

MAÑANA ES HOY.

CADA ACCIÓN HACE FUTURO.

PONENCIA

Documento congresual a debate



13º Congreso de Comisiones Obreras de Madrid

12, 13 y 14 de mayo de 2025

CCOO ★★★★★



Un sindicato con mucho futuro.....	5
Bloque 1. UN MUNDO EN CONFLICTO	6
<i>Sindicalismo internacional</i>	7
<i>Cooperación</i>	9
<i>Memoria democrática</i>	10
<i>Fundación Abogados de Atocha</i>	11
Bloque 2. GOBERNAR LAS TRANSFORMACIONES.....	12
<i>Digitalización e Inteligencia Artificial</i>	12
<i>Medio ambiente, territorio, movilidad y desarrollo urbano</i>	15
<i>Vivienda</i>	18
<i>Hacia el pleno empleo. Digno, estable y de calidad</i>	20
<i>Formación para el empleo</i>	24
<i>Transición justa</i>	26
<i>Salud laboral</i>	28
Bloque 3. NI BRECHAS, NI DISCRIMINACIONES.....	29
<i>Mujeres</i>	30
<i>LGTBI</i>	33
<i>Migraciones</i>	34
<i>Los derechos de las personas con discapacidad</i>	35
<i>Juventud</i>	37
<i>Inclusión laboral</i>	39
Bloque 4. TEJIENDO DEMOCRACIA	40
<i>Institucional</i>	40
<i>Desigualdad territorial</i>	42
<i>Políticas públicas</i>	43
<i>Sanidad</i>	46
<i>Educación y ciencia</i>	48
<i>Servicios sociales y dependencia</i>	49
<i>RTVM</i>	51
<i>Derechos laborales y negociación colectiva</i>	52
Bloque 5. EL SINDICATO EN LA SOCIEDAD.....	55
<i>Política comunicativa</i>	55

<i>Construir alianzas</i>	58
<i>Cultura</i>	59
Bloque 6. UNA ORGANIZACIÓN ABIERTA Y MODERNA.....	61
<i>Asesoría única</i>	61
<i>Desarrollo organizativo y extensión sindical</i>	63
<i>Formación sindical</i>	66
<i>Racionalización de los recursos</i>	68
<i>Vincular a la afiliación</i>	69
<i>Fomentar la participación</i>	71

1 **Un sindicato con mucho futuro**

- 2 El sindicalismo está vivo y es más necesario que nunca, porque el trabajo sigue estando en el centro de la sociedad y de las vidas de la mayoría; porque el trabajo está en la base de lo que se produce y de la satisfacción de nuestras necesidades; porque es el trabajo lo que define las desigualdades de clase y el ritmo de los tiempos vitales, radicalmente transformados por los cambios en los modelos productivos y en la distribución de las jornadas.
- 3 Sin duda, tanto la composición y experiencias de la clase trabajadora como sus formas de participación en el sindicato han cambiado radicalmente desde la fundación de las Comisiones Obreras. Pero el sindicalismo sigue siendo la única forma de articular colectivamente los intereses de todas las personas trabajadoras, sin distinción de ningún tipo.
- 4 Nuestros ideales no han cambiado desde nuestra fundación; la igualdad, la justicia y la dignidad en los centros de trabajo y en la sociedad, desde el protagonismo de las personas trabajadoras en la lucha por sus derechos, por la democracia y por la paz. Pero nuestras formas de articularnos deben seguir evolucionando para seguir avanzando en el momento actual.
- 5 Por ello, debemos seguir incrementando nuestro arraigo social y nuestra afiliación, porque sólo así la presencia institucional y laboral del sindicato nos dota de influencia; especialmente ante la atomización del modelo productivo, las nuevas realidades del trabajo y los ataques al diálogo social que amenazan con debilitar las estructuras formales de representación del sindicato.
- 6 No podemos fortalecernos sin ganar en presencia y cercanía allí donde estén las personas trabajadoras.
- 7 Debemos ser capaces de movilizar a la sociedad reconstruyendo un ideario colectivo que genere conciencia social de clase, a través de la lucha sindical colectiva y en oposición al corporativismo de otras organizaciones sindicales.

- 8 Para ello, necesitamos seguir profundizando en el trabajo coordinado de los territorios y las federaciones, desde nuestras respectivas competencias y responsabilidades, con el fin de asegurar la eficiencia y la coherencia de nuestras propuestas y la capilaridad, permeabilidad y porosidad de todas nuestras estructuras con las secciones sindicales, la afiliación y las personas trabajadoras a las que representamos y a las que organizamos y movilizamos, incluso si en algún caso carecen de un vínculo formal con el sindicato.
- 9 Eso implica fortalecer nuestra capacidad de trabajo mediante la complementariedad en el reparto de responsabilidades, el uso mancomunado de los recursos y el fomento de la participación en las CCOO de Madrid.
- 10 Desde sus orígenes, las Comisiones Obreras existen para dotar de voz y organización a las demandas de las personas trabajadoras. Las líneas fuerza de esta ponencia profundizan en esta misión a través de propuestas de trabajo que vienen avaladas por el crecimiento en la afiliación y la representación de los últimos cuatro años. Nos comprometemos, en sintonía con el proyecto confederal, a que éstas sigan siendo el núcleo de un sindicato con mucho futuro.

11 **Bloque 1. UN MUNDO EN CONFLICTO**

- 12 La crisis del capitalismo en los años '70 abrió las puertas al actual período neoliberal. Triunfantes desde entonces, las finanzas y los sectores empresariales más improductivos han aprovechado cada oportunidad para exigir permanentemente recortes sociales y laborales con la amenaza de deslocalizaciones y reestructuraciones empresariales.
- 13 En el lado opuesto hemos estado quienes deseamos transformar la estructura socioeconómica aumentando el control sobre la economía y expandiendo los derechos sociales, cosiendo los rotos

que la competencia económica sin freno ha dejado en nuestra sociedad. Una visión que, en una economía cada vez más internacionalizada, requiere reformas cada vez más profundas y de mayor calado, frente a la erosión de los derechos deseada por el capitalismo global.

- 14 En España, los años del boom inmobiliario fueron un espejismo al que puso fin la masiva crisis de la deuda privada a partir de 2008. La lógica neoliberal se reimpuso con toda su crudeza en los años del austericidio, con consecuencias que sufrimos todavía. Incapaz de encubrir el auge de las desigualdades, el discurso dominante ha preferido convertirse en su apologeta o bien recurrir al patriarcado y al nacionalismo para generar adhesión en una sociedad deshilachada e individualizada.
- 15 Pero fue con la resistencia a las políticas de austeridad, especialmente tras el impulso de las huelgas generales de 2010 y 2012, que empezó un proceso de repolitización que ha dotado al sindicalismo de una nueva legitimidad. No se trata, en ningún caso, de un proceso acotado a nuestro país, sino que globalmente el movimiento sindical ha ganado influencia vertebrando la resistencia al neoliberalismo, abriendo la puerta a alianzas internacionales en la definición de un modelo económico alternativo.
- 16 Vivimos una época marcada por el retorno de la guerra, el recrudecimiento de los nacionalismos y el auge de la extrema derecha, como resultado de la polarización social. Desde CCOO de Madrid participamos en la reconstrucción de un proyecto internacionalista, solidario y feminista, basado en la igualdad y la centralidad de los derechos de las personas trabajadoras.

17 ***Sindicalismo internacional***

- 18 La integración europea ha sido un espacio de pugna entre dos visiones económicas y sociales opuestas. En momentos de hegemonía de la derecha, las instituciones europeas han servido para legislar la primacía del capital internacional frente a los

- derechos de las personas trabajadoras, organizadas fundamentalmente en el ámbito nacional. Pero para la izquierda, la creación de estructuras supranacionales ha permitido revitalizar el modelo keynesiano más allá de sus límites nacionales, como demuestra la exitosa salida coordinada a la crisis de la COVID.
- 19 La pugna entre ambas visiones de Europa sigue abierta. Las políticas seguidas durante la crisis del euro pueden volver a la UE con el retorno de las normas fiscales. Pero, al mismo tiempo, la multitud de normas sociales y ambientales con origen en las instituciones europeas, así como la importancia de los fondos europeos en la transformación de nuestra estructura productiva, sirven de recordatorio de la importancia de la UE en la modernización de nuestro país y, por ende, de su potencial para seguir siendo un vector de avances en el futuro.
- 20 Es por ello por lo que consideramos fundamental la participación de las CCOO en el sindicalismo europeo, ya que a través del mismo podemos participar en la elaboración de la normativa de la Unión, internacionalizar conflictos laborales y adaptar la negociación colectiva a la realidad de las empresas multinacionales.
- 21 El sindicalismo internacional es también una herramienta poderosa para tejer vectores de solidaridad y resistencia frente a las derechas que han ido fortaleciéndose en el mundo. Un laboratorio de ideas y experiencias tejidas a partir de experiencias históricas muy distintas, pero unidas por la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.
- 22 Además, es un mecanismo esencial para desarrollar los nuevos marcos de la negociación colectiva, como la diligencia debida, que no pueden llevarse a cabo sin la participación de las organizaciones sindicales en toda la cadena de valor.
- 23 Desde las CCOO de Madrid consideramos vital fortalecer las estructuras internacionales en las que participamos, en particular, las redes tejidas con los sindicatos de capitales europeas (ECTUN) y latinoamericanas, con las que nos unen vínculos históricos y que comparten retos similares con la realidad metropolitana de Madrid.

Esta apuesta adquiere su importancia en un momento en que Madrid asume, además, una relevancia global como nexo político y económico entre Europa y Latinoamérica.

24 Cooperación

- 25 Si el proyecto europeo estuvo en crisis hace dos décadas por el deseo de las élites del norte de Europa de convertir las periferias europeas en el patio trasero de sus políticas de expansión internacional; hoy lo está por su subordinación a EEUU, que desea mantener indefinidamente su liderazgo económico sobre la base de su potencia militar.
- 26 Necesitamos acuerdos globales ante retos civilizatorios como el cambio climático, que no podrán llevarse a cabo en un clima de confrontación entre bloques. Rechazamos profundamente el belicismo y la xenofobia que crecen al calor de esta visión defensiva y neocolonial del proyecto europeo, por lo que exigimos un replanteamiento de las políticas de seguridad y las políticas de asilo y migración, para que respeten el derecho internacional y se comprometan con el desarrollo de todos los pueblos del mundo.
- 27 Nuestra visión está basada en la paz, la solidaridad y la cooperación internacional. Porque la desunión es el triunfo de los fuertes frente a los débiles, de las grandes multinacionales y corporaciones financieras frente a las personas trabajadoras de todo el mundo.
- 28 El reconocimiento en nuestro país del Estado Palestino es un hito importante que debe sentar las bases de una política internacional coherente con los derechos humanos y el derecho humanitario.
- 29 Reafirmamos nuestro compromiso con la lucha del pueblo palestino y del pueblo saharauí como prioridad para el próximo mandato. Frente al genocidio, frente a la ocupación, seguimos defendiendo el derecho a la autodeterminación de los pueblos sometidos al yugo colonial.

30 También mantendremos nuestra cooperación con las redes feministas internacionales, solidarizándonos con la lucha de las mujeres por sus derechos frente al orden patriarcal.

31 ***Memoria democrática***

32 En nuestro país no se puede entender la construcción de la memoria democrática ni la consecución de las libertades sin el liderazgo de las Comisiones Obreras en la lucha contra la dictadura. En este sentido, consideramos que la memoria democrática debe seguir siendo un eje fundamental en la labor sindical, como reivindicación de nuestra historia y brújula para el futuro.

33 Hablar de memoria democrática pasa por reconocer el papel indispensable que ha jugado y juega el movimiento obrero en la conquista y recuperación de los derechos y las libertades; pasa por poner en marcha iniciativas y acciones con el fin de reconocer, reivindicar y dignificar a las víctimas del golpe de estado de 1936 y de la posterior dictadura y de su carácter represivo, el cual se ejerció hasta sus últimos días. La recuperación de la memoria democrática es una acción fundamental encaminada al conocimiento de la verdad histórica, a que las políticas públicas aseguren que la justicia restaure el daño causado a las víctimas y con el objetivo de que semejantes horrores no se olviden y sirvan de dique frente al auge de la extrema derecha en nuestra sociedad.

34 Reivindicamos a las Comisiones Obreras como un actor fundamental en la lucha por las libertades y la mejora de las condiciones económicas y sociales de la clase trabajadora contra el régimen franquista. La democracia fue conquistada por la valiente oposición de hombres y mujeres que pagaron su militancia sindical y política con represión, cárcel, torturas e incluso la muerte.

35 La recuperación de la memoria democrática es también una reivindicación de la organización de las personas trabajadoras como antídoto a las ideas de la ultraderecha, que vuelven a resurgir como

reacción a las reivindicaciones por una sociedad más igualitaria y democrática.

36 Por todo ello, nos comprometemos a:

37 Trabajar por la recuperación de la memoria democrática, especialmente de aquella que concierne al final de la dictadura y a CCOO y su militancia.

38 Trabajar con las distintas asociaciones memorialistas para profundizar y avanzar en las leyes de memoria democrática.

39 Difundir un análisis histórico de la transición democrática frente a los intentos de distorsionar el papel y la centralidad del movimiento obrero en la misma.

40 Participar en los espacios para la recuperación de la memoria obrera y democrática, especialmente aquellos que afectan directamente al mundo del trabajo.

41 Trabajar de manera transversal la memoria democrática junto con otras estructuras de la organización.

42 **Fundación Abogados de Atocha**

43 El proyecto de la Fundación pretende continuar el extraordinario trabajo realizado en estos años en relación con mantener vivo el recuerdo a los Abogados de Atocha, al estudio y conocimiento del contexto social, económico y político, así como las causas de fondo que llevaron a su asesinato y sus consecuencias. Esta tarea será siempre el elemento central de nuestra acción, prestando una especial atención al papel de las mujeres en este proceso.

44 Nuestros estatutos nos mandatan, en plena coherencia con lo anterior, la defensa de los valores democráticos, de la dignidad y los derechos de las personas. El contexto actual de España, pero también el europeo y global, reflejan el crecimiento de valores profundamente antidemocráticos que se concretan en el auge de propuestas políticas de extrema derecha que intentan provocar la involución de los derechos de las personas y las democracias. Creemos que la Fundación Abogados de Atocha debe ser un actor importante para contrarrestar esa ofensiva y debe hacerlo desde el compromiso con los mismos valores que encarnaban.

- 45 Por esto, desde CCOO de Madrid propondremos abordar una nueva línea de trabajo dirigida esencialmente a lo local (ayuntamientos, AAVV, mundo de la cultura...) que bajo la denominación MEMORIA-COMPROMISO-DEMOCRACIA impulse un trabajo dirigido a la ciudadanía en colaboración con las instituciones y pueda extenderse desde lo político a lo cultural y social.
- 46 También impulsaremos procesos formativos a través de unidades didácticas que puedan ser desarrolladas en centros educativos o culturales, asociaciones, etc., permitiendo iniciar un programa de colaboradores con la Fundación que, con previa formación, puedan extender con amplitud este trabajo.
- 47 Existirá también una propuesta de acción en torno a la actividad interna de CCOO, tanto en difusión de los actos de la Fundación como de un contenido concreto en los planes de formación para delegados y delegadas. Asimismo, fomentaremos el trabajo de la Fundación con los SSJJ de CCOO.

48 **Bloque 2. GOBERNAR LAS TRANSFORMACIONES**

- 49 Asistimos, desde la perspectiva sindical, a un cambio profundo en las realidades del mundo del trabajo. Cambios que afectan a las formas de organización del trabajo y la economía, pero también a las formas de relacionarse y de vivir. Transformaciones que no se quedan en los márgenes del mercado de trabajo o la sociedad, sino que los atraviesan en su totalidad.
- 50 Conviene no dejarse llevar por el vértigo y seguir fortaleciéndonos, experimentando y construyendo a partir de la experiencia sindical acumulada.

51 ***Digitalización e Inteligencia Artificial***

- 52 Entre los retos que afrontamos está el creciente ritmo de la digitalización, que está reforzando y generalizando los cambios vividos en las últimas décadas en el mundo del trabajo.

- 53 En su conjunto, asistimos a una aceleración de:
- 54 La automatización del trabajo, tanto por la mecanización de determinadas tareas, como por la sustitución de determinados procesos por la inteligencia artificial.
- 55 La intensificación de los ritmos de trabajo, con un control cada vez más estricto sobre los tiempos y desempeños de cada tarea productiva.
- 56 La anonimización de los mecanismos de dirección de las empresas, cada vez más indirectos de control como los algoritmos, con el caso extremo de la “economía de las plataformas”. Esto crea la ilusión de que las personas trabajadoras dictan sus propias normas ante la ausencia física de supervisores, a pesar de que en realidad obedecen a objetivos fijados unilateralmente por la empresa.
- 57 La atomización de los centros de trabajo, ya sea por la extensión de los procesos de reestructuración y subcontratación de los procesos productivos a unidades más pequeñas, o por la individualización creciente de los espacios profesionales, masivamente a través del teletrabajo.
- 58 La presión por extender la jornada laboral más allá de sus límites pactados, por las demandas de conexión y disponibilidad fuera del horario de trabajo.
- 59 En consecuencia, la normativa laboral ha debido adaptarse, con novedades como la directiva sobre Inteligencia artificial y trabajos a través de plataformas o la ley de trabajo a distancia, que empiezan a reconocer y expandir derechos como la desconexión digital, la privacidad, la confidencialidad o la prevención de riesgos laborales en el ámbito digital.
- 60 Estos procesos pueden generar, de no gobernarse, una crisis de las relaciones laborales en favor de la empresa, las personas trabajadoras están sometidas, constantemente, al riesgo de desvalorización de su formación y experiencia profesional; se ven sometidas a ritmos cada vez más infernales de trabajo; se encuentran más alienadas de su propio trabajo, hasta el punto de desconocer quién es realmente la empresa o el responsable para el

que trabajan; se encuentran separadas, incluso físicamente, de sus compañeras y compañeros de trabajo; no pueden desconectarse de su trabajo fuera de su jornada laboral.

- 61 También se diluyen los espacios tradicionales de representación sindical, tanto a nivel de empresa como de sector, toda vez que nos enfrentamos a contrapartes empresariales con actividades cada vez más diversas y fragmentadas. Esto nos exige, en consecuencia, reformular nuestra acción sindical.
- 62 Como sindicato, debemos lograr que el progreso tecnológico se despliegue únicamente en su potencial liberador, es decir, centrado en aquellas herramientas y mecanismos que hagan más autónomo, más creativo y menos penoso el trabajo diario y que permitan reducir los tiempos de trabajo. Esto exige que el desarrollo y la introducción de nuevas tecnologías se lleve a cabo respetando los derechos conquistados por las personas trabajadoras y haciéndolas partícipes en todo el proceso, desde su concepción a su implementación.
- 63 La transformación digital está creando y creará nuevos puestos de trabajo, pero ni el ritmo de contratación de estos perfiles es tan acelerado como se esperaba, ni los efectos de esta transición son siempre positivos. La vulneración del derecho a la intimidad, el aumento de las desigualdades causadas por la brecha digital o nuevas formas de exclusión social, son efectos no deseados que, sin embargo, pueden aparecer con la implantación de estas tecnologías.
- 64 Es probable que muchas personas pierdan sus puestos de trabajo por no estar preparadas para estos cambios. Además, las competencias adquiridas hoy pueden quedar desfasadas en un corto periodo de tiempo, poniendo de nuevo en riesgo sus empleos. Por ello, es fundamental analizar el impacto de estos cambios en los puestos de trabajo y garantizar el derecho a la formación permanente de personas trabajadoras. Este derecho debe recogerse de forma explícita en los convenios colectivos, junto con los principios de necesidad, idoneidad, minimización y

proporcionalidad en cualquier actuación en la que puedan verse lesionados los derechos digitales de las personas trabajadoras.

65 Entre las cuestiones que deben incorporarse a la negociación colectiva destacamos:

66 Ampliar el contenido del art. 64 del ET en lo que se refiere a derechos de información y consulta de la RLPT; especialmente en lo que se refiere a la utilización de la inteligencia artificial en protocolos que puedan afectar a los derechos y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. Relacionar en el convenio las cuestiones de carácter laboral y profesional sobre las que no pueda actuar en exclusiva la inteligencia artificial en la toma de decisiones: selección y promoción, formación, distribución del tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, retribuciones, contratación y despido. Incluir la figura de una persona delegada de digitalización. Incorporar a los convenios colectivos la última legislación europea en materia de digitalización, teletrabajo e inteligencia artificial (Carta de derechos digitales y Reglamento europeo de Inteligencia Artificial).

67 ***Medio ambiente, territorio, movilidad y desarrollo urbano***

68 La transición ecológica es una tarea urgente ante la insostenibilidad de los modos de vivir y producir de la sociedad actual. Los efectos palpables de la polución y el cambio climático sobre la salud y la vida de las personas trabajadoras muestran la urgencia de asegurar la compatibilidad de nuestra economía con el medio ambiente que la sustenta.

69 Debemos planificar la formación y la intervención sindical en el ámbito de las empresas que tienen implantado un sistema de gestión ambiental; diseñar directrices y orientaciones para la participación de la representación sindical en la elaboración, análisis y validación de las memorias de sostenibilidad e impulsar la figura de la delegada de medio ambiente, mejorando su regulación legal y mediante la negociación colectiva.

- 70 En la Comunidad de Madrid debemos abordar cambios en un modelo de desarrollo que ha divorciado la actividad productiva de los recursos naturales que la hacen posible, construyendo un ecosistema metropolitano profundamente desequilibrado y depredador. Esta reconfiguración del espacio ha contribuido al auge de formas de movilidad profundamente insostenibles y a una desvertebración del territorio madrileño, cada vez más segregado y desigual.
- 71 CCOO de Madrid debe ser un importante agente del cambio de modelo que se necesita. La transición energética y productiva puede ofrecer muchos beneficios sociales si se hace con políticas públicas adecuadas y a través del diálogo social.
- 72 Abogamos por la protección y la conservación de los ecosistemas naturales, promoviendo prácticas sostenibles y luchando contra la deforestación y la degradación del medio ambiente. Asimismo, trabajamos para preservar la diversidad biológica y la restauración de los ecosistemas, reconociendo el valor intrínseco de todas las especies y su importancia para nuestro bienestar.
- 73 En el ámbito regional, debemos potenciar un desarrollo rural basado en los sectores primarios que fije a la población y articule el territorio. Continuaremos la línea de trabajo enfocada a analizar la evolución de los medios humanos y materiales para la prevención y extinción de incendios forestales.
- 74 Debemos impulsar una transición energética basada en la generación de electricidad renovable.
- 75 En el caso de la Comunidad de Madrid reviste similar importancia idéntica la mejora en la eficiencia energética, especialmente en la rehabilitación de viviendas y edificios públicos.
- 76 Asimismo, deben abordarse medidas que garanticen un suministro seguro y asequible de la energía, especialmente para los hogares vulnerables. Esto implica que las políticas de transición energética deben estar diseñadas para asegurar que las ayudas y las inversiones lleguen realmente a la población que las necesita.

- 77 También la transición ecológica de la economía debe abordarse asegurando que las transformaciones requeridas para reducir la dependencia de los combustibles fósiles son un factor de competitividad y mejora tecnológica del modelo productivo, por lo que deben abordarse medidas específicas de acompañamiento para los sectores más intensivos en energía.
- 78 Debemos impulsar la economía circular como alternativa al actual modelo territorial, que expulsa la gestión de residuos (vertederos, incineradoras, depuradoras...) a la periferia metropolitana, donde se sitúan asimismo las actividades más contaminantes y medioambientalmente lesivas. Abogamos por una vertebración solidaria del territorio que evite el dumping ambiental en la definición y gestión de los usos del suelo y el agua.
- 79 Tenemos que seguir promoviendo un nuevo modelo productivo más limpio, que disminuya el uso de sustancias peligrosas. La economía circular es otra pata de la producción limpia, que tiene notables implicaciones para el futuro del sector industrial. En el ámbito del reciclaje de los residuos urbanos es fundamental que sigamos planteando medidas para implantar el sistema de depósito, devolución y retorno. Es necesario contribuir al impulso de la bioeconomía, ya que puede ayudar a avanzar hacia una industria más limpia y promover la nueva cultura del agua en un escenario de creciente disminución de los recursos hídricos como consecuencia del cambio climático.
- 80 Necesitamos redefinir la movilidad regional, que debe pilotar sobre formas de transporte colectivo y una reducción de los tiempos de desplazamiento entre los distintos espacios de vida de las personas trabajadoras (centro de trabajo, residencia, servicios públicos, ocio...). La participación del sindicato es fundamental en la elaboración de los mecanismos de ordenación territorial, incluidos los PGOU de los ayuntamientos.
- 81 Esto implica aumentar la inversión en redes de transporte público accesible y actualizar los planes de movilidad que limiten el uso del vehículo privado en los desplazamientos urbanos e interurbanos.

Pero también implica planificar integradamente las infraestructuras y los espacios de trabajo y vida de las personas trabajadoras, para reducir la necesidad de largos desplazamientos.

82 Vivienda

- 83 El acceso a la vivienda se ha convertido en un factor determinante para la emancipación de las personas trabajadoras, especialmente de las más jóvenes y de los hogares más vulnerables, como las familias monomarentales, convirtiendo la vivienda en un vector de reproducción de las desigualdades de ingresos y de renta. El incremento constante de los precios de la vivienda ha sido un factor de erosión de los salarios de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo, la ideología neoliberal ha tenido en la vivienda una palanca para dividir a las personas trabajadoras entre propietarias y no-propietarias, reconceptualizando la vivienda como inversión y no como derecho.
- 84 Defendemos un cambio en la política de vivienda, que actualmente es pasto de los intereses cortoplacistas de los fondos especulativos en detrimento de las necesidades de la población. No tiene sentido que los precios de la vivienda expulsen a la población trabajadora cada vez más lejos de sus centros de trabajo.
- 85 Sin duda, la vivienda seguirá siendo una política crucial en el próximo mandato. La inexistente oferta de vivienda pública asequible, la negativa del Gobierno regional a controlar los alquileres, la incapacidad de atender las necesidades de vivienda social, la creciente demanda de vivienda para usos especulativos, patrimoniales o turísticos... choca con los derechos a emanciparse y vivir dignamente, especialmente de las personas jóvenes.
- 86 Consideramos fundamental seguir impulsando iniciativas en este ámbito y convertir el derecho a la vivienda en un eje permanente de movilización, apostando por:
- 87 Inversión pública en vivienda. Pedimos aumentar la inversión pública en vivienda hasta el 2% del PIB, lo que permitiría financiar la

- construcción de un parque de vivienda pública y adoptar medidas de acceso a la vivienda.
- 88 Frenar la especulación urbanística. Deben frenarse las grandes operaciones inmobiliarias que priorizan el beneficio privado y orientar la planificación urbana hacia un desarrollo más equilibrado y sostenible, controlando el uso del suelo y priorizando el interés social.
 - 89 Regulación del precio del alquiler. Abogamos por un sistema de control de precios del alquiler, estableciendo límites claros y justos para evitar el encarecimiento desmesurado.
 - 90 Rehabilitación del parque de vivienda. Deben garantizarse viviendas dignas y energéticamente eficientes, permitiendo que las personas mayores o con movilidad reducida tengan acceso a viviendas adaptadas y seguras.
 - 91 Política de vivienda para jóvenes. Se requieren medidas específicas para facilitar el acceso a la vivienda de los jóvenes, con ayudas y programas específicos que les permitan acceder a viviendas asequibles, asegurando que estos instrumentos son progresivos en función de la renta.
 - 92 Construcción y rehabilitación con enfoque ecosocial. Abogamos por la construcción de viviendas sostenibles y la rehabilitación de edificios con criterios de eficiencia energética, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental y mejorando la habitabilidad.
 - 93 Zonas tensionadas y regulación del uso turístico. Las zonas donde los precios del alquiler son excesivamente altos deben ser declaradas "zonas tensionadas", con regulaciones más estrictas para controlar los precios. También debe priorizarse el uso residencial de viviendas frente al alquiler turístico.
 - 94 Registro de viviendas y alquiler temporal. Debe crearse un registro de viviendas de alquiler temporal para asegurar que estas propiedades se mantengan dentro del mercado residencial. Esto evitaría que el alquiler de corto plazo (como a través de plataformas turísticas) siga disminuyendo la oferta de viviendas a largo plazo.

- 95 Protección contra desahucios. Deben fortalecerse los mecanismos de protección contra desahucios en ausencia de alternativas habitacionales, con procedimientos de mediación obligatoria antes de cualquier desalojo. También debe mejorarse la coordinación entre juzgados y servicios sociales para proteger a los hogares vulnerables.
- 96 Control de viviendas turísticas. Deben imponerse restricciones más severas a las viviendas utilizadas con fines turísticos, sobre todo en las zonas urbanas más demandadas.
- 97 Derecho de tanteo y retracto. En cualquier transacción de venta de vivienda, la persona inquilina debe ser la primera en ser informada y tener la opción preferente de adquirir la vivienda en condiciones iguales. La administración pública debe contar también con un derecho de tanteo y retracto prioritario en la venta de bienes inmuebles, especialmente en zonas de alta demanda, con el fin de destinarlas a parques públicos de vivienda social.
- 98 Sinhogarismo. Exigimos un Plan de Choque contra el sinhogarismo, con el fin de asegurar una alternativa habitacional digna y el acceso a los recursos necesarios (incluidos sociales y sanitarios) para las personas que se encuentran en esta situación de extrema vulnerabilidad. Asimismo, debe adoptarse una Estrategia de prevención con recursos suficientes para abordar los elementos multifactoriales relacionados con el sinhogarismo.
- 99 ***Hacia el pleno empleo. Digno, estable y de calidad***
- 100 Gracias a las políticas impulsadas en el diálogo social estatal, como fueron la subida del SMI y la reforma laboral de 2021, hemos conquistado niveles históricos de empleo. También en la calidad del empleo, gracias a medidas como el registro de jornada, cambios en el sistema de prestaciones o la mayor actuación de la inspección de trabajo. Estas medidas se producen en un contexto internacional en el que la agenda del “Trabajo Decente”, impulsada por la OIT y

- recogida como Objetivo de Desarrollo Sostenible en la Agenda 2030, supone un correctivo a los excesos del modelo neoliberal.
- 101 En este contexto, es imprescindible establecer líneas de trabajo que garanticen el pleno empleo de calidad. No podemos obviar que los récords de afiliación todavía no aseguran un empleo a todas las personas que desean trabajar, tanto de aquellas personas que se encuentran registradas como paradas, como de aquellas personas que ni siquiera pueden acceder al mercado laboral, como son las mujeres con cargas domésticas de cuidados no remunerados o las personas jóvenes que posponen su acceso al mercado laboral ante la falta de expectativas profesionales. También es alarmante la persistencia de la parcialidad no deseada, especialmente en sectores feminizados, donde al mismo tiempo se producen prácticas fraudulentas, como son alargamientos irregulares de jornada, el trabajo a tiempo parcial no deseado imposibilita proyectos vitales dignos y estables.
- 102 Seguimos reivindicando la reducción de jornada sin reducción salarial como una forma de repartir los incrementos de la productividad logrados entre el conjunto de las personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la jornada semanal de 32h.
- 103 Debemos velar por que el objetivo de pleno empleo genere un trabajo digno, estable y de calidad, a través de nuestra actividad en los distintos ámbitos:
- 104 Las actuaciones dentro del Diálogo Social sobre el modelo económico y social.
- 105 Las actuaciones para la mejora de la contratación pública, que deben asegurar el pleno cumplimiento de la normativa laboral y el desarrollo de la negociación colectiva.
- 106 La garantía de un modelo integral de cualificación y formación profesional basado en oferta y planificación pública que garantice oferta suficiente y gratuita de cualificación y recualificación profesional.
- 107 La definición de políticas de empleo que garanticen ingresos suficientes a la población desempleada y una jubilación digna,

además de garantizar sistemas públicos de empleo que ofrezcan orientación laboral y profesional de calidad, así como mecanismos de intermediación laboral de calidad para personas desempleadas, entidades y empresas empleadoras, incluyendo para personas trabajadoras que buscan mejora de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.

- 108 El refuerzo de la negociación colectiva, que debe incorporar aspectos vinculados a la calidad del empleo y la potenciación de la cualificación y formación profesional como son la mejora en la salud laboral, los planes de igualdad, los mecanismos de selección de personal o los planes de cualificación y formación en y para la empresa.
- 109 Al mismo tiempo, venimos observando una transformación en marcha en la estructura económica de la Comunidad de Madrid. Desde la pandemia, observamos una expansión de los sectores de servicios a las empresas y financieros, mientras que el impulso inicial de la industria y los servicios públicos sufre por la falta de compromiso del Gobierno Regional y la construcción permanece relativamente estancada.
- 110 En su conjunto, los cambios producidos en el modelo productivo parecen haber tenido un efecto positivo en la productividad laboral media de la Comunidad de Madrid, superando una debilidad tradicional de la economía madrileña en épocas de recuperación. Asociado a la misma, observamos un crecimiento en la demanda de ocupaciones con un perfil formativo superior, vinculada habitualmente con mejores condiciones salariales y de empleo.
- 111 Estos cambios productivos son positivos, pero contienen sus propias paradojas. En particular, parecen haber acelerado los desequilibrios territoriales y la masculinización y exigencias de formación del mercado laboral madrileño, generando nuevas brechas entre las personas trabajadoras de nuestra región.
- 112 Consideramos, por lo tanto, fundamental una transformación del modelo productivo con la finalidad de expandir aquellos sectores

- capaces de equilibrar la economía madrileña, sectorial y territorialmente, con relación a sus tendencias actuales:
- 113 Asumir el objetivo de duplicar el peso del PIB industrial en la Comunidad de Madrid, aprovechando las sinergias con los procesos de digitalización y transformación ecológica en marcha y los campos en los que Madrid es líder.
 - 114 Expandir los servicios públicos de calidad y de gestión pública, como factor de equilibrio territorial y vector de creación de empleo digno, especialmente mediante la socialización de las políticas de cuidados.
 - 115 Impulsar las actividades de construcción de vivienda pública asequible y las políticas de rehabilitación y mejora de la eficiencia energética de edificios y viviendas.
 - 116 Reforzar el papel de la inversión pública y el I+D+i público en la transformación del modelo económico regional.
 - 117 El fracaso de estrategias como el Plan Industrial debe servir como experiencia para abordar otra forma de concebir las políticas sectoriales. Todo proceso de transformación productiva es imposible sin la participación plena de los agentes sociales. Por lo tanto, cualquier estrategia debe tener un marco de gobernanza efectivo y desarrollarse de modo auténticamente coordinado con los mismos, con transparencia y pleno seguimiento en la elaboración de propuestas y en la ejecución de los compromisos adquiridos. También requiere un aumento de la financiación pública destinada a estas políticas y a un uso estratégico y coordinado de los fondos autonómicos y las subvenciones europeas disponibles en los próximos años.
 - 118 Reiteramos nuestra apuesta por las políticas industriales como una prioridad estratégica para el reequilibrio territorial y sectorial de la economía madrileña, para la que proponemos:
 - 119 Un aumento significativo de la financiación; es necesario incrementar sustancialmente las partidas presupuestarias dedicadas a la industria, garantizando una ejecución eficiente y un

- seguimiento riguroso de los fondos. El compromiso debe ser a largo plazo, continuado a lo largo de las distintas legislaturas.
- 120 Prioridad al reequilibrio. Se deben implementar políticas industriales que favorezcan el desarrollo de las zonas de menor renta e intensidad de empleo, especialmente en el sur de Madrid. Iniciativas como la “Ciudad Netflix” o proyectos industriales de alto valor añadido deben priorizarse en estas áreas para así combatir las desigualdades territoriales.
- 121 Mejora en la gestión de los fondos europeos. Los NGEU y REACT-EU, en particular, representan una oportunidad histórica para la transformación del tejido industrial madrileño. Sin embargo, es fundamental mejorar la coordinación y transparencia en su asignación y garantizar la presencia de los agentes sociales en todo el proceso de planificación y ejecución de las ayudas a la industria.
- 122 Fomento de la innovación y la sostenibilidad. Impulsar la digitalización y la transición ecológica de la industria, apoyando proyectos que incorporen tecnologías limpias y modelos de producción circular que reduzcan el impacto ambiental, a la vez que se garantizan mejoras en las condiciones laborales y salariales.
- 123 Transparencia y control. Garantizar un seguimiento continuo de los compromisos adquiridos con los agentes sociales, así como la creación de mecanismos de gobernanza efectivos.
- 124 La Comunidad de Madrid no puede permitirse seguir ignorando la importancia de su sector industrial. Solo a través de una política industrial decidida, inclusiva y equitativa, la región podrá enfrentarse con éxito a los retos económicos y sociales del futuro.
- 125 **Formación para el empleo**
- 126 Consideramos fundamental la implementación de las políticas activas de empleo desarrolladas en el marco del diálogo social con la Comunidad de Madrid y los Ayuntamientos. Más allá de la implementación de medidas como las contenidas en la Estrategia

- por el Empleo, desde el sindicato debemos asumir un papel proactivo en este contexto, para lo que planteamos:
- 127 Continuar los procesos de acreditación profesional y la valorización de la experiencia profesional de las personas trabajadoras.
 - 128 Reforzar los puntos de orientación para el empleo, con el fin de garantizar el vínculo y la participación de las personas desempleadas.
 - 129 Recuperar la formación para el empleo por parte del sindicato, ante su carácter central para las personas trabajadoras en el momento actual.
 - 130 Para garantizar la igualdad de acceso de todos y todas a la cualificación y formación es necesario invertir en un modelo público de educación y formación que pueda responder a las demandas del mercado laboral y no deje a ninguna persona sin opciones para formarse o de reconocer sus competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral. La cualificación y formación y las condiciones laborales no pueden depender de la tecnología o de las prioridades a corto plazo de las empresas, sino del pacto social y la negociación colectiva.
 - 131 Por ello es necesaria una mayor inversión en un modelo público de calidad, tanto del sistema educativo de base como el de cualificación y formación profesional y acreditación de competencias profesionales, que parta de un diagnóstico adecuado de las necesidades y garantice la igualdad de acceso de todos y todas, para que ninguna persona se quede atrás. Para ello, debemos ser capaces de analizar y anticipar el impacto de las transformaciones productivas en marcha, así como los desafíos que presenta la realidad de una estructura empresarial atomizada o las importantes brechas de género existentes.
 - 132 Debemos resaltar la importancia de la nueva Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que claramente apuesta por una mayor presencia de la empresa en la actividad formativa, pero deja sin resolver el rol de los sindicatos en la gobernanza del sistema de cualificación profesional. Desde CCOO consideramos

prioritaria la participación en los Consejos Sociales prevista en la normativa, para los Centros Nacionales de Referencia, Centros Integrados de FP y Centros Específicos de Formación Profesional, impulsando un modelo de formación profesional basada en la formación integrada. Para CCOO es fundamental nuestra presencia en los Consejos Sociales de los centros públicos que ofertan acciones de cualificación y formación profesional, también con el empuje de los mismos hacia las acciones de reconocimiento de competencias profesionales por la experiencia laboral.

133 Desde CCOO defendemos y trabajamos para que la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) esté presente en todos los procesos de cambio tecnológico desde el inicio y exigir a las empresas y administraciones públicas el derecho de información y consulta sobre las necesidades de cualificación, planes de formación y empleos de nueva creación, así como sobre el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vital.

134 ***Transición justa***

135 Bajo la denominación de transición justa defendemos un modelo de gobernanza de las transformaciones en marcha que garantice derechos ante las numerosas incertidumbres y riesgos que generan las nuevas realidades productivas y territoriales. No podemos predecir el futuro, pero como sindicato debemos de ser capaces de abordar las causas de estas transformaciones y no limitarnos a la gestión de sus consecuencias.

136 Partimos de una posición de fortaleza. Nuestro modelo sindical confederal y de clase nos proyecta como actores en el diálogo bipartito y tripartito, lo que nos legitima para negociar con las organizaciones empresariales y las administraciones públicas a partir de la representatividad ganada en los centros de trabajo. Y es lo que nos permite hacer efectivo el objetivo de guiar la transición

digital, medioambiental y sectorial para que sea vector de igualdad, inclusión social y equilibrio territorial.

- 137 Desde CCOO de Madrid consideramos que los retos de la transición justa exigen la creación de nuevas estructuras de trabajo, en línea con nuestro proyecto confederal. Partimos de la evidencia de que los cambios que están en marcha difuminan las fronteras sectoriales en nuestras estructuras federales y territoriales, lo que nos exige la creación de mecanismos estables de coordinación que nos permitan avanzar en dos direcciones:
- 138 Sociopolitizar la acción sindical y sindicalizar los marcos del diálogo social para hacer posibles transiciones que garanticen la coherencia de nuestras propuestas de transición justa.
- 139 Situar al sindicato como un referente para la sociedad en las propuestas y acciones de transición justa. El cambio del modelo de desarrollo debería llegar a través de amplios acuerdos sociales y políticos, que debemos ser capaces de desbloquear a través de la movilización.
- 140 Por todo ello proponemos la creación de una coordinación permanente en la Unión de Madrid -uniones comarcales y federaciones regionales- para la transición justa, con las siguientes tareas:
- 141 Analizar los procesos de transformación digital, ecológica, productiva y territorial, junto a sus oportunidades y riesgos, con el fin de realizar un diagnóstico común y transversal.
- 142 Compartir propuestas para su incorporación en la negociación colectiva.
- 143 Contribuir a las propuestas realizadas en el contexto del diálogo social.
- 144 Definir estrategias conjuntas en temas transversales: formación, salud laboral...

145 **Salud laboral**

146 Desde CCOO debemos impulsar la inclusión de aspectos no recogidos o desactualizados a la realidad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También debemos conectar la lucha contra la precariedad como una forma de conquistar mejor seguridad y salud laboral.

147 Seguiremos apostando por la eliminación de los trabajos con penosidad que van ligados a condiciones de trabajo no adecuadas y que no garantizan la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. A su vez, reivindicamos para los trabajos que han supuesto un especial esfuerzo o dificultad el acceso a la jubilación anticipada.

148 Seguiremos transformando el Plan Director y los fondos destinados a la Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación Estatal en una herramienta efectiva para hacer llegar a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras una prevención real que garantice sus adecuadas condiciones laborales. A tal fin, fomentaremos la participación de todas las estructuras sindicales.

149 La Prevención de Riesgos Laborales debe ocuparse especialmente de los colectivos más vulnerables. El sindicato debe ofrecer el amparo que se les niega en las administraciones para garantizarles sus derechos. Programaremos actuaciones para encuadrar sus necesidades y transformarlas en unas mejores condiciones de seguridad y salud.

150 Trabajaremos para incorporar el análisis de los microdatos laborales para mejorar las estrategias de prevención. En coordinación con el Instituto Público de Salud deben iniciarse campañas que eviten daños a la salud de las personas trabajadoras.

151 Consideramos fundamental incorporar:

152 La perspectiva de género, incluida la constatación de las diferencias físicas y biológicas que entrañan desigualdad entre hombres y mujeres.

153 Las características de las personas trabajadoras, como puede ser la edad o la discapacidad, asegurando medidas adecuadas a sus

- capacidades para que el trabajo no suponga un empeoramiento de sus condiciones personales.
- 154 La visibilización de las enfermedades profesionales, sumergidas en infradeclaraciones. Se debe garantizar una mayor transparencia y evitar que las mismas se desconozcan o se oculten y acaben afectando a más personas trabajadoras. También velaremos por la no-ocultación de profesiones que pueden conllevar el riesgo de cáncer.
- 155 El marco europeo de cero muertes en el trabajo.
- 156 Los riesgos psicosociales. Garantizar métodos de evaluación amparados científicamente, que tengan participación y consulta de CCOO.
- 157 Las patologías no traumáticas, que merecen un capítulo exclusivo como causa primera de accidente laboral mortal.
- 158 En definitiva, debemos ser garantes de la seguridad y salud en los centros de trabajo, con nuestra presencia y con una orientación conjunta en defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

159 **Bloque 3. NI BRECHAS, NI DISCRIMINACIONES**

- 160 La posición subordinada de las personas trabajadoras en la sociedad no sería posible sin la existencia de ideologías y prácticas sociales que legitiman y reproducen la desigualdad entre personas. El patriarcado es la estructura sobre la que se modelan, desde la infancia, los mecanismos sociales de exclusión y sumisión a la autoridad que sustentan la sociedad capitalista.
- 161 Somos un sindicato feminista porque las mujeres somos la mayoría de la sociedad. Somos un sindicato feminista porque reconocemos en el feminismo un movimiento capaz de disolver todas las formas de opresión, con una reivindicación de la autonomía y de la libertad, tanto en el trabajo como en la sociedad.

162 **Mujeres**

- 163 Las CCOO de Madrid, como sindicato feminista, luchan por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Pese a la extensa normativa en materia de igualdad existente en nuestro país, los datos constatan la persistencia de las desigualdades, discriminaciones y violencias que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres.
- 164 A pesar de ello, el Gobierno regional se niega a implantar las políticas públicas necesarias para corregir una situación que afecta a la mayoría de la población de la Comunidad de Madrid. Prueba de ello es que no se hayan renovado la Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, caducada en 2022, la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género, caducada en 2021 y la Estrategia Regional contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, expirada también en 2021.
- 165 Nuestra propuesta actúa en dos grandes ejes: la igualdad de clase y la igualdad de género. Sobre esta propuesta mantenemos una mirada interseccional, que tenga en cuenta los múltiples factores que intervienen o agravan ambas formas de desigualdad (edad, origen migrante, discapacidad, monomarentalidad, ruralidad, cualificación profesional, religión, diversidad sexual y afectiva u otras situaciones personales o colectivas).
- 166 En el ámbito laboral madrileño hay más mujeres en edad de trabajar que hombres, pero las tasas de actividad y empleo femeninas son menores. La población desempleada tiene rostro de mujer. También se constata que las mujeres tienen mayores tasas de parcialidad y temporalidad no deseadas. A pesar de la mejora generalizada del mercado laboral, las brechas laborales entre mujeres y hombres se han agravado tras la pandemia. Los últimos datos disponibles muestran que la brecha salarial entre mujeres y hombres en nuestra región sigue estando por encima del 21%, lo que significa que, de media, las mujeres ganan 5.636 euros menos que los varones. Las peores condiciones salariales y laborales se agravan con el tiempo, como vemos en las brechas en las

- prestaciones sociales o en las pensiones, donde la brecha supera el 47%.
- 167 En este sentido, mantendremos la vigilancia sobre la evolución de la situación sociolaboral de las personas trabajadoras. Exigimos que las políticas autonómicas de empleo aborden específicamente la desigual situación de las mujeres en el mercado laboral madrileño. Impulsaremos el diálogo social de nuestra región, incluido a través de la constitución de mesas específicas de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de erradicar las brechas en todos los ámbitos.
- 168 Asimismo, pondremos el énfasis en combatir las situaciones más precarias para las mujeres, en los distintos sectores y ramas de actividad, proponiendo medidas correctoras para mejorar sus condiciones laborales y sociales y acercando el sindicato y su acción sindical hasta estos espacios. Destacan, en este sentido, las trabajadoras del hogar o las trabajadoras de las plataformas.
- 169 Vemos con preocupación la debilidad del empleo público en la Comunidad de Madrid, lo cual afecta no solo directamente al empleo de las mujeres sino también a la provisión de servicios públicos fundamentales para garantizar la igualdad entre sexos. Un sector público en el que, asimismo, persiste una elevada tasa de temporalidad, lo que, de nuevo, afecta desproporcionadamente a las mujeres, por lo que su reducción es una de nuestras prioridades.
- 170 También debe combatirse la masculinización sectorial y ocupacional de las empresas y el mercado de trabajo, fomentando la participación de las mujeres en los ámbitos masculinizados y exigiendo una presencia y representación equilibrada de mujeres en los ámbitos de toma de decisión.
- 171 Seguiremos formando y asesorando a la estructura del sindicato sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, con especial incidencia en la negociación colectiva, convenios colectivos y planes de igualdad. Deben reforzarse los equipos negociadores y fomentar la participación de las mujeres en las mesas de negociación y en los órganos de representación institucional. También es necesario intensificar la

acción sindical en la prevención y atención a las mujeres víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos de acoso, así como la ampliación de derechos para las víctimas de violencia de género o de violencia sexual y denunciar ante los organismos competentes las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral por razón de sexo/género. Las delegadas de igualdad deben tener un papel fundamental.

- 172 Otro reto que se nos plantea es avanzar en la salud laboral con perspectiva feminista, tanto en áreas ya trabajadas y como en otras incipientes, como la afectación de la menopausia.
- 173 Debemos contar con una verdadera política de conciliación corresponsable que permita a las mujeres incorporarse y mantenerse en igualdad de condiciones en el mercado laboral, avanzando hacia una gestión social del cuidado.
- 174 Seguiremos elaborando propuestas y monitorizando todas las violencias contra las mujeres en la Comunidad de Madrid, incluida la explotación sexual y reproductiva.
- 175 Nos posicionamos radicalmente en contra de todas las formas de violencia contra las mujeres, especialmente la violencia institucional como una de las situaciones discriminatorias que sitúan en desventaja a las mujeres y generan desprotección a éstas y a sus hijos e hijas posibilitando la violencia vicaria y la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo como un tipo de violencia específico producido en el ámbito laboral.
- 176 Exigimos la puesta en marcha de los instrumentos normativos y de las políticas necesarias para la abolición de la prostitución y la erradicación de cualquier forma de violencia, mercantilización y explotación sexual y reproductiva.
- 177 Exigimos a la Comunidad de Madrid garantizar el derecho de las mujeres a interrumpir voluntariamente el embarazo en hospitales públicos, dado que en la actualidad la práctica totalidad de interrupciones se produce en centros privados.

- 178 Para construir una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva debemos apostar por un modelo educativo basado en la coeducación y en la educación afectivo-sexual, una educación que debe ser pública, laica, gratuita y de calidad.
- 179 Finalmente, trabajaremos para fortalecer la alianza entre sindicalismo y feminismo, desde el convencimiento de la necesidad de reforzarnos mutuamente para seguir avanzando.

180 LGTBI

- 181 La derecha y la ultraderecha están generando un clima de intolerancia y discriminación que ha provocado un incremento importante de los discursos de odio contra las personas LGTBI, que ven amenazados sus derechos y su integridad.
- 182 La plasmación institucional de esta situación en la Comunidad de Madrid ha sido la modificación de la Ley 2/2016, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación y la Ley 3/2016 de Protección integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual (Ley 3/2016), que las ha vaciado prácticamente de contenido.
- 183 Desde CCOO de Madrid seguiremos trabajando activamente con el movimiento LGTBI para recuperar los derechos que se han perdido y para asegurar el pleno respeto de sus derechos sociales y laborales.
- 184 La invisibilización de las personas LGTBI en las empresas y los centros de trabajo se explica por la prevalencia de discriminación. Los niveles de visibilidad en la empresa son muy bajos en relación a otros ámbitos sociales y personales. Al mismo tiempo, una gran parte de los casos de acoso, agresión y discriminación lgtbifóbica se producen en el ámbito laboral.
- 185 La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI abre una importante avenida para la acción sindical en este campo. Esta norma establece la obligación de que las empresas con una plantilla

- de más de 50 personas cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y deben disponer de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- 186 Debemos extender el trabajo en materia LGTBI a toda la estructura sindical, para participar efectivamente en el desarrollo de la normativa laboral en favor de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y para incluir en nuestras plataformas reivindicativas el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- 187 Debemos potenciar, asimismo, la participación de las personas LGTBI en el propio sindicato.

188 Migraciones

- 189 Las personas migrantes son un colectivo especialmente discriminado en el mercado de trabajo, donde sufren en mayor medida situaciones extremas de exclusión, precariedad y explotación.
- 190 Consideramos los CITE un instrumento imprescindible donde seguir reforzando el asesoramiento y la orientación a las personas migrantes en los procesos administrativos relacionados con su situación de extranjería, y facilitar su integración aportando conocimientos sobre sus derechos y los recursos para su desarrollo.
- 191 Al mismo tiempo, exigiremos a la Comunidad de Madrid que se eliminen las barreras que discriminan a las personas migrantes en el acceso a servicios que les corresponden por derecho, como por ejemplo en los ámbitos de la salud, la educación, los servicios sociales o el empleo. Asimismo, debe incrementarse el presupuesto disponible para que las administraciones locales puedan llevar a cabo actividades de acogimiento e integración.
- 192 Al mismo tiempo, no podemos obviar que la gestión de los flujos migratorios viene usándose por parte de la derecha y la ultraderecha como mecanismo para difundir un discurso xenófobo

- y racista, basado en bulos y mentiras que se amplifican a través de las redes y los pseudomedios de comunicación. Por desgracia, derechos humanos fundamentales como el refugio y el asilo se ven atacados por un discurso que obvia nuestra responsabilidad compartida en la protección de todos los seres humanos que huyen de la guerra y los conflictos de nuestra vecindad.
- 193 En la Comunidad de Madrid este discurso empapa la labor de las instituciones. Un ejemplo especialmente grave es la violación de los derechos de la infancia, la Comunidad de Madrid tan solo cuenta con 2 centros para menores, uno público y otro externalizado y varios pisos para adolescentes, con un total de 130 plazas, que son absolutamente insuficientes, provocando situaciones de hacinamiento y condenándolos a la exclusión. Deben crearse nuevos centros de acogida para menores, de gestión pública, que no superen las 30 plazas, con dotaciones materiales suficientes, en zonas metropolitanas, que posibiliten su integración. Asimismo, debe garantizarse su derecho a la educación y a la formación y fomentar su acogimiento en familias.
- 194 Trabajaremos con instituciones y organizaciones para evitar la propagación del discurso de odio xenófobo y racista, perspectiva que debemos ser capaces de trasladar, asimismo, a los centros de trabajo.
- 195 ***Los derechos de las personas con discapacidad***
- 196 La principal característica de las personas con discapacidad en edad laboral es su baja participación en el mercado laboral, siendo el empleo protegido la principal vía de acceso.
- 197 Los Centros Especiales de Empleo, que acaparan la mayoría de la contratación de las personas con discapacidad, no están sirviendo de tránsito al empleo ordinario y son una fuente de precariedad y salarios muy bajos, frecuentemente a través de subcontrataciones que eluden la protección del convenio colectivo.

- 198 Una auténtica inclusión requiere un mercado laboral abierto e inclusivo, que no sea discriminatorio hacia las personas con discapacidad. Esto supone además de la eliminación de barreras (lo que requiere accesibilidad, realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios y apoyos) la adopción de medidas que favorezcan el acceso al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de auténtica igualdad. Y supone, además, que estas puedan elegir el entorno ordinario o protegido en el que quieren ser empleadas.
- 199 A pesar de que hace más de cuatro décadas que se aprobaron las cuotas de reserva de empleo para las personas con discapacidad, su incumplimiento es sistemático. Trabajaremos para que se adopten políticas públicas que apuesten decididamente por el refuerzo del tránsito del empleo protegido al ordinario, por el establecimiento de herramientas que permitan vigilar el cumplimiento de la cuota de reserva, así como su incentivación, sin olvidar la garantía del acceso a la formación a lo largo de la vida laboral como elemento clave para la integración.
- 200 Asimismo es necesario avanzar en políticas públicas, inversiones y acciones específicas para la implementación de la accesibilidad universal de forma sistemática en todos los ámbitos, entornos, bienes, productos y servicios y para reparar y ensanchar derechos, en ámbitos clave como el acceso a servicios públicos, la vivienda, la educación, la salud o la cultura.
- 201 Especialmente grave y urgente es la situación de las mujeres con discapacidad y la invisibilidad que padecen por la falta de estadísticas y datos desglosados, y ello, a pesar de que su tasa de actividad es aún más baja que la de los hombres con discapacidad y que, según la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la prevalencia de la violencia de género en cualquiera de sus formas es mucho más elevada en las mujeres con discapacidad.
- 202 Exigimos una Ley de garantías de derechos de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid para garantizar los derechos a las personas con discapacidad y a la reparación de la

vulneración de los mismos, que incluya por tanto un régimen de infracciones y sanciones desde la perspectiva competencial de la región, tal y como recoge el art 78 del RDL 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

203 Promoveremos la cooperación con el movimiento social madrileño de la discapacidad y con las entidades representantes de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid.

204 Juventud

205 En 2023, la tasa de actividad de la población joven era del 56,3% (614.838 personas), frente al 74,8% de la media de la población en edad de trabajar de la Comunidad de Madrid. Esto significa que el número de personas jóvenes activas es todavía inferior a los niveles alcanzados antes de la crisis de 2008. Esto se debe tanto al retraso en la edad de la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, relacionada con las mayores necesidades de formación en el acceso al mercado de trabajo, como a la persistencia de tasas de desempleo muy superiores a las de la población en general (17,4% en 2023 en la Comunidad de Madrid).

206 Los indicadores de calidad del empleo muestran también la discriminación de las personas jóvenes, con tasas de temporalidad que duplican las tasas de la población general y una sobrerrepresentación de las personas jóvenes en los sectores productivos de mayor precariedad.

207 Las dificultades en el acceso a un empleo digno y los elevados precios de la vivienda impiden a la juventud madrileña emanciparse y desarrollar sus proyectos vitales.

208 La juventud no escapa a una sociedad individualista y saturada por los postulados neoliberales. No podemos negar la influencia de determinados relatos, como la meritocracia, en justificar la situación de las personas jóvenes o el éxito de los gurús liberales en

- difundir una ideología que responsabiliza a las personas jóvenes de su situación y les exige someterse a los requisitos de una sociedad ultracompetitiva.
- 209 Las dificultades en su inserción laboral y la hegemonía social del individualismo contribuyen al desconocimiento del mundo sindical por parte de la juventud. Al mismo tiempo, revertir esta situación entraña un enorme potencial de transformación para la acción de nuestro sindicato.
- 210 Como áreas prioritarias de trabajo, establecemos las siguientes:
- 211 Mejorar la situación laboral de la juventud a través de la participación en planes de empleo y, principalmente, utilizar los planes locales para apostar por el empleo juvenil de calidad en los municipios. Seguir con las campañas de sensibilización de los derechos laborales entre sectores juveniles
- 212 Ante la centralidad de la vivienda como problemática material de la juventud, debemos convertir las políticas de vivienda en un tema prioritario de acción sociopolítica, tejiendo alianzas y trabajando conjuntamente con los movimientos sociales existentes.
- 213 Debemos difundir nuestros valores sindicales entre la juventud. La Escuela de Juventud debe reforzarse, combinando las ponencias de carácter sindical-laboral con las de carácter sociopolítico. Combatiremos el desconocimiento que tiene la juventud sobre cuestiones sindicales a través del desarrollo de las píldoras formativas (formaciones sindicales básicas y gratuitas abiertas a la juventud trabajadora) y reforzando los talleres de acceso al mundo laboral y de prevención de riesgos laborales que hacemos en los grados de Formación Profesional y que extenderemos a las universidades.
- 214 Debemos facilitar la incorporación y participación de personas trabajadoras jóvenes al sindicato. Necesitamos más jóvenes en puestos de salida de las elecciones sindicales para que aumente su presencia y puedan contribuir a la renovación del sindicato. En el mismo sentido, reforzaremos los espacios de juventud como espacios de participación territorial y seguiremos potenciando el

plenario de juventud con la elección de responsables en todas las organizaciones comarcales y federales.

215 *Inclusión laboral*

216 Una de las prioridades para el próximo mandato es luchar transversalmente contra la exclusión del empleo del colectivo de personas consideradas “inempleables” o con muy baja empleabilidad, con un acceso intermitente al mercado de trabajo (generalmente en situación de subempleo o en economía sumergida) y sin cobertura suficiente de las prestaciones sociales.

217 Los colectivos y grupos sociales con más difícil inserción laboral lo son también por la persistencia de mecanismos discriminantes, es el caso de las personas en desempleo de larga (más de 1 año) o muy larga duración (más de 2 años), en su mayoría mujeres trabajadoras, aunándose en su caso la discriminación por edadismo a las pautas patriarcales predominantes en el mercado laboral.

218 Ante estas situaciones, que afectan especialmente a grupos de personas trabajadoras de baja cualificación, especialmente mujeres y personas de mayor edad (aunque también a personas jóvenes en incorporación inicial al empleo), CCOO viene planteando diferentes actuaciones en materia de políticas de empleo y cobertura social. En esta línea, la demanda de CCOO sobre la utilización de la Contratación Pública como mecanismo de solidaridad con trabajadores de más difícil inserción laboral, es un eje básico. Para ello, CCOO reclama la incorporación de cláusulas sociales que permitan que en las contrataciones licitadas por las administraciones públicas sea algo a valorar y baremar positivamente la contratación de personas provenientes de itinerarios de inserción laboral de los servicios públicos de empleo y los servicios sociales (tal como además plantea la nueva Ley de Empleo –Ley 3/2023–). Así mismo, reclamamos la utilización del mecanismo de reserva de mercado en el mismo sentido.

219 Demandamos que los servicios y las oficinas de empleo públicas tengan un papel central en la intermediación y la orientación laboral, pues ese carácter público de sus actuaciones es el que puede ser garante para evitar discriminación en los procedimientos de selección de personal, así como mejoras en la disposición y cualificación por parte de las personas en búsqueda de empleo.

220 **Bloque 4. TEJIENDO DEMOCRACIA**

221 La democracia está en crisis porque un número creciente de personas siente que las instituciones públicas no legislan para sus intereses y que, en sus centros de trabajo, la democracia se queda a las puertas.

222 Los efectos de la lucha sociopolítica y sindical pasan a menudo desapercibidos, incluso cuando se logran importantes victorias, mientras la derecha política mantiene una posición contraria al papel mismo de los sindicatos, en la empresa o en el diálogo social.

223 Debemos ser capaces de movilizar y vehicular las reivindicaciones de las personas trabajadoras en la defensa de sus derechos, para que sean ejemplo y altavoz de los cambios que preconizamos. Para ello, debemos reivindicar que la lucha contra la desigualdad socioeconómica y el respeto a los derechos laborales son pilares cruciales en la defensa de la democracia.

224 ***Institucional***

225 La situación del Diálogo Social en la Comunidad de Madrid nos deja un balance muy negativo. El Consejo para el Diálogo Social, creado con competencias muy reducidas en 2017, se ha reunido una única vez en el anterior mandato. Esto nos ha obligado a que toda nuestra participación en la producción normativa regional se elabore a través de Grupos de Trabajo o mediante alegaciones a través del Portal de transparencia. Las mesas sectoriales permanentes tampoco han cumplido sus funciones, lo que ha

- impedido hacer un seguimiento suficiente de las medidas tratadas en los distintos ámbitos.
- 226 En el Ayuntamiento de Madrid, el marco de Diálogo Social también es insuficiente. Si bien el Consejo Social de la Ciudad de Madrid se ha reunido con frecuencia, su funcionamiento se asemeja más al de un foro en el que nuestras propuestas se escuchan como las de una entidad más.
- 227 Consideramos necesaria la creación de un auténtico espacio de Diálogo Social, con UGT y CEIM, tanto en la Comunidad de Madrid como en el Ayuntamiento de Madrid.
- 228 Trabajaremos para la reactivación de los espacios de Diálogo Social en la Comunidad de Madrid, considerando imprescindibles:
- 229 La recuperación del Consejo Económico y Social (CES).
- 230 La negociación de una Ley de Participación Institucional Regional, que incluya también la participación en los municipios de mayor tamaño.
- 231 Paralelamente, seguiremos trasladando nuestras propuestas a través de un diálogo permanente con los grupos parlamentarios de la Asamblea de Madrid y los grupos municipales del Ayuntamiento de Madrid, una dimensión que seguiremos reforzando.
- 232 En este mandato, nuestra prioridad ha sido garantizar la cobertura e incrementar la coordinación de toda nuestra participación institucional, considerando la importancia de compartir la información, documentación y llevar una propuesta común como CCOO de Madrid, prioridad que mantenemos para el próximo mandato. Impulsaremos la coordinación con federaciones y comarcas en relación con las relaciones institucionales con Grupos Parlamentarios, Partidos Políticos y Gobierno Autónomo así como con los Grupos Municipales y Gobierno Municipal. También profundizaremos en la coordinación de nuestras estructuras de participación institucional y de representación en el sector público.
- 233 Debemos destacar la importancia del diálogo social municipal, especialmente a través de los pactos locales negociados entre las Comarcas y Ayuntamientos. Elaboraremos un mapa del diálogo

social municipal conjuntamente con las comarcas y reforzaremos los mecanismos de cooperación existentes.

234 ***Desigualdad territorial***

235 La Comunidad de Madrid se caracteriza por una enorme desigualdad territorial, que desplaza hacia las periferias las actividades más contaminantes y depredadoras de suelo, mientras concentra las actividades de mayor valor añadido en determinados distritos de la Ciudad de Madrid y zonas limítrofes. Finalmente, los elevadísimos precios de la vivienda suponen también un reto territorial de enorme magnitud, al expulsar a las personas trabajadoras (especialmente a las más jóvenes) hacia municipios cada vez más alejados de sus centros de trabajo, reforzando de nuevo los desequilibrios territoriales en la región.

236 La acción de las comarcas es clave para visibilizar y combatir esta enorme desigualdad territorial. Sin embargo, se enfrenta a un contexto político extraordinariamente hostil. La irrupción de la ultraderecha en el ámbito municipal, ya sea en alianza o en competencia con el PP, ha desplazado el discurso de la derecha hacia postulados cada vez más antisindicales, que han dificultado la negociación de acuerdos incluso en aquellos municipios donde la participación sindical se encontraba asentada.

237 Por ello, es fundamental lograr un marco normativo que obligue a la constitución de órganos de participación de los agentes sociales en los municipios.

238 La acción sociopolítica en las comarcas se marca los siguientes retos:

239 Impulsar el diálogo social de las comarcas con las administraciones locales para desarrollar políticas sociales que afectan a la clase trabajadora. Entre ellas, el derecho a la vivienda, el derecho a una sanidad pública de calidad, el derecho a la educación pública, la movilidad y los servicios sociales, entre otras.

240 Impulsar la negociación de Pactos Locales en todas las localidades.

- 241 Concienciar de la importancia de las políticas locales.
- 242 Visibilizar y denunciar la segregación territorial que hay en las distintas comarcas y acometer planes para corregirlas.
- 243 Revertir la falta de compromiso local con las políticas de transición ecológica y energética.
- 244 Tejer alianzas con las organizaciones sociales y políticas para que CCOO siga siendo referente. Ello se concreta en las relaciones con movimientos sociales y vecinales, participación en grupos y plataformas con intereses comunes, etc.
- 245 Elaborar un mapa de representación institucional, de participación ciudadana y de entidades asociativas en el ámbito local en las que participan de forma habitual las uniones comarcales.
- 246 Como se ha señalado, urbanismo y vivienda son temas de gran relevancia desde la perspectiva comarcal. Los conflictos sobre el suelo, ecológicos, productivos y residenciales, están interrelacionados y suponen un elemento de gran importancia para la acción sociopolítica en las comarcas.
- 247 En particular, el imposible acceso a la vivienda, bien en propiedad o alquiler y particularmente, la imposibilidad de emancipación de las personas jóvenes, se configuran como un conflicto social de primera magnitud que, además, puede servir de detonante que cuestione consensos sociales y que debemos atajar antes que sirvan de caldo de cultivo al discurso reaccionario y de extrema derecha.
- 248 Finalmente, resaltamos la importancia de la formación sobre desigualdades territoriales como una forma de comprender y reforzar la labor del sindicato.

249 ***Políticas públicas***

- 250 La sociedad madrileña se caracteriza por sus enormes y crecientes desigualdades: económicas, sociales y de oportunidades. El deterioro constante de los servicios públicos por la falta de recursos, la creciente falta de perspectivas de movilidad social, la

imposibilidad de acceder a una vivienda digna y el agravamiento de las desigualdades de sexos generan dinámicas de exclusión social cada vez más amplias, que debemos asociar a la construcción de una mayoría alternativa. Las movilizaciones por la sanidad o la educación y el escándalo generado por la muerte de miles de mayores en las residencias durante la COVID demuestran que la sociedad madrileña sabe que con el PP se juega literalmente su vida.

- 251 Tampoco podemos obviar que detrás del ultraliberalismo del PP se suceden los casos de corrupción. El fango vuelve a abrirse paso con los múltiples escándalos que rodean al actual gobierno por los contratos de su entorno durante la pandemia, y son otro elemento que puede erosionar el dominio de la derecha sobre la vida política de la Comunidad. No es de extrañar la deriva autoritaria del Gobierno Regional, con una mordaza sobre Telemadrid y el desmantelamiento de la normativa de transparencia y control democrático de la acción del Ejecutivo. Ante ello, debemos seguir reforzando nuestro papel de vigilancia y denuncia de las irregularidades en la acción de Gobierno y la contratación administrativa.
- 252 A su vez, la viabilidad económica del modelo económico regional resulta cada vez más dudosa. La concentración de las grandes sedes corporativas y los servicios empresariales asociados a las mismas en la Ciudad de Madrid es vista con recelo en otras regiones de España, vaciadas por la atracción que la baja fiscalidad madrileña y los nexos político-económicos tejidos en la capital ejercen sobre las grandes fortunas y empresas españolas.
- 253 Y también dentro de la propia región de Madrid, ya que la otra cara de esta hiperespecialización es la desaparición del sector industrial, la expansión de un sector de servicios personales precarizado y un empleo público insuficiente. No podemos obviar que los procesos que han sustentado este desarrollo (la financiarización y globalización de la economía española) parecen dejar paso, después de la pandemia, a una economía basada cada vez más en la

- iniciativa pública y la industria, una base productiva que en la Comunidad de Madrid ha perdido peso año tras año.
- 254 La construcción de un modelo económico más diversificado y más solidario pasa, en primer lugar, por la recuperación del sector público, para que Madrid deje de situarse a la cola de las comunidades autónomas en presupuesto y, en consecuencia, de la recuperación de una fiscalidad suficiente para asegurar su funcionamiento hasta alcanzar, al menos, los estándares europeos de presión fiscal.
- 255 Durante décadas, el Gobierno de la Comunidad ha hecho de Madrid la punta de lanza del dumping fiscal entre CCAA. Es nuestro objetivo reconstruir la tributación de las principales figuras impositivas: Patrimonio, Sucesiones y Donaciones, IRPF; a sabiendas que para la gran mayoría de la población los beneficios de una administración pública eficaz y unos servicios públicos universales de calidad son muy superiores a las rebajas fiscales de las que se benefician fundamentalmente las grandes fortunas y patrimonios.
- 256 Al mismo tiempo, es necesaria una reforma fiscal amplia que aborde, prioritariamente, la igualación de la tributación de las rentas del capital a las rentas salariales y la recuperación del Impuesto de Sociedades hacia los tipos mínimos previos a la austeridad.
- 257 Resulta obligatorio revisar en el marco estatal los sistemas de financiación autonómica y local para asegurar que los mismos son suficientes para financiar las competencias de estas administraciones, sean solidarios entre comunidades y municipios y tengan en cuenta la necesidad de establecer mínimos comunes para luchar contra el dumping fiscal.
- 258 Consideramos vital el despliegue de financiación de los entes locales por parte de la Comunidad de Madrid atendiendo a criterios de cohesión territorial, mediante la creación de programas específicos que atiendan los fenómenos de segregación urbana y desigualdad metropolitana en nuestra región.

- 259 Desde CCOO de Madrid seguiremos defendiendo las reivindicaciones del Área Pública de la Comunidad de Madrid, apoyando sus movilizaciones.
- 260 La jibarización de lo público responde a la voluntad de abrir negocio para el sector privado. Indirectamente la falta de atención en el sector público incentiva a las personas a acudir a seguros privados. Y, directamente, cuando se privatiza el servicio público, que genera un negocio opaco que segrega la población madrileña.
- 261 Desde nuestra perspectiva, el modelo de servicios públicos debe basarse en el acceso universal y de calidad, asegurando que los servicios públicos son de gestión pública, revirtiendo el impulso privatizador de las últimas décadas y que los recursos son suficientes para asegurar un empleo público estable y digno y unos servicios públicos de calidad.
- 262 Debemos ser capaces de denunciar y hacer pedagogía de nuestro modelo para la Comunidad de Madrid en todos los espacios en los que el sindicato está presente, especialmente los centros de trabajo.
- 263 Destacamos, como prioridades:
- 264 **Sanidad**
- 265 Madrid, que es la región más rica del estado, es la última comunidad autónoma en presupuesto sanitario por habitante en 2024 (1.468€), muy lejos de la media de las CCAA (1.906€). Al mismo tiempo, se trata de una de las regiones con un mayor (y creciente) número de conciertos sanitarios, de tal modo que las prestaciones al sector público suponen casi un 35% de la facturación de la sanidad privada.
- 266 La falta de inversión está provocando un claro deterioro en la calidad de la atención sanitaria: falta de profesionales y listas de espera interminables (más de 1.000.000 de madrileñas y madrileños esperan actualmente alguna prueba diagnóstica, consulta o intervención quirúrgica).

- 267 Mención especial merece la deficiente inversión en Atención Primaria (AP). Madrid es la región con menos centros de salud por cada 1.000 habitantes (0,07), lejos de la media estatal (0,22). Esta falta de recursos e inversiones ha provocado un desplome en la accesibilidad a la AP; mientras que en 2018 el 50% de la población madrileña podía acceder en 24-48 horas en la actualidad apenas pueden hacerlo el 19%.
- 268 Desde CCOO de Madrid reiteramos nuestro compromiso con la defensa de una sanidad pública universal y de calidad, y para ello exigimos al Gobierno de la CM:
- 269 Aprobación de una nueva Ley de Ordenación Sanitaria y derogación de la normativa vigente (LOSCAM, ley 6/2009 de Libertad de Elección en la Sanidad, Plan de Medidas de Garantía de la Sostenibilidad del Sistema Sanitario), con el fin de poner freno a las privatizaciones y garantizar los derechos de profesionales y ciudadanía.
- 270 Incremento del presupuesto en Sanidad para alcanzar, al menos, la media estatal sobre el PIB.
- 271 Incrementar las dotaciones en AP hasta alcanzar el 25% del gasto en sanidad.
- 272 Reversión de todos los centros y servicios privatizados al SERMAS.
- 273 Acometer un plan de inversiones para mejorar y modernizar las infraestructuras sanitarias.
- 274 Reducir las listas de espera quirúrgicas, diagnósticas y con las/os especialistas. Garantizar las citas en Atención Primaria en un tiempo máximo de 48 horas y 10 minutos de atención mínima por paciente.
- 275 Recuperar el funcionamiento de todos los servicios de urgencia extrahospitalarios, con dotación de personal médico.
- 276 Incrementar de forma significativa el número de camas hospitalarias de media y larga estancia.
- 277 Reforzar y potenciar los servicios de salud pública y salud mental e incrementar gradualmente la inversión en investigación sanitaria.
- 278 Garantizar la atención a la salud sexual y reproductiva.

- 279 Garantizar el derecho de las mujeres a la interrupción voluntaria del embarazo en centros públicos.
- 280 Garantizar la calidad de los cuidados paliativos, fomentando el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia.
- 281 Incrementar las plantillas y mejorar las condiciones laborales del personal, para garantizar condiciones dignas de trabajo.
- 282 La discriminación de las personas con VIH requiere una mención específica. Trabajaremos para un Pacto Regional contra la discriminación por VIH y, de modo prioritario, exigiremos a la Comunidad de Madrid que elimine las barreras a los tratamientos relacionados con el VIH en función de la situación administrativa de las personas que deben acceder a ellos.

283 **Educación y ciencia**

- 284 Es imprescindible incrementar el gasto en educación pública hasta el 7% del PIB, asegurando plantillas públicas suficientes, aumentando el gasto en infraestructuras y con condiciones laborales dignas. Denunciamos que Madrid, a pesar de ser la comunidad autónoma con el mayor PIB per cápita, está a la cola del gasto por alumno desde hace más de quince años.
- 285 Exigimos una financiación equitativa, suficiente y sostenida, para garantizar el derecho universal a la educación pública, capaz de atender a la diversidad y eliminar las barreras existentes. Seguiremos denunciando la mala gestión del proceso de admisión, especialmente en las plazas de Formación Profesional, la escasez de plazas y la falta de inversiones públicas.
- 286 Apostamos por una reestructuración del sistema de becas, ayudas y precios públicos para asegurar que las mismas aseguran la equidad y la igualdad de oportunidades entre el alumnado madrileño. El sistema actual fomenta la educación en centros privados y supone una brecha para la equidad. Defendemos que la Comunidad de Madrid desarrolle un sistema de becas públicas complementario al

- estatal, que tenga en cuenta los mayores costes de vida en la región y la desigualdad existente. Pedimos también la gratuidad del comedor escolar, como mecanismo de equidad y recurso fundamental para las familias.
- 287 El sistema educativo madrileño es profundamente segregador y no facilita la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales, ni atiende a las necesidades específicas de apoyo educativo. La falta de atención a la diversidad genera dificultades y barreras que limitan el derecho a la educación.
- 288 Denunciamos el desmantelamiento de la red de centros públicos de educación infantil de gestión directa, fomentado por las políticas del Gobierno Regional, que propocian un modelo de gestión indirecta y basada en sistemas de cheque-copago, lo que genera sesgos sociales en la escolarización, no garantiza la gratuidad, ni recursos suficientes en términos de profesionales, ratios o instalaciones. La alternativa es una red pública infantil gratuita y de gestión directa, con recursos y medios suficientes.
- 289 Los centros educativos públicos deben estar abiertos a la comunidad educativa y a la sociedad, por lo que deben permanecer abiertos más allá del horario estrictamente lectivo para todo tipo de actividades extraescolares, culturales, de apoyo y refuerzo, etc., que deben ser accesibles para todas las familias, como forma de luchar contra las discriminaciones socioeconómicas.
- 290 Denunciamos la infrafinanciación del sistema universitario público, que lleva años perdiendo terreno frente a las universidades privadas, favorecidas por el Gobierno Regional y que ya forman a más de la mitad de estudiantes de Máster.
- 291 Asimismo, debemos trabajar para elevar hasta 3% del PIB el gasto en I+D+i en la Comunidad de Madrid.
- 292 ***Servicios sociales y dependencia***
- 293 Las administraciones públicas deben garantizar la autonomía de las personas y una vida digna a las personas en situación de

dependencia, vulnerabilidad y exclusión. Esta es una tarea que debe salir del ámbito familiar, donde recaen muy mayoritariamente en las mujeres, y ser asumida plenamente por la acción protectora de las administraciones. Servicios públicos dignos, con empleos dignos, que combatan la desvalorización social y la precariedad de unos trabajos tradicionalmente asociados al ámbito doméstico y las mujeres.

- 294 La actual Ley de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, aprobada en diciembre de 2022, no garantiza las prestaciones reconocidas en el Sistema Público de Servicios Sociales y su universalidad; no dota de la financiación suficiente a los servicios; se olvida de la protección a la infancia; no incluye la acción preventiva, por lo que cronifica las situaciones de vulnerabilidad.
- 295 Es imprescindible redefinir el Sistema Público de Servicios Sociales, revisando su concepción y modelo, para garantizar la universalidad y el reconocimiento efectivo de los derechos y asegurar su suficiencia y accesibilidad. Para ello proponemos:
- 296 Incremento del presupuesto hasta el 20% del presupuesto regional.
- 297 Reversión a la gestión pública de las residencias, centros y servicios privatizados.
- 298 Nueva Ley de Servicios Sociales consensuada con los grupos políticos, agentes sociales, asociaciones vecinales, familiares, etc.
- 299 Adecuación de la normativa madrileña a los requisitos de calidad recogidos en el Acuerdo de Acreditación de Centros y Servicios estatal.
- 300 Centros residenciales de personas mayores que no superen las 120 plazas, con unidades de convivencia inferiores a 15 personas.
- 301 Mejorar la coordinación con el sistema sanitario, mejorando el intercambio de información e impulsando la interoperabilidad entre ambos sistemas.
- 302 Potenciar la Red Básica de Servicios Sociales de ámbito municipal reconociendo su papel preventivo.
- 303 Incremento de las ratios de personal para garantizar una atención y cuidados de calidad.

- 304 Potenciación de la función inspectora para garantizar el cumplimiento por parte de las empresas de los compromisos y deberes adquiridos.
- 305 Desarrollar Iniciativas Integrales de Actuación Preferente en zonas geográficas especialmente empobrecidas, quebradas y que requieran una intervención preventiva y de contención urgente, con enfoque comunitario.
- 306 Asimismo, debe revisarse el actual sistema de atención a la dependencia en la Comunidad de Madrid, con el fin de asegurar que las prestaciones reconocidas son adecuadas a las necesidades de las personas usuarias y no contribuyen a la privatización de las cargas de cuidados.
- 307 Denunciamos el desmantelamiento de las rentas mínimas en la Comunidad de Madrid. Consideramos imprescindible recuperar este derecho, complementario al Ingreso Mínimo Vital estatal, con el fin de evitar que ningún hogar se sitúe por debajo del umbral regional de pobreza severa. Para ello es necesario incrementar la prestación hasta el 70% del SMI y garantizar su complementariedad con el IMV u otras prestaciones percibidas por los hogares.

308 RTVM

- 309 Desde CCOO de Madrid defendemos como servicio público esencial una radiotelevisión pública madrileña independiente, plural y veraz y de calidad, con medidas concretas como:
- 310 Derogación de las modificaciones realizadas por el Partido Popular sin consenso de la ley 8/2015 de 28 de diciembre, en materia de elección del Director General o la composición del Consejo de Administración. Dichas modificaciones han supuesto de facto el control absoluto de RTVM por parte del Gobierno Regional. Acabar con el intervencionismo del Gobierno Regional y garantizar la independencia en la contratación de medios técnicos y humanos para poder cumplir la misión de Servicio Público Esencial.

- 311 Exigir el cumplimiento de la carta básica de RTVM que incluye entre sus puntos fundamentales los principios inspiradores de la Radio Televisión Pública y la defensa de la producción interna y los procesos de internalización de departamentos. Exigir mayor transparencia en las licitaciones, así como establecer mecanismos de información y participación de la representación legal de los trabajadores en todos los procesos de licitaciones y de contratos de servicios.
- 312 Defender para la televisión pública mecanismos de financiación suficiente a través del Contrato Programa que aseguren su estabilidad y viabilidad.
- 313 Para alcanzar estas y otras medidas desde CCOO de Madrid defendemos la creación de un Observatorio para la salud democrática de la radiotelevisión pública madrileña. En el mismo se integrarían organizaciones políticas, sindicales, sociales, culturales y profesionales.

314 *Derechos laborales y negociación colectiva*

- 315 La defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras se hace a diario en sus centros de trabajo. A las dificultades para la acción sindical que nuestras delegadas y delegados encuentran en las empresas se añade la realidad de un modelo empresarial basado en pequeñas y muy pequeñas empresas y una difuminación de las fronteras entre trabajo autónomo y asalariado, realidades en las que la ausencia de representación sindical favorece una cultura empresarial autoritaria e irrespetuosa con los derechos laborales.
- 316 Esto implica, por lo tanto, ser capaces de aprovechar al máximo las posibilidades de defensa de los derechos laborales desde nuestra participación en los distintos mecanismos de regulación y control del mercado laboral.
- 317 En particular, la Inspección del Trabajo, el IRMA y el resto de mecanismos de denuncia laboral son mecanismos para nuestra acción sindical ante incumplimientos de la legislación laboral.

- 318 Otro tanto en lo relativo a la salud laboral, en la que la Inspección de Trabajo tiene también un papel importante. Además de un incremento en los recursos, es necesario colectivizar las campañas en colaboración con el IRSST a través de mesas de colaboración permanente.
- 319 La negociación colectiva es el instrumento principal de nuestra organización para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y la defensa de sus derechos. La disputa de las plusvalías empresariales, todavía en máximos gracias al aumento de márgenes por la subida de los precios, y su redistribución hacia las rentas salariales, debe ser uno de los objetivos prioritarios de nuestra acción sindical.
- 320 Contribuiremos a la coordinación del contenido de las plataformas negociadoras de las distintas federaciones para identificar e impulsar contenidos transversales, entre los cuales se encuentran los desarrollos legislativos (reforma laboral, conciliación y corresponsabilidad, reglamento LGTBI, derechos digitales, protección de datos...).
- 321 En el mismo sentido, la propia importancia de la economía madrileña, tanto por tamaño como por internacionalización; o la necesidad de transversalizar determinados elementos de la negociación colectiva deberían llevarnos a la constitución de un espacio interfederativo.
- 322 Otro campo prioritario será la contratación pública, donde proponemos para todos los contratos públicos que se realicen dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, tanto por las administraciones públicas, los entes o empresas públicas asociadas y los municipios, especialmente en los contratos de servicios y obras o intensivos en mano de obra, que se reduzca al mínimo la ponderación de los factores económicos en favor de las condiciones técnicas, laborales y sociales, incluidas la mejora de éstas. Velaremos porque los concursos no permitan ofertas a la baja o la subcontratación del objeto principal de los mismos y garanticen medios humanos suficientes para que las tareas

encomendadas puedan llevarse a cabo en condiciones de trabajo dignas. Asimismo, los contratos deberán garantizar que son compatibles con la aplicación de las mejoras salariales y laborales obtenidas en aplicación de la normativa o de acuerdos de negociación colectiva.

- 323 Elementos como la importante desigualdad salarial de la Comunidad de Madrid o los elevados costes de vida en la región, son elementos que pueden guiar un proceso de madrileñización de la AENC en el marco de la negociación bipartita regional. En este marco, plantear estos objetivos:
- 324 Constituir una mesa bipartita para el diálogo entre los interlocutores sociales en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
- 325 Negociar un Acuerdo Regional de Empleo y Negociación Colectiva con el objetivo de establecer medidas para mejorar los niveles de parcialidad y temporalidad en la Comunidad de Madrid, avanzar en la reducción de la jornada laboral, unificar criterios en la aplicación de los nuevos derechos y permisos de conciliación y corresponsabilidad (RDL 5/2023), entre otras cuestiones.
- 326 Finalmente, debemos impulsar la democratización del trabajo más allá de la negociación colectiva. Debemos reforzar la capacidad de las personas trabajadoras de tomar decisiones sobre las líneas estratégicas de organización y producción de las empresas, impulsando reformas legales que impulsen la participación y gestión de las empresas por parte de las propias personas trabajadoras.
- 327 Debemos trasladar a las personas trabajadoras y al conjunto de la sociedad madrileña que las mejoras en sus condiciones de trabajo y de vida son posibles gracias a la acción del sindicato. Debemos ser capaces, con nuestra acción sindical, de revertir la desafección con la democracia y de sus instituciones.

328 **Bloque 5. EL SINDICATO EN LA SOCIEDAD**

329 ***Política comunicativa***

330 La comunicación debe ser asumida como uno de los principales retos de futuro de nuestra organización. Comunicar en todos los ámbitos posibles y con una estrategia definida y sostenida en el tiempo es una de nuestras grandes prioridades. Un objetivo en el que debemos perseverar de manera coordinada desde todos los espacios de Comisiones Obreras de Madrid.

331 Cerca de la mitad de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid nos han elegido en las últimas elecciones sindicales para representar sus intereses. Sin embargo, esto no debe ser suficiente. Una brecha se abre entre nuestra organización y miles de trabajadores y trabajadoras que no nos conocen, que no saben nada de nosotros y nosotras, ni quiénes somos ni cuál es nuestro trabajo. Y poco a poco, esta distancia crece.

332 La forma en la que nos comunicamos es la mejor herramienta para hacer visible la utilidad e importancia de nuestra labor, nuestras propuestas, nuestros objetivos, la cercanía a nuestra gente, nuestro compromiso con la clase trabajadora; la principal forma de preservar nuestra relevancia como sujeto político imprescindible para mejorar las condiciones de vida materiales de la clase trabajadora.

333 La comunicación es el campo en el que debemos combatir a quienes pretenden construir un relato ficticio o distorsionado de la realidad. El espacio en el que hacer frente a las mentiras de la extrema derecha política, social y mediática, en el que dar a conocer nuestra historia. Es la historia de miles de mujeres y hombres que con su trabajo, valor y compromiso construyeron el modelo democrático en el que vivimos y lograron gran parte de los derechos conseguidos.

334 Esta es la línea en la que hemos basado nuestro trabajo durante los últimos años, exprimiendo las herramientas comunicativas a

nuestro alcance y diversificando nuestros mensajes, adaptándolos a las diferentes redes comunicativas y formatos.

335 Hemos puesto en marcha una potente campaña de comunicación dirigida a dar a conocer la fuerza y la diversidad de todo el activo social y sindical de las Comisiones Obreras de Madrid. Hemos impulsado un importante conjunto de medidas encaminadas a renovar nuestra presencia pública. También hemos incorporado nuevas propuestas para el desarrollo de nuestros principales actos públicos, con importantes innovaciones técnicas, visuales y escénicas, concibiéndolos no solo como eventos de consumo interno, sino como propuestas que interesan a la sociedad en su conjunto y deben, por tanto, difundirse de una forma cercana, amena y atractiva. Porque creemos firmemente que lo que interesa a Comisiones Obreras de Madrid interesa a toda la sociedad.

336 Hemos implementado campañas de comunicación segmentadas dirigidas a conectar con las nuevas realidades que vertebran el mundo del trabajo, desde los sectores más conocidos hasta otros ámbitos laborales como el del trabajo de plataformas o el trabajo a distancia. Hemos actualizado y potenciado nuestra imagen corporativa, que debemos trabajar también hacia lo interno de nuestra organización. Nos hemos incorporado a espacios que antes no ocupábamos. Con nuevos lenguajes y nuevas narrativas que nos permiten seguir construyendo vínculo emocional, conciencia colectiva, ampliar nuestro radio de acción, acercarnos y atraer a generaciones hasta ahora muy distantes, las generaciones nativas digitales. Los resultados del trabajo realizado son muy positivos, pero insuficientes.

337 Debemos seguir trabajando en una comunicación honesta, cercana y atractiva, avanzando en los cambios para ganar eficiencia y agilidad en nuestros procesos. Ampliar nuestra base social requiere acompañar nuestra actividad comunicativa a las historias y contenidos que rodean a nuestra gente. Ser capaces de seguir su ritmo y formar parte de ellas, crear vínculos de pertenencia y

- hacerles protagonistas de la capacidad transformadora de nuestra organización.
- 338 Fortalecer nuestra comunicación requiere de forma imprescindible que esta sea prioritaria para el conjunto de la organización. Debemos promover medidas dirigidas a fomentar la implicación y participación de todo el activo sindical de Comisiones Obreras de Madrid. Establecer mecanismos de formación y coordinación para el trabajo conjunto y la corresponsabilidad en su acción comunicativa. De sobra es conocida la fortaleza de nuestra organización cuando trabaja de forma conjunta y coordinada.
- 339 Miramos al futuro con la pretensión de seguir evolucionando con nuevas propuestas. Queremos implementar nuevos contenidos y formatos que permitan dar a conocer la ingente tarea que realizan las diferentes áreas de responsabilidad de la organización, tanto sectorial como territorialmente. Es preciso habilitar nuevos canales de escucha y espacios de encuentro incorporando nuevos recursos y mejoras que nos permitan conectar con una sociedad saturada de estímulos y cada vez más selectiva en sus hábitos de consumo.
- 340 A nadie le cabe duda de que la mejor forma de fijar objetivos claros y certeros para nuestra acción comunicativa es conocer en profundidad la realidad. Creemos que es prioritario contar con una fotografía objetiva y rigurosa de la percepción que la sociedad madrileña tiene de nuestra organización, de nuestro trabajo, de su utilidad y del papel que debe jugar en el contexto actual y futuro.
- 341 Por ello, de cara al trabajo futuro de nuestra organización sería conveniente la elaboración de un estudio multidisciplinar que nos permita conocer en profundidad nuestras debilidades y fortalezas para elaborar un fiel diagnóstico de nuestro grado de incidencia real en la sociedad madrileña. Un trabajo que podemos realizar de forma conjunta con alguno de los múltiples equipos de investigación de las universidades públicas de la región que se dedican a esta materia.
- 342 Igualmente debemos seguir fortaleciendo el trabajo del gabinete de prensa de Comisiones Obreras de Madrid. La colaboración

constante con el conjunto de los medios de comunicación ha sido y debe seguir siendo uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia comunicativa. Estableciendo contactos cercanos con los profesionales de la información, tejiendo redes y generando espacios de comunicación fluida e intereses comunes.

343 Construir alianzas

344 CCOO debe seguir participando con nuestra propia identidad en todos aquellos espacios en los que contribuimos a la organización en defensa de los valores democráticos y la profundización de los derechos sociales, así como en todas aquellas iniciativas que movilicen a la ciudadanía y contribuyan a vertebrar la alternativa sociopolítica por la que luchamos.

345 En este sentido, destacamos como alianzas prioritarias para el próximo mandato:

346 Las organizaciones en defensa de los servicios públicos, como son la sanidad (ADSPM-FADSP), la marea verde educativa o los colectivos en defensa de los servicios sociales, dependencia, pensiones, etc.

347 Los movimientos en defensa del derecho a la vivienda.

348 La colaboración con entidades vecinales con las que ya trabajamos estrechamente, como la FRAVM.

349 Las organizaciones de defensa de los derechos humanos y contra las discriminaciones (LGTBI, contra la xenofobia y el racismo, etc.).

350 Las organizaciones ecologistas reunidas alrededor de la Alianza por el Clima.

351 Las organizaciones de defensa de los valores democráticos, como la Asociación de víctimas del terrorismo 11-M o el movimiento por la memoria histórica.

352 Debemos ser conscientes de que algunos de los movimientos y alianzas de las que participamos pueden ser volátiles en su actividad o ver con recelo la participación de las CCOO. Debemos afrontar esta realidad sin invisibilizarnos y siendo capaces de

- perseverar, acompañar y liderar las distintas reivindicaciones con el fin de que contribuyan efectivamente a mejorar la vida de las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid.
- 353 Mantendremos la colaboración activa con el movimiento feminista, con el que compartimos el horizonte de una sociedad libre de opresión y de violencia patriarcal.
- 354 El sindicato debe seguir siendo un punto de encuentro para todas las personas comprometidas que participan de nuestros valores. En este sentido, nuestros locales deben continuar siendo un punto de encuentro tanto para las organizaciones y movimientos con los que colaboramos, como para las actividades cívicas y comunitarias que contribuyan a vincular al sindicato con el territorio.
- 355 Finalmente, consideramos muy relevantes las alianzas con el mundo académico. Iniciativas como la Escuela de Relaciones Laborales o los convenios de formación firmados con centros educativos y universitarios son un paso para que la labor del sindicato se acerque también a este ámbito.
- 356 La creación de un Gabinete Técnico ha tenido como vocación contribuir a este acercamiento entre el sindicato y la sociedad, proporcionando elementos rigurosos de propuesta que visibilicen nuestra labor y enriquezcan nuestra capacidad de interlocución con otros actores.
- 357 **Cultura**
- 358 Desde CCOO de Madrid defendemos una cultura reivindicativa, popular y de clase, que denuncie los problemas sociales y ponga de manifiesto mediante sus distintas disciplinas el papel vertebrador del mundo del trabajo en la sociedad y la lucha por la igualdad y la justicia social en todas sus formas. Denunciamos que tanto el Ayuntamiento de Madrid como la Comunidad de Madrid, con una visión clasista, privilegian a las grandes empresas del ocio o a las entidades y fundaciones afines.

- 359 La Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo debe seguir siendo nuestro principal instrumento para profundizar los vínculos entre el trabajo y la cultura. Nuestra acción cultural busca brindar nuestros espacios para democratizar la cultura y acercarla a todas las personas, independientemente de su condición social. Es fundamental nuestra capacidad de disponer de espacios propios para la programación cultural como son el Auditorio Marcelino Camacho y la Sala Margarita Xirgu.
- 360 Una cultura que traslade al imaginario colectivo nuestra visión del mundo, para fomentar valores como la cooperación, la paz, la solidaridad, el feminismo y la solución colectiva a los problemas que afrontamos como sociedad.
- 361 A su vez, la actividad cultural nos permite tejer alianzas con otros colectivos tradicionalmente más alejados del sindicato o vincular a la afiliación a través de actividades específicas, formativas o de ocio.
- 362 Denunciamos la falta de oportunidades para las personas que tratan de trabajar en la cultura, especialmente jóvenes, así como la problemática laboral de una profesión precarizada y que, salvo excepciones, impide a la mayoría de profesionales de la cultura vivir dignamente de su trabajo. La precariedad, la falta de oportunidades, el edadismo, el trabajo en la economía informal o sin garantías frente al empresario, son problemas sobre los que también debemos actuar como sindicato.
- 363 En consecuencia, planteamos como ejes de acción:
- 364 Exigir un plan estratégico para la cultura en el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad de Madrid, en defensa de una cultura pública, de calidad y con derechos para las personas trabajadoras. Hace falta una apuesta conjunta para sacar toda la potencialidad al sector de la industria cultural, que debe contar con la implicación de las instituciones y los agentes sociales y culturales.
- 365 Difundir los valores de la cultura del trabajo: igualdad, dignidad, justicia social, solidaridad, feminismo... a través de trabajos culturales que traten estos temas.

- 366 Conectar transversalmente la cultura con el resto de las organizaciones que componen la USMR de CCOO, dando a conocer el trabajo para que se difunda y complemente con la actividad propia del sindicato en sus distintas líneas de intervención.
- 367 Impulsar la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo como un referente cultural y de cooperación en la Comunidad, que sirva de base para una nueva hegemonía ideológica.

368 Bloque 6. UNA ORGANIZACIÓN ABIERTA Y MODERNA

- 369 Debemos adaptar la estructura del sindicato a los retos que nos fijamos colectivamente. Esto implica un esfuerzo por asegurar la sostenibilidad de nuestra actividad a largo plazo, estableciendo prioridades claras en el uso de recursos y asegurando su uso eficiente y eficaz.
- 370 Al mismo tiempo, debemos ser capaces de profundizar en el trabajo colaborativo desde las responsabilidades de las distintas estructuras, con el fin de ser capaces de poner en el centro la participación y la atención a las personas afiliadas y de vincular a las personas trabajadoras, organizándolas en el sindicato.

371 Asesoría única

- 372 El asesoramiento sindical general, junto con la negociación colectiva, la gestión del conflicto laboral y su solución a través de la negociación con la empresa o en los mecanismos autónomos de solución extrajudicial de conflictos forman parte de la tutela y protección jurídica colectiva e individual que las personas afiliadas buscan en nuestra organización. El asesoramiento es una de las principales razones de la afiliación a CCOO, además de ser un medio principal para generar vínculo y compromiso. Debemos pensar siempre que las personas afiliadas que acuden a nosotros con un problema tienen que sentirse acompañadas y atendidas con toda la dedicación y esfuerzo del que somos capaces.

- 373 El factor diferencial de nuestros SSJJ debe ser también el estudio de casos que nos sitúen a la vanguardia en el desarrollo de la normativa laboral, siendo referencia en este campo. Esta labor complementa y prestigia nuestra acción sindical, que se ve reforzada por el papel pionero e innovador de nuestra acción jurídica.
- 374 Durante el mandato actual los SSJJ de Madrid han sufrido cambios y adaptaciones que han marcado otro modo de entender el asesoramiento jurídico y el asesoramiento sindical previo. Además de haber unificado todas las estructuras jurídicas federativas dejándolas en una única, hemos ido avanzando en la mejora de la atención con el uso de herramientas sencillas pero innovadoras (viafirma, red SARA, etc...). En el próximo mandato debemos continuar la tarea de vincular al equipo con el resto de la organización sindical, consolidando un sentimiento mutuo de pertenencia.
- 375 Debemos avanzar en la conclusión del mapa de asesoramiento sindical actual para, a partir de él, diseñar las propuestas de vertebración de la red de asesoramiento sindical. Tenemos que garantizar atención, orientación y asesoramiento a la afiliación y a las personas trabajadoras en los locales del sindicato. Este reto debe concluirse en el mandato que afrontamos para consolidar un sindicato que presta unos servicios de calidad a sus personas afiliadas, así como al conjunto de las personas trabajadoras que nos requieran, y que nos diferencia de otras organizaciones similares. Sin el asesoramiento sindical, las actuaciones jurídicas pierden el sentido diferenciador que queremos que sea nuestro eje vertebrador.
- 376 Durante este mandato hemos implementado y puesto en marcha la Comisión Territorial de asesoramiento de Madrid, que se reúne cada mes para rendir cuentas de las actuaciones llevadas a cabo por los SSJJ así como por las federaciones regionales; esta herramienta permite el gobierno conjunto de los SSJJ por parte de todas las

organizaciones que conforman nuestro sindicato y debe servir de base para proseguir en la línea de un trabajo compartido.

377 *Desarrollo organizativo y extensión sindical*

378 La extensión de la representación sindical es un aspecto fundamental de nuestra tarea. El mapa de responsabilidades es la base sobre la que construir una relación estrecha de colaboración entre federaciones y territorios. Planificar las elecciones, aprovechando especialmente los periodos valle para definir objetivos prioritarios de representación y asegurar la vinculación de las personas delegadas, especialmente tras su primera elección, son dos elementos cruciales para afianzar el liderazgo que nos convierte en la primera organización sindical de esta región y de este país.

379 No podemos descuidar, en cualquier caso, la atención a aquellas empresas en las que todavía no disponemos de representación o que son demasiado pequeñas para tener representación legal.

380 Por otro lado, debemos reforzar los procesos de extensión organizativa a partir de la estructura de nuestras delegadas y delegados, cuya afiliación debe ser prioritaria, toda vez que son nuestra raíz en la empresa y nuestro principal recurso. Debemos ser capaces de impulsar a nuestras personas delegadas más allá de sus tareas de representación en el centro de trabajo, para convertirlos en referentes que participen de la construcción del sindicalismo de proximidad en su sector, en su barrio, en su zona de trabajo etc. Esta estructura es complementaria a nuestra presencia en espacios transversales, con proyectos como la atención móvil en diferentes puntos o la creación de espacios multifederación como Mercamadrid.

381 Las comisiones de desarrollo organizativo confederales y territoriales tienen un papel cada vez más relevante en la toma de decisiones sobre desarrollo organizativo y extensión sindical, atendiendo a la creciente necesidad de un trabajo conjunto de las

- federaciones y organizaciones territoriales, desde las competencias respectivas de cada una.
- 382 El reto para el próximo mandato no es otro que seguir en el camino que nos hemos marcado: asegurar que las comisiones actúen efectivamente como ámbitos de atribución de responsabilidades, planificación coordinada de los trabajos que tengan encomendadas, seguimiento de la implementación de los mismos y evaluación permanente de los resultados, desde la colaboración y la corresponsabilidad entre estructuras.
- 383 Entre las prioridades en este ámbito destacamos:
- 384 Implementación de un procedimiento común de acogida de las personas que requieren asesoramiento.
- 385 Unificación de tareas administrativas básicas a través de los centros de contacto (citación, aportación de documentación, gestión de solicitudes, etc.). Potenciar herramientas que faciliten el acceso de las personas usuarias de forma directa a su documentación y citas.
- 386 Establecer el Nivel 1 de forma reglada y común tanto en uniones comarcales como en federaciones.
- 387 Conectar de forma efectiva los casos generados en asesoría sindical y SSJJ con las personas sindicalistas de referencia con el fin de tener un seguimiento y tratamiento efectivo desde el centro de trabajo.
- 388 Establecimiento de un cuadro de mandos común que permita la toma de decisiones y facilite la acción sindical según empresas y sectores afectados, o por el tipo de asesoramiento.
- 389 Implantación de papel cero y la seguridad de LOPD.
- 390 Extensión del uso de la herramienta Planificador. Utilización de herramientas de apoyo a la hora de elaborar los planes de extensión electoral.
- 391 Colaboración coordinada interfederal de procesos electorales.
- 392 Asegurar que los equipos sindicales, como los ESAP, actúen como referentes sindicales, orientando a las personas trabajadoras a través de las estructuras del sindicato.

- 393 Programa de atención a delegados y delegadas para afianzar a nuestros representantes. Extensión hacia los candidatos y candidatas que han participado en las listas de CCOO.
- 394 Convertir afiliación en representación, promoviendo que la afiliación extienda CCOO en sus empresas y participen y promuevan elecciones.
- 395 Incrementar la implantación de CCOO en sectores de especial dificultad. Hablamos de sectores donde los sindicatos corporativistas y “amarillos” tienen una fuerte representación.
- 396 Extensión electoral desde el centro de trabajo por parte de los propios y propias representantes.
- 397 Promoción y renovación de elecciones sindicales, extensión con la atención a empresas blancas.
- 398 Apoyo a la constitución de secciones sindicales, manteniendo una atención sindical continua y participativa en aquellas empresas donde no existen.
- 399 El sindicalismo de proximidad en su dimensión territorial requiere una colaboración estrecha entre las distintas organizaciones de las CCOO de Madrid, sobre tres ejes:
- 400 Extensión territorial:
- 401 Fomentar la participación de las federaciones regionales en el día a día de la actividad de las comarcas.
- 402 Fortalecer la atención en las Uniones Comarcales con el refuerzo de sindicalistas de las distintas federaciones.
- 403 Coordinación de la acción sindical y sociopolítica:
- 404 Constitución del comité comarcal con coordinadores de las distintas federaciones. El Comité Comarcal debe ser el espacio donde coordinar el conjunto de la acción sindical, incluida la sociopolítica.
- 405 Designación de la figura del coordinador o coordinadora comarcal, asegurando su participación y presencia en la organización comarcal donde desarrolla sus tareas.
- 406 Desarrollo comarcal:
- 407 Garantizar un modelo de organización de las Uniones Comarcales que asegure el cumplimiento de sus competencias estatutarias.

408 Actualizar el plan de desarrollo comarcal vigente, continuando con su implantación y dotándolo de los recursos y servicios necesarios para su actividad.

409 **Formación sindical**

410 La formación sindical es un factor estratégico e imprescindible, clave para afrontar la complejidad creciente de las relaciones laborales y la evolución de la organización del trabajo.

411 Nuestro plan formativo debe garantizar la estructuración de un programa que, en periodos no superiores a cuatro años, capacite a todas las personas que participen de él, independientemente del encuadramiento de las mismas o el nivel de la estructura en la que se encuentren, mediante itinerarios que, partiendo de los cursos básicos para nuevos y nuevas delegadas, avancen con programas anuales donde paulatinamente se introduzcan elementos más avanzados, de forma que en un determinado marco temporal puedan completarse y acreditarse las habilidades y conocimientos de un colectivo homogéneamente formado.

412 Un colectivo que, completado su proceso formativo, se pueda desenvolver de forma solvente no solo en los contenidos clásicos de la negociación colectiva y la defensa del derecho laboral en el centro de trabajo, sino también en asuntos trascendentales como el sistema público de pensiones; los servicios públicos, con especial trascendencia para el desarrollo territorial; la Seguridad Social o las estructuras del Diálogo Social y la política institucional del sindicato, para defender y dimensionar en cada ámbito donde intervengamos la reivindicación de las políticas y la lucha por la igualdad y la justicia social en todas sus dimensiones.

413 La erradicación de las brechas laborales y sociales que sufren las mujeres y la lucha contra la violencia machista, tienen como uno de sus mayores retos formar en los próximos años, de manera específica y eficaz, a miles de sindicalistas para afrontar la enorme capacidad de intervención sindical que precisamos.

- 414 Y también necesitamos formarnos en habilidades comunicativas, en un entorno de gran conectividad y de entornos virtuales crecientes, y disponer de la capacitación tecnológica imprescindible para comprender y desenvolvemos en la revolución digital en el mundo del trabajo.
- 415 Para alcanzar este objetivo, la formación mediante itinerarios completos e integrales, es necesaria una apuesta decidida para la gestión eficaz en el control del proceso, la impartición o la evaluación. Es preciso, por tanto, la renovación de nuestras herramientas tecnológicas y la mejora de la coordinación entre las estructuras que eviten el solapamiento o los vacíos de cobertura formativa.
- 416 La formación sindical es una responsabilidad compartida entre federaciones y territorios. La llamada de nuestra confederación a reforzar y potenciar las lógicas y los instrumentos de cooperación tiene como objeto un compromiso colectivo para mejorar los resultados, el alcance, la periodicidad y la optimización de los recursos disponibles, sobre todo para garantizar una formación común a todo nuestro activo en los primeros niveles. Todas las estructuras, por tanto, deben consensuar el grado de compromiso posible para lograrlo, señalando como uno de los déficits actuales de nuestra organización la carencia de formadoras y formadores.
- 417 No existe una formación sindical de conocimientos o habilidades técnicas y otra de tipo sociopolítico. Con distinta intensidad, esta última se ha de desplegar en todos los programas, cursos, niveles o acciones de la formación de CCOO, impulsando y definiendo, en cualquier caso, acciones específicas sobre los elementos de tipo político que definen a nuestra organización. En este sentido, la Escuela Sindical Pedro Patiño debe jugar un papel nuclear en la construcción del ideario sociopolítico del sindicato.
- 418 Una visión de la formación sindical más integral la coloca también como un eje posible de la estrategia de fidelización afiliativa y de cohesión organizativa. Una formación básica y accesible, también presencial, tiene que formar parte de los procedimientos de

acogida, tanto de la nueva afiliación como de la representación elegida, al modo de las experiencias de las píldoras formativas para personas jóvenes que CCOO de Madrid ya lleva a cabo.

419 Debemos innovar también en nuestra capacidad de enlace con las personas delegadas. Programas de tutorización de nuevas personas delegadas o la creación de referentes específicos en determinadas materias pueden contribuir a este objetivo.

420 Racionalización de los recursos

421 La singularidad de nuestra organización y el servicio permanente, directo y cercano que ofrecemos a las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid hace necesaria una coordinación permanente de los recursos humanos y administrativos que integran las CCOO de Madrid, atendiendo a la necesidad de ser eficientes y eficaces en toda nuestra actividad y de seguir modernizando nuestras prácticas y sistemas organizativos.

422 En el ámbito de la administración, seguiremos trabajando para:

423 Definir las necesidades y capacidades de los locales en los que desempeñamos nuestra actividad, con el fin de organizar los recursos del modo más eficiente y eficaz para la consecución de los nuestros objetivos sindicales.

424 Desarrollar mecanismos, como una aplicación informática, que permitan hacer un seguimiento integral de las incidencias de los distintos locales o espacios de CCOO de Madrid.

425 Seguir racionalizando el gasto y los recursos destinados a contratos externos de mantenimiento, seguro, suministros, etc.

426 En el ámbito de recursos humanos, seguiremos trabajando para:

427 Mejorar las vías de comunicación y participación de las personas trabajadoras de la organización, con el fin de asegurar su implicación plena en la actividad de las CCOO de Madrid.

428 Reforzar la formación continua a las personas trabajadoras.

429 El equilibrio de las cuentas financieras del sindicato es una condición necesaria para asegurar su continuidad en el futuro.

Desde el anterior mandato se han adoptado distintas medidas de contención del gasto, encaminadas a un mejor uso de los recursos de la organización, con el objetivo de reducir el déficit estructural de las CCOO de Madrid.

430 Este proceso de revisión y reasignación de recursos continuará en los próximos años, con el fin de asegurar que pueden atenderse los objetivos prioritarios marcados colectivamente: lo que exige también una evolución de las formas de organización interna para hacerlas eficientes y eficaces. Debemos ser capaces de planificar nuestra actividad interna mediante objetivos claros y medibles, con el fin de asegurar su seguimiento y evaluación.

431 Este proceso de racionalización afecta asimismo la gestión de los recursos humanos, que debe construir una estructura flexible ante las necesidades cambiantes del sindicato, pero que también debe ser capaz de valorar el mérito y el compromiso de las personas que han optado por incorporarse y desarrollar su carrera profesional en nuestra organización.

432 Cualquier solución a medio plazo de la situación financiera de las CCOO de Madrid pasa por un incremento de los ingresos: es decir, de la afiliación. Paralelamente, debemos abogar por el reconocimiento de las actividades de interés general desarrolladas en el marco del diálogo social y la negociación colectiva por los sindicatos representativos, que debería abordarse mediante una ley de participación institucional.

433 Pero, en último término, el incremento de la afiliación es la única garantía de la viabilidad e independencia de nuestro sindicato.

434 ***Vincular a la afiliación***

435 El empleo en la Comunidad de Madrid está en máximos históricos, pero el incremento de la afiliación ha sido mucho menor. Para que CCOO continúe siendo una organización dinámica e influyente, debe reforzar su capacidad para afiliar y vincular a las personas afiliadas. La fuerza de CCOO es la fuerza de nuestra afiliación.

- 436 Debemos considerar que el vínculo afiliativo se produce y reproduce en muchos ámbitos de la actividad sindical y exige principalmente mantener una cercanía con nuestra afiliación allí donde ésta se encuentra: su barrio o su centro de trabajo. Allí donde exista representación es importante que algún representante sindical contacte con la persona afiliada y pueda servirle de enlace con la organización. En general, debe asegurarse una bienvenida a la nueva persona afiliada, con un contacto por medios digitales o telefónicos.
- 437 Nuestro objetivo es aumentar la afiliación diversificándola, especialmente entre aquellos grupos (migrantes, jóvenes...) infrarrepresentados. Esto nos obliga a ganar presencia entre estos sectores, así como a desarrollar campañas de afiliación segmentadas conforme a sus necesidades y preocupaciones específicas.
- 438 La acogida sindical puede ser determinante para crear un vínculo emocional entre las personas trabajadoras y las CCOO. Los procedimientos de atención, especialmente en el primer contacto con el sindicato, son cruciales. La rapidez y eficacia en responder a las solicitudes de consultas, servicios y asesoría son fundamentales para fidelizar a las personas afiliadas a nuestra organización; toda vez que hemos identificado la elevada rotación como uno de los principales retos afiliativos.
- 439 Seguiremos implementando protocolos de atención integral y de calidad a la afiliación. Apostamos por una atención total del afiliado, por lo que es imprescindible que abordemos todas las consultas, quejas, peticiones desde un único punto de acceso, asegurando a la persona afiliada contar con la garantía de su resolución en plazos establecidos, con unos estándares de calidad tanto en los procesos como en las formas de atención. Debemos reforzar asimismo los mecanismos que aseguran la satisfacción de la afiliación atendida. Son necesarios planes específicos de recuperación de bajas, con colaboración entre las distintas federaciones, comarcas y secciones para intentar alcanzar el objetivo del 25 % de bajas recuperadas.

440 En relación a los servicios y descuentos ofrecidos a la afiliación, apostamos por trabajar de manera proactiva para negociar con empresas con buena reputación y compatibles con los valores y principios que guían nuestra actividad.

441 La colaboración con entidades como FACUA es un ejemplo de un servicio a la afiliación que refuerza, también, los vínculos de colaboración con entidades que comparten nuestros valores.

442 *Fomentar la participación*

443 Debemos incrementar la participación de las personas delegadas y afiliadas en el día a día de la organización con el fin de vincularlas al proyecto de las CCOO de Madrid y ampliar la capacidad del sindicato para desplegar su actividad en todos los campos, así como de facilitar la renovación ordinaria de los cargos sindicales.

444 La participación de las personas delegadas es crucial, en tanto que su papel como representantes de las personas trabajadoras es el alma misma de la acción sindical. En este sentido, el volumen de personas delegadas no afiliadas debe ser un objeto de especial reflexión.

445 Para ello, consideramos importante el desarrollo de distintas formas de participación formal e informal en nuestro sindicato, entre las que se incluyen:

446 Con periodicidad similar a los Consejos Regionales deben realizarse asambleas abiertas a las secciones sindicales, con el fin de debatir, analizar y difundir las propuestas estratégicas de CCOO de Madrid.

447 Como apoyo a las campañas estratégicas del sindicato deben fomentarse las asambleas participativas que permitan a las personas delegadas contribuir y enriquecer las principales propuestas de las CCOO de Madrid.

448 Al mismo tiempo, debemos reformular actividades sindicales tales como jornadas, talleres, cursos, presentaciones de libros o actos culturales, para abrirlos a perfiles distintos a los habituales. Debemos seguir innovando en nuestra forma de relacionarnos con

nosotros mismos, desarrollando actividades en distintos turnos del día e incluso de los horarios habituales de atención en el sindicato, innovando en la difusión de los mismos, procurando que la información llegue a las personas potencialmente interesadas de manera proactiva; reservando tiempos para la participación que permitan el debate y la socialización entre las personas que forman parte de nuestro sindicato y haciéndonos presentes, junto a las personas delegadas, en los centros de trabajo donde tiene su razón de ser este sindicato.

- 449 Debemos esforzarnos también por dinamizar los espacios de elaboración colectiva dentro del sindicato, con el fin de incorporar el máximo de personas a la definición de la actividad sindical. El sindicato está presente en cada centro de trabajo y tiene, por lo tanto, la capacidad de movilizar recursos y conocimientos que no están al alcance de ninguna otra organización social.
- 450 Finalmente, debemos aprovechar las oportunidades ofrecidas por herramientas digitales para comunicarnos con más agilidad con la afiliación y recabar sus opiniones y perspectivas sobre la acción del sindicato, pero vinculándolo siempre a espacios de participación presenciales en los que estas propuestas puedan transformarse en un vínculo real con las CCOO.