservación de la biodiversidad y así estaremos garantizando un territorio saludable para los seres humanos.

Si se garantiza una ordenación del territorio con suficiente medio natural, de tal forma que esto nos permitiera convivir con algunos de los más conocidos bioindicadores de la fauna madrileña como el Lince ibérico, la Nutria, el Águila Imperial o Lobo ibérico, no sólo se salvaguardaría a estos animales, sino que también se estaría garantizando un territorio saludable para la calidad de vida de todos los ciudadanos madrileños. Y es que la sostenibilidad ambiental, social y económica va de la mano.

El Objetivo:

Articular una política territorial que integre la actividad económica y humana en la protección de los espacios naturales y el medioambiente a través de un Plan Regional de Estrategia Territorial

Es preciso combatir la actual ausencia de planificación del territorio, lo que genera su segregación, sobreexplotación y degradación, comprometiendo además seriamente el futuro de la región, no sólo desde el punto de vista medioambiental, sino también económico, productivo y social.

Impulsar la ordenación del territorio es una piedra angular clave para reducir al máximo el peligro de estrangulamientos ambientales-económicos, en la medida en que, además, el balance social y económico entre degradar y restaurar es cada vez más negativo.

Combatir los efectos de una planificación territorial deficiente o directamente inexistente, que atentan contra la salud de la ciudadanía en general y de los trabajadores y trabajadoras en particular, alargando la jornada laboral al incrementarse el tiempo necesario para los desplazamientos al trabajo, con consecuencias especialmente lesivas, como son los accidentes in itinere forma parte de nuestro objetivo sindical.

Asimismo, forma parte de nuestro objetivo sindical combatir el despilfarro recursos públicos, debido a una concepción no articulada de las distintas políticas tanto horizontales como verticales involucradas en el modelo territorial.

La Estrategia:

Desarrollar la acción socioeconómica en el territorio a través del diálogo social con el objetivo de crear el Consejo de Planificación Territorial

Es preciso exigir al Gobierno Regional que ejerza una de sus funciones básicas cual es la ordenación del territorio incluyendo la planificación de infraestructuras; esta función debe partir de la necesidad de ga-

rantizar la cohesión intraterritorial, por tanto, la propia cohesión social, y la coherencia entre las distintas medidas que configuran un territorio regional globalmente considerado.

Una planificación que debe tratar de incluir la necesaria coordinación con las Comunidades Autónomas limítrofes

Comisiones Obreras de Madrid adoptará todas las iniciativas necesarias para combatir la supeditación del medio ambiente al urbanismo que ha marcado y viene caracterizando las políticas del Gobierno Regional en materia territorial.

CCOO promoverá una política de alianzas, en primer lugar reforzando la unidad sindical, con las organizaciones sociales y políticas que compartan estos objetivos.

Las líneas de actuación:

A. En materia de suelo: favorecer un modelo territorial no expansivo que incorpore medidas de control ambiental del crecimiento

A1 Favorecer un modelo territorial no expansivo, impidiendo la clasificación de todo el suelo disponible y poniendo el énfasis en el suelo urbano, considerando prioritaria la actuación urbanística sobre la ciudad existente e incorporando medidas de control ambiental estratégico del crecimiento, mucho más diversificado y fuerte.

A2 Fomentar la transparencia en la acción urbanística, mediante la tramitación de Instrumentos de planeamiento que garanticen la participación pública. En este sentido la supresión de los Avances y las aprobaciones de los Planes Generales por silencio administrativo son escandalosamente regresivas.

A3 Cambiar la política de suelo para garantizar su disfrute como bien básico, impidiendo los procesos especulativos sobre el mismo y estableciendo una regulación de su precio que lo haga posible. Y todo ello, con el objetivo de impedir que los cuantiosos beneficios de decisiones

administrativas como las recalificaciones recaigan en los propietarios del terreno, los promotores y toda la cadena de la especulación y no en el conjunto de la ciudadanía.

A4 Mantener los porcentajes de reserva de suelo para la vivienda protegida actualmente en el 50 por ciento, en las actuaciones sobre suelo urbanizable y haciendo extensiva dicha reserva para las actuaciones de reforma sobre suelo urbano, con el fin de incorporar vivienda protegida en el tejido urbano existente y que precisa de renovación inminente. En este sentido, consideramos que debemos continuar impulsando el cooperativismo social que encarna VITRA, cooperativa impulsada por CCOO, para que ésta continúe desarrollando promociones de viviendas sociales de calidad a precios reducidos.

A5 Actuar para su extinción sobre la infravivienda y los focos de chabolismo.

A6 Impulso y mantenimiento de reservas de suelo industrial

A7 Mantenimiento de las reservas de suelo para dotaciones de carácter supramunicipal y municipal como elemento regulador de crecimiento y desarrollo de las ciudades, distribuyendo así los beneficios de la acción pública en la comunidad que los sustenta. Y junto a esto, garantizar la accesibilidad a toda la ciudadanía.

B. En materia de transportes: exigir la planificación de las infraestructuras de transportes

B1 Reivindicar que, en el en el marco del Plan Regional de Estrategia Territorial, se planifiquen las infraestructuras de transporte, vinculándolas a los futuros desarrollos urbanísticos, las ubicaciones industriales, empresariales y centros comerciales y de ocio. Moratoria en la construcción de nuevas autovías.

B2 Reclamar el ejercicio efectivo por parte del Consorcio de Transportes de las competencias en la planificación de infraestructuras de transporte público que le corresponden. Integración de CERCANIAS en

este Consorcio como un operador más. Elaboración por parte de este Organismo de un Plan de Infraestructuras del Transporte Público de ámbito regional, donde se vuelva a contemplar el conjunto de los medios, en función de criterios técnicos y de demanda.

B3 Proponer una Ley de Movilidad Sostenible regional y la creación del Consejo Regional de la Movilidad. En la misma se debe incluir la obligación de que los grandes municipios de la Región que cuenten con transporte público y en los que se superen los umbrales de contaminación atmosférica según la Directiva de la UE sobre Calidad del Aire elaboren sus respectivos Planes de Movilidad. Asimismo deben recoger las obligaciones para las empresas de cierto tamaño, más de 200 trabajadores, los Polígonos Industriales, Empresariales y de Servicios más las Áreas de Actividad Económica, junto con los incentivos para que se favorezca el uso del transporte público. Poner en marcha actuaciones orientadas a limitar el tráfico privado motorizado en la Ciudad de Madrid. Y un compromiso institucional para la promoción de campañas educativas sobre la movilidad sostenible.

B4 Reclamar un Plan de Infraestructuras del Transporte de ámbito regional, donde se vuelva a contemplar el conjunto de los medios (Cercanías, Metro, Metro Ligerero, tranvía y Autobús), exclusivamente en función de criterios técnicos y de demanda. A partir de las infraestructuras de Cercanías y Metro existentes en las Coronas Metropolitanas, establecer una red de transporte público en malla, que se adapte a las nuevas necesidades de movilidad de los madrileños. Y junto a esto, la promoción del transporte en bicicleta con la creación de una red regional y redes locales de carriles bici. Exigencia del estricto cumplimiento por parte del Gobierno regional y ayuntamientos, de la legislación ambiental sobre evaluación estratégica de Planes y Programas y de impacto ambiental de proyectos en relación con las infraestructuras de transporte por carretera.

B5 Desarrollar un Plan específico para el transporte de mercancías que permita un paulatino cambio modal al ferrocarril en la entrada de productos a las plataformas logísticas y centros de ruptura de cargas,

abordando de forma singular la distribución al por menor de las mismas en las ciudades.

B6 En cuanto a las mercancías con origen o destino en Madrid, resulta necesario la implantación de nuevos puertos secos y plataformas logísticas conectados por ferrocarril con los puertos marítimos por donde transitan la mayor parte de estas mercancías, además de con el resto de Europa.

B7 Impulsar un Plan de Choque para conectar con autobuses las zonas en las que se produce un mayor uso obligado del coche, fundamentalmente las zonas industriales, empresariales y centros de ocio situados fuera de los cascos urbanos y hacia los intercambiadores de la red de Cercanías desde las numerosas áreas urbanas dispersas exteriores a la primera corona metropolitana.

B8 Demandar la acometida con la máxima prioridad los carriles-bus en las carreteras de acceso a Madrid tanto de competencia estatal como autonómica, anunciados por el Ministerio de Fomento. Poner en marcha los tramos de estos carriles competencia de la Comunidad y del Ayuntamiento de Madrid para conectarlos con todos los intercambiadores de transporte. Construir intercambiadores en todas las ciudades que lo precisen, así como aparcamientos disuasorios.

B9 Exigir una Política tarifaria del transporte caracterizada por la estabilidad, el fomento del transporte colectivo y la equidad.

B10 Proponer el establecimiento de mecanismos de planificación conjunta con Castilla-La Mancha y Castilla y León, al trascender la influencia de Madrid los límites de la región, planificación que debe contemplar, fundamentalmente, los desarrollos urbanísticos y del transporte público necesario para los mismos en las provincias que están recibiendo un mayor número de habitantes procedentes de nuestra Región.

C. En materia de sostenibilidad ecológica y medioambiental: reivindicar una Ley del Patrimonio Natural, Biodiversidad y Paisaje

C1 Ley del Patrimonio Natural, Biodiversidad y Paisaje, que adopte medidas de restauración del medio natural y rural, la creación de corredores ecológicos y la conservación de caminos de uso público. Campaña de reforestación con especies autóctonas, realizada en el ámbito regional con la participación de las Corporaciones Locales.

C2 Establecer un Corredor Ecológico en todo el Sistema Central y con ese objetivo, la rectificación de la propuesta del Gobierno regional, ampliando el ámbito territorial propuesto para el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales (PORN) del futuro Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama con la declaración de dos nuevos Parques Naturales: la Sierra Norte y los Encinares de los ríos Cofio y Alberche. Ambos, junto al futuro Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama, permitirán la configuración de un eje de espacios naturales protegidos en el Sistema Central que abarque desde la Sierra de Gredos hasta el Parque Natural del macizo de Ayllón. Moratoria de actuaciones urbanísticas en toda el área afectada por el Parque.

C3 Aprobar un Plan económico-financiero con medidas presupuestarias, fiscales y de fomento de apoyo y ayuda a los municipios afectados para impulsar la sostenibilidad en el ámbito del futuro Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama.

C4 Mejorar la gestión del Parque Regional del Sureste, otro espacio natural de enorme valor y que también está siendo objeto de múltiples amenazas, tales como el urbanismo ilegal, o las extracciones de áridos.

C5 El impulso, desde el sector público, a actividades de restauración del medio natural y rural, que suponen nuevos yacimientos de empleo (reforestación, restauración hidrológico-forestal, restauración paisajística, turismo rural, aprovechamiento de biomasa, compostaje, etc.).

C6 Política integral del agua no basada en su mercantilización. Reducción sostenida del consumo y persecución de las extracciones ilegales.

les de agua. Exigir el cumplimiento de la normativa en el tratamiento de los efectos de las graveras. CCOO se compromete con el mantenimiento de la titularidad pública del Canal de Isabel II y la exigencia de la derogación del Título de la Ley de Medidas Administrativas y Fiscales de 2008 que habilita al Gobierno para proceder a su privatización. Con este objetivo se promoverá e impulsará junto a la movilización social, la más amplia alianza institucional y la utilización de cuantos recursos jurídicos sean necesarios.

C7 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.

5. La negociación colectiva, el diálogo social y la participación institucional: mejorar y actualizar los instrumentos

El diálogo social es un proceso de construcción democrática de relaciones sociolaborales que no puede ser concebido como algo subalterno ni vinculado a coyunturas políticas

El diálogo social, tanto en su vertiente tripartita, con participación directa del poder político, como en su vertiente bipartita, a través de acuerdos bilaterales entre empresarios y sindicatos es un proceso de construcción democrática de las relaciones sociolaborales.

Unas relaciones que no deben verse acotadas únicamente al ámbito de la empresa o del sector, sino que deben trascenderle en la medida en que no se refieren únicamente a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, sino que se vinculan también con el diseño y aplicación de políticas públicas, incluidas aquellas que regulan el mercado de trabajo, y concebido, por tanto, como un factor de equilibrio entre la economía y la política.

De ahí que la Concertación Social, esto es, el diálogo social que se verifica entre Gobierno y agentes sociales, no pueda ser concebido como algo subalterno, ni vinculado a determinadas coyunturas políticas, como tampoco debe concebirse como el proceso que lima las aristas de decisiones ya adoptadas, sino como algo estable.

De ahí que reafirmemos la importancia que tiene el espacio autónomo de co-gobierno de las relaciones laborales entre sindicatos y empresarios, espacio que ha ido abriéndose camino, pero que, efectivamente, por distintas razones, no termina de consolidarse; y es que para el sindicalismo, el método de la concertación supone influir, desde su propia fuente de legitimidad, sobre los contenidos de las normas de Gobierno, sobre su política general.

La Negociación Colectiva, al igual que el Derecho del Trabajo, al que no es ajena, es un elemento central del modelo social europeo

También la Negociación Colectiva es una manifestación del diálogo social, una manifestación cuya principal materialización es la del Convenio Colectivo, pero que no se reduce a él.

La Negociación Colectiva es la herramienta clásica, la herramienta de intervención del sindicato por excelencia; más aún: es el sujeto básico de la regulación de las relaciones laborales en la empresa y en el sector, en la medida en que es la manifestación del poder sindical frente al poder empresarial configurándose, del mismo modo que el Derecho del Trabajo, al que no es ajena, como un elemento central del Modelo Social Europeo. La negociación colectiva es un factor clave para la distribución de la renta y la mejora de las condiciones de trabajo, por lo que, su cobertura, debe abarcar a todos los trabajadores y trabajadoras y regular el mayor número de materias y contenidos.

Pero la Negociación Colectiva es también la herramienta más vinculada a la realidad concreta que permite la intervención de los trabajadores y trabajadoras y, en definitiva, su protagonismo en la regulación de las

Relaciones Laborales, bien en el ámbito de la empresa, bien en ámbitos superiores.

Comisiones Obreras de Madrid se enfrenta a muy variados desafíos, a nuevos y viejos retos. Entre los primeros, se ubican aquellos que podemos caracterizar como las consecuencias laborales, políticas y económicas, en la Región madrileña, derivadas del actual modelo de globalización.

Ciertamente, la Globalización ha existido siempre, pertenece a la historia del capitalismo, es consustancial a él, y lo es hasta el punto de constituir su estrategia básica. El capitalismo necesita que barreras y fronteras desaparezcan para poder desarrollarse, para poder proceder a su propia acumulación y a la diseminación de la fuerza del trabajo, como factor imprescindible, este último, de control sobre los procesos productivos.

El neoliberalismo atenta directamente contra los mecanismos de regulación de las relaciones laborales, sustituyendo los derechos laborales por la decisión empresarial

Desde este planteamiento, lo que venimos llamando “Globalización” no es sino una nueva reconfiguración.

Una reconfiguración que opera sobre un sustrato ideológico y político, el neoliberalismo, que desregula los mercados de trabajo y atenta directamente contra los mecanismos de regulación de las relaciones laborales, lo que es tanto como decir contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras que constituyen auténticas conquistas del movimiento obrero organizado, del movimiento sindical; una ideología que, además, cuenta entre sus mayores exponentes con el propio Gobierno de la Comunidad de Madrid. Se trata de la vuelta al capitalismo de finales del siglo XIX y principios del XX, que pretende eliminar toda intervención del Estado en la economía y extender el mercado a toda actividad y producción humana, convirtiéndolas en meras mercancías. De este objetivo, se deriva la voluntad de eliminar todo lo público y de acabar con los sindicatos, elementos que modifican el libre funcionamiento del mercado, impiden

la individualización de las relaciones laborales y se oponen a la política de privatización de lo público. La crisis actual provocada por este modelo ha demostrado el fracaso de sus postulados y la necesidad de un papel protagonista del Estado y de los instrumentos de regulación y de control del mercado.

En coherencia con dicha ideología, y en su impacto sobre la negociación colectiva concretamente, se extiende y difunde un conjunto variado de propuestas que suelen englobarse bajo la expresión “gestión de recursos humanos”.

En estas formulaciones se pretende dar un vuelco a las relaciones laborales tradicionales así como a sus formas de gestión de la mano de obra.

Frente a la regulación general de la negociación colectiva, la gestión de recursos humanos enfatiza la relación individualizada; frente a la formalización del convenio colectivo y su detallada regulación de condiciones de empleo con carácter de eficacia general, la gestión de recursos humanos plantea su gestión informal, individualizada y variable; frente a la estabilidad en el empleo y los mercados internos de trabajo, la gestión de recursos humanos pregona una relación contractual contingente.

En definitiva, se persigue que los derechos laborales en la empresa sean eliminados y sustituidos por la concesión o decisión empresarial.

Comisiones Obreras de Madrid tiene el reto de consolidar y ampliar derechos laborales, y ampliar también su cobertura, para garantizar la representación del sujeto colectivo que es la clase trabajadora madrileña

Colectivos fragmentados, con condiciones laborales diferentes y, por tanto, con intereses diversos y a veces contrapuestos que, merced a lo que se ha dado en llamar el “aligeramiento” de la empresa, esto es, la externalización o subcontratación realizan su actividad laboral en centros de trabajo complejos, es decir aquellos en los que realizan su actividad trabajadoras y trabajadores de distintas empresas: ése es el gran desafío que Comisiones Obreras de Madrid debe afrontar.

Y debe hacerlo desde una premisa básica: intervenir para transformar la realidad, consolidando y ampliando derechos, ampliando también la cobertura de esos derechos a fin de garantizar la efectiva representación del sujeto colectivo que no es otro que la clase trabajadora en su conjunto.

Ciertamente, la Negociación Colectiva es responsabilidad de las estructuras federales, pero los órganos de dirección de Comisiones Obreras de Madrid tienen la obligación y adquieren el compromiso de apoyar y reforzar el trabajo de dichas estructuras, poniendo a su disposición todos los instrumentos necesarios para que puedan desarrollar satisfactoriamente su trabajo y logren imprimir a su actividad sindical la unidad de sentido que es inherente al sindicalismo de clase.

La Negociación colectiva tiene que incorporar las nuevas perspectivas que configuran hoy el hecho laboral

La realidad a la que nos hemos referido antes, con una creciente atomización empresarial y la confluencia de distintas titularidades empresariales en un solo centro de trabajo, hace que la Negociación Colectiva, no se olvide de ser la primera razón del sindicato, y se enfrenta a la necesidad de incorporar las nuevas perspectivas que configuran hoy el hecho laboral.

Nuevas perspectivas que tienen que ver con la globalización de las empresas, la descentralización productiva y la desregulación internacional, fenómenos eminentemente vinculados con la precariedad laboral que presiona a la baja, cualitativa y cuantitativamente sobre los derechos laborales, sobre las propias condiciones de trabajo.

Fenómenos que inciden especialmente sobre determinados segmentos de trabajadores, fundamentalmente de pequeñas y medianas empresas, pero también de grandes empresas o de sectores estratégicos, en las que también se manifiesta la pretensión empresarial de tener cada vez más individualizadas las relaciones laborales, y que escapan de la regulación colectiva del convenio.

El sindicato se enfrenta a la necesidad de priorizar los Convenios de ámbito superior al de la empresa, a fin de garantizar la cobertura de los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y muy pequeñas empresas

El Sindicato se enfrenta también a la necesidad de racionalizar la actual estructura de la Negociación Colectiva, que, fruto de la creciente atomización empresarial, ve cómo se incrementa el número de trabajadores y trabajadoras que carecen de su cobertura.

La Negociación Colectiva tiene entonces que ser objeto de una re-centralización, en convenios sectoriales de ámbito superior al de la empresa, allí donde éstos no existan, que permitan incluir a las pequeñas empresas en su cobertura, sabiendo que la existencia o no de convenio colectivo es determinante tanto para la propia existencia del sindicato en la empresa, como para la percepción de su utilidad.

Para ello, la Negociación Colectiva debe ser objeto de una orientación prioritaria que le permita revitalizar todo su potencial a través de la configuración del convenio colectivo de sector como la auténtica e inequívoca instancia de regulación de las relaciones de empleo y de trabajo en su ámbito, así como de los contenidos y garantías mínimas de convenios de ámbito inferior.

También es preciso extraer todo el potencial del Estatuto de los Trabajadores para definir unidades de negociación más acordes con la actual estructura productiva

Una orientación que le permita extraer todo el potencial en cuanto a las unidades de negociación y estructura de la propia Negociación Colectiva que brindan los artículos 82,83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Una orientación, en fin, que, al menos, extraiga todo el potencial sindical de los derechos de información y consulta del artículo 64, así como de la incipiente fórmula de vinculación entre los representantes de los trabajadores de la empresa principal y los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratadas que brinda el artículo 42 ET, con el objetivo,

por tanto, de articular nuevos ámbitos de negociación más acordes con la actual estructura productiva.

Cómo debemos afrontar sindicalmente la extensión de la Responsabilidad Social Corporativa, convirtiéndola en objeto de Negociación

Asimismo, debemos afrontar sindicalmente la extensión cada vez mayor que está adquiriendo la denominada Responsabilidad Social Corporativa, muy problemática por cuanto no cuenta legalmente ni de marco obligatorio de negociación ni de exigibilidad jurídica en su efectivo cumplimiento, por lo que en rigor, aunque en muchos casos es ya una expresión de la denuncia y exigencia social ante las negativas consecuencias de las actitudes empresariales que pretenden reducir costes agrediendo los derechos laborales individuales y colectivos, al igual que los derechos medioambientales de la ciudadanía, en toda su línea de actividad desde la empresa principal a toda su cadena de filiales, subcontratistas y proveedores. Por otra parte, su pretendida unilateralidad comporta en ocasiones un intento de trasladar a la decisión empresarial lo que deben ser materias de negociación colectiva. Para abordar sindicalmente esta cuestión es necesario, sin embargo, no quedarse en la denuncia, sino destacar la incidencia de la presión social para, desarrollándola en primer lugar en el centro de trabajo, plantear el objetivo central de la intervención sindical, primero en la exigencia del cumplimiento de todos los compromisos de Responsabilidad Social, sean unilaterales o pactados, luego en la verificación de tal cumplimiento, y finalmente en la negociación de nuevos compromisos a través de la propia negociación colectiva. Existen ya experiencias en este sentido que avalan la posibilidad y el interés de estos criterios de acción sindical.

Se trata, en todo caso, de retos que no pueden afrontarse sin revitalizar la presencia y la función del sindicato en la empresa, imprescindible para garantizar el protagonismo de la empresa en el sector, y que es el lugar de donde extrae su fuerza y su legitimidad, a la par que un elemento fundamental para dar coherencia y solidez al proyecto sindical de CCOO.

Es preciso articular nuevos y más flexibles desarrollos organizativos

Como es preciso también articular nuevos y más flexibles desarrollos organizativos que, sin perder la dimensión básica de la empresa, permitan orientar el trabajo sindical de manera muy concreta en relación con el centro de trabajo y, más allá, con la multitud de “centros”, (en el caso de las externalizaciones o subcontrataciones) o si se prefiere, de “hechos laborales” (en el caso de los autónomos sobrevenidos) que en ningún caso pueden ni deben ser concebidos como desvinculados de lo general.

El desarrollo de la Ley de Igualdad es un nuevo reto para la Negociación Colectiva

Por otra parte, hay que subrayar que nos enfrentamos al reto cierto de desarrollar la LOIEMH, que hace de la Negociación Colectiva objeto de una ampliación expresa sustantiva, no sólo incorporando “el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, tal y como se expresa en la nueva redacción del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, sino también mediante la incorporación de medidas de acción positiva que se desprende de la modificación del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17.

Un correcto planteamiento estratégico para el desarrollo de estos aspectos exige, en primer lugar, no partir ni de posiciones residualistas que pueden significar la mera transposición de medidas y actuaciones que ya forman parte del bagaje sindical a un nuevo ámbito normativo ni, mucho menos, de posiciones resistencialistas que vendrían a interpretar esta Ley en su sentido jurídico más estricto ante el que el sindicato no tendría sino capacidad de denuncia.

Por el contrario, aquí, como en otros temas radicalmente novedosos, el sindicato debe tomar la iniciativa. Y debe tomarla, en primer lugar, para aprovechar todos los cauces (y los resquicios) que la Ley ofrece para incrementar su propio papel negocial, que no afecta únicamente a contenidos, sino también a ámbitos y a mecanismos de articulación.

Un reto que no puede hacer que la lucha contra todo tipo de desigualdades en el ámbito laboral y la reivindicación de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato para otros colectivos laborales pase a un segundo término.

La Negociación Colectiva debe incluso aprovechar la herramienta que proporciona la legislación en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres para hacer extensivos sus contenidos a las condiciones de trabajo y de empleo a otros colectivos, exigiendo, en primer lugar, el cumplimiento de la normativa actual para, en segundo lugar, avanzar en nuevas medidas que sirvan para hacer efectiva la igualdad.

El sindicato tiene que trabajar a la vez para afrontar otras cuestiones que, estando vinculadas al empleo y las condiciones de trabajo, no se dirimen en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo

Paralelamente, el Sindicato tiene que trabajar para limitar las subcontrataciones exigir la discusión de las actividades que pueden externalizarse, así como las externalizadas que deben recuperarse para la correcta gestión empresarial, e incidir en las condiciones en que éstas se verifican, fundamentalmente en aquellas que determinan la precariedad laboral, y tiene que hacerlo, precisamente, en la medida en que el propio concepto acción sindical, para un sindicato como Comisiones Obreras, de carácter general, no puede limitar su acción al ámbito exclusivo de la empresa, del sector, o del convenio colectivo.

El desempleo, la precariedad, la protección social para quienes están en situación de desempleo, la economía sumergida, los cambios y transformación de la demografía laboral, los que se verifican en el propio mercado de trabajo, los procesos de subcontratación en cadena sin ningún tipo de regulación, las políticas fiscales, han de ser asumidos con fuerza por el movimiento sindical. El empleo, las políticas activas, la redistribución social de la renta y de la riqueza, no pueden quedar reducidas, únicamente, al ámbito de la empresa o del sector.

El diálogo y la concertación social son la base para articular políticas equitativas y justas

Por tanto, siendo cierto que hay que definir, en primer lugar, el papel que la negociación ha de jugar en el terreno de las relaciones sociolaborales, debemos, a la par, determinar criterios claros para afrontar la concertación o el diálogo social, concibiendo el diálogo y la negociación como la base para articular unas políticas económicas y sociales que conciten el esfuerzo de todos, equitativas y justas.

El sindicato gobierna desde el acuerdo, pero el acuerdo está vinculado a nuestra capacidad para movilizar, presionar y negociar

Comisiones Obreras de Madrid debe tener como objetivo alcanzar acuerdos en materia de diálogo social en la medida en que el sindicato gobierna desde el acuerdo, porque ése es el escenario en el que se verifica nuestra auténtica capacidad para modificar la realidad; pero esa capacidad no es independiente de nuestra capacidad para movilizar, presionar y negociar; de nuestra capacidad para unir voluntades políticas y sociales.

La unidad de acción es un elemento estratégico básico

Así, la negociación, que no es una concesión otorgada al movimiento sindical, sino un atributo ganado a lo largo de su historia, a base de luchas y sacrificios de los trabajadores y trabajadoras, Comisiones Obreras de Madrid quiere ejercerla a partir de sus propias iniciativas y propuestas, confrontándolas con las de otros interlocutores sociales, con el objetivo de alcanzar un acuerdo equilibrado que favorezca el avance del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, de la ciudadanía madrileña.

Un objetivo que está en la base de la definición de Comisiones Obreras como sindicato de clase y que, por consiguiente, debe buscar la unidad de acción con otras organizaciones sindicales de clase, como elemento estratégico básico en su consecución.

Para ello hay que comenzar por superar la quiebra del modelo de diálogo social que ha impuesto el Gobierno regional madrileño, desde la denuncia, en primer lugar, del incumplimiento de acuerdos alcanzados a cuyos contenidos no renunciamos.

El diálogo social no puede ser concebido, como ha hecho la Administración madrileña, como algo subalterno

El diálogo social entre Gobierno y agentes sociales, no puede ser concebido, como lo ha venido haciendo la Administración madrileña, como algo subalterno, vinculado a determinadas coyunturas políticas, superadas las cuales se abandonan; tampoco como el proceso que lima las aristas de decisiones ya adoptadas, sino como algo estable, propositivo y con carácter de compromiso. En la Comunidad de Madrid, las políticas neoliberales del Gobierno regional de los últimos años se han concretado en la ruptura del Diálogo Social y en un ataque sin precedentes a los derechos sindicales y a la figura y funciones del delegado sindical. Se ha negado al sindicato y bloqueado la concertación social como paso previo al intento de reducir los derechos laborales y sociales.

La experiencia demuestra, además, que gobernar sin acuerdo con los agentes sociales y a través de la imposición, además de saldarse con un enorme déficit social, y del propio déficit democrático que acarrearán, no hace sino provocar graves conflictos sociales.

Como tampoco tiene porqué verse reducido el diálogo social a su formulación de interlocución con el Gobierno regional.

Diálogo, negociación y acuerdo con la patronal deben ser también objetivos sindicales de primera magnitud, toda vez que muchas materias significativas en el ámbito de las relaciones laborales no precisan de ninguna actuación normativa, sino de la voluntad de empresarios y trabajadores de definir un panorama laboral más equilibrado, estable y justo y, por ello, más competitivo.

Comisiones Obreras de Madrid es el primer sindicato de la Región; su capacidad representativa y su poder social originario proviene de las

urnas a través de las elecciones sindicales, lo que quiere decir que cuenta con una fuente de legitimidad político-institucional propia, que da valor a sus propias propuestas, y que nos sitúa de igual a igual en cualquier mesa de negociación, en materia social o económica, sin que ello signifique hurtar la capacidad de legislar a Gobierno y Asamblea.

La acción sindical no se puede banalizar: tiene siempre que aportar una mejora en las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora madrileña

Pero quiere decir también que contamos con una gran responsabilidad en la defensa de los derechos e intereses de aquellos a quienes representamos, de la clase trabajadora, y que por lo tanto, en ningún caso nuestra acción sindical puede ser banal, intrascendente: nuestra acción sindical tiene siempre que articular una aportación de mejora a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras madrileños.

El protagonismo del diálogo social y el principio de autonomía sindical nos obliga a disponer de una estrategia basada en la capacidad de iniciativa

Por tanto, poner en valor el protagonismo sustantivo del diálogo social nos obliga a disponer de una estrategia que, asentada sobre el principio de nuestra autonomía sindical, se tiene que sustanciar en la necesidad de llevar la iniciativa.

Una iniciativa que sin ignorar los hechos sociales y políticos, no se condicione a ellos. Una iniciativa que marca tiempos y ritmos, pero también contenidos, que permite estar en el debate y, por lo tanto, genera opinión pública, o lo que es lo mismo, articulación y apoyo social, que otorga solidez a la capacidad de propuesta, a la capacidad de negociación también, que evita equívocos en cuanto a la transparencia de los procesos de negociación, que permite evaluar con certidumbre los logros sindicales.

Una iniciativa que, en definitiva, pone en pie aquello en lo que consiste básicamente la lucha sindical, que no es otra cosa que el equilibrio

entre la defensa de los derechos y espacios democráticos conquistados y el impulso a otros nuevos.

Por el contrario, una política sindical confusa en su diseño y errática en su concreción, pierde su capacidad de vertebrar y se queda al margen de lo que acontece en el terreno sociolaboral.

Entendemos los procesos de movilización, de negociación y de toma de decisiones basados en la participación

Una política sindical que exige, porque le es consustancial, de una práctica sindical, de un modo de hacer sindicalismo, de entender los procesos de movilización, de negociación y de toma de decisiones, basados en la participación.

Participación que hay que entender no únicamente como síntoma de salud democrática de nuestra organización, sino como único método capaz de identificar los intereses de los trabajadores, a veces contrapuestos entre sí, de elaborar planteamientos de síntesis que sepan articular las diferencias en un planteamiento general, de organizar a los trabajadores, de articular, por tanto, una movilización sostenida que incremente nuestra capacidad de acción.

Los órganos de participación social de los que forma parte CCOO son una componente más de la acción sindical

Algo similar cabe afirmar de los distintos órganos de participación social de los que forma parte Comisiones Obreras, que deben ser concebidos como una componente más de la acción sindical, como un espacio sindical de intervención en absoluto residual, como un ámbito más en el que desarrollar la estrategia sindical.

Sin embargo, estos órganos de participación han sido sistemáticamente devaluados y enajenados de su función real por el Gobierno regional, por lo que la restitución de esa función es esencial para el fortalecimiento de las instituciones públicas y el buen funcionamiento de las mismas.

El futuro del sindicalismo requiere un impulso de nuestra dimensión internacional

A la par, no debemos olvidar que el sindicalismo tiene por delante un futuro que, si por algo está definido es por su dimensión global. Por tanto se requiere, a su vez, la emergencia de una auténtica opinión pública global, que opere como una sociedad civil global, sustentada en una nueva alianza social de la que el sindicalismo en su dimensión internacional sea sujeto impulsor, para, con ello, acometer la construcción de una nueva arquitectura económica y social, en primer lugar de estructuras sindicales ‘globales’, superando el carácter de coordinadoras que tienen aún las actuales estructuras supranacionales para ir avanzando en la construcción del sindicato global.

Nueva arquitectura que fije como prioridad la erradicación de la pobreza y la creación de empleo con derechos (el denominado “empleo decente”), de la construcción democrática de los mismos, y que requiera de la coordinación de las políticas económicas y de una estrecha cooperación internacional que evite ciclos de auge y quiebras, que favorezca un crecimiento económico sostenible, generador de estabilidad en el empleo, que ponga fin a las prácticas laborales irregulares, abusivas y discriminatorias, que favorezca, en definitiva, sistemas de protección social globales.

En el caso de Comisiones Obreras de Madrid, si bien nuestro ámbito de actuación tiene referentes bien acotados, éstos no pueden abordarse con rigor sin poner la dimensión internacional del sindicalismo en el centro de la acción sindical, y no sólo para hacer frente a la supranacionalización de los espacios sociolaborales, sino para comenzar a articular espacios sociopolíticos que den respuesta a los nuevos y viejos retos de la clase trabajadora.

Retos que, en el momento actual, pasan por hacer frente sindicalmente a la deriva que está tomando la Unión Europea y que se ha materializado en la Directiva relativa al establecimiento de la duración máxima de la jornada laboral en 65 horas que no sólo es claramente abusiva sino que

supone una injerencia de los Organismos de la UE en la Negociación Colectiva, y, consecuentemente, en un menosprecio del papel protagonista que en esta materia es competencia de las organizaciones sindicales.

Una deriva que se materializa también en la aprobación de la Directiva sobre Inmigración, que no sólo criminaliza la inmigración y supone un grave retroceso democrático, sino que, además, no contribuye a una armonización y legislación común en materia de inmigración, que debería ser el objetivo de la normativa comunitaria. Al mismo tiempo hay que ir entendiendo que los derechos del trabajo de todos los rincones del mundo están cada día más interrelacionados, que la defensa y desarrollo del “modelo social europeo” exige el avance de los derechos fundamentales en Bangladesh, en China, en Perú, en Colombia, en Marruecos, en Guinea,... Hay que entender por ello que la activa solidaridad frente a cualquier agresión a la clase trabajadora en cualquier lugar del mundo, no es sólo expresión de un generoso sentimiento internacionalista, sino también una profunda necesidad para la defensa de nuestros derechos en Europa, en España, en Madrid. En el ámbito europeo nuestra actuación debe ser prioritaria tanto por ser miembros de la Confederación Europea de Sindicatos, CES, como por las consecuencias, muy negativas para los derechos sociales y laborales que han tenido en los últimos tiempos Directivas como las señaladas del Retorno (mas conocida como de la vergüenza) y del Tiempo de Trabajo y las Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Este paquete de actuaciones constituye la agresión mas grave a los trabajadores europeos y al sindicalismo de clase desde la II guerra mundial.

El objetivo:

Ampliar, profundizar y dotar de una mayor coherencia nuestros instrumentos de intervención, interlocución y participación, desde su consideración como elementos imprescindibles en la democratización de las relaciones sociolaborales en la Comunidad de Madrid

La estrategia:

Tomar la iniciativa para definir prioridades sindicales en los distintos ámbitos, fomentando la participación y la unidad de acción con otras organizaciones sindicales de clase, o alianzas con otras instancias e instituciones políticas y sociales

Las líneas de actuación:

A. En materia de Negociación Colectiva: reorientar la articulación de la Negociación Colectiva para abordar las nuevas realidades productivas

A1 Prestar todo el apoyo necesario a las estructuras federativas en sus líneas de actuación contra la precariedad fundamentalmente en aquellas que incidan no sólo en la contratación sino también en la desregulación en las condiciones de trabajo y en la asunción de compromisos en la negociación colectiva.

A2 Establecer mecanismos de coordinación entre estructuras federales en el ámbito de CC OO de Madrid, que favorezcan la elaboración de objetivos, estrategias y líneas de trabajo en la acción sindical comunes.

A3 Reforzar la reivindicación de una mayor capacidad de intervención del sindicato en la empresa, abordando con decisión los espacios relativos a la organización del trabajo y a los procesos de descentralización y subcontratación de actividades.

A4 Generar instrumentos transversales a disposición de todas las estructuras federativas y sectoriales a fin de garantizar un soporte coherente, estable, y eficaz a la Negociación Colectiva en los nuevos y complejos ámbitos en los que ésta se verifica, y muy señaladamente, en el desarrollo de la LOIEMH.

A5 Reforzar la vigilancia y el control de la causalidad en la contratación temporal, y, de manera equivalente, controlar y condicionar las condiciones de externalización y subcontratación productivas.

A6 Desarrollar, a partir de las potencialidades que se derivan de la Negociación Colectiva, nuevos derechos sindicales, especialmente en las pequeñas y muy pequeñas empresas, con el fin de favorecer la organización de estos trabajadores y su vinculación con las estructuras sindicales. Mejorar los mecanismos de participación de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo nuevas fórmulas, más flexibles y, sobre todo, más ajustadas a las distintas realidades laborales. La participación en los procesos de negociación colectiva es un elemento imprescindible para reforzar la capacidad reivindicativa del sindicato y para revitalizar la democracia interna así como reforzar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones durante los procesos de movilización y/o negociación.

A7 En materia de Responsabilidad Social Empresarial, nuestro objetivo debe ser la negociación de las medidas que se deriven a éste ámbito, impidiendo o evitando, en su caso, la suplantación de contenidos de la Negociación Colectiva por la RSE convirtiendo en pactados aquellos compromisos positivos que vienen formulados como decisiones empresariales unilaterales, incorporando nuevos compromisos a través de la negociación colectiva, y estableciendo fórmulas de intervención sindical para exigir el cumplimiento de los compromisos de RS, para verificar tal cumplimiento y para corregir los incumplimientos detectados..

A8 Desarrollar medidas que promuevan la igualdad y la no discriminación por origen en los centros de trabajo a través de los distintos instrumentos sectoriales y territoriales.

A9 En materia de diálogo social: Impulsar el diálogo social bipartito y tripartito, profundizando en su materialización con las Corporaciones Locales.

A10 Reivindicar la reactivación del Consejo de Madrid como ámbito básico de diálogo y concertación social, exigiendo la elaboración de una agenda y un calendario de negociación.

A11 Impulsar el diálogo y la negociación con la patronal madrileña, especialmente en cuestiones que afectan a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, como la promoción de la igualdad de oportuni-

dades entre hombres y mujeres, la inserción laboral de las personas con discapacidad o las necesidades de mano de obra extranjera y su gestión.

A12 Fomentar a través de nuestras estructuras territoriales, el diálogo social con las corporaciones locales, responsables de gran parte de la gestión de lo que cabría denominar “políticas de proximidad”, y que afectan directamente a la calidad y las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. Firme oposición a la imposición de servicios mínimos cada vez más abusivos y, por tanto, atentatorios contra el derecho de huelga con aplicación exclusiva a los sectores y servicios señalados por la OIT. Realizar campañas generales contra la precariedad, por la reducción de la jornada laboral, contra la siniestralidad o por la regulación de la subcontratación entre otras.

B. En materia de participación institucional: dotar de una mayor coherencia y vinculación a nuestra participación con las estructuras federales y territoriales

B1 Denunciar la desnaturalización actual del Consejo Económico y Social, devolviéndole su autonomía y su capacidad como órgano de participación de los agentes sociales que establecen sus funciones y exigir un cambio en la Ley de creación del CES, en su artículo 6,1, d, para vincular los consejeros expertos a la realidad social y económica de la región.

B2 Exigir la modificación del decreto de creación del Consejo de Salud regional, incorporando a los agentes económicos y sociales, constitución del mismo y puesta en funcionamiento de forma inmediata, así como la constitución y generalización de los Consejos de Salud de Área.

B3 Revisión del funcionamiento y composición del Consejo Escolar regional, con el fin de impulsar su actividad para convertirlo en un instrumento útil para el debate educativo en la sociedad madrileña.

B4 Establecer planes de actuación y de seguimiento sobre los órganos de participación con poder de decisión como los Consejos de Ad-

ministración del IMADE y el Servicio Regional de Empleo, así como el Consejo de Promoción Económica.

B5 Reforzar nuestros mecanismos de participación en los distintos ámbitos sectoriales u horizontales, dotándolos de una mayor coherencia y vinculación con las estructuras federales o territoriales de las que dependen.

B6 Desarrollar reglamentariamente la Ley de Participación Institucional, poniendo en funcionamiento la Comisión de Evaluación de la Participación y la realización la Memoria Anual de Actividades que dicha Ley exige.

B7 Crear instrumentos de coordinación, evaluación y elaboración de propuestas para mejorar la actuación institucional de los representantes del sindicato en los órganos de participación institucional. Tanto para el ámbito regional como para el nivel local.

C. En materia de acción sindical internacional: profundizar en propuestas y estrategias comunes con las organizaciones sindicales y sociales en el ámbito de nuestra competencia

C1 Reforzar la Conferencia Internacional de Regiones Capitales Europeas, para lo que hemos de plantear que pase a ser una estructura más de la CES, además de articular líneas de trabajo conjunto entre Conferencias, así como mecanismos estables de comunicación aprovechando las TICs.

C2 Potenciar la colaboración con las organizaciones sindicales y sociales de las capitales de los países con los que cooperamos.

C3 Fomentar el trabajo decente, a través de iniciativas tanto en materia de cooperación como en nuestra actividad sindical en ámbitos sindicales internacionales, promoviendo y consolidando la posición central del trabajo tanto desde el punto de vista social como en lo que concierne a la propia identidad, integridad y dignidad personal, esto es, devolviendo al trabajo su valor que no es ni puede ser exclusivamente mercantil, porque es precisamente esa concepción puramente mercantil del trabajo

la que da lugar, en el extremo, a formas de trabajo bajo la más absoluta explotación, por tanto, la que quiebra el concepto de “trabajo decente”. Realización de campañas de información, denuncia y movilización contra las políticas neoliberales en la Unión Europea cuyas últimas manifestaciones (Sentencias del Tribunal de Justicia de las CCEE y Directivas del tiempo de trabajo y del retorno de los inmigrantes) son de una gravedad extrema. Aprovechar para su realización los marcos propios, incluyendo el marco de la conferencia de Regiones Capitales y trasladar la iniciativa al ámbito confederal.

C4 Reivindicar las garantías para la existencia de sindicatos libres en todos los países, como elemento básico y fundamental para la instauración y efectivo ejercicio de derechos laborales, por lo tanto, como punto de partida del trabajo decente, articulando para ello paralelamente trabajos de cooperación sindical y al desarrollo.

C5 Potenciar el trabajo solidario de cooperación sindical y de apoyo a las sociedades civiles a través de la estructura que tiene el sindicato creada para tal fin, con el objetivo de ejercer la denuncia y el apoyo en el área de derechos humanos, laborales, sindicales y sexuales y reproductivos, como marcan las Declaraciones de derechos de la Humanidad y los convenios de OIT.

C6 Priorizar el eje de igualdad, fundamentalmente de género, en todo nuestro trabajo internacional y de cooperación, siguiendo la última indicación de la CSI (Central Sindical Internacional).

C7 Extender la estructura de solidaridad a todas las organizaciones del sindicato en las que sea posible, con la coordinación de Madrid Paz y Solidaridad para llevar a cabo acciones de solidaridad internacional, a través de delegados de solidaridad o grupos de apoyo. Información a las Uniones Comarcales de los Proyectos presentados en su ámbito, para facilitar su participación e impacto en la afiliación y sociedad en materia de Educación para el desarrollo y sensibilización.

C8 Estudiar fórmulas de afiliación compartida con organizaciones sindicales hermanadas. Aportación de las organizaciones a la financiación de Madrid Paz y Solidaridad, al menos del 0,7 % del presupuesto de ingresos no finalistas. Dicha aportación se regulará con el consenso de las organizaciones durante el próximo periodo. Posibilitar la aportación directa de la afiliación a la financiación de Madrid Paz y Solidaridad para la realización de sus fines, mediante los mecanismos que se decidan en los órganos competentes.

6. Las políticas organizativas

Las políticas organizativas están siempre supeditadas a la estrategia general, que no es otra que la de más sindicato en la empresa para más sindicato en la sociedad

Las políticas organizativas, que están siempre supeditadas a la estrategia general, tienen ante sí el reto de situar a Comisiones Obreras de Madrid en la mejor situación para intervenir en la realidad social y laboral con el objetivo de transformarla desde las premisas de la defensa de los derechos laborales, la ampliación de los derechos sociales, la solidaridad y cohesión de la clase trabajadora, la igualdad de oportunidades y un modelo de desarrollo equilibrado y sostenible.

Una estrategia general que mira a la empresa y al sector, que busca influir socialmente, y constituirse en una referencia de primer orden, basa su desarrollo organizativo en la empresa. Más sindicato en la empresa, por tanto, para más sindicato en la sociedad, es la estrategia que precisa un desarrollo organizativo acorde con ella.

El sindicato se basa en el equilibrio organizativo entre estructuras de rama y de territorio que se materializa en los mapas de responsabilidades

Esa capacidad de intervención sólo puede sostenerse sobre una organización cohesionada, flexible y ajustada a la realidad que pretende transformar. Una organización que se basa en el equilibrio complemen-

riedad organizativos entre estructuras de rama y de territorio, materializadas en los mapas de responsabilidades, pero también en la articulación de sus respectivos objetivos y estrategias sindicales con el fin de dotarlos de un sentido integral.

Una organización, por tanto, que fomente y facilite la participación como garantía de cohesión; que respete y reconozca la pluralidad como garantía de flexibilidad; que sepa equilibrar, combinar y articular actuaciones sectoriales y elementos territoriales como garantía de adecuación a las demandas y necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

Esa capacidad de intervención se sustenta, además, en una premisa básica, cual es el hecho de que la primera y más radical utilidad del sindicalismo es la de organizar a los trabajadores; por consiguiente, el sindicato ha de ser tanto más útil cuanto más fragmentada está la clase trabajadora, cuanto más difusos y diseminados están aparentemente sus intereses, cuanto más intensas son las estrategias empresariales para hacer desaparecer el sujeto colectivo.

Recomponer esa realidad dispersa, dotarla de un sentido unívoco e inequívoco, hacerla trascender los límites de lo inmediato en el tiempo, pero también de la estrechez geográfica, avanzar de manera sustantiva en la vertiente sociopolítica del sindicato, pero también en su dimensión transnacional, es el reto que el sindicalismo de clase tiene que afrontar y resolver de manera solvente para revalidar su vigencia en el siglo XXI.

El sindicato tiene que acomodar sus estructuras y sus formas de articulación y participación a la realidad sociolaboral actual

Pero para hacer frente a ese reto, el sindicato tiene que trascender sus propios límites internos, acomodando sus estructuras y sus formas de

articulación y participación a realidad actual, muy flexible y muy cambiante.

Porque únicamente una organización así configurada es capaz de soportar e impulsar el desarrollo una estrategia profundamente reivindicativa, capaz de anticiparse a los cambios, de tomar la iniciativa en la propuesta, de movilizar en torno al debate social, de convertirse en referente de opinión, de negociación desde la soberanía que le proporcionan su autonomía y su representatividad en todos sus ámbitos de intervención e interlocución, de gestionar los acuerdos de la manera más favorable hasta sus últimas consecuencias.

Una organización así configurada es capaz también de articular los intereses particulares en un planteamiento colectivo, de confluir con otras organizaciones de progreso, de defender y liderar la unidad de acción, de impulsar propuestas estratégicas que enriquezcan y amplíen el sindicalismo internacional.

Para ello es imprescindible que nuestro modelo organizativo se acomode a la estructura de la realidad, incorporando fórmulas que permitan, sin perder la cohesión ni la coherencia interna, ajustarse a la resolución de los conflictos concretos.

Hay que desarrollar y fortalecer el sindicalismo en y desde el centro de trabajo

Por eso no se puede hacer un sindicalismo sólo de estructuras, sino hay que desarrollar y fortalecer un sindicalismo en y desde el centro de trabajo.

Es en el centro de trabajo donde están los trabajadores y trabajadoras; porque en el centro de trabajo es donde nacen y se desarrollan las Comisiones Obreras; porque en el centro de trabajo es donde surgen gran parte de los conflictos, donde se manifiesta la precariedad laboral, donde se disputa una parte muy importante de las condiciones de trabajo pero, sobre todo, es donde surge la fuerza y la capacidad para resolver los

problemas y superar los conflictos, y de donde surge nuestra propia legitimidad a través de la afiliación y de las elecciones sindicales.

De la participación depende la cohesión interna del sindicato y su fortaleza

De este modo, la práctica sindical, los modos de hacer del sindicalismo, los procesos de movilización, de negociación, la toma de decisiones, precisan de un proceso de construcción participada que es lo único que legitima la representación.

Sólo a través de la participación seremos capaces de identificar los intereses de los trabajadores, a veces contrapuestos entre sí, de elaborar planteamientos de síntesis que sepan articular las diferencias en un planteamiento general, de organizar a los trabajadores desde un planteamiento emancipador, y en la medida en que lo sea, consciente y crítico.

Sólo a través de la participación seremos capaces de articular una movilización sostenida, que venga a dotar de continuidad aquello que las nuevas formas de organizar la producción y la propia normativa laboral ha fragmentado, por consiguiente, alejada la “cultura de lo fugaz” que es aquella cultura que se materializa en acciones puntuales a las que no se dota de una continuidad necesaria en la medida en que no están articuladas en una estrategia sindical.

Y es de la propia participación de la que depende la cohesión interna del sindicato, su fortaleza, que no se soporta únicamente en el resultado de las elecciones sindicales, por más que éste sea sumamente importante, como no puede soportarse tan sólo en la afiliación y su crecimiento, aún siendo ésta clave para su futuro.

La comunicación está al servicio del desarrollo organizativo del sindicato

Una participación que debe dejarse sentir, de manera singular en la unidad del discurso sindical, dentro y fuera de la organización, como ele-

mento de cohesión interna, pero también referente de la izquierda social, como referente y protagonista de una auténtica cultura de los derechos.

Y debe hacerlo a partir de una bien definida política de Comunicación, siendo conscientes de que el objetivo prioritario de la comunicación está al servicio del desarrollo organizativo del sindicato, y por tanto, la comunicación no puede estar vinculada únicamente a la coyuntura, sino que tiene que trascenderla, dotándola de una dimensión inequívocamente sindical, incorporando, por tanto los elementos que componen nuestra cultura organizativa: identidad, imagen, principios y valores.

Afiliación y elecciones sindicales tienen que formar parte permanente de nuestra actividad, vinculándolas a la negociación colectiva y a la acción sindical general

La afiliación es la base del sindicato; una afiliación que debemos, sin duda, ampliar, fidelizar y cualificar con el objetivo de convertirla en un activo sindical.

Y es ese sistemático trabajo el que tenemos que seguir desarrollando como parte además del desarrollo organizativo, trabajo que es perfectamente compatible con el desarrollo también permanente de las Elecciones Sindicales.

En materia electoral CCOO de Madrid tiene unos magníficos resultados, producto sin duda del trabajo realizado y de la idea también de que las elecciones sindicales son un cauce privilegiado para engarzar con los trabajadores en empresas con escasa o nula afiliación.

Hay que seguir concibiendo este trabajo como una parte permanente de nuestra actividad, vinculándolo a la negociación colectiva y a la acción sindical general del sindicato, pero partiendo igualmente de que es una parte para el desarrollo organizativo. Convertir representación en afiliación y organización sigue siendo uno de los objetivos centrales que como sindicato tenemos.

Y es que las Elecciones Sindicales no son la alternativa a la afiliación como la afiliación no es en sí misma, la alternativa a unos malos resultados electorales. Es preciso vincular ambos extremos y conseguir, mediante estrategias específicas, que a mayor número de representantes haya más afiliadas y afiliados y que cuantas más afiliadas y afiliados, se incrementen, de manera cierta las posibilidades de tener una mayor representación.

Por tanto, debemos concebir las elecciones sindicales como parte del desarrollo organizativo, y la extensión electoral como una tarea permanente del conjunto del sindicato.

Es necesaria una estrategia específica para activar sindicalmente a la afiliación, realizando un especial esfuerzo en las pequeñas empresas

Es necesario diseñar una estrategia específica para activar sindicalmente a la nueva afiliación, como es preciso incrementar el trabajo en la empresa, realizando un especial esfuerzo en las pequeñas empresas, elemento hoy central en el trabajo de las estructuras federales, donde se ubican los nuevos colectivos, como consecuencia del incremento de la atomización empresarial que ha experimentado el sistema productivo en la Comunidad de Madrid.

Se hace necesario también diseñar actuaciones específicas para vincular a los trabajadores y trabajadoras que son objeto de lo que se denomina “nomadismo laboral”, para encuadrarlos en las estructuras federales, aún cuando este encuadramiento pueda ser muy efímero.

Pero sobre todo es prioritario concebir las políticas de crecimiento afiliativo integradas en la acción sindical, prestando especial atención a la negociación colectiva, que tiene su concreción en la empresa, base para el crecimiento afiliativo; pero no sólo en este sentido sino, más profundamente, de cada propuesta, de cada iniciativa, de cada proceso de negociación, de cada movilización, de cada acuerdo, hay que definir un desarrollo específico orientado al crecimiento afiliativo y al desarrollo organizativo.

Es prioritario el fortalecimiento y desarrollo de Equipos de Atención Sindical de carácter sectorial para garantizar la presencia del sindicato en empresas de escasa tradición sindical o muy pequeñas

En relación con la presencia del sindicato en empresas de escasa tradición sindical, o muy pequeñas, es prioritaria la creación de estructuras estables, el fortalecimiento y desarrollo de Equipos de Atención Sindical de carácter sectorial, en los que confluyan las tareas propias de una estructura para la intervención sindical, esto es, información, Negociación Colectiva, Salud y Seguridad, Afiliación, Elecciones Sindicales, asesoramiento posterior a los propios trabajadores de los centros de trabajo en los que se interviene, encuentros con los Delegados/as, afiliados/as, trabajadores/as de estas empresas o centros de trabajo, de manera individual o colectiva. Al igual que es prioritario también vincular al sindicato a los sectores más precarizados.

Con este objetivo la dirección de CCOO de Madrid establecerá líneas de apoyo a las Federaciones para este trabajo. Líneas de trabajo en relación a la pequeña empresa, que han de ir acompañadas de un reforzamiento del papel de la Sección Sindical en la empresa, de nuevos derechos del sindicato en la misma.

Asimismo, debemos dedicar con mayor intensidad nuestro esfuerzo para incrementar la afiliación de mujeres y nuevos colectivos laborales.

En esta dirección hemos de avanzar, sosteniendo como prioridad la relación sindicato-centro de trabajo, en cuya síntesis está la afiliación, el crecimiento afiliativo, reforzando la participación en el terreno de la iniciativa y de las decisiones, dándole un mayor peso al sindicato en el centro de trabajo, y aproximándonos a las empresas que forman parte de actividades feminizadas.

Una tarea prioritaria a la vez que estratégica, y que exigirá de las estructuras federales articular y sistematizar encuentros regulares con las Secciones Sindicales, con las estructuras estables que vayamos creando en la pequeña empresa, a la par que se implican en el discurso general del

sindicato, en su dimensión socioeconómica y el desarrollo de la acción socio-política.

Tenemos que fortalecer las estructuras territoriales y los espacios de cooperación entre éstas y las estructuras federales para hacer crecer al sindicato de manera equilibrada

Líneas de apoyo que también se establecerán para las estructuras territoriales de CCOO de Madrid para fortalecer su trabajo en la sociedad, para el necesario complemento que demanden las estructuras federales, a través de los siempre útiles mapas de responsabilidad, para en definitiva hacer crecer al sindicato de una manera armonizada y equilibrada en el reto que supone defender intereses generales de los trabajadores y trabajadoras.

Fortalecer espacios de cooperación entre estructuras federales y territoriales, superadoras de inútiles competencias y disputas, asumiendo cada cual su responsabilidad en el trabajo y en la acción sindical es fundamental para el desarrollo de un sindicalismo útil, que funcione desde el dinamismo, superando inercias y evitando que las responsabilidades se diluyan.

Avanzar en los objetivos sindicales exige que la corresponsabilidad en la toma de decisiones sea una constante

Avanzar en los objetivos sindicales contemplados en los distintos capítulos de este documento exige de una organización muy interrelacionada entre sí, donde la corresponsabilidad en el desarrollo de las decisiones sea una constante, muy vinculada al centro de trabajo y a la sociedad y donde la participación se ha de convertir en un preciado instrumento para la acción.

Por tanto, más capacidad de iniciativa para una mayor organización a la vez que, si queremos activar sindicalmente a la afiliación, tanto la nueva como la no tan nueva, además de cualificar permanentemente al

activo sindical, debemos replantear, para subrayarla, la importancia de la formación sindical.

La formación sindical, que también está al servicio de la estrategia sindical, debe estar sustentada en su autonomía y suficiencia desde el punto de vista de la financiación

Al igual que se ha señalado con respecto a la Comunicación, también la formación sindical debe estar al servicio de la estrategia general, aun cuando disponga de elementos básicos permanentes. Esto quiere decir que la formación sindical debe estar sustentada en su autonomía y suficiencia desde el punto de vista de la financiación, lo que no es contradictorio con obtener recursos para ella, pero sabiendo que éstos nunca pueden condicionarla.

Y éste último extremo es fundamental, en la medida en que la formación sindical, si de verdad quiere cualificar al activo sindical, tiene que ser muy flexible, tanto en los formatos como en los contenidos, muy atenta a la coyuntura y a la evolución previsible de la realidad social, económica y laboral, así como una estrategia de gestión del conocimiento acumulado en la propia organización.

En este sentido se establecerán planes específicos de formación para cuadros sindicales reforzando el conocimiento de la realidad en la que van a trabajar, con el cual podremos consolidar futuros equipos de trabajo y de dirección. Todo ello bajo el criterio de una eficaz y eficiente gestión de nuestros recursos, criterios éstos que nos deben llevar a reforzar a las estructuras más débiles, pero, sobre todo, a evitar cualquier forma de “patrimonialización parcial” de esos recursos: cuotas de afiliación, ayudas, subvenciones, recursos materiales o humanos, en fin son patrimonio del conjunto de la organización, y por tanto, deben obedecer, como criterio básico para su utilización a los objetivos y estrategias de las que el sindicato se dota.

El objetivo:

Vincular el trabajo sindical con el organizativo

Comisiones Obreras de Madrid tiene como objetivo vincular el trabajo sindical con el organizativo, fortaleciendo el papel del sindicato en el centro de trabajo, y definiendo como una pieza estratégica la organización de los trabajadores y trabajadoras en la pequeña empresa, estrechando la relación de las estructuras sindicales con la afiliación, con los trabajadores y trabajadoras, impulsando la participación, ganando en capacidad de iniciativa y de propuesta, impulsando y vertebrando la acción socioeconómica y sociopolítica, para seguir avanzando en presencia e influencia social y en igualdad.

La estrategia:

Fomentar la corresponsabilidad entre todas las estructuras de Comisiones Obreras de Madrid

El anterior objetivo tiene necesariamente que bascular en una estrategia integradora de todas las estructuras que componen CCOO de Madrid, única garantía para la corresponsabilidad que debe estar en la base de todas las actuaciones del sindicato y que tiene que ir necesariamente acompañada de participación y de todos los requisitos que ésta comporta: comunicación interna y conformación de la opinión, así como todos aquellos dispositivos que garanticen líneas de trabajo sostenidas en el tiempo.

Las líneas de actuación:

A. En materia de Afiliación: vincular más y mejor la acción sindical con el desarrollo organizativo y el crecimiento afiliativo

A1 Seguir incrementando la afiliación, poniéndonos el objetivo de crecer por encima de las tasas actuales.

A2 Establecer líneas transversales de actuación sindical, con el objetivo de crecer afiliativamente en la pequeña empresa, entre los sectores también más precarizados, a través de la generalización de los Equipos de Atención Sindical.

A3 Plan específico de actuación dirigido a los trabajadores precarios, a desarrollar por las federaciones y las comarcas, con el objetivo de incrementar nuestra afiliación e implantación entre ellos.

A4 Reforzar el papel de las comarcas, dotándolas de los equipos necesarios, al tratarse de un ámbito muy asequible por su proximidad y a su eficacia en el terreno de la atención a la afiliación, así como para facilitar el cumplimiento de las tareas que se desprenden del mapa de responsabilidades en materia de acción sindical.

A5 Diseñar un programa específico para la nueva afiliación, haciendo especial hincapié con quienes no cuentan con otros afiliados en su empresa o centro de trabajo.

A6 Reforzar el vínculo con los delegados/as, candidatos y candidatas, estableciendo programas precisos, que se presentaron en candidaturas de CCOO y que no están afiliados.

A7 Planificar en el marco federal y territorial objetivos de crecimiento aflictivo, vinculándose a iniciativas sindicales sostenidas en el tiempo y a planes de desarrollo organizativo.

A8 Desarrollar y potenciar el observatorio sobre afiliación, incorporando al mismo nuevas variables e indicadores que lo han más útil para el trabajo sindical.

A9 Actualizar y mejorar la calidad y fiabilidad de las bases de datos, haciendo especial incidencia en la corrección y de todos los datos.

A10 Establecer protocolos de acogida atención y seguimiento de la nueva afiliación, diferenciando entre el tipo de empresa (según tamaño, con o sin sección sindical, etc.), así como entre distintos colectivos.

A11 Establecer programas de atención a los trabajadores de las empresas de contratas y subcontratas que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.

A12 Mejorar la información sobre los servicios ofrecidos por el sindicato, haciendo especial hincapié en los servicios jurídicos, sobre los que el Consejo regional a finales de 2009, realizará un debate monográfico, estudiando también las condiciones de acceso a los mismos y la ampliación a otros nuevos.

A13 Estudiar mecanismos de fidelización de jubilados y prejubilados (mejora de la información, oferta de servicios, participación en actividades del sindicato como formación y asesoramiento, etc.).

A14 Revisar el contenido de la página Web potenciando los mecanismos de información y participación on-line.

A15 Establecer programas para reducir el número de bajas en la afiliación, a partir de la propuesta anterior y mejorando y agilizando la respuesta ante bajas.

A16 Desarrollar mecanismos de información y atención personalizada, aprovechando las posibilidades de las tic (correo electrónico, móvil), favoreciendo la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato.

B. En materia de Elecciones Sindicales: fortalecer el trabajo del sindicato en la empresa, especializar a los equipos de extensión y vincularlos más a las estructuras del sindicato

B1 Desarrollo y potenciación del Observatorio de Elecciones Sindicales.

B2 Fortalecer el trabajo del sindicato en la empresa, con el fin de que las secciones sindicales ganen en protagonismo real, reforzando también el vínculo del sindicato en la pequeña empresa, elementos clave no sólo para el crecimiento afiliativo, sino también para una mayor representatividad del sindicato.

B3 Desarrollar un programa de atención a delegados y delegadas de las PYMEs, con el objetivo de garantizar su continuidad en el trabajo sindical, así como su vinculación con el sindicato y su mayor cualificación para hacer llegar al conjunto de trabajadores de su empresa las posiciones del sindicato.

B4 Especializar a los equipos de extensión y redefinir la composición de los mismos, vinculándolos más a las estructuras del sindicato.

B5 El conjunto de las organizaciones que componen la U.S.M.R. planificarán anualmente un plan de extensión de elecciones sindicales a todas las empresas blancas.

B6 Reivindicar la modificación de la normativa de las Elecciones Sindicales en lo referente a los delegados de personal, tendiendo a poder realizar agrupaciones electorales por sectores, distritos, etc, para garantizar este despacho a todos los trabajadores.

B7 Plan de implantación de CCOO en aquellos sectores de especial dificultad para incrementar nuestra afiliación y representatividad y reducir la de los sindicatos amarillos. Este plan deberá aprobarse y ejecutarse conjuntamente con las federaciones afectadas.

C. En materia de comunicación: configurar un auténtico sistema de comunicación integral

C1 En el caso de Comisiones Obreras de Madrid, en los últimos años hemos visto evolucionar la rúbrica “Madrid Sindical” de una manera muy intensa desde su originaria versión de publicación mensual en soporte papel. Del mismo modo, hemos intensificado el uso de la intranet y nos hemos habituado al uso de los correos electrónicos.

C2 El próximo periodo debe llevarnos a reorganizar estos elementos, incipientes algunos, como es el caso de Madrid Sindical Televisión, e incorporar algunos nuevos, configurando un auténtico sistema de comunicación integral. Para ello:

C3 Seguir desarrollando la página Web para dotarla de más utilidad, más servicios y también de más información de forma que se refleje en ella de una manera global todo lo que de manera relevante ocurre en el sindicato y en todas sus estructuras y organizaciones madrileñas y en la vida sociolaboral de Madrid. Todo ello orientado hacia la puesta en marcha de un portal digital, en sincronía y coordinación con otras Web de las estructuras y entes del sindicato en Madrid.

C4 Desarrollar la intranet de CCOO de Madrid para convertirla a un auténtico ‘portal digital’ de la comunicación interna de nuestro sindicato, estableciendo un “árbol de distribución”, consensuado con las estructuras y señalando claramente los emisores y receptores, así como los canales intermedios.

C5 La diversificación de informaciones, así como los distintos soportes, aconseja la creación de un departamento de contenidos tecnológicos que optimice el tratamiento de los referidos soportes, de manera creativa y atractiva.

C6 Potenciar la labor de comunicación en todas las estructuras. No debe existir ninguna estructura federal y comarcal del sindicato sin una persona que asuma la responsabilidad de la comunicación. Se reforzará la coordinación de estos responsables y se pondrán en marcha actuaciones específicas de formación para los mismos.

C7 El gabinete reforzará su actividad, difundiendo los mensajes e informaciones generados en toda la estructura sindical tratando a su vez de rentabilizarlos al máximo desde el punto de vista mediático, y adecuando y mejorando su organización y medios para asesorar y ofrecer servicios a todas las estructuras.

C8 Después de un periodo de prueba que consideramos satisfactorio, debemos consolidar Madrid Sindical Televisión como una herramienta más de la política de comunicación del sindicato, dotándola de un contenido realmente informativo. La actuación debe estar dirigida, una vez realizados los estudios pertinentes y resueltas las necesidades

de recursos humanos y económicos, a poner en marcha una auténtica televisión por Internet, como una herramienta más de la política de comunicación del sindicato, dotándola de una programación estable y de un contenido eminentemente informativo. Además de consolidar nuestro propio canal, debemos continuar insistiendo en la necesidad de concretar el derecho de acceso en las TV públicas y de manera espacial en Tele Madrid.

C9 Madrid Sindical Digital debe incrementar su periodicidad con el horizonte de su publicación diaria. Esto exige reforzar su presencia en las secciones sindicales del sindicato con las noticias laborales más importantes, así como con la posición de CCOO en los temas de la actualidad económica y social. El reto fundamental de futuro debe ser llegar al máximo de centros de trabajo a través del correo electrónico, sin menospreciar su difusión en el resto de estructuras sindicales, afiliación y todas aquellas personas que quieran contar con una información puntual, seria y responsable del sindicato. Para ello es imprescindible disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios.

C10 Reorientar los contenidos del Madrid Sindical mensual. El objetivo en el futuro deberá ser profundizar en los temas que nos permitan acercarnos en detalle a las preocupaciones de los sectores, a los temas sociales de actualidad, las propuestas sindicales, a lo que ocurre en los centros de trabajo y en general a aquellas informaciones en las que es preciso pararse y profundizar sin las prisas de la coyuntura noticiosa.

D. En materia de formación sindical: crear un efectivo centro permanente de formación sindical

C11 La escuela de formación sindical “Pedro Patiño” debe pasar a convertirse, en el próximo periodo, en un auténtico centro permanente de formación sindical, que cuente, por tanto, con recursos propios tanto materiales como humanos y en materia de infraestructuras, única posibilidad de dotar de una programación estable y continua a la formación sindical.

C12 La programación de la escuela “Pedro Patiño” debe atender a las necesidades y criterios e incardinar las aportaciones de las distintas federaciones regionales y estructuras comarcales, pero en ningún caso, debe funcionar exclusivamente a demanda, sino que debe protagonizar su propia línea formativa.

C13 Se hace preciso establecer niveles educativos, así como contenidos básicos y complementarios, y, consecuentemente, elaborar los materiales necesarios.

C14 La formación a distancia bajo soportes informáticos debe ser una realidad en el próximo periodo congresual, bien albergando un espacio a este fin en la página web, bien disponiendo de una página propia.

C15 La escuela “Pedro Patiño” debe vincular su actividad a otras iniciativas que, sin tener un carácter exclusivamente formativo, puedan considerarse complementarias de dicha actividad.

C16 La Fundación Sindical de Estudios debe continuar jugando un papel fundamental; papel que podemos definir como de catalizador de líneas de pensamiento que se están produciendo en nuestro entorno, así como de productor de Observatorios, reflexiones y estudios que siempre están al servicio de la acción sindical.

E. En materia de recursos: desarrollar un procedimiento interno para unificar criterios eficaces de gestión

C17 Establecer canales de información adecuados relativos a la gestión de recursos, entre nuestros departamentos y sedes, mejorando y adecuando las herramientas técnicas de proceso de datos.

C18 Desarrollar un manual de procedimiento interno para unificar criterios eficaces de gestión y normas de funcionamiento común en todas las organizaciones dependientes de la Unión de Madrid, para mejorar la gestión interna y la externa derivada por obligaciones legales (mercantil, fiscal, laboral). Mejorando nuestras obligaciones administrativas en todos los ámbitos.

C19 Continuar con el desarrollo de la hoja de ruta confederal, incorporando las normas de funcionamiento y herramientas técnicas aprobadas.

C20 Apoyo a las Uniones Comarcales como lugares en los que mejor comprobamos la necesidad de atención de nuestros afiliados en su vertiente de trabajador y ciudadano. Invertir en las estructuras comarcales para invertir en el carácter sociopolítico de nuestra organización. Para ello, se debe ampliar la red de locales y mejorar los ya existentes. Establecer un plan de actuación que permita en los próximos cuatro años, la eliminación de barreras arquitectónicas, una mejor utilización de la energía... etc. Acometer todas estas mejoras requiere implicar a las Administraciones locales.

C21 Mejora la atención a la afiliación de los servicios jurídicos. Seguir garantizando que el asesoramiento jurídico llega a todos nuestros locales. El objetivo para los próximos años será la ampliación de la cobertura donde se necesite pero sobre todo mejorar la calidad del servicio que prestamos. El trabajo sociopolítico en las Comarcas se ha visto fuertemente incrementado por la exigencia de los pactos, acuerdos, convenios realizados con los distintos ayuntamientos. Exigencia en el rigor de los planteamientos, en la especialización y en la demanda de un conocimiento en materias específicas relacionadas con el urbanismo, el medio ambiente, los presupuestos municipales y el derecho administrativo. Exigencia no solo en calidad sino en el plazo de respuesta ya que se demanda cierta inmediatez en la misma. Es por ello necesario apoyar el trabajo comarcal con los recursos técnicos adecuados para hacer frente a esta nueva realidad.

C22 Favorecer la formación de nuestros profesionales, reforzando las jornadas de actualización jurídica. Con el fin de atender mejor las necesidades más inmediatas de las Comarcas y que, en muchos casos, mejoraría el servicio que prestamos a los trabajadores; se articularán las formas más adecuadas de coordinación entre Comarcas y Unión de Madrid, sin romper la política de unificación de proveedores, así como lo acordado

en la Hoja de Ruta Confederal sobre gastos e ingresos comunes, para ganar en agilidad a la hora de dar respuesta a todas las demandas planteadas.

C23 Mejorar nuestras herramientas de gestión e incorporar los criterios aprobados en la Confederación en materia de Servicios Jurídicos.



Resoluciones aprobadas

RESOLUCIÓN GENERAL del 9º Congreso de Comisiones Obreras de Madrid

Comisiones Obreras de Madrid, en su 9º Congreso Regional celebrado los días 24, 25 y 26 de febrero de 2009, ha debatido el balance de su trabajo en el anterior periodo congresual, discutido y aprobado su Programa de Acción para el próximo periodo, y ha elegido también a las personas que asumen la dirección de la organización, así como a quienes componen sus órganos de control; debates y decisiones que están orientadas a garantizar unas condiciones de vida dignas y un trabajo decente al conjunto de la clase trabajadora madrileña.

El 9º Congreso Regional de CCOO de Madrid se compromete a garantizar ambos extremos en una situación especialmente compleja, tanto desde el punto de vista estrictamente económico como por el panorama sociolaboral que a partir de éste se perfila.

Y es que, efectivamente, la situación de crisis económica en la que nos hallamos, ha comenzado ya a transformarse en una crisis social.

La intensidad de ambos aspectos de la crisis, el económico y el social, en la Comunidad de Madrid se debe al exacerbamiento de los planteamientos ultraliberales del gobierno madrileño de los últimos años, según los cuales, el mercado ofrece más y mayores garantías que la política para el desarrollo económico y social, para garantizar el bienestar de la población.

Un planteamiento que ha llevado en nuestra región al desprecio de lo público, a la ocupación partidaria de las Instituciones y a la degradación de la política. Todo ello ha conducido a los escándalos y la crisis política actual.

Los acontecimientos han demostrado exactamente lo contrario, hasta el punto de que la propia declaración de Washington requería la intervención política para paliar la crisis. Un primer paso que, según todos los indicios, será profundizado en la cumbre del G 20 en Londres el próximo mes de Abril.

Los tiempos, por tanto, parecen haber puesto de manifiesto la necesidad de actuación política para garantizar tanto el crecimiento económico sostenible como el bienestar social.

Porque, según constata el 9º Congreso Regional de CCOO de Madrid, el fracaso de la política, de lo político, ha determinado la hegemonía de las tesis neoliberales que definen el actual modelo de globalización capitalista, que, en su versión más descarnada ha degenerado en lo que ya se denomina “la economía de la avaricia”, una economía basada en la especulación, frente a la cual es necesario revitalizar el valor de la política con el objetivo de embridar el puro mercado con controles democráticos, con el objetivo de llegar a un modelo distinto en el que se contemplen factores de desarrollo y políticas económicas diferentes de las actuales.

El 9º Congreso Regional de CCOO de Madrid muestra su convencimiento de que nuestra Región requiere cambios transcendentales y urgentes, bien alejados del mantenimiento de las “viejas ventajas competitivas” basadas en el abaratamiento de costes laborales que reclaman algunos sectores de las organizaciones empresariales o el propio Gobernador del Banco de España.

Las propuestas de la Patronal CEIM de abaratar el despido, eliminaron las cautelas legales o la reclamación generalizada de rebajas de impuestos y cotizaciones sociales, así como la permanente demanda de privatización de los Servicios Públicos, no sólo son las viejas recetas

fracasadas, sino provocaciones que golpean en la línea de flotación del diálogo social.

Esa línea de reformas está condenada al fracaso; y lo está porque la crisis no tiene su origen en el mercado de trabajo, sino que es de carácter económico y radica en la falta de financiación de las empresas y, por lo tanto la solución no puede provenir de una reforma del mercado laboral que únicamente serviría para amplificar los efectos de la misma en forma de aceleración de la destrucción de empleo.

Del mismo modo, reducir impuestos y cuotas sociales en un contexto como el actual de caída del empleo y la recaudación, sólo servirá para reducir los márgenes ya limitados de actuación del Estado a través del gasto y la inversión públicos y para deteriorar los sistemas públicos de protección social en el momento en que su concurso resulta más necesario. La rebaja de impuestos no activa el consumo ni dinamiza la actividad en tiempos de crisis, es el gasto público quien tiene esta capacidad.

El 9º Congreso Regional de CCOO de Madrid constata que la Comunidad de Madrid necesita un compromiso político para salir de esta situación con el menor daño posible, a ser posible, también con el menor daño para las propias instituciones.

Urge una regeneración de la política autonómica, que sitúe el interés común como la auténtica prioridad de todos los partidos, de todas las instituciones, de todos los agentes sociales. Un interés común que debe abordarse desde el compromiso ético y la honestidad porque sólo desde la auténtica política seremos capaces de abordar el gran reto del presente, y salir de la actual situación con solvencia, con perspectiva de futuro, con una economía productiva fuerte, con una sociedad cohesionada y, también, sintiéndonos orgullosos de nuestras instituciones, de nuestra clase política, sintiéndonos formar parte de un sistema político que a todos nos ha costado mucho alcanzar y construir.

Desde estas premisas, el 9º Congreso Regional de CCOO de Madrid considera que necesario promover un gran pacto social en el que go-

bierno, empresarios y sindicatos concertemos y concentremos nuestros esfuerzos en el diseño de un nuevo modelo desde el que poder responder a la crisis con fuerza y con solvencia, desde el que luchar contra el desempleo e impulsar un nuevo modelo de crecimiento, de empleo y de sociedad.

Y en primer lugar, el acuerdo sobre un Plan Anticrisis que sea capaz de para la sangría de actividad y empleo y reforzar y garantizar la protección de quienes no tienen empleo. Es urgente, actuar sobre la financiación de las PYMES, para el mantenimiento del empleo, su viabilidad y su reorientación hacia la innovación y el cambio de modelo productivo. Y reorientar todas las políticas activas de empleo y de instrumentos para hacer frente a esta crisis, así como una revisión y actualización de la política de rentas mínimas.

Asimismo, abordar la situación económica de las rentas familiares de forma que permita hacer frente a sus compromisos financieros, facilitando la permanencia y acceso a la vivienda.

Igualmente hacer frente al ahogo de las corporaciones locales, facilitando los recursos para hacer frente a sus compromisos.

En este sentido, debemos entender también la crisis que atravesamos como una oportunidad para transitar hacia ese nuevo modelo, rompiendo las viejas inercias que, en parte, nos han conducido a ella. La salida de la actual situación debe saldarse a favor del crecimiento sostenible, productivo, industrial, de calidad e innovación; a favor del empleo decente, seguro, estable, con derechos, con igualdad entre hombres y mujeres, entre inmigrantes y autóctonos, sin accidentes laborales; con protección a las personas desempleadas; con garantías para unas condiciones dignas de vida en las que las pensiones, la educación, la sanidad o la atención a la dependencia sean derechos consolidados.

El 9º Congreso Regional afirma que en momentos de graves dificultades económicas, empleo y protección social deben ser las máximas prioridades.

El empleo es el principal elemento distribuidor de riqueza y es, además, generador de cohesión social. Esta prioridad implica no sólo perder el miedo al endeudamiento, sino, más radicalmente, una clara apuesta por el incremento de gasto público productivo, por encima de límites artificiales al endeudamiento público, en lo que, sin duda, es un giro radical en el paradigma que ha presidido los últimos años el panorama mundial.

Con todo, el impulso productivo debe venir acompañado de la reducción de la excesiva concentración de sectores con mano de obra intensiva, de políticas de formación que incentiven la alta cualificación profesional del uso de las nuevas tecnologías, y de un fuerte cambio de la actividad industrial que cuente con un importante impulso en I+D+i, así como seriamente comprometido en la sostenibilidad medioambiental, y que contemple el peso cada vez mayor que en el futuro tendrán las energías renovables con una gran capacidad en la generación de nuevos empleos.

Estos factores, con todo, no serán suficientes sin la búsqueda de nuevos mercados, la optimización de la estructura financiera de las empresas y la eficiencia en los procesos productivos.

Asimismo, el 9º Congreso Regional afirma que frente a la dinámica impuesta por el modelo actualmente en crisis que ha hecho que la recaudación tributaria se haya reducido, condicionando así a la baja el gasto social mientras, en paralelo, se ha venido poniendo en cuestión la solvencia de fuertes Estados de Bienestar, los servicios públicos y los servicios sociales, así como la protección social, deben quedar no sólo preservados, sino afianzados para poder hacer frene a eventuales formas emergentes de fractura, vulnerabilidad y exclusión social.

Y esto exige el cambio de modelo del Gobierno regional, terminando en la asfixia presupuestaria y la agresión permanente a los servicios públicos. Junto a ello, se necesita poner fin a los procesos de privatización y a los experimentos neoliberales que debilitan la calidad de los servicios y acrecientan las incertidumbres.

Un reforzamiento que no debe entenderse como contradictorio con medidas flexibles que permitan a las empresas en dificultades objetivas cumplir con sus obligaciones tributarias.

El 9º Congreso Regional de CCOO de Madrid considera que este necesario impulso que, a través del diálogo social, debe tener la resolución de la actual situación, debe ser complementado a través de la Negociación Colectiva que forma parte también del diálogo social.

Y tampoco desde esta perspectiva coincidimos con las viejas recetas. Debemos defender una política salarial capaz de mantener el poder adquisitivo y e incluso de incrementarlo moderadamente a través de la redistribución de los beneficios de la productividad, porque se trata de una política anticíclica absolutamente necesaria en la medida en que el poder adquisitivo es un factor de activación de la economía a través del consumo.

Una política salarial que debe tener en consideración, en todo caso, otros factores y que debe contar con criterios de flexibilidad suficientes para adaptarlos a las distintas realidades sectoriales y empresariales, y también para atender posibles dificultades de las empresas.

Por todo ello, este 9º Congreso Regional de CCOO, compromete a las Comisiones Obreras de Madrid a promover y desarrollar cuantas actuaciones sean necesarias para defender los intereses de la clase trabajadora, dentro y fuera del lugar de trabajo para salir de la actual situación con derechos, con garantías, con empleo, con futuro.

RESOLUCIÓN nº 1. La nueva ley de Cajas de Madrid: una amenaza al modelo

La reciente reforma de la Ley de Cajas de Ahorros de la Comunidad de Madrid, incluida en la Ley 3/2008 de Medidas Fiscales y Administrativas, se ha hecho con objeto de otorgar al Gobierno de la Comunidad de Madrid el control sobre la gestión de Caja Madrid, aumentando sensiblemente el número de consejeros generales que, directa o indirectamente, nombra el ejecutivo autonómico en la Asamblea General de la Caja a través de los sectores de representación de la Asamblea de Madrid y de las Entidades Representativas.

El aumento se logra disminuyendo la representación de los sectores de Impositores y Corporaciones Municipales, además de con una nueva redistribución del cupo correspondiente a la Entidad Fundadora a favor de los sectores en los que la Comunidad de Madrid tiene mayor control.

Esto produce, a su vez, un aumento de la representación pública en la Asamblea General de Caja Madrid que, con el 25% de las Corporaciones Locales, el 16,5% de la Asamblea de Madrid y el 13,3% de Entidades Representativas públicas (Cámara de Comercio y Universidades) o pre-designadas por la Consejería de Economía y Hacienda, supera el 50%, en contra de las directrices europeas y de los criterios orientadores de la anterior reforma legislativa sobre las cajas de ahorros.

La nueva ley introduce, además, el número de habitantes, que es un elemento ajeno por completo a la legislación de cajas, como factor de cómputo en la asignación de representantes de los municipios, propiciando la aparición de un carácter censitario del voto, puesto que se prima a los municipios más ricos, y que se acentúa en la medida en que se elevan los requisitos de saldo medio para ser impositor elector y elegible.

Y, por si esto fuera poco, pretende operar con retroactividad, estableciendo que se aplicará incluso a los procesos de renovación ya iniciados según los preceptos de la ley anterior.

Hasta ahora, la normativa en materia de cajas de ahorros de la Comunidad de Madrid se había elaborado con la mayor participación y apoyo social y político posibles. La última reforma data de 2003 y se promulgó ya con un Gobierno del Partido Popular.

El proceso de elaboración de esta reforma responde, sin embargo, a un concepto patrimonial del poder, cuyo ejercicio raya con la prevaricación.

Se anuncia, cuando el Consejo de Administración de Caja Madrid, en uso de sus legítimas facultades, aprueba el comienzo del proceso electoral para la renovación parcial de la Asamblea General.

Se pretende que es para adaptarse a cambios legislativos producidos tres años antes, para cuya incorporación ha habido tiempo más que suficiente, aunque en su día no fueron considerados necesarios ni por la Caja ni por la Comunidad, por referirse a aspectos ya regulados y recogidos en los Estatutos de la Caja.

De hecho, la anterior renovación parcial de la Asamblea General se realizó sin problema alguno y sin que se hubieran planteado esos cambios ahora tan urgentes.

Además, el Gobierno de la Comunidad presenta a la Asamblea Parlamentaria un proyecto de ley con pequeñas modificaciones técnicas que asegura que serán las únicas, y después registra una batería de enmiendas el último día y a última hora para eludir el debate.

Finalmente, se utiliza para la reforma la llamada Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales, en el que no deberían tener cabida más que las soluciones estrictamente necesarias para problemas inmediatos y cuya urgencia así lo aconseje, lo que no es, evidentemente, el caso.

Esta ley, su gestación y la polémica pública que la acompaña, introduce un clima de inestabilidad y desconfianza que es justo lo que no se pueden permitir las entidades de crédito ante la ‘particular gravedad de

la actual situación de crisis, y que no sólo perjudica a Caja Madrid, sino que arroja sombras sobre el sistema financiero español.

Pero, sobre todo y muy especialmente, amenaza al modelo de cajas de ahorros en la medida en que pueda querer constituirse en el primer paso para provocar la mal llamada privatización de cualquiera de estas entidades, que no es otra cosa que la desamortización de un bien social.

Es imprescindible preservar la naturaleza jurídica de las Cajas, la estabilidad institucional de las mismas, su independencia y la autonomía de sus órganos de Gobierno, desde el reconocimiento legal de la necesaria pluralidad social y política en los mismos.

Algo que, en Caja Madrid concretamente, ha dado unos resultados espectaculares en los últimos años, y ha permitido el desarrollo y crecimiento de la Caja, embarcada actualmente en proyectos como Cibeles, que requieren una gestión profesional y firme que no debe ser obstaculizada por injerencias y disputas político-partidarias.

CCOO vamos a aunar los esfuerzos de todas nuestras organizaciones y de los agentes sociales para evitar tanto que se abra paso ningún riesgo para la naturaleza jurídica de las cajas como el intervencionismo del Gobierno de la Comunidad de Madrid, que parece haber olvidado que su papel legal es de supervisión y no de gestión, y que ha convertido a Caja Madrid en un campo de batalla donde dilucidar diferencias políticas que nada tienen que ver con la entidad financiera, y que sólo pueden entorpecer la buena marcha de la misma.

RESOLUCIÓN nº 2. Sobre la cobertura de las bajas de la comisión ejecutiva

Los delegados y delegadas que componemos este Congreso sabemos que una de sus funciones es la de elegir una Comisión Ejecutiva que nos representará a todos hasta el próximo Congreso. Y también sabemos que las posibles bajas que se produzcan podrán ser cubiertas por el

Consejo Regional por mayoría absoluta, según establecen los Estatutos Confederales. Pero también sabemos que, a veces, esto no se produce y, al no cubrirse las bajas, se modifica la representación de las distintas sensibilidades o el peso de los criterios utilizados para la composición de la Comisión Ejecutiva.

Por ello, el IX Congreso de la USMR-CCOO acuerda y mandata al Consejo Regional que las bajas que se produzcan en la Comisión Ejecutiva serán cubiertas en la primera reunión del Consejo Regional respetando siempre la pluralidad y el resto de los criterios contemplados en su composición. Se trata de una inexcusable exigencia democrática. Se trata, ni más ni menos, de respetar y cumplir escrupulosamente las decisiones del Congreso, “el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO”.

Madrid, a 24 de Febrero del 2.009

RESOLUCIÓN nº 3. Palestina: el holocausto continúa

La agresión del Gobierno de Israel contra Gaza ha costado la vida a más de 1500 personas y más de 5.500 han sido heridas; datos que en estos mismos momentos siguen aumentando, ya que cada día se producen nuevas incursiones en la Franja por parte del ejército israelí. La ofensiva ha destruido vidas, pero también casas, escuelas y dependencias sanitarias, por lo que, ahora, queda por reconstruir casi todas las infraestructuras de Gaza y atender a las familias volviendo a poner en marcha los servicios de primera necesidad, como los hospitales y las escuelas. Para ello, CCOO de Madrid ya ha puesto en marcha una campaña de recogida de fondos.

Los delegados y delegadas al 9º Congreso de CCOO de Madrid, somos conscientes de que esta ofensiva israelí es una consecuencia más de la ocupación de los territorios palestinos, que ya dura 60 años, que mantiene prisioneros en el mayor campo de concentración del mundo a más de 1.500.000 palestinos y palestinas, y contra cuya situación viene

trabajando CCOO de Madrid desde hace décadas, pero que debido a la violencia del nuevo ataque consideramos imprescindible denunciar enérgicamente.

CCOO de Madrid, junto con otras organizaciones sindicales, políticas y de la sociedad civil, ha convocado movilizaciones desde el primer día de bombardeos, convocando a la ciudadanía madrileña para denunciar la masacre genocida que se está causando al Pueblo Palestino. Los organismos internacionales deben exigir a Israel reparaciones morales y económicas para paliar la situación de la población de Gaza, debe cesar su impunidad ante la agresión injustificable contra mujeres, niñas y niños, que no tienen donde refugiarse del ataque de uno de los ejércitos más poderosos del planeta.

Ante la fragilidad del alto el fuego y al más que posible recrudecimiento de la violencia por parte del nuevo Ejecutivo de Israel, ya que con toda probabilidad formará parte del mismo la ultraderecha judía contraria al Estado palestino; exigimos al gobierno español, a los gobiernos de Unión Europea y al conjunto de la comunidad internacional que rechace enérgicamente la actuación del gobierno israelí. Es necesario que se cumpla la **Resolución 1860 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas**, a fin de mantener un alto el fuego duradero, que incluya la retirada de las tropas israelíes, la reapertura de los pasos fronterizos y el levantamiento del bloqueo. Solo entonces se estará en condiciones de abrir un proceso de diálogo que permita alcanzar una paz duradera en la zona.

Los delegados y delegadas del 9º Congreso de las Comisiones Obreras de Madrid:

- Exigimos el cese inmediato y definitivo de la agresión del Gobierno israelí contra la población palestina de Gaza.

- El inicio inmediato de negociaciones que conduzcan a un acuerdo de paz duradero en la zona, cuya base debe ser las resoluciones de Naciones Unidas.
- Exigimos que cese en España y en la Unión Europea el Acuerdo Comercial Preferencial con Israel.
- CCOO apoyará todas aquellas iniciativas que permitan llevar al Gobierno de Israel ante el Tribunal Penal Internacional por crímenes de guerra y genocidio.
- Finalmente, pedimos a la sociedad madrileña en general y a los trabajadores y trabajadoras, en particular, que apoyen las movilizaciones e iniciativas que se pondrán en marcha por CCOO y otras organizaciones sociales y políticas de Madrid para apoyar al Pueblo Palestino en sus justas reivindicaciones.

RESOLUCIÓN nº 4. Contra la impunidad y el feminicidio en Guatemala

Guatemala sigue sin juzgar a los responsables de los crímenes cometidos por los altos cargos militares y policiales durante el conflicto armado interno. Tampoco los extradita para ser juzgados en la Audiencia Nacional española en el proceso por genocidio abierto en 1999. La Corte de Constitucionalidad de Guatemala dictó en diciembre de 2007 un fallo que supuso que las personas sospechosas de haber cometido los gravísimos crímenes no serán extraditadas a España, tal y como fue solicitado por este Estado. Esta sentencia supone otro paso más a favor de la impunidad, además de un flagrante incumplimiento de las obligaciones de Guatemala derivadas del derecho internacional.

Por otro lado, la reciente sentencia de la misma Corte de Constitucionalidad, de diciembre de 2008, confirma la obligación del Ministerio de la Defensa de exhibir cuatro importantes documentos militares elaborados en la época más cruda del conflicto armado. El cumplimiento de

esta resolución supondría un apoyo a las exigencias de verdad, justicia y reparación de las más de 250.000 de víctimas del conflicto armado.

En Guatemala apenas el 1% de los crímenes que se cometen terminan en condena de los responsables. No se persiguen eficazmente las adopciones ilegales, el tráfico de órganos, personas y de drogas. El cumplimiento de La Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, aprobada en febrero 2009 puede suponer un avance en la protección de las mujeres, niños y niñas, que son las personas más afectadas por estos crímenes; así como en la condena de los responsables. La ley que el año pasado se aprobó para combatir el Femicidio, no ha supuesto ningún avance sustancial ni en la prevención ni en el castigo del asesinato de cientos de mujeres que se cometen con gran brutalidad, trato degradante y violencia sexual, y que quedan en la casi absoluta impunidad.

Durante este año el año 2008 y lo que va de este año 2009, han aumentado considerablemente los asesinatos, intimidaciones y amenazas a los defensores y defensoras de derechos humanos, sindicalistas y trabajadores y trabajadoras de la Administración de Justicia; por lo que su vida sigue estando gravemente en peligro.

Los delegados y delegadas del 9º Congreso de las Comisiones Obreras de Madrid:

- Instamos al Gobierno guatemalteco a cumplir los Tratados Internacionales suscritos por este país en materia de extradición y Derechos Humanos.
- Solicitamos al Estado guatemalteco que tome las medidas necesarias para combatir la impunidad, incluida la entrega de los planes militares del ejército
- Insistimos en la necesidad de que el Estado guatemalteco cumpla La Ley contra el Femicidio y la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; así como en la prevención de estos delitos de manera eficaz y para que se resarza a las víctimas.

- Instamos al Gobierno guatemalteco a tomar todas las medidas necesarias, tanto legislativas, judiciales, como de seguridad, para preservar la vida de todas las personas que trabajan en organizaciones defensoras de los derechos humanos, incluidos trabajadores y trabajadoras de la justicia y los sindicalistas.
- Exigimos a la Unión Europea que fortalezca del sistema de justicia, y que la lucha contra la impunidad sea un tema central en la cooperación con Guatemala.
- CCOO de Madrid renueva su compromiso con la búsqueda de justicia y contra la impunidad en Guatemala.

RESOLUCIÓN nº 5. Resolución del 9º Congreso de CCOO Madrid sobre la sanidad pública madrileña

CCOO de Madrid quiere manifestar su preocupación y rotunda oposición a la política privatizadora a la que el Partido Popular está sometiendo a los servicios públicos de la Comunidad de Madrid, y más concretamente a la sanidad pública, uno de los pilares básicos del estado de bienestar de la ciudadanía.

Decisiones como la privatización del Hospital de Valdemoro, entregado para su gestión a la empresa Capiro, la cesión de una parte de los centros de especialidades de Pontones y de Argüelles a esta misma empresa, la puesta en marcha de 6 nuevos hospitales bajo la fórmula de empresa pública, pero con la privatización de todos los servicios no sanitarios y de los laboratorios, el anuncio de la construcción de 4 nuevos hospitales en esta legislatura también privados, hacen que desde CC.OO. de Madrid tengamos que seguir movilizándonos en la defensa de la sanidad pública madrileña.

Además, el plan de reordenación de recursos humanos ejecutado por la Consejería de Sanidad ha supuesto el traslado de casi 4000 trabajadores desde los hospitales tradicionales hacia los nuevos hospitales, abso-

lutamente insuficientes para un funcionamiento adecuado, pero además estos trabajadores no han sido sustituidos en sus centros de origen, lo que está generando problemas de funcionamiento en los centros tradicionales.

La Ley 4/2006, de 22 de Diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, supuso una ruptura radical con el modelo sanitario público de gestión directa que, hasta ahora, había existido en nuestra comunidad, facultando, al Gobierno de Madrid, entre otras cuestiones, a convertir en Empresas Públicas al resto de hospitales integrados en la Red Sanitaria Única de Utilización Pública. Por si todo esto fuera poco, otra ley, la 7/2007, permite al gobierno de la comunidad convertir en empresas públicas “a cualesquiera centros, órganos o unidades del ámbito sanitario existente”.

Cuatro “noes” han caracterizado la apertura de los 7 hospitales en la anterior legislatura y, probablemente, caracterizaran la de los otros 4 prometidos para esta:

a) No suponen menor gasto público, ya que multiplican por 6 su gasto real respecto a si se hubiesen construido y gestionado por el sistema tradicional.

b) No suponen un incremento de la plantilla del SERMAS, ya que se han dotado detrayendo personal de las ya existentes en los otros hospitales.

c) No suponen un aumento de las camas en la comunidad de Madrid ya que se abren a costa de las que se cierran en otros centros.

d) No disponen del personal suficiente para funcionar al 100%.

La última apuesta de la Comunidad de Madrid es eliminar las áreas sanitarias existentes en Atención Primaria y crear una única área sanitaria para todo Madrid, algo que nos aleja de la concepción sanitaria existente en toda España y plasmada en la Ley General de Sanidad.

El gobierno ya se ha dotado de las leyes que le van a permitir privatizar y desmembrar toda la sanidad pública madrileña, no sólo la que se brinda desde la atención especializada, también la que se presta en salud mental y en atención primaria. Que complete esa privatización va a depender, entre otras cosas, de 2 factores contrapuestos: de su voluntad para hacerlo y de nuestra resolución para oponernos a ello.

Desde CCOO de Madrid debemos reivindicar una sanidad pública de calidad dotada de una financiación suficiente, que tenga en cuenta el incremento poblacional de más de 1.000.000 de ciudadanos en los últimos 6 años, que preste una atención a la Salud Mental, que reorganice la Salud Pública y mejore la Atención Primaria.

Por todo esto, aquí, en este 9º Congreso de CCOO, ponemos de manifiesto nuestro más absoluto rechazo a:

- La privatización de la sanidad pública madrileña.
- La fragmentación de los centros sanitarios en múltiples empresas públicas.
- La derivación de recursos económicos públicos a empresas privadas.
- La disolución de la Dirección General de Salud Pública y el Instituto de Salud Pública.
- El copago sanitario.
- El área única sanitaria.
- La apertura de centros sanitarios con déficit de personal.

Y mostramos nuestra voluntad de continuar liderando la respuesta que la ciudadanía madrileña está dando y dará a estas graves agresiones.

RESOLUCIÓN nº 6. ¡Alto a la represión en Guadalupe!

Guadalupe, conjunto de islas que forman un departamento francés de ultramar situado a 600 km de República Dominicana, se encuentra paralizada desde hace 28 días por la huelga general contra el alza del coste de la vida y por el aumento de los salarios. Una gran manifestación ha tenido lugar estos días con 65.000 asistentes (el 15% de la población). El Comité “Lyannaj kont Pwofitasyon” (LKP) compuesto por 49 organizaciones, entre ellas todos los sindicatos de la isla, piden respuesta a las 133 reivindicaciones, en concreto a la de 200 euros de aumento del salario mínimo, formuladas por la población trabajadora de Guadalupe.

Nos han llegado informaciones sumamente graves y muy alarmantes sobre lo que sucede en Guadalupe. Por primera vez en las cuatro semanas que dura la huelga general, las fuerzas de seguridad concentradas en gran número por el gobierno francés acaban de intervenir brutalmente contra los piquetes de huelga que cierran las principales vías de comunicación de la isla. Nos señalan que trabajadores y militantes han sido heridos y se han producido detenciones de huelguistas.

Hemos sabido que entre las 50 primeras personas detenidas se encuentran Charly LENDO, uno de los dirigentes de LKP, y Víctor FABERT, ex secretario general adjunto de la UGTG (Unión General de los Trabajadores Guadalupeños).

El 9º Congreso de la USMR de Comisiones Obreras se dirige al Embajador de Francia en España para que haga llegar a su gobierno nuestra denuncia de todo intento del Estado francés de romper por la fuerza la huelga general de Guadalupe.

El origen de la situación actual es la negativa del Gobierno a responder positivamente a las reivindicaciones. Damos nuestro pleno apoyo a la huelga general y a las reivindicaciones que plantea y exigimos al gobierno francés:

°El cese inmediato de la represión!

°La liberación inmediata de todos los encarcelados!

°La satisfacción a las reivindicaciones!

RESOLUCIÓN nº 7. La negociación entre la unión europea y Colombia, debe incluir el respeto de los derechos humanos y sindicales

La Unión Europea está negociando actualmente una propuesta de Tratado de Libre Comercio (TLC) con Colombia, Ecuador y Perú. La primera ronda de 2009 se celebró durante los primeros días del mes de febrero en Bogotá.

Durante esta primera reunión, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), junto con otras organizaciones de derechos humanos, la Asamblea Permanente de la sociedad civil por la Paz, organizaciones indígenas y otras plataformas y redes contrarias al Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA), plantearon sus reivindicaciones y su rechazo a muchos de los planteamientos iniciales de la mencionada negociación, la principal de ellas es que el acuerdo que propone la UE se basa esencialmente en un acuerdo comercial, lo que hace que se parezca mucho al ALCA.

Es especialmente preocupante que el respeto a los derechos humanos y sindicales no esté incluido entre los temas prioritarios en la negociación, como tampoco están los problemas migratorios. El conflicto en el que está inmerso Colombia, con la violencia contra los sindicalistas y otras muchas personas de organizaciones defensoras de los derechos humanos y contra la población en muchas zonas del país; la persistencia de grupos paramilitares y, sobre todo, la impunidad ante estos delitos que se produce sin que el Gobierno de Álvaro Uribe tome las medidas legislativas y de seguridad que preserve la vida de la población. Mientras,

aparece ante la opinión pública internacional como el mayor defensor del libre comercio en la región.

Con la llegada de Barak Obama a la presidencia de los Estados Unidos, se ha puesto en cuestión la aprobación del Tratado de Libre Comercio con Colombia, precisamente porque la nueva administración estadounidense, que además cuenta con el apoyo de los sindicatos, ha asumido como propia la opinión del congreso estadounidense -de mayoría democrata- de no aprobar el TLC con Colombia mientras no se respeten los derechos humanos y sindicales en el país.

Otras instancias internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevan años denunciando la violencia impune que se ejerce contra los y las sindicalistas colombianos.

Los delegados y delegadas del 9º Congreso de las Comisiones Obreras de Madrid:

* Instar al Gobierno español y a la Unión Europea a que se incluya en las negociaciones del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Colombia y otros países latinoamericanos, el tema de los Derechos Humanos y Sindicales.

* Que el gobierno tome todas las medidas necesarias, tanto legislativas, judiciales, como de seguridad, para preservar la vida de los y las sindicalistas y de todas las personas que trabajan en organizaciones defensoras de los derechos humanos.

* CCOO de Madrid renueva su compromiso con el sindicalismo colombiano, especialmente con la CUT, en su defensa de los derechos humanos y sindicales y en la búsqueda de la paz con justicia social en Colombia.

* Por último, queremos trasladar nuestras condolencias y solidaridad a las familias de los cuatro sindicalistas asesinados durante este mes de febrero de 2009.

RESOLUCIÓN nº 8. CCOO rechaza la segregación educativa y la enseñanza separada de niños y niñas

CCOO nos manifestamos en contra de toda discriminación en el ámbito escolar y cualquier tipo de segregación educativa.

En la actualidad en la Comunidad de Madrid estamos asistiendo a la creación de nuevos centros educativos que separan a niños y niñas y que en gran medida se benefician de la cesión de parcelas de terreno público (que deberían destinarse a la construcción de servicios públicos) y de conciertos educativos. Además observamos cómo se abren paso discursos a favor de la separación educativa, amparados en una supuesta mejora de los resultados académicos, o en diferencias en el desarrollo de niños y niñas.

CCOO rechaza, por falsa, esta argumentación y manifiesta que no existe ningún motivo que pueda amparar una separación que discrimine por razón de sexo. Al contrario, defendemos que la educación en igualdad de niños y niñas es el mejor camino para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

El aprendizaje de la convivencia entre niños y niñas y jóvenes de ambos sexos en las aulas, el trato igualitario entre unos y otros dado en el sistema escolar, la práctica del respeto mutuo y la valoración en positivo de las diferencias enseñará a los niños y niñas a ser hombres y mujeres capaces de convivir en el respeto y trato igualitario.

La separación educativa de niños y niñas no supone sino la coartada para seguir educando a hombres y mujeres en valores, normas y roles diferentes, y separarnos del objetivo que nos hemos marcado como sociedad de avanzar hacia la igualdad real y en todos los ámbitos entre hombres y mujeres.

Por eso consideramos que no deben mantenerse los conciertos educativos en los centros en los que persista esta discriminación y mucho menos ofrecer nuevos conciertos y recursos públicos a estos centros. En

este sentido nos parece muy grave la cesión de parcelas de terreno público a dos entidades religiosas que practican la segregación educativa para la construcción de grandes centros educativos en Alcorcón y Alcalá de Henares.

Además apostamos y defendemos una enseñanza que no sólo eduque juntos a niños y niñas, sino que lo haga además en los valores del respeto, la igualdad, la valoración positiva de todas las diferencias y la superación de prejuicios y estereotipos sexistas.



Órganos de dirección

Comisión Ejecutiva

Secretaría General

- Francisco Javier López Martín

Secretarías

- Afiliación y Servicios a la afiliación, Pedro Casares Montero
- Comunicación, Francisco Naranjo Llanos
- Desarrollo de Servicios Privados, David Planell Bermejo
- Desarrollo Industrial, Ángel Jurado Ovejero
- Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Manuel F. Albano
- Economía Social y Autoempleo, Mercedes Mateos Martín
- Empleo, M^a Cruz Elvira Gómez
- Estudios, Mar Fernández Sánchez
- Finanzas, Dolores Carrascal Prieto
- Formación para el Empleo, M^a José Martín del Cerro
- Formación Sindical, Juan Olaso Bilbao
- Iniciativas Económicas, Antonio Rey de Viñas S. de la Majestad

- Iniciativas para el Empleo, Carmen Vidal Barbero
- Juventud, Paula Guisande Boronat
- Mujer y Cooperación, Pilar Morales Pacheco
- Organización, Francisco Cruz García
- Política Institucional, Jaime Cedrún López
- Política Sindical y Relaciones Laborales, José M. Juzgado Feito
- Política Social e Igualdad, Ana González Blasco
- Salud Laboral, Carmelo Plaza Baonza

Vocalías

- Vocal, Agustín Reoyo Jiménez
- Vocal, Javier Ramos Prieto
- Vocal, Josefa Azofra Muñoz
- Vocal, Cecilio Silveira Juárez
- Vocal, Teresa Uceda Bermejo

La Comisión Ejecutiva Regional es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices por el Consejo Regional y el Congreso.

Consejo Regional 9º Congreso

1. Javier López Martín
2. Francisco A. Cruz García
3. M^a José Martín del Cerro
4. Francisco Naranjo Llanos
5. José M. Juzgado Feito

6. Antonio Rey de Viñas Sánchez
7. Ana González Blanco
8. Jaime Cedrún López
9. Pedro Casares Montero
10. Carmelo Plaza Baonza
11. Ángel Jurado Ovejero
12. Dolores Carrascal Prieto
13. David Planell Bermejo
14. Pilar Morales Pacheco
15. Manuel Fernández Albano
16. M^a Cruz Elvira Gómez
17. Paula Guisande Boronat
18. Mar Fernández Sánchez
19. Juan Félix Olaso Bilbao
20. Mercedes Mateos Martín
21. Carmen Vidal Barbero
22. Agustín Reoyo Jiménez
23. Javier Ramos Nieto
24. Cecilio Silveira Juárez
25. Josefa Azofra Muñoz
26. M^a Teresa Uceda Bermejo
27. Agustín Martín Martínez
28. Mercedes González Calvo
29. Antonio Torres Conde

30. Julián Teso Hidalgo
31. Fructuoso Cuesta Calderón
32. Alonso Muñoz Romero
33. Rogelio Hernández Teresa
34. Rodolfo Malo Olivas
35. Juan Antonio Olmos Mata
36. Julio Novillo Cicuéndez
37. Fco. Javier Martín Pérez
38. Fco. Javier Núñez Muñoz
39. Asunción Servant González
40. Pruden Esteban Andres
41. Mar Manchón Espina
42. Sacramento Cobo Arenas
43. Rocío Blanco Menéndez
44. Julia Valdivieso Gómez
45. Marta Freire de la Cruz
46. José Luis Gómez Durán
47. Victor López de Aberasturi
48. Yolanda Díaz Arranz
49. David Jabato García-Valenciano
50. Francisco J. López Sánchez
51. Ana Ayuga Cedrón
52. Maite Calderón García
53. Gabriel Moreno Flores

54. Juan José Gómez Sánchez
55. Angeles Balue Martín
56. Javier Cobo Quintas
57. Isabel Rodríguez Cabo
58. Oscar Verduras Ponga
59. José García-Miguel Caballero
60. Carmen Collada Lorente
61. Juan C. Testera Cuenca
62. Francisco García Suárez
63. Luis Fernández Martínez
64. Ángel Alvarez Escarpizo S. Martín
65. Paloma Vega López
66. Román Alonso Cerezuela
67. Javier García Lebrón
68. Eduardo Andradas de Diego
69. Ana M^a Pérez Gutiérrez
70. Manuel Rodríguez Núñez
71. Francisca Gómez Sánchez
72. Margarita Enderiz Marcos
73. Daniel Martínez Peñas
74. M^a del Carmen Cabello Cabello
75. Francisco J. Barahona Corrales
76. Luis Lunar Moreno
77. Gerardo de Gracia Pastor

78. Julián Serrano Pernas
79. Victor García de Castro
80. Santiago Cuervo Ayala
81. Isabel Martínez Pérez
82. Sacramentos Santos Pérez
83. María Martín Barroso
84. Javier Fernández Prieto
85. Fernando Torres Conde
86. Jesús Béjar Sánchez
87. Santiago Clemente Martínez
88. Manuel Moya Serrano
89. Araceli López González
90. Conrado Lledo Coloma
91. Concha Ruiz Brox
92. Ramón González Díaz
93. Gabriel García Arroyo
94. Raquel Rodríguez Tercero
95. Román García Sánchez
96. Gemma Durán Gonzalo
97. Mariano Cañas Velasco
98. Jesús Quirós Sierra
99. Ester Corvillón Guijarro
100. Julio Suárez Garrido
101. Olga Martín Gallego

El Consejo Regional es el máximo órgano de dirección y representación entre Congreso y Congreso. En él estarán representadas todas las organizaciones que constituyen la Unión de Madrid de CCOO (federaciones regionales y uniones comarcales). De él formarán parte también el secretario general y la Comisión Ejecutiva.

ÓRGANOS DE GARANTÍA Y CONTROL FINANCIERO

COMISIÓN DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

La Comisión de Control Administrativo y Financiero controlará la buena administración de los fondos de CCOO de Madrid y hará las propuestas al Consejo de las medidas a tomar con relación a los órganos del sindicato.

- M^a del Carmen Pizarro Fernández. Presidenta
- Daniel Laguna Campos. Vocal
- Estella Acosta Pérez. Vocal
- Manuel García Fernández. Vocal
- José M^a Cortés Velasco. Secretario

COMISIÓN DE GARANTÍAS

La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual de los afiliados como de carácter colectivo sobre las organizaciones.

- Justo Santos Domínguez. Presidente
- Magdalena Macías Burguillo. Vocal
- Manuel Martínez Selfa. Vocal
- Rosario Piudo Hernández. Secretaria

- Tomás Pérez Vaquero. Vocal
- Ángel Pedro Gómez García-Gango. Vocal
- Úrsula Josefa García Gil. Vocal

CCOO de Madrid celebró su 9º Congreso los días 24, 25 y 26 de febrero de 2009 en el Auditorio *Marcelino Camacho*. Durante estos tres días, dirigentes sindicales, delegados, afiliados, trabajadores de CCOO, invitados, amigos, entre muchas otras personas, se dieron la mano en este evento en el que no faltó la cordialidad, ni tampoco el debate, y hubo espacio para el análisis y la autocrítica.

Este libro es el resultado de esos tres intensos días, donde se recoge el informe balance, las ponencias aprobadas para los próximos cuatro años, así como las resoluciones y los órganos de dirección.



comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es