



XI CONGRESO CCOO - MADRID

(Aprobados en Consejo Regional de fecha 4 de noviembre de 2016)

XI CONGRESO CCOO - MADRID

Indice

INDICE PONENCIA

Eje 1: Las políticas económicas, el crecimiento y el empleo.

Recuperar derechos y condiciones laborales en la Comunidad de Madrid en el marco de un nuevo modelo de desarrollo.13

| | |
|---|----|
| 1.-Crear empleo de calidad, reducir la precariedad y poner coto a las nuevas fórmulas de precarización.15 | 15 |
| 2 Promover la creación de empleo directo e indirecto por parte de la Administración regional y local.16 | 16 |
| 3 Velar por la salud y la seguridad en el trabajo17 | 17 |
| 4 Promover el acceso al aprendizaje permanente para un modelo de desarrollo sostenible18 | 18 |
| 5 Reclamar medidas que garanticen la inserción laboral de las personas desempleadas19 | 19 |
| 6 Construir la igualdad de género en el mercado laboral20 | 20 |
| 7 Acabar con la discriminación y avanzar en la igualdad en el empleo21 | 21 |
| 8 Invertir en infraestructuras y dotaciones para un desarrollo regional equilibrado.22 | 22 |
| 9 Apostar por una economía verde. Minimizar el impacto ambiental.23 | 23 |
| 10 Renovar el tejido industrial madrileño: impulso a los sectores maduros e incorporación de nuevos sectores24 | 24 |
| 11 Impulsar un salto cualitativo del sector Servicios24 | 24 |
| 12 Regenerar el sector de la construcción: impulsar la creación de empleo y de nuevas empresas25 | 25 |
| 13 Impulsar la I+D+i en la Comunidad de Madrid26 | 26 |
| 14 Promover instrumentos de apoyo al cambio de modelo productivo y a la dinamización de la economía madrileña27 | 27 |

EJE 2: Combatir la desigualdad. Recuperar derechos y construir una sociedad inclusiva, más cohesionada e igualitaria.29

| | |
|--|----|
| 1 Por una política de ingresos redistributiva, equitativa y justa32 | 32 |
| 2 Por unas políticas públicas garantes de igualdad y democracia33 | 33 |
| 3 Por una sociedad más cohesionada. Garantizar la suficiencia económica como factor de equidad y justicia social.46 | 46 |
| 4 Por una Administración local reforzada en su papel de proximidad y de agente reequilibrador de desigualdades.47 | 47 |

| | |
|---|----|
| Eje 3: Disputar la hegemonía política y cultural al neoliberalismo | 53 |
| Nuestras herramientas para disputar el poder en la empresa | 53 |
| Diálogo Social | 56 |
| Participación institucional | 57 |
| Unidad de acción con UGT y otras organizaciones sindicales | 58 |
| Recuperar el protagonismo social | 58 |
| Actualizando nuestras formas de comunicación con la sociedad | 60 |
| La Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo. Colaboración con el mundo académico y cultural. | 62 |
| 6 Reforzar la acción sindical internacional, la cooperación y la solidaridad. | 63 |
| Eje 4: Organizarnos para hacer frente a la realidad | 65 |
| Introducción | 65 |
| Análisis de situación | 66 |
| Objetivos y líneas de actuación. | 68 |
| La gestión de nuestros recursos | 79 |
| Formación Sindical | 81 |

INDICE ESTATUTOS

| | |
|---|----|
| DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS | 85 |
| Reivindicativo y de clase. | 85 |
| Unitario. | 85 |
| Democrático e independiente. | 85 |
| Participativo y de masas. | 86 |
| De hombres y mujeres. | 86 |
| Sociopolítico. | 86 |
| Internacionalista. | 87 |
| I. DEFINICIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID (CCOO de Madrid). | 89 |
| Artículo 2. Estatutos y Reglamentos. | 90 |
| Artículo 3. Domicilio Social. | 91 |
| Artículo 4. Emblema. | 91 |
| Artículo 5. Ámbito territorial. | 91 |
| Artículo 6. Ámbito profesional. | 91 |
| Artículo 7. Adhesión a la Confederación Sindical de CCOO. | 91 |
| Artículo 8. Objetivos | 92 |
| II .AFILIACIÓN.DERECHOS Y DEBERES | 93 |
| Artículo 9. Afiliación, carné y baja | 93 |
| Artículo 10. Derechos y deberes de los afiliados y afiliadas. | 93 |
| Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión. | 94 |
| Artículo 12. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales. | 94 |
| Artículo 13. Medidas disciplinarias. | 96 |
| Artículo 14. Medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Madrid. | 96 |
| Artículo 15. Autodisolución de los órganos. | 96 |
| Artículo 16. Reuniones y acuerdos de los órganos | 96 |
| III. LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN CCOO DE MADRID | 99 |

| | |
|---|------------|
| Artículo 17. Derechos y deberes de las Federaciones y Uniones Comarcales | 99 |
| Artículo 18. Competencias de CCOO de Madrid. | 100 |
| Artículo 19. Las Federaciones Regionales. | 101 |
| Artículo 20. Las Uniones Comarcales. | 101 |
| IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO DE MADRID | 105 |
| Artículo 21. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO de Madrid. | 105 |
| Artículo 22. Congreso Regional. | 105 |
| Artículo 23. Las Conferencias Regionales. | 107 |
| Artículo 24. El Consejo Regional. | 107 |
| Artículo 25. La Comisión Ejecutiva Regional. | 109 |
| Artículo 26. Los Consejos Sindicales de Áreas. | 111 |
| Artículo 27. El Comité Regional. | 111 |
| Artículo 28. Secretario o Secretaria General. | 112 |
| Artículo 29. Las incompatibilidades. | 112 |
| V. ÓRGANOS DE GARANTÍA Y CONTROL | 115 |
| Artículo 30. Comisión de Garantías de CCOO de Madrid. Elección de la Comisión de Garantías. | 115 |
| VI. ÓRGANOS DE PRENSA Y DE SERVICIOS TÉCNICOS | 117 |
| Artículo 31. Órgano de prensa de CCOO de Madrid. | 117 |
| Artículo 32. Fundaciones de CCOO de Madrid. | 117 |
| Artículo 33. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Madrid. Art 39 e.c | 117 |
| VII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN | 119 |
| Artículo 34. Principios de la actuación económica. | 119 |
| Artículo 35. Patrimonio y financiación de CCOO de Madrid. | 120 |
| Artículo 36. Balance y presupuestos. | 121 |
| Artículo 37. Responsabilidad económica de CCOO DE MADRID. | 121 |
| Artículo 38. Ordenamiento de la gestión económica. | 121 |
| Artículo 39 La actividad económica y mercantil. | 122 |
| Artículo 40. Personal sindical. | 122 |
| Artículo 41 personal de CCOO de Madrid | 123 |
| Artículo 41. DISOLUCIÓN DE MADRID | 123 |

| | |
|---|------------|
| DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA | 125 |
| DISPOSICIÓN FINAL | 127 |
| ANEXO A LOS ESTATUTOS DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID APROBADOS EN EL XI CONGRESO REGIONAL. Ver anexos a los Estatutos Confederales..... | 129 |

XI CONGRESO CCOO - MADRID

Ponencia

Eje 1: Las políticas económicas, el crecimiento y el empleo. Recuperar derechos y condiciones laborales en la Comunidad de Madrid en el marco de un nuevo modelo de desarrollo.

La Comunidad de Madrid sufrió de forma muy intensa los efectos de la crisis que afectaron a todo el país. Como consecuencia, la caída del PIB Regional entre 2008 y 2013 fue del 4,06%, es decir, 8.200 millones de euros. En el año 2015, aunque se habían recuperado los niveles de PIB del año 2008, las consecuencias de esta caída seguían pesando sobre la sociedad madrileña.

En la etapa anterior a la crisis, aunque la Comunidad de Madrid crecía en términos de PIB por encima del 4%, se detectaban síntomas de agotamiento del sistema productivo madrileño, con un gobierno regional más preocupado por desmantelar y privatizar los servicios públicos que por impulsar la economía regional, lo que agravó la situación.

Así, la recesión y los continuos recortes del gasto público tuvieron consecuencias más negativas sobre empleo que en el resto del Estado. Entre 2008 y 2013 se perdieron 460.000 empleos netos ocupados; el paro creció a mayor ritmo, pasando de 249.400 a 690.100 las personas desempleadas, hasta llegar a una tasa de desempleo cercana al 20,7%, 14 puntos porcentuales más que al comienzo de la crisis.

Y, aunque los datos económicos mejoraron, situándose el crecimiento del PIB en el 1,6% en 2014 y en el 3,4% en 2015, la realidad sigue mostrando cifras alarmantes. Un crecimiento de las rentas con un desigual reparto que ha abierto la brecha entre quienes más tienen y quienes siguen siendo los paganos, y especialmente paganas, de la crisis.

Una crisis que ha afectado a todos los sectores, habiéndose perdido una parte importante de los puestos de trabajo. Sin embargo, los Gobiernos de la Comunidad de Madrid se han caracterizado por ignorar el problema del empleo en la región, con una total ausencia de políticas dirigidas a la creación y mantenimiento del mismo, al tiempo que han mermado los presupuestos de formación para el empleo, lo que ha supuesto una caída drástica del número de trabajadores y trabajadoras que acceden a este recurso.

La falta de políticas de empleo en nuestra Comunidad ha venido siendo seña de identidad del PP en los últimos años. No es hasta marzo de 2016 cuando se corrige, en parte, esta ausencia, con la firma del acuerdo entre CCOO de Madrid, UGT Madrid, CEIM y el gobierno regional. La Estrategia de Madrid por el Empleo (Medidas para el Fomento del Empleo 2016 2017) nace tras un proceso de diálogo y participación de los agentes sociales, al que se suman las organizaciones regionales de autónomos y economía social. Su objetivo

fundamental es intervenir para que las políticas activas de empleo, y especialmente los fondos destinadas a ellas, contribuyan a la verdadera empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras desempleadas de la región fomentando la contratación estable y de calidad. Y todo ello con la lucha por la igualdad de género como elemento transversal. Una iniciativa muy necesaria, aunque parcial e insuficiente, puesto que no se ha acompañado de las medidas estructurales que la economía regional necesita para el tránsito hacia un modelo de desarrollo económico y productivo sostenible.

- 8 La Comunidad de Madrid cuenta con una serie de circunstancias favorables para su desarrollo económico, que impiden que la comparativa con la media de las restantes comunidades tenga sentido. El efecto de capitalidad sitúa aquí tanto la mayor parte de la Administración central y de los organismos reguladores públicos, como las sedes de la mayoría de las grandes empresas. La centralidad en las comunicaciones, tanto por las líneas de AVE como por el aeropuerto de Barajas, y la ubicación de los grandes museos nacionales, tienen efectos positivos sobre el turismo. En este sentido, la comparativa solo puede ser ilustrativa si se hace con las regiones capitales de Europa y, en menor medida, con las comunidades autónomas más desarrolladas.
- 9 Si se realiza esta comparación, puede comprobarse cómo Madrid creció menos durante el período de bonanza y acusó más la llegada de la crisis. Esta evolución negativa no es casual y obedece, por un lado, a la estructura de su tejido productivo y, por otro, a las políticas desarrolladas por los sucesivos gobiernos regionales del PP.
- 10 Además, las reformas laborales impuestas en 2010 y 2012, cuya derogación tenemos que seguir exigiendo, han facilitado y abaratado el despido. Si al comienzo de la crisis la destrucción de empleo asalariado en nuestra Comunidad comenzó con la eliminación de los puestos temporales, por sus menores o nulos costes de despido, estas reformas han facilitado la destrucción del empleo fijo, la reducción de costes salariales y la pérdida de derechos.
- 11 Todo esto ha conllevado un empeoramiento significativo de las condiciones laborales: la siniestralidad, que se ha incrementado un 11% en el último año, y un 15,7% en el caso de los accidentes mortales, las horas extraordinarias no pagadas, el fraude en la contratación, los ERE y las modificaciones sustanciales de condiciones laborales, los descuelgues de convenio.
- 12 Y su peor consecuencia, el desempleo, que se ha vuelto crónico en muchos casos. El 57% de la población desempleada lleva dos años o más en paro (37 puntos más que al comienzo de la crisis), aumentando, además, las personas desempleadas sin prestaciones: casi 350.000 no tienen ninguna prestación o ayuda por desempleo. La tasa de cobertura se ha reducido en 24 puntos desde el año 2008, y el 28% de las familias madrileñas tienen a todos o la mitad de sus miembros activos en paro.
- 13 En un contexto que requería la intervención decidida del sector público, se impuso la rigidez dogmática ultraliberal, aún demostrándose la ineficacia de sus políticas. Las rebajas fiscales no han incrementado el consumo, ni tampoco fomentado la actividad del sector privado. Las rentas altas y los grandes patrimonios, destinatarios de estos regalos, no los

invierten en la economía productiva.

La política de gastos ha estado asentada en la destrucción de empleo público directo e indirecto y en los recortes en el gasto social y los servicios públicos. La ausencia de inversión para generar actividad, dinamizar la economía y promover el cambio del sistema productivo, supuso que la crisis, lejos de servir para intentar el cambio de rumbo, haya servido para reforzar los peores aspectos del sistema productivo regional. 14

Los últimos gobiernos regionales han renunciado a intervenir en el sistema financiero para facilitar la fluidez del crédito. Con la desaparición de la Caja Madrid, se ha renunciado a una banca pública, eliminándose un instrumento que facilitaba la inclusión financiera a las personas con menos recursos y la financiación del desarrollo regional y contribuía al desarrollo social y cultural a través de la actividad de su obra social. 15

1.-Crear empleo de calidad, reducir la precariedad y poner coto a las nuevas fórmulas de precarización. 16

Durante los años de crisis, y como consecuencia de las últimas reformas laborales y de las políticas de austeridad, se ha incrementado la precariedad, con especial incidencia en los grupos de población más vulnerables. 17

Como consecuencia de la desregulación, y aprovechándose de la necesidad, proliferan diversas formas de precariedad laboral a las que el sindicato tiene que hacer frente organizativamente, desde la acción sindical, pero también promoviendo medidas legislativas para garantizar los derechos de las personas afectadas: relaciones mercantiles, prácticas no laborales, la mal llamada economía colaborativa, teletrabajo. Fórmulas que están sustrayendo el empleo del ámbito de las relaciones laborales, eludiendo la legislación y mermando la capacidad de organización de los trabajadores y trabajadoras. 18

- Estableciendo cauces de negociación y participación para anular los efectos más perversos de las últimas reformas laborales. 19
- Reforzando el seguimiento institucional de la contratación precaria, con la creación de un espacio permanente en el ámbito del Consejo de Madrid, y en las empresas haciendo uso de las copias básicas, estableciendo medidas para su erradicación. 20
- Incentivando solamente el empleo de calidad: contratación estable, a jornada completa y salarios según categoría y funciones. 21
- Combatiendo a través de las vías legislativa e institucional la figura del falso autónomo. 22
- Reforzando las campañas específicas de la Inspección de Trabajo con la creación de espacios permanentes de coordinación para perseguir el abuso empresarial en sus diversas formas: sustitución de puestos de trabajo con prácticas, falsos autónomos, temporalidad abusiva, entre otras. 23

- 24 ● Acordando un marco de calidad de las prácticas no laborales que se realicen en la Comunidad de Madrid, en línea con el marco europeo.
- 25 ● Revisando el modelo de FP Dual impuesto en la Comunidad de Madrid, de forma tal que se garanticen los derechos de los estudiantes en prácticas y se evite la sustitución de empleo por prácticas no laborales.
- 26 ● Con apoyo e impulso a las iniciativas de la economía social (sociedades laborales, cooperativas) frente al emprendimiento, como modelo empresarial más democrático, que facilita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de la empresa y garantiza la creación de empleo de calidad. Reforzar la colaboración con las organizaciones de autónomos y economía social con el objetivo de aunar esfuerzos en la creación y mantenimiento del empleo.
- 27 ● Estableciendo los criterios de calidad mínimos para los programas financiados con los fondos de Garantía Juvenil en la Comunidad de Madrid.
- 28 ● Potenciando fórmulas de mejora de la calidad del empleo a través del compromiso social de las empresas y de la introducción de las cláusulas sociales, entre otras.
- 29 ● Exigiendo la regulación de la economía colaborativa, de forma tal que se garanticen su tributación, los derechos laborales y de las personas consumidoras de bienes y servicios ofrecidos bajo estas fórmulas.

30 **2 Promover la creación de empleo directo e indirecto por parte de la Administración regional y local.**

- 31 La política de recortes y privatizaciones que ha venido aplicando el Gobierno del Partido Popular en la Comunidad de Madrid ha tenido su reflejo de forma clara en el empleo público de la región. Usando los propios datos de la Administración Regional, se habrían perdido más de 15.000 empleos públicos fijos, aunque, si tenemos en cuenta la no renovación de contratos temporales, la cifra alcanzaría los 23.000 empleos.
- 32 Asimismo, la falta de inversiones públicas ha contribuido a restringir el empleo inducido que pudiera generarse en el conjunto de la actividad económica y los sectores productivos.
- 33 ● Mediante el acuerdo de una Estrategia de empleo que tenga en cuenta el empleo público necesario con el que debe contar la administración regional y local para desarrollar con eficacia los servicios a la ciudadanía.
- 34 ● Potenciando los servicios públicos de gestión directa y recuperando para el sector público aquellos privatizados o externalizados, garantizando la continuidad de las plantillas y sus condiciones laborales.
- 35 ● Fomentando programas de empleo para personas desempleadas en la administración regional, las corporaciones locales y organismos públicos, que integren contratación y

cualificación, que no sustituya a la plantilla estructural ni precarice laboralmente a las personas participantes como forma de contribuir a su posterior inserción laboral.

- Mediante la vigilancia y control de las contrataciones realizadas a través de los planes de empleo que tienen como beneficiarias a las administraciones públicas de la región. 36
- Con inversiones para la construcción de dotaciones públicas e infraestructuras sociales y de producción, coordinando los recursos existentes de las distintas administraciones. 37
- Con mayor control y seguimiento de los pliegos de contratación y de aplicación técnica de los mismos, con incorporación de cláusulas sociales para la mejora del empleo en las empresas contratistas. 38
- Estableciendo como criterio que toda medida de fomento de empleo promovida por las administraciones de la Comunidad de Madrid garantizará la estabilidad del empleo a través de la contratación indefinida y la jornada a tiempo completo, así como salarios dignos. 39

3 Velar por la salud y la seguridad en el trabajo 40

La precariedad, el miedo a perder el puesto de trabajo, el retroceso en las condiciones de seguridad y salud y la individualización de las relaciones laborales están provocando un aumento de los accidentes laborales, incluidos aquellos con consecuencia de muerte. 41

Además, el miedo a la pérdida del empleo, la desregulación de las relaciones laborales, el estrés que genera estas situaciones, los ritmos de trabajo, entre otras razones, están provocando un aumento de los riesgos psicosociales, claramente vinculados a los accidentes por patologías no traumáticas. 42

- Visualizando y combatiendo las consecuencias de la reforma laboral en la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a la precariedad y su relación directa con la accidentabilidad y el deterioro de la salud, los riesgos psicosociales y el impacto de género. 43
- Abordando los riesgos y enfermedades profesionales asociados a las desigualdades de género. 44
- Analizando el impacto del envejecimiento de la población trabajadora sobre la salud laboral. 45
- Implantando la figura del delegado o delegada territorial de Madrid, como representante sindical que dé cobertura a las empresas de menos de 6 trabajadores, con las mismas competencias y garantías que establece la LPRL para delegados y delegadas de prevención. 46
- Aumentando el protagonismo del Instituto Laboral de Madrid en materia de salud 47

laboral.

- 48 ● Exigiendo que se refuercen los instrumentos de investigación y de lucha contra la siniestralidad: Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Fiscalía la Judicatura, y las policías judiciales.
- 49 ● Mejorando y ampliando los instrumentos de prevención negociados entre la Administración y los Agentes Sociales, que han mostrado su eficacia en la implantación de la prevención en las empresas (Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales).
- 50 ● Impulsando y fortaleciendo el protocolo de actuación en caso de accidentes graves y mortales.
- 51 ● Dando cumplimiento a la resolución de la Comisión Ejecutiva Confederal sobre personaciones en accidentes de trabajo.
- 52 ● Reclamando a la Comunidad de Madrid que exija la puesta en marcha del procedimiento para que los médicos del SNS puedan comunicar la sospecha de enfermedad profesional.
- 53 ● Fomentando la negociación de planes de prevención de drogodependencias desde la perspectiva de prevención y promoción de la salud en las empresas, acompañados de formación y apoyo a la representación sindical para el adecuado ejercicio de su tarea.
- 54 ● Abriendo vías de negociación para eliminar radicalmente el uso de pruebas de detección médica de sustancias en los procesos de selección y finalizar con el vacío legal sobre el uso de las mismas en los reconocimientos médicos o de manera aleatoria cuando, usadas bajo una retorcida interpretación de la vigilancia de la salud, siguen un objetivo de persecución y justificación de despidos a trabajadores y trabajadoras.

55 **4 Promover el acceso al aprendizaje permanente para un modelo de desarrollo sostenible**

- 56 El diseño de la formación de los trabajadores y trabajadoras, tanto en activo como en situación de desempleo, ha de ser coherente con las necesidades del tejido productivo en crecimiento en nuestra comunidad (logística, aeronáutica, biotecnología, producción farmacéutica, atención a la dependencia, turismo comercial, cultural, medioambiental y rural) y por el que hay que apostar en aras de la consolidación de un modelo productivo que garantice la sostenibilidad del empleo y del medio ambiente.
- 57 ● Realizando un verdadero diagnóstico que identifique las necesidades de cualificación de los sectores en crecimiento y de aquellos con alto valor añadido que deberían ganar protagonismo en la economía madrileña, como así también las vinculadas a la digitalización. Para ello deberán tenerse en cuenta las potencialidades y necesidades territoriales.

- Modificando los criterios para la concesión de la formación, priorizando las acciones formativas coherentes con las prioridades detectadas en el diagnóstico de necesidades y teniendo en cuenta los resultados de inserción laboral de las mismas. En el caso de programas de formación con compromiso de contratación, exigiendo que se adjudiquen a las empresas que hayan cumplido su compromiso en la edición anterior. 58
- Con la puesta en marcha de programas de Formación para el Empleo con prácticas laborales de ayudantes de investigación en proyectos de I+D+i. 59
- Con la extensión de programas de Escuelas Taller asociados a certificados de profesionalidad y a contratos formativos para el desarrollo de proyectos de interés social, cultural, histórico o medioambiental, en coordinación con las corporaciones locales. 60
- Exigiendo el desarrollo y la extensión del sistema de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y por vías no formales de formación, y asegurando la formación en competencias básicas. 61
- Recuperando el Instituto Regional de las Cualificaciones y dotándolo de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. 62
- Exigiendo la oferta gratuita de Formación Profesional (títulos y certificados) para todas las personas con cualificaciones por debajo del nivel 2, especialmente para las desempleadas. En el caso de los certificados de profesionalidad, han de ofertarse todos los módulos formativos asociados a la cualificación, incluido el módulo de prácticas en entornos reales de trabajo. 63
- Rechazando el cheque formación. 64

5 Reclamar medidas que garanticen la inserción laboral de las personas desempleadas 65

La crisis, además de haber destruido miles de puestos de trabajo, ha agudizado el drama del desempleo, no solo porque alcanza a cifras insostenibles, sino porque la falta de empleo tiene como consecuencia que el paro de larga duración afecte ya a dos de cada tres personas desempleadas. Los mayores de 45 años se enfrentan a grandes dificultades para encontrar empleo, aumenta la población sin prestaciones por desempleo y son cada vez más las personas están en riesgo de exclusión social. 66

A esta situación contribuye también la falta de políticas de empleo en la Comunidad de Madrid y un Servicio Público de Empleo que no ha sabido cumplir con su función de orientación y atención a las personas desempleadas para facilitar su inserción laboral. Es por ello que reclamamos medidas que garanticen la inserción laboral de las personas desempleadas: 67

- Un Servicio público de Empleo regional que garantice la atención personalizada a las personas desempleadas con los medios, recursos, personal adecuados; que intermedie 68

cualifique para una verdadera formación e inserción laboral con especial atención al desempleo de larga duración y que aplique y extienda la Carta de Servicios del SEPE en los servicios y compromisos que adquiere con las personas desempleadas.

- 69 ● Rechazando la figura de las agencias de colocación privadas y el papel asignado en la colaboración público privado, por entender que es un proceso de privatización y mercantilización de recursos públicos en la inserción laboral propia de Servicios Públicos de Empleo.
- 70 ● Garantizando el asesoramiento necesario para que todas las personas en desempleo en la Comunidad de Madrid cuenten con un itinerario personalizado acorde a sus necesidades, que integre orientación, programas de empleo y formación para la mejora o adquisición de cualificación profesional que les garantice su incorporación al empleo.
- 71 ● Con programas especiales de empleo y formación para las personas desempleadas con mayores dificultades de acceso e inserción laboral: mayores de 45 años y parados de larga duración.
- 72 ● Favoreciendo la participación en los programas formativos y de inserción laboral de las personas desempleadas, de aquellas con discapacidad funcional o con responsabilidades familiares no compartidas (menores, dependientes), mediante ayudas al transporte, al acompañamiento y a la atención de dichas responsabilidades.
- 73 ● Emplazando a las administraciones públicas madrileñas a la elaboración de planes de activación dirigidos a personas desempleadas de larga duración que han sido expulsadas de sus sectores, potenciando su formación y recualificación.
- 74 ● Con un abono social de transporte que facilite la movilidad a las personas desempleadas de larga duración, a las perceptoras de la Renta Mínima de Inserción, y a quienes justifiquen ingresos inferiores al 75% del SMI (491 euros en 2016).

75 **6 Construir la igualdad de género en el mercado laboral**

- 76 El paro y la precariedad golpean duramente a las mujeres, que soportan la mayor parte del paro de larga duración, de las contrataciones a tiempo parcial (el 61% frente al 39% de los hombres), los contratos de muy corta duración y los salarios más bajos. La brecha salarial se sitúa por encima de los 6.500 euros, si bien desde los 44 años se dispara hasta superar los 9.000 euros de diferencia entre hombres y mujeres en el grupo de entre 55 a 59 años. Significa que las madrileñas trabajan de forma gratuita 58 días al año, percibiendo unos salarios un 27% más bajos que los hombres.
- 77 ● Exigiendo la equiparación de mujeres y hombres en el acceso al empleo. Evitando en los procesos selectivos la aplicación de roles sexistas, como aspecto físico, edad fértil, cargas familiares, entre otros.
- 78 ● Con contratación en igualdad de condiciones para hombres y mujeres y, en caso de empate, aplicando la norma del sexo menos representado.

- Vigilando que las contrataciones a tiempo parcial sean realmente una opción que se ofrece a las trabajadoras, y no una imposición. 79
- Organizando la formación en horarios que permitan a las personas con cargas familiares atender sus obligaciones de corresponsabilidad. 80
- Vigilando que a igual trabajo se cobre igual salario, evitando complementos o definiciones de puesto de trabajo que lleven implícita la discriminación de género. 81
- Dignificando las condiciones laborales de aquellos sectores con amplia presencia de mujeres y poniendo en marcha medidas que faciliten el acceso de las mujeres a formación empleos masculinizados, y viceversa. 82

7 Acabar con la discriminación y avanzar en la igualdad en el empleo 83

La lucha contra la discriminación derivada de la orientación sexual e identidad de género, la prevención y eliminación de actitudes de rechazo hacia las personas inmigrantes, la erradicación de la brecha de desigualdad que sufre el colectivo de personas con discapacidad o la intolerancia y desprecio hacia las personas con VIH/SIDA, se consolida como un eje prioritario de nuestro trabajo sindical. 84

Estas formas de segregación que atentan contra las personas por su condición socioeconómica, cultural, por grupos de pertenencia o por el simple hecho de ser, amar, o pensar de forma diferente, tienen su expresión específica en el contexto laboral. Burlas, desigualdades salariales, invisibilización, barreras en el acceso y mantenimiento del empleo, o el miedo, son algunas de las manifestaciones que deben ser erradicadas en la aspiración de construir unos centros de trabajo libres de discriminación. 85

- Potenciando nuevas líneas de trabajo conjunto con el activismo LGBTI para la defensa de los derechos sociales y laborales de este colectivo, con el fin de garantizar la igualdad efectiva tanto en el empleo como en la sociedad, en el marco del desarrollo y aplicación las leyes de identidad de género y de protección integral contra la LGBTfobia en todos sus ámbitos de aplicación. 86
- Desarrollando líneas de trabajo sindical, tanto de carácter interno como externo, en base al cumplimiento en el ámbito laboral de las leyes LGBTI anteriormente citadas 87
- Con el refuerzo de las campañas de lucha contra el empleo irregular, en especial aquel que afecta a las personas inmigrantes, y especial atención a las situaciones de explotación laboral con seguimiento sindical. 88
- Exigiendo la creación de una comisión tripartita laboral con participación de todos los agentes implicados y competentes en materia de empleo y extranjería. 89
- Reclamando la apertura de un espacio de concertación social en materia de 90

discapacidad, inexistente en nuestra región, que implique la corresponsabilidad de la Administración, empresas y sindicatos.

- 91 ● Asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de empleo de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, tanto público como privado, y haciendo especial seguimiento y control a la generación de empleo de calidad
- 92 ● Eliminando las barreras físicas, formativas y de comunicación que impiden el acceso igualitario al empleo de las personas con discapacidad. Exigiendo el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo especialmente en el empleo protegido.
- 93 ● Reclamando un Pacto contra la discriminación por VIH, con la representación de la Administración, los agentes sociales y el movimiento asociativo, con especial incidencia en el empleo.
- 94 ● Exigiendo el cambio del concepto de infecto-contagioso por el de infecto-transmisible en relación con el VIH, facilitando de esta forma la eliminación de circunstancias de discriminación en el acceso a determinados empleos de la función pública, sanitaria y de seguridad.
- 95 ● Comprometiendo la reforma de los procesos selectivos de empleo público en el ámbito local y autonómico que excluyan a las personas con VIH de forma genérica, así como aquellas de carácter particular. Potenciar la extensión de esta medida al ámbito del empleo privado.

96 **8 Invertir en infraestructuras y dotaciones para un desarrollo regional equilibrado.**

- 97 Las políticas para el desarrollo económico deben estar enfocadas a la corrección de las desigualdades territoriales, priorizando las zonas más deprimidas, partiendo de una estrategia sectorial impulsada por la Comunidad de Madrid con la participación de los ayuntamientos y los agentes sociales.
- 98 En este sentido, resulta fundamental la sustitución de la concurrencia competitiva por criterios socioeconómicos y de necesidad como objetivos en la adjudicación de inversiones y fondos.
- 99 ● Mediante la rehabilitación de edificios con criterios de eficiencia energética e implantación de equipos para la generación de energías renovables, al menos, en los públicos.
- 100 ● Con la construcción y rehabilitación de dotaciones e infraestructuras públicas, incluidas las industriales, de proximidad e interés social.
- 101 ● Repensando el papel del transporte ferroviario en la Comunidad de Madrid,

aumentando su protagonismo en el transporte de mercancías y en relación con la actividad productiva de la región.

- Potenciando el aeropuerto Adolfo Suárez-Barajas no solo para la recepción de turistas y viajeros de negocios, sino también como plataforma logística para el tráfico de mercancía entre Europa, América y África. 102

9 Apostar por una economía verde. Minimizar el impacto ambiental. 103

El respeto del medio ambiente y la promoción de una economía verde son fundamentales en tanto que afectan a nuestra calidad de vida y a la de las generaciones futuras; pero también debemos verlo como un ámbito de generación de empleo de calidad y desarrollo económico sostenible. 104

Como en otras materias, en ésta se echa en falta una planificación adecuada por parte de las Administraciones Públicas. Cabe decir que, hasta ahora, la política de la Comunidad de Madrid ha ido en un sentido totalmente opuesto, fomentando la inversión en sectores poco innovadores, cuando no favoreciendo la especulación. El denominado proyecto "Eurovegas", finalmente desechado por sus promotores, y la Ley de Viviendas Rurales Sostenibles (Ley VIRUS) recientemente derogada por el gobierno de la Comunidad, son ejemplos de estas políticas. 105

Apostar por una economía verde y un modelo productivo más respetuoso con el medio ambiente y generador de mayor riqueza y empleo, ha de conllevar, necesariamente, la puesta en marcha de un proceso de negociación con los agentes sociales que sienten las bases de ese nuevo modelo de desarrollo: 106

- Impulsando la producción y distribución de energías renovables; algo no solo posible, sino realmente necesario, si tenemos en cuenta que en la actualidad, la Comunidad de Madrid sólo produce el 3,9% de la energía que consume. 107
- Exigiendo la negociación y el desarrollo de una política de gestión sostenible de residuos que permita incrementar su reciclado y/o reutilización, y reducir al mismo tiempo los efectos nocivos para el medio ambiente. 108
- Promoviendo políticas de desarrollo rural. Si bien es cierto que la agricultura no es un sector de referencia en nuestra Comunidad, no es aceptable que se sigan destruyendo puestos de trabajo en el sector primario, cuando no se generan nuevas oportunidades de empleo en otros sectores de la economía. 109

Para avanzar en este objetivo, sería necesario, entre otras medidas, incentivar la colaboración y el desarrollo de redes de distribución de proximidad entre ganaderos y agricultores con el pequeño comercio y la hostelería de la región. 110

- Asegurando un uso racional del suelo, preservando los espacios naturales y evitando 111

su recalificación para distintos usos, y luchando contra la especulación.

- 112 ● Promoviendo el desarrollo del turismo verde, gestionado por las entidades locales, que permita fomentar los valores naturales de la región y la creación de empleo público.

113 **10Renovar el tejido industrial madrileño: impulso a los sectores maduros e incorporación de nuevos sectores**

114 Los diferentes gobiernos regionales renunciaron a impulsar una política industrial propia durante la etapa de crecimiento lo que, unido a la crisis, ha supuesto el desmantelamiento del sector, con una caída del 3,6% en el PIB Regional, y, como consecuencia, la destrucción de 114.000 empleos, el 33%. El sector industrial ha pasado en la Comunidad de Madrid del 11,5% al 9,1% del VAB autonómico, mientras que en el conjunto del Estado ha caído del 17% al 15,5% del VAB nacional.

- 115 ● Apostando por la consolidación y modernización de los sectores maduros: automoción y coche eléctrico, agroalimentario, aeronáutico, ampliación del marco civil de la industria de la defensa, artes gráficas, entre otros.

- 116 ● Facilitando la generación de redes de empresas auxiliares y proveedores en torno a las empresas matrices.

- 117 ● Mediante la rehabilitación de polígonos industriales, con la incorporación de infraestructuras digitales y de nuevas tecnologías en los procesos productivos.

- 118 ● Con la introducción de formas de generación de energía distribuida, es decir, potenciando su generación cerca de los lugares de consumo para reducir las pérdidas de la red.

- 119 ● Con el diseño de una estrategia de especialización para la región en sectores de alto valor añadido, abordando el reto de la digitalización como elemento para unir sociedad y tecnología, transformando sectores a través de la fabricación inteligente binomio TIC/Industria- como generador de oportunidades también para la creación de empleo estable y de calidad.

120 **11Impulsar un salto cualitativo del sector Servicios**

121 En el sector servicios, el más importante de la región con 2,4 millones de trabajadores y trabajadoras, se ha producido un incremento de 32.600 empleos, el 1,3%, cuando en otros sectores de alto valor añadido, como la industria, se destruía. Podemos decir que se está profundizando en el proceso de terciarización de la economía regional que comenzó antes de la crisis, alcanzando ya el 83,8% del VAB, y superando en 12 puntos la media española.

122 Por otra parte, las políticas de liberalización, como las del comercio, han contribuido a desestabilizar el sector, aumentando el desempleo y precarizando el empleo existente.

- Rechazando la "Estrategia de Turismo 2016-2019" de la Comunidad de Madrid, exigiendo el concurso y la participación de los agentes sociales, el desarrollo normativo y la dotación presupuestaria de las medidas que se acuerden. 123
- Promoviendo una gestión integral del turismo en la Comunidad de Madrid con la cooperación y complementariedad de las actuaciones de la Administración regional y las locales. 124
- Exigiendo a las distintas Administraciones una regulación clara para evitar que las adaptaciones normativas de las distintas actividades turísticas se conviertan en un nicho de precariedad y economía sumergida y, como consecuencia, empeoren la convivencia de ciertas actividades turísticas con la ciudadanía. 125
- Con la derogación de la legislación sobre liberalización de horarios comerciales, limitando los domingos y festivos de apertura, así como las horas de apertura semanales. Delimitación de las zonas de gran afluencia turística, con regulación horaria específica. 126
- Impulsando la limitación, de modo similar a la legislación que regula la subcontratación en la construcción, de las condiciones de contratación de empresas de servicios. Con especial atención a la contratación de las Administraciones Públicas. 127
- Combatiendo la deslocalización, promoviendo ventajas para la radicación en nuestra Comunidad, exigiendo un sistema de penalizaciones de manera similar a las empresas industriales e impulsando la creación equilibrada de parques empresariales que acojan a este tipo de empresas para su mejor localización y proximidad con las empresas usuarias. 128
- Potenciando los servicios de alto valor añadido, con inversión en I+D+i y Formación como motores del crecimiento económico. 129
- Con líneas de financiación para la rehabilitación del pequeño comercio (eficiencia energética, introducción de nuevas tecnologías, modernización estética). 130

12 Regenerar el sector de la construcción: impulsar la creación de empleo y de nuevas empresas 131

La construcción, que aportaba en el 2008 el 11% del PIB de la región, ha caído hasta el 5,3%, mientras en el Estado lo hacía del 13,7% al 10,7%. Cifras que dan muestra de la importancia del sector en la época de crecimiento y las durísimas consecuencias que ha sufrido con la crisis. Es el sector que más empleos ha perdido, 198.700, lo que supone una reducción del 60%. 132

Lejos de contribuir a racionalizar su volumen de actividad, se ha provocado una mayor depresión con la eliminación de las inversiones en infraestructuras y en obra pública por parte de todas las Administraciones. Mientras tanto, las necesidades de acceso a la vivienda siguen sin respuesta y continúan los desahucios de familias que han sido, y todavía son, uno de los dramas más visibles de la crisis. 133

- 134 ● Con la rehabilitación integral de viviendas y cascos urbanos y rurales con criterios de eficiencia energética.
- 135 ● Reformando y actualizando los polígonos industriales y los equipamientos públicos.
- 136 ● Mejorando el mantenimiento de las redes viarias e infraestructuras y de las redes de suministros.
- 137 ● Con apoyo a la modernización del pequeño comercio.
- 138 ● Con la construcción de viviendas sociales en régimen de alquiler, de dotaciones de proximidad y nuevas infraestructuras sociales.

139 **13 Impulsar la I+D+i en la Comunidad de Madrid**

- 140 En materia de I+D+i la estrategia de los sucesivos gobiernos del PP no ha hecho sino agudizar las orientaciones aplicadas a nivel estatal. Las decisiones adoptadas han supuesto la inexistencia desde 2012 de un plan regional de I+D+i. La caída neta presupuestaria coloca a Madrid en los últimos lugares entre las comunidades con menor financiación por habitante, lo que junto a la reducción, precariedad y envejecimiento de los recursos humanos, y el deterioro de las infraestructuras, tiene como consecuencia la caída del nivel medio de calidad de la producción científica de la región.
- 141 A la debilidad del sistema dependiente de la Comunidad, se ha unido el deterioro del sistema público estatal, lo que ha puesto aún más en evidencia la insuficiencia de los esfuerzos propios de la Comunidad de Madrid y la falta de transparencia en la gestión de los recursos. Es por ello que resulta necesario impulsar la I+D+i en la Comunidad de Madrid:
- 142 ● Mediante la creación de una estrategia propia que coordine la actividad entre los diferentes organismos públicos radicados en la región: universidades, organismos públicos estatales, hospitales, etc., y sus instrumentos comunes, como es el caso de los parques tecnológicos.
 - 143 ● Con la definición de estrategias plurianuales de financiación y recursos humanos para centros de investigación y universidades públicas, aumentando el nivel de transparencia cuanto al destino de los recursos y la divulgación de sus resultados en términos científicos y sociales.
 - 144 ● Ligando la estrategia regional de I+D+i al horizonte de la RIS3 madrileña, que plantea cuatro grandes bloques sectoriales: nanociencias, materiales avanzados, tecnologías industriales y del espacio; energía, medio ambiente y transporte; salud, biotecnología, agua y agroalimentación; tecnologías de la información y las comunicaciones y servicios de valor añadido.
 - 145 ● Con el diagnóstico del estado real de la transferencia de conocimiento y tecnología a las empresas y la sociedad e implementando estrategias que la garanticen.

- Con la aplicación de la innovación a la mejora de la calidad de vida y el impulso y reconocimiento a la innovación social. 146
- Recuperando el peso tecnológico del tejido industrial y de servicios. 147

14 Promover instrumentos de apoyo al cambio de modelo productivo y a la dinamización de la economía madrileña 148

El cambio de modelo de desarrollo de la región debe contar con la planificación, la financiación, la participación y la coherencia que han faltado en el pasado. Es por ello que resultan imprescindibles instrumentos de apoyo a este proceso: 149

- Que faciliten el acceso de las PYMEs a la financiación, mediante una política de avales para su desarrollo tecnológico e internacionalización, simplificando los trámites administrativos y evitando la dispersión de los programas de ayudas y la complejidad de su tramitación. 150
- Que elaboren y hagan seguimiento de las estrategias sobre desarrollo económico y modelo productivo, con participación de los agentes sociales, personal técnico y financiación suficiente (Creación de la Agencia para el desarrollo y el cambio de modelo productivo). 151
- Que acaben con la especulación inmobiliaria. La distinta consideración de valor para los usos del suelo ha sido un elemento clave en la deslocalización. Es por ello que resulta fundamental la modificación de la Ley del Suelo. 152
- Que doten de coherencia y de un marco de ordenación supramunicipal al desarrollo regional (Plan Regional de Estrategia Territorial y Plan Regional de Inversiones). 153

EJE 2: Combatir la desigualdad. Recuperar derechos y construir una sociedad inclusiva, más cohesionada e igualitaria. 154

Las políticas ultraliberales aplicadas por el Partido Popular en la Comunidad de Madrid han mostrado su carácter profundamente antisocial, especialmente durante el largo periodo de crisis. Los recortes generados por la política de austeridad en el gasto público han provocado el deterioro de los servicios públicos, debilitando el estado del bienestar, expandiendo la brecha social e incrementando la desigualdad. 155

Una situación agravada por un modelo fiscal regresivo, basado en las reducciones, deducciones, exenciones y supresiones de impuestos directos, beneficiando a las personas más ricas y provocando una caída de la capacidad recaudatoria, al tiempo que se ha triplicado la deuda pública. 156

Los datos económicos facilitados por el propio gobierno regional no pueden ser más elocuentes: las rebajas fiscales han supuesto una merma de los ingresos de más de 32.000 millones de euros desde 2003, mientras que en el periodo de crisis la deuda ha pasado de 10.072 a 29.440 millones de euros. Es una evidencia que las rebajas fiscales se están financiando con deuda pública que soporta el conjunto de la ciudadanía. 157

Madrid dispone de la tercera renta por persona adulta, 18.593 euros anuales, un 10,8% menos que en 2009, tras País Vasco y Navarra. Sin embargo, se encuentra entre las últimas en niveles de igualdad. Según el índice Gini, ocupa la posición 14. 158

A pesar de ser una región rica, el riesgo de pobreza y exclusión social afecta a 1 de cada 5 personas, una tasa muy superior a la de comunidades autónomas de un nivel económico similar al de Madrid. Además, el impacto de la pobreza extrema resulta dramático, creciendo de forma constante y alcanzando al 5,7% de la población madrileña, cerca de 350.000 personas. 159

Tener trabajo ya no es garantía de suficiencia económica, el 12,8% de las personas ocupadas, más de 360.000, se encuentran en riesgo de pobreza. Las familias, especialmente aquellas con menores, son golpeadas por la pobreza provocando un escenario de profunda vulnerabilidad, de fácil entrada y muy difícil retorno. En torno al 60% de los hogares madrileños manifiestan tener dificultades para llegar a final de mes y cada vez son más los que cuentan como única fuente de ingresos con prestaciones sociales, más de un tercio de las familias madrileñas. 160

Desempleo y cronificación, pobreza y más desigualdad, precariedad laboral, menos 161

protección, recortes en derechos y libertades, retroceso social, son, en definitiva, las consecuencias de una crisis injusta, de una gestión irresponsable y estratégicamente calculada basada en la aplicación de recortes y políticas de austeridad como única solución.

- 162 De esta forma, los mecanismos de protección social, lejos de asumir los desafíos del crecimiento de las necesidades de la sociedad, han demostrado sus evidentes debilidades, siendo sometidos, por otra parte, a un constante proceso de cuestionamiento y desmantelamiento por parte de los diferentes gobiernos, tanto estatal como autonómicos.
- 163 Prueba de ello ha sido el intento de privatización en la sanidad pública. La Ley de Medidas Fiscales y Administrativas, que acompañaba a los presupuestos generales de la región para 2012, incorporaba una batería de medidas para la privatización de 27 servicios no sanitarios, junto al nefasto Plan de Medidas de Garantías de la Sostenibilidad del Sistema Sanitario Público de la Comunidad de Madrid, que posibilitaba la privatización de los 6 nuevos hospitales, 27 centros de salud, concentración de laboratorios, o el desmantelamiento de hospitales como La Princesa y el Carlos III.
- 164 La movilización y la actuación judicial, en las que CCOO ha tenido un papel decisivo, han conseguido paralizar, en gran medida, los efectos más perniciosos de las medidas privatizadoras. No obstante, por el camino ha quedado la privatización de algunos servicios como la Lavandería de Mejorada del Campo, la donación de sangre o las lavanderías hospitalarias.
- 165 El gasto sanitario de la Comunidad de Madrid en proporción al PIB regional se sitúa en un insuficiente 3,8%, frente al 5,5% de media estatal. En gasto por habitante ocupa el puesto 16º de las 17 Comunidades Autónomas, situándose la última en proporción al PIB regional. A la vista de estos datos, queda de manifiesto que la sanidad no ha sido, ni es una prioridad para los gobiernos del Partido Popular.
- 166 Los grandes beneficiarios de la política sanitaria en la Comunidad de Madrid han sido los operadores sanitarios privados. En el periodo 2004-2016 el gasto en medios ajenos para la asistencia sanitaria ha crecido en 1.100 millones de euros.
- 167 La incorporación de Madrid al sistema de cómputo nacional, que permite establecer la comparativa anual de las listas de espera madrileñas con las del resto de Comunidades Autónomas, ha aflorado la realidad de la lista de espera quirúrgica: 75.460 personas frente a las 33.155 que señalaba el cómputo "ad hoc" ideado por Esperanza Aguirre para cumplir sus promesas electorales y evitar dimitir por su incumplimiento
- 168 A pesar del rechazo de toda la Comunidad Educativa, incluyendo la universitaria, las contrarreformas educativas siguen adelante. La nueva Ley Orgánica de Educación (LOMCE), se aprobó en el Parlamento con los únicos votos de la mayoría absoluta del PP. Esta Ley ha supuesto legalizar las políticas educativas que se venían realizando en Madrid por lo que la aplicación de la LOMCE es radical y llevando a extremos sus márgenes.
- 169 La imposición sin participación de la Comunidad educativa, sin planificación, sin tiempo y sin presupuesto con el fin de consolidar los recortes (750 millones euros), el copago (en

Educación Infantil y en FP públicas), la transferencia de dinero público a manos privadas (cesión de suelo público), la derivación de alumnado de la red pública a la privada ("Área Única" y "cheque escolar"), la especialización de centros y la desregularización con el objeto de promover el mercado educativo como nicho de negocio refugio para las empresas que huyen del pinchazo de la burbuja urbanística. Un modelo educativo para un modelo social que entiende la educación como un bien y no como un derecho, al servicio de la selección de alumnado desde edades tempranas para determinar y limitar sus oportunidades como futuros ciudadanos y ciudadanas.

Modelos sociales educativos que criminalizan a las clases populares y que ejercen una "redistribución a la inversa" en la que se da más al que más tiene para arrebatarle al que más lo necesita. 170

El complejo reto de tener que dar respuesta al aumento de las necesidades sociales, de la demanda y de nuevas realidades, ha puesto en evidencia las deficiencias de unos Servicios Sociales que se construyen sobre un modelo de servicio público frágil desde su génesis, sometido a limitaciones históricas, estructurales y presupuestarias. 171

Ejemplo de ello es el hecho de que los Servicios Sociales representan un raquítico 8% del presupuesto regional, siendo, por otra parte, la política pública de componente social con mayor grado de privatización, combinándose en su desarrollo las más "exóticas" fórmulas de gestión indirecta. 172

Es por ello que nuestro objetivo debe ser situar a los Servicios Sociales en espacios cercanos a otros Sistemas de Protección social, rentabilizar sus fortalezas y reconfigurar un nuevo modelo para asentarlos sobre pilares de corte universal y de reconocimiento de derechos. Una apuesta de futuro que se soporta, indudablemente, en una exigencia política pero también en una estrategia de convencimiento ciudadano. 173

Mención especial merece en este ámbito, la situación de la Ley de Atención a la Dependencia. Una Ley que, tras casi una década de desarrollo, arrastra un bloqueo estructural relacionado con demoras, errores administrativos, desprotección, opacidad, que convierten a este derecho en la gran asignatura pendiente. El retraso de su calendario de implantación a consecuencia de los recortes ha venido acompañado de más lista de espera, superando las 20.000 personas con derecho reconocido no atendidas en la Comunidad de Madrid. 174

El principal instrumento de lucha contra la pobreza y la exclusión social en la región, la Renta Mínima de Inserción (RMI), sigue instalada en dar cobertura, y de forma limitada, a situaciones de extrema exclusión, vulnerando su filosofía y principios destinados a cubrir las necesidades básicas de aquellas personas que no cuenten con recursos suficientes. El hecho de que las solicitudes de acceso a este derecho hayan crecido más de un 230% con la crisis, da buena muestra del aumento del riesgo social de las familias madrileñas. 175

Sin embargo, la RMI sigue mostrando signos de rigidez que restringen el acceso a la prestación, que hoy alcanza a 30.000 familias, volumen que, aunque ha aumentado en los momentos de crisis, se muestra todavía muy alejado de las necesidades reales, lo que 176

requeriría, al menos, triplicar el número de familias perceptoras. La mejora de su cuantía también ha de ser elemento central de nuestras reivindicaciones, puesto que el importe medio por familia no supera los 340 euros mensuales.

177 También han sufrido los efectos de los recortes del gobierno regional otros servicios públicos como la justicia, los transportes públicos o la seguridad ciudadana. Quizás el mejor ejemplo de ello sea Telemadrid, cuyos servicios permanecen externalizados tras el brutal ERE que supuso el despido de 861 trabajadores y trabajadoras, mientras la calidad del servicio disminuye cada día y se hunden los índices de audiencia.

178 Finalmente, la proximidad en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía convierten a los ayuntamientos en ejes vertebradores para la cohesión social y la corrección de las desigualdades. Servicios públicos municipales indispensables para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, como los servicios sociales, limpieza y asfaltado de las calles, mantenimiento de jardines, actividades deportivas y culturales, servicios funerarios, gestión de residuos, o el abastecimiento de agua entre otros.

179 La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, aún con mejoras sobre el proyecto inicial, no ha contribuido, en absoluto, a mejorar la situación de los municipios en el conjunto del Estado. Por el contrario, se ha constituido como una herramienta de freno para el desarrollo, la inversión y la generación de empleo en las corporaciones locales.

180 **1 Por una política de ingresos redistributiva, equitativa y justa**

181 El modelo fiscal ultraliberal de los últimos gobiernos regionales, además de beneficiar a las personas más ricas, ha provocado una caída de la capacidad recaudatoria de la Hacienda madrileña. Una fiscalidad que durante muchos años dependió de los impuestos indirectos relacionados con el mercado inmobiliario, mermados con el pinchazo de la "burbuja inmobiliaria". Pero ni el mayor recorte de gasto público de la historia el gobierno regional pudo equilibrar las cuentas públicas, optando por incrementar de forma exponencial el endeudamiento, en lugar de modificar la política fiscal.

182 La Comunidad de Madrid es un paraíso fiscal dentro del Estado, en el que solo se aplican cuatro impuestos propios frente a los trece de Cataluña, los ocho de Andalucía o los seis que se aplican en Murcia, Asturias y Aragón. Además, la exención de impuestos, como Patrimonio o Sucesiones y Donaciones, está provocando que muchas empresas establezcan su domicilio fiscal, que no la actividad, en la Comunidad de Madrid, con el consiguiente perjuicio para las autonomías donde sí se aplican.

183 La región necesita una nueva política fiscal con un componente de reequilibrio social para garantizar la existencia de servicios públicos y el ejercicio de los derechos de las personas. Reducir las desigualdades y aumentar la cohesión social, o incrementar las inversiones para crear empleo, requieren la superación del modelo ultraliberal y la apuesta por una fiscalidad progresiva en la que paguen más quienes más tienen, que persiga el fraude fiscal y termine con los regalos y las exenciones fiscales para los más ricos.

Con el fin de avanzar en la progresividad y justicia del sistema, y de garantizar la suficiencia de recursos para acometer las políticas públicas, consideramos fundamentales las siguientes líneas de actuación que, en su conjunto, aportarían unos ingresos anuales de 2.000 millones de euros a las arcas públicas regionales: 184

- Igualar las tarifas por IRPF de los cuatro primeros tramos autonómicos a los estatales, eliminando, por tanto, las reducciones. 185
- Aumentar la tarifa en el quinto tramo autonómico del 21 al 21,5%, para bases liquidables de 60.000 euros a 120.000 euros. 186
- Incorporar dos tramos nuevos en la escala autonómica: uno para bases liquidables de 120.000 euros a 175.000 euros al 23,5% y, otro, para bases a partir de 175.000 euros del 25,5%. 187
- Aumentar hasta el 75% (37,5 por ciento en el tramo de la Comunidad de Madrid), los tipos y tramos del IRPF para rentas superiores al millón de euros. 188
- Eliminar las deducciones en gastos de escolaridad en centros privados o concertados, en vivienda y en inversiones bursátiles. 189
- Recuperar el Impuesto de Patrimonio. 190
- Eliminar la bonificación del 99% y las diferentes exenciones que no consideran el importe de la herencia o donación ni el patrimonio preexistente, del Impuesto de Sucesiones y Donaciones. 191
- Recuperar los tipos medios estatales del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales. En Actos Jurídicos Documentados eliminar las bonificaciones al tipo máximo. 192
- Recuperar los tipos sobre el juego, especialmente a los casinos. 193
- Incorporar un nuevo Impuesto sobre Grandes Superficies. 194
- Incrementar los recursos públicos para luchar contra el fraude fiscal. 195

2 Por unas políticas públicas garantes de igualdad y democracia 196

Hoy más que nunca, debemos insistir en la defensa de un modelo social que garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas y la cohesión social, mediante una redistribución de la riqueza justa y equitativa, tanto de la que produce el mercado de trabajo (salarios) como la generada por los ingresos de la administración (impuestos). 197

La crisis económica por la que hemos transitado ha sido entendida por el Partido Popular como una oportunidad única para atacar el Estado del Bienestar. Primero, recortando su financiación y, por ende, la calidad en los servicios prestados a la ciudadanía; segundo, eliminando derechos; y, finalmente, desprestigiándolos socialmente frente a las bondades de la 198

provisión privada.

199 Solo la movilización social, en la que la Comunidad de Madrid ha sido punta de lanza, ha conseguido parar la estrategia privatizadora de los servicios públicos, forzando a los gobiernos estatal y regional a la restitución de algunos de los derechos eliminados y a la recuperación progresiva de gasto público previo a la crisis.

200 **2.1 Derechos y políticas públicas asentadas en un nuevo modelo de región**

201 La nueva realidad social, política y económica hace necesario que la Comunidad de Madrid supere su actual Estatuto de Autonomía, que no ha tenido modificación sustancial alguna desde su aprobación en 1983. El nuevo escenario político, dibujado en las últimas elecciones, sin ser el mejor posible, debería propiciar el avance en la conformación de un nuevo modelo de Región, en el que se acometan las reformas necesarias en el Estatuto de Autonomía para desarrollar mecanismos de cohesión, protección social y solidaridad que garanticen los derechos de ciudadanía de las madrileñas y los madrileños. En este sentido, CCOO ha de jugar un papel impulsor:

202 ● Promoviendo una propuesta de reforma del Estatuto de Autonomía cuyo eje vertebrador sean la regeneración democrática y los derechos de ciudadanía. Para ello, será preciso redefinir el modelo de región, centrándose en las personas, su autonomía económica, protección y bienestar social, recogidos en una Carta de Derechos.

203 ● Liderando un proceso de movilización de apoyo a la propuesta en alianza con la sociedad.

204 **2.2 La política educativa**

205 En un contexto de desprestigio de los y las profesionales de la enseñanza pública, a lo que hay que sumar la pérdida de más de 15.000 puestos de trabajo en el sector, así como la instrumentalización de la educación para el mayor adocenamiento de la ciudadanía, resulta fundamental aumentar su financiación.

206 Una dotación de recursos que ha de ir acompañada de una democratización de la educación. Los artífices de las contrarreformas, que invocan principios integradores y libertad, en su aplicación recurren a prácticas autoritarias y antidemocráticas, que se convierten en segregadoras, selectivas e insolidarias por la falta de recursos y también por la ideología en la que se sustentan. Por este motivo y por estas políticas en Madrid ha crecido la desigualdad entre alumnado, entre familias y entre centros, además de agudizarse los desequilibrios regionales. La llamada crisis se ha utilizado para privatizar y para retroceder en garantías de derecho a la educación de todos y todas. CCOO ha encabezado esta lucha, y debe seguir haciéndolo, reclamando:

207 ● El incremento del presupuesto educativo regional hasta recuperar los 750 millones de euros recortados, con un plan plurianual de financiación para alcanzar el 7% del PIB. Las universidades públicas de la región han de contar también con un plan plurianual de inversiones que les garantice una financiación suficiente y la estabilidad presupuestaria.

- La derogación de los decretos y demás normas de recortes, y contrarreformas, para recuperar el derecho universal a la educación, garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades. 208
- Un plan de rescate de la enseñanza Pública, que contemple la ampliación de la red pública de gestión directa de centros de todas las etapas y enseñanzas, desde Educación Infantil (con un importante impulso a 0-3 años), Primaria, Secundaria e Idiomas, mejorando la oferta pública de Formación Profesional. 209
- La ampliación de la oferta pública de Educación de Personas Adultas, Escuelas de Idiomas y Enseñanzas Artísticas para garantizar plazas públicas a todo el alumnado en propio entorno. 210
- El desarrollo de una ley de inclusión educativa que se proponga no dejar atrás a nadie. Debe incluir: un Plan de atención a la diversidad con de medidas de compensación educativa externas (becas de comedor, gratuidad de libros de texto, transporte escolar) e internas (desebles, refuerzos, apoyos, tutoría); dotación suficiente de plantillas para esta Plan de Inclusión; derogación del tasazo de Educación infantil y FP. Igualmente, debe incluir el derecho a una educación integral que garantice para madrileños y madrileñas la educación musical y artística, la educación física, el desarrollo de las inteligencias múltiples y de todas las capacidades, como garantías de desarrollo personal y social de la ciudadanía. 211
- La evaluación de la red de centros y de la oferta educativa de centros específicos y su impacto en los desequilibrios y las desigualdades, con el objetivo de garantizar el control social y la transparencia. En particular, evaluación del programa biling-e. Auditoría de la cesión de suelo y la concertación de centros vinculada al pelotazo urbanístico y las tramas de corrupción así como a proyectos ultraconservadores que segregan por sexo. 212
- Un plan de pluriling-ismo en la Comunidad de Madrid, que garantice el aprendizaje de lenguas para toda la ciudadanía a lo largo de toda la vida: cinco horas de segundo idioma, desdobles, ampliación de oferta en Escuelas Oficiales de Idiomas y Centros de Educación de Personas Adultas, ampliación de las plantillas, planes de formación de profesorado, promoción de programas de intercambio. 213
- La actualización periódica del catálogo de títulos de FP acompañada de una adecuada dotación de los centros y formación del profesorado para garantizar que la formación esté actualizada y facilite la incorporación del alumnado al mercado laboral. 214
- Un plan de apertura de centros educativos que los vincule al entorno y mejore la oferta educativa de los distritos y localidades como instrumento para garantizar la igualdad de oportunidades y la cohesión social. 215
- El desarrollo de una ley de la participación y la democracia educativa que incorpore planes de convivencia escolar como apuesta de futuro para garantizar los derechos de ciudadanía a todos los madrileños y madrileñas. Un plan que garantice el funcionamiento democrático de los centros y la participación de la comunidad educativa en la gestión de 216

los mismos, así como la participación de la comunidad educativa y de los agentes sociales en la planificación de la oferta y en la escolarización del alumnado: comisiones de escolarización, consejos escolares, consejos sociales.

- 217 ● Medidas para defender y garantizar la autonomía universitaria, potenciando el funcionamiento democrático y su implicación con la sociedad.
- 218 ● Eliminación del "tasazo" y diseño de una política de tasas y becas que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior y no condicione la financiación de las universidades.
- 219 ● Mantenimiento de los títulos en base al modelo actual 4+1(cuatro años los grados y un año los másters).
- 220 ● Plan de empleo plurianual que garantice las plantillas necesarias para llevar a cabo las medidas en todas las etapas y enseñanzas obligatorias y postobligatorias, como garantía del derecho a la educación de toda la ciudadanía.

221 **2.3 La política sanitaria**

222 La Comunidad de Madrid reguló el derecho a la protección de la salud a través de la Ley 12/2001, de 21 de Diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid (LOSCAM), creando el Sistema Sanitario de la Comunidad de Madrid. Una Ley rechazada de plano por CCOO puesto que, como se ha demostrado posteriormente, su gran objetivo es la privatización de la sanidad pública.

223 Los recortes en los derechos laborales, la no reposición de personal por jubilación y la paralización de las contrataciones temporales para la cobertura de bajas, han producido, desde 2009, la pérdida de casi 6.000 puestos de trabajo, con las consiguientes consecuencias sobre la atención sanitaria. Por ejemplo, la incorporación de Madrid al sistema nacional de cómputo ha hecho aflorar la realidad de la lista de espera quirúrgica, con 75.460 personas pendientes de intervenciones. Esto ha obligado al gobierno regional a tomar medidas. Sin embargo, estas se han limitado un Plan Integral de Mejora de Lista de Espera Quirúrgica, realizado sin ningún tipo de negociación con las organizaciones sindicales y sin buscar el consenso con los partidos de la oposición.

224 Si bien la LOSCAM recoge literalmente el derecho a la participación social tanto en la formulación de la política sanitaria como en su control, transcurridos 15 años desde su aprobación, seguimos a la espera de la constitución del Consejo de Salud de la Comunidad de Madrid. Lejos de dar cumplimiento a la LOSCAM, la Consejería de Sanidad ha diseñado un Proyecto de Ley para establecer un modelo de organización, participación y funcionamiento sin la más mínima intención de negociación o consenso político, vulnerando claramente tanto la Ley General de Sanidad como la propia LOSCAM.

225 En materia de drogodependencias, el gobierno regional ha avanzado en su estrategia imparable de desmantelamiento de la Red de Atención Integral de carácter sociosanitario en este ámbito, referente nacional e internacional por sus resultados durante los últimos 25 años.

Muestra del desinterés por estas políticas son los drásticos recortes aplicados, especialmente en el último quinquenio.

La misma suerte corren las políticas sociosanitarias relacionadas con la prevención y detección precoz de las ITS y el VIH, en este caso, borradas de la agenda política y presupuestaria del Gobierno Regional, poniendo en riesgo los grandes avances en este ámbito tanto desde el punto de vista científico como social. 226

Líneas de actuación: 227

- Impulso a un consenso político que posibilite el desarrollo de un servicio público bien financiado, que garantice la cobertura de las necesidades sanitarias de la ciudadanía madrileña y su participación, tanto en el desarrollo como en el control de la política sanitaria. 228
- Derogación del Plan de Medidas de Garantía de Sostenibilidad del Sistema Sanitario Público de la Comunidad de Madrid, así como del Art. 13 de la Ley 4/2012 (externalización de servicios no sanitarios). 229
- Elaboración de un Plan de Salud anual que contemple la cartera de servicios actualizada, garantizando la interrupción voluntaria del embarazo en los supuestos legales y los cuidados paliativos para toda la población, dotándose de un modelo de actuación en Salud Pública que promueva la equidad y la reducción de desigualdades sociales en salud y vigilancia, promoción, prevención y protección de la salud y garantizando una financiación suficiente para la potenciación de la Investigación Biosanitaria. 230
- Potenciar la Atención Primaria y el desarrollo de la Estrategia AP21 para abordar sus problemas y retos, dotándola de los recursos necesarios para posibilitar el aumento de los tiempos de atención a un mínimo de 10 minutos en medicina de familia y 15 en pediatría. 231
- Reorganización del sistema sanitario, desde la participación y el consenso político y social, para superar la estructura de Área Única, potenciando la capacidad de gestión de los centros de Atención Primaria y la coordinación, información y colaboración entre los dos niveles asistenciales. 232
- Reducción de las listas de espera para conseguir que no sean superiores a un día en Atención Primaria, 15 días en Especializada y pruebas diagnóstica y 30 días para intervenciones quirúrgicas. 233
- Desarrollo de un Plan de Salud Mental que promueva una atención integral a través de equipos multidisciplinares y garantice la continuidad de los cuidados, la atención y apoyo en el ámbito domiciliario y el trabajo psicosocial de prevención a través de una red planificada de recursos alternativos a la hospitalización. 234
- Información transparente sobre la evolución del gasto, indicadores sanitarios y estado de las listas de espera quirúrgica, atención primaria y pruebas diagnósticas. 235

- 236 ● Auditoría de los servicios públicos privatizados, procediendo a la reversión de aquellos que no estén justificados.
- 237 ● Exigir la reconstrucción de la red pública de recursos de atención a las drogodependencias y otro tipo de adicciones desde un modelo de atención integral de la persona, con los recursos suficientes, y entendiendo las drogodependencias como un problema de carácter socio sanitario, con especial énfasis en las políticas preventivas.

238 **2.4 Los Servicios Sociales. Políticas de igualdad y lucha contra la discriminación. Por una sociedad inclusiva.**

- 239 A pesar de los importantes avances legales y sociales a lo largo de los últimos 25 años en el ámbito del Sistema Público de Servicios Sociales, como la construcción de la propia red pública bajo el amparo de Leyes Autonómicas, la conformación y consolidación de los Sistemas de Rentas Mínimas ó la propia Ley de Atención a la Dependencia, los Servicios Sociales han sido incapaces de despojarse de la cultura asistencialista tan fuerte e interesadamente arraigada, aderezada de una carga burocrática que frente a la acción protectora que se pretende generar, provoca desmotivación, desconfianza y desprotección. Una realidad denunciada de forma insistente por CCOO y contrarrestada por el férreo compromiso y corresponsabilidad de los equipos profesionales, técnicos y administrativos que conforman el Sistema en sentido amplio.
- 240 En contraposición, los Servicios Sociales registran importantes fortalezas y capacidad de resistencia vinculadas con la implementación de una "forma de hacer"; modelos de intervención, proximidad, cooperación, todo ello configurado bajo la aspiración de constituirse en un verdadero instrumento de transformación social y en referente imprescindible en la anhelada construcción de un sociedad de progreso, inclusiva, más cohesionada e igualitaria. Unas fortalezas que deben ser puestas en valor, de forma urgente, con la configuración de un nuevo modelo de Sistema Público que lo afiance como servicio público con un enfoque integral e integrador, ganando en visibilidad, responsabilidad, suficiencia y gestión pública.
- 241 Líneas de actuación:
- 242 ● Exigir un Pacto Social para un nuevo modelo de Servicios Sociales que garantice la universalidad del Sistema, su carácter público, ampliando su acción protectora, basado el reconocimiento de derechos de ciudadanía. El Pacto debe incorporar, como eje central del Sistema, la Red Básica de Servicios Sociales de ámbito municipal, asegurando una financiación pública, estable y suficiente.
 - 243 ● Promover la revisión de la Ley Autonómica reguladora del Sistema Público de Servicios Sociales para adaptarla al nuevo modelo, reforzar el principio de responsabilidad pública y comprometer medidas garantes de calidad del servicio público.
 - 244 ● Reclamar la definición de una cartera de prestaciones y servicios en consonancia con los criterios de universalidad, accesibilidad, intensidad protectora, calidad del empleo y continuidad de los procesos, tendiendo a la desburocratización de los procedimientos.

- Determinar un mapa de recursos sociales de gestión indirecta, susceptibles de reversión con especial incidencia en aquellos de atención intensiva y de carácter básico y/o esencial. Desde el refuerzo de un Sistema de Servicios Sociales de responsabilidad, titularidad y gestión pública, la participación de la iniciativa social debe quedar situada en un espacio complementario. 245
- Impulsar una estrategia de defensa del Sistema Público de Servicios Sociales, desarrollando una labor pedagógica intensiva y de difusión interna y externa, centrada en los valores del Sistema. Para ello, será fundamental reforzar y profundizar en las alianzas ya construidas con los diversos agentes implicados. 246
- Exigir el cumplimiento efectivo de la Ley de Atención a la Dependencia en la Comunidad de Madrid, vinculada a los Servicios Sociales Públicos. La participación y consulta de los agentes sociales en su desarrollo debe ser un objetivo irrenunciable. 247
- Promover y negociar un Plan Director para la Activación de la Ley de Atención a la Dependencia de la Comunidad de Madrid que simplifique y agilice los procedimientos, reduzca los tiempos de espera, mejore y amplíe la acción protectora, bajo criterios de transparencia, garantía de derecho, responsabilidad y gestión pública. 248
- Mantener la apuesta por un modelo de atención a la dependencia centrado en el empleo, en la calidad y estabilidad del mismo. Reclamar la articulación de mecanismos seguimiento y vigilancia de la contratación, así como de la acreditación de las empresas entidades prestadoras de servicios. 249
- Reforzar las políticas en materia de discapacidad y atención a personas mayores, asegurando su tratamiento específico. Se debe potenciar la colaboración con las corporaciones locales y favorecer la exploración real de fórmulas de coordinación sociosanitaria. Limitar la participación de la ciudadanía en el coste de los servicios. 250
- Comprometer la aprobación de una Ley Integral de Igualdad de Trato y no Discriminación de ámbito regional, que garantice el acceso igualitario a los derechos y el reconocimiento de realidades diversas, incorporando medidas concretas y funcionales. 251
- Recomponer las políticas destinadas a favorecer la inclusión social de las personas inmigrantes, potenciar la visibilización de su presencia y participación positiva en la sociedad. Exigir el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de refugio, en el contexto autonómico y local, desde el respeto por los derechos humanos. En este sentido, CCOO de Madrid debe mantener su papel protagonista en el impulso de marcos de confluencia con otros agentes especializados y movimientos sociales. 252

2.5 Las políticas de igualdad 253

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por el solo hecho de serlo. El maltrato machista tiene un amplio campo de actuación que no se limita sólo al acto de matar a la mujer, sino de tenerla sometida durante toda su vida al dominio y voluntad del maltratador. Por tanto, el número de víctimas mortales no es el total de las mujeres que 254

sufren violencia de género, es una pequeña muestra de un feminicidio sistemático.

255 La violencia de género es la principal causa de muerte de las mujeres de entre 15 y 44 años, más que los accidentes de tráfico o el cáncer. Aunque las mujeres de todas las edades son susceptibles de ser maltratadas por sus parejas o exparejas, son las jóvenes quienes sufren en mayor medida este tipo de violencia: un 25% de las chicas entre 16 y 19 años. Entre los de 45 y los 49 años, un 9% y entre las mujeres mayores de 60 años, la violencia machista afecta a un 6%.

256 Se suman a esta grave situación el desempleo y la precariedad laboral que atenazan a las mujeres e impiden su independencia del maltratador. Estas mujeres, además de ayudas, necesitan empleo digno y con derechos.

257 Pese a que en lo que va de año han sido asesinadas 38 mujeres (dos de ellas en Madrid), 5 varones y 2 menores, la lucha contra esta lacra sigue sin ser un asunto prioritario en la agenda política. Es por ello que consideramos urgentes y necesarias las siguientes medidas:

258 ● Aplicación por parte de las Administraciones Públicas madrileñas del Convenio de Estambul y las recomendaciones de la CEDAW, que plantean la eliminación la violencia acabando con las desigualdades desde todos los ámbitos sociales, laborales y políticos.

259 ● Combate a la violencia contra las mujeres jóvenes ligada a las nuevas tecnologías.

260 ● Aumento sustancial del presupuesto de la Comunidad de Madrid destinado a políticas de igualdad y acciones contra la violencia de género.

261 ● Diseño y negociación de un Plan Integral para la erradicación de la violencia de género en la Comunidad de Madrid, con la participación de todas las instancias que puedan aportar soluciones y propuestas para prevenir y acabar con el maltrato desde todos los ámbitos.

262 ● Consideración como víctimas de violencia de género a las personas que dependen de las víctimas.

263 ● Prevención desde los centros escolares a los universitarios.

264 ● Pactos contra la violencia de género a nivel autonómico y local.

265 ● Medidas que faciliten el acceso a un empleo digno a las víctimas.

266 **2.6 Política de Vivienda**

267 Las dificultades de acceso a la vivienda en el caso español y madrileño son previas a la crisis económica. Mucho antes del estallido de la burbuja inmobiliaria y del alarmante aumento de los desahucios provocado por la crisis, el acceso a la vivienda en Madrid estaba muy fundamentado en la capacidad de adquirir un inmueble en el mercado, con una relativa dejación de los poderes públicos por asegurar el desarrollo efectivo del derecho.

En todo caso, el problema se agrava con la crisis económica, cuando cientos de miles de trabajadores y trabajadoras pierden su empleo y con ello su capacidad de asumir los pagos de la hipoteca o del alquiler, perdiendo su vivienda. 268

CCOO participó en la ILP a favor de la dación en pago y por el alquiler social junto con la PAH y otras organizaciones sociales. No obstante, si bien la dación en pago es una cuestión de justicia, no supone la garantía de acceso al derecho a la vivienda, al conllevar la entrega de la misma a la entidad financiera como forma de pago de la deuda hipotecaria. Además, no se refiere al problema para aquellos cuya situación de desahucio deriva del impago del alquiler, que hoy superan a los alzamientos hipotecarios. 269

Es fundamental elevar los términos del debate más allá de la dación en pago para situarlo en el derecho efectivo: 270

- Regulando por ley el derecho a la vivienda en la Comunidad de Madrid, garantizando este derecho desde su consideración subjetiva, y amparándose en los instrumentos públicos disponibles: 271

Definiendo adecuadamente conceptos como infravivienda o vivienda social. 272

- Restringiendo la vivienda pública al régimen de arrendamiento. 273

- Estableciendo condiciones para negociar el usufructo temporal de la vivienda vacía propiedad de la SAREB para sumarlo al parque de la Agencia de Vivienda Social. 274

- Garantizando soluciones habitacionales alternativas para quienes pierdan su vivienda como resultado de una situación socioeconómica sobrevenida. 275

- Introduciendo medidas fiscales que graven las segundas viviendas desocupadas e incentiven su salida en forma de alquiler social. 276

- Garantizando que el alquiler de una vivienda social nunca supere el 30% de los ingresos familiares. 277

- Reforzando el papel de la Agencia de Vivienda Social, garantizando su viabilidad y operatividad en las políticas de vivienda, y reorientando su oferta en exclusiva hacia el alquiler social, eliminando las opciones a compra y los sistemas de adjudicación por sorteo. Del mismo modo deben operar las Empresas Municipales de Vivienda y Suelo de las corporaciones locales. 278

2.7 Movilidad, recursos naturales y políticas medioambientales 279

2.7.1 Transporte público 280

El Transporte público juega un papel vertebrador en la sociedad moderna, imprescindible para el desarrollo económico y para proceso vital de las personas. Durante los últimos años, se ha producido un paulatino descenso de las inversiones y de las partidas presupuestarias, 281

que ha desembocado en el empeoramiento o desaparición de servicios, además de un endeudamiento creciente de las empresas operadoras, en concreto de las empresas públicas que participan en el sistema madrileño.

282 Para retornar al proyecto social del transporte público de Madrid, será necesario desarrollar los órganos de control y participación social previstos en la Ley de Creación del Consorcio de Transportes y convertir este Organismo en el protagonista de la planificación y gestión del transporte público en la región, con el consenso del conjunto de Administraciones Públicas que lo componen. Empezando por la elección de su presidente y director gerente con mayoría cualificada de la Asamblea de Madrid, garantizando así que su actividad se mantiene al margen de la confrontación partidista, además de las siguientes medidas:

283 ● La elaboración por el Consorcio de Transportes de un Plan General de infraestructuras y transporte regular, de acuerdo con lo previsto en su Ley de Creación, que cuente con el máximo consenso político y social y ponga en un plano de prioridad la accesibilidad de todas las personas usuarias.

284 ● Auditoría económica y de gestión del Consorcio de Transportes, necesaria para acometer una reestructuración del Organismo que permita su adaptación a la nueva realidad.

285 ● Elaboración de una Ley de Movilidad Sostenible, que establezca la obligación de que los municipios de la Región desarrollen sus Planes de Movilidad, así como las obligaciones de empresas, polígonos industriales y centros comerciales de cierto tamaño, en relación con los desplazamientos de sus trabajadores y clientes.

286 ● Una política tarifaria más justa, que garantice la movilidad de las personas con menos recursos. Implantación de un verdadero Abono Social.

287 ● Recuperación del nivel de servicios existente antes de los recortes. Dotación para inversiones que ponga freno al endeudamiento de estas empresas públicas y permitan reanudar los planes de renovación y accesibilidad pendientes.

288 ● Establecer un marco de financiación suficiente y estable, que cuente con el compromiso de las Administraciones consorciadas. Negociar con el Gobierno central la incorporación de RENFE Cercanías al Consorcio.

289 ● Revisión de los contratos de las concesiones ferroviarias (línea a Arganda, Metros Ligeros y línea 8 a la T4), así como de los correspondientes a los intercambiadores de transporte y autopistas.

290 **2.7.2 Ciclo integral del agua**

291 El agua es un bien público y los servicios de abastecimiento y saneamiento deben vincularse a los derechos humanos y de ciudadanía y, por tanto, la gestión del ciclo integral del agua no debe realizarse desde la lógica del mercado, sino desde la gestión pública, como un servicio de interés general.

A pesar de que el Canal de Isabel II es la "joya de la corona", con beneficios anuales que superan los 200 millones de euros, los sucesivos gobiernos regionales del Partido Popular han propiciado, creando la empresa Canal Isabel II Gestión S.A., una gestión deficiente, discrecional y alejada de la regulación pública que, además, ha provocado el recorte de derechos y condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras. Es por ello que consideramos fundamental:

- Recuperar la gestión pública, bajo los principios de pluralidad, transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana. 293
- La puesta en marcha de una política tarifaria basada en criterios de equidad, universalidad y progresividad. 294
- La promoción de nuevas formas bajo control social que garanticen la participación ciudadana en el funcionamiento del Ente Público, creando un órgano de participación del que formen parte el gobierno regional, los grupos de la Asamblea de Madrid, una representación de los ayuntamientos de la Confederación Hidrográfica del Tajo, los sindicatos más representativos y las organizaciones vecinales. 295
- Garantizar el suministro de agua en casos de impagos justificados social y económicamente. 296

2.7.3 Protección del Medio Ambiente 297

La protección del medio ambiente, debe ser una prioridad para las Administraciones Públicas. En la Comunidad de Madrid existen extensas masas forestales de muy alto valor que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía y, por tanto, susceptibles de la máxima protección, fundamentalmente, aunque no solo, de los incendios forestales. 298

En 1993 la Administración regional se dotó de un Plan de Protección Civil de Emergencia por Incendios Forestales (INFOMA) que, con diversas modificaciones, sigue vigente, cuyo objetivo es la prevención, detección y extinción de incendios, coordinando los dispositivos de los que disponen los municipios. Además de los 19 parques de bomberos y el cuerpo de agentes forestales, cuenta actualmente con 31 retenes y 40 puestos de vigilancia, gestionados por dos empresas privadas, a lo que se destinan 190 millones de euros. 299

- Reclamamos la recuperación de la gestión y la prestación del servicio 100% pública, tal como recoge la Proposición No de Ley aprobada por la Asamblea de Madrid. 300

2.8 Cultura y acceso igualitario al conocimiento 301

En los últimos años la Comunidad de Madrid ha vivido una explosión cultural, prácticamente en todas las disciplinas, que no obedece a una apuesta de las Administraciones Públicas por la cultura, sino a la inquietud y capacidad creadora de miles de artistas. Si bien se verbaliza el importante aporte de la cultura a la economía y al atractivo turístico de la región, se invisibilizan las condiciones de extrema precariedad que la rodean. 302

- 303 Con el ánimo de defender el derecho de la ciudadanía a acceder al patrimonio y a las manifestaciones culturales de su entorno y de los artistas a desarrollar su trabajo en condiciones dignas, CCOO de Madrid ha venido colaborando con el sector cultural, trabajando en propuestas conjuntas, que deberían constituir las líneas de trabajo futuras:
- 304 ● Modificación de la Ley Cooperativas de la Comunidad de Madrid para que la economía social pueda acoger a las iniciativas culturales.
- 305 ● Reivindicación de Mesas sectoriales con los agentes implicados para la elaboración de estrategias regionales.
- 306 ● Revisión del modelo de Consejo de Cultura de la Comunidad de Madrid.
- 307 ● Revisión de los apoyos e incentivos para que realmente cumplan los objetivos de promoción de la creación y la actividad cultural.
- 308 **2.8.1 Radiotelevisión Madrid**
- 309 Su Estatuto de Autonomía prevé que la Comunidad de Madrid puede regular, crear y mantener su propia televisión, radio, prensa y, en general, todos los medios de comunicación social para el cumplimiento de sus fines. En virtud de ello, se dotó en diciembre de 2015 de una nueva ley para Telemadrid, con el objeto de regular la prestación del servicio público de comunicación audiovisual, a través de la empresa pública Radio Televisión Madrid, S.A.
- 310 La nueva ley mejora respecto a la anterior cuestiones como la elección por mayoría de dos tercios de la Asamblea de Madrid del Consejo de Administración y de la Dirección General, así como el acuerdo y aprobación de la Carta Básica y del Contrato Programa. Sin embargo, no garantiza la no externalización del proceso productivo, ni fija un mínimo de producción propia interna, además de excluir a los profesionales y a las organizaciones sindicales de sus órganos de participación.
- 311 Además, muestra claramente una falta de concreción respecto de cuestiones fundamentales como los servicios informativos o la producción propia. Impone, además, unas normas discriminatorias para el Consejo de Redacción y, otras, insuficientes y poco definidas, para el Consejo Asesor.
- 312 Desde CCOO reivindicamos un servicio público independiente, plural y de calidad para lo que consideramos fundamentales las siguientes líneas de actuación:
- 313 ● Garantizar el carácter de servicio público esencial de la RTV Pública Madrileña impidiendo taxativamente su privatización.
- 314 ● Crear del Consejo Regional de Telecomunicaciones y Medios Audiovisual de Madrid, órgano de participación social.
- 315 ● Dotar RTVM de financiación estable y suficiente que garantice su viabilidad y la libere del endeudamiento permanente.

- Crear un Consejo Profesional de Informativos que vele por la objetividad, veracidad, imparcialidad y pluralidad de la información. 316
- Establecer mecanismos de participación de las organizaciones sindicales para el seguimiento de la gestión. 317
- Fijar un porcentaje significativo de producción interna de la programación que recupere la capacidad productiva del RTVM. 318

2.9 Seguridad ciudadana: Policía Local y BESCAM. 319

Dado que la Comunidad de Madrid no tiene competencias en materia de seguridad, en 2004 se aprobó el Programa de Actuación para la implantación de las Bases Operativas de las Brigadas Especiales de Seguridad de la Comunidad de Madrid, las llamadas BESCAM, integradas por efectivos de los cuerpos de policía locales, dedicados en exclusividad a tareas de seguridad ciudadana y prevención de la delincuencia y en la que participan 112 Ayuntamientos. 320

Este proyecto contemplaba un despliegue de 2.500 policías en la región, y un presupuesto inicial de 91,6 millones de euros. Con el tiempo ha sufrido una reducción paulatina y desigual en los municipios integrantes, ascendiendo en la actualidad su presupuesto a 69,6 millones de euros, con una pérdida de más de 400 efectivos, siendo el principal problema la finalización de todos los convenios el 1 enero de 2019 sin que se haya avanzado en ninguna solución. Ante esta esta actitud pasiva del gobierno regional, reclamamos: 321

- La aprobación de una nueva Ley de Coordinación para las Policías Locales de la región, adecuándola a las necesidades y la realidad social actual. 322
- La reapertura de la Academia Regional de Policía para la formación básica y continua de los más de 12.000 efectivos de la región. 323

2.10 Administración de Justicia 324

La Administración de Justicia en la Comunidad de Madrid ha sufrido los recortes provocados por la crisis como el resto de los servicios públicos. La escasez de personal, que conlleva cargas de trabajo excesivas, y unas infraestructuras antediluvianas, están provocando una saturación insostenible en los juzgados madrileños, encontrándose en una situación prácticamente límite. 325

Recortes que también han tenido sus efectos en las indemnizaciones por los servicios prestados por abogados y procuradores en el ámbito de la justicia gratuita, 142.780 en 2009 frente a las 110.000 previstos para el ejercicio 2016. Garantizar el correcto funcionamiento de la Administración de Justicia regional y el derecho a la justicia de los madrileños y madrileñas requiere: 326

- Incrementar las plantillas reduciendo las cargas de trabajo para normalizar el funcionamiento de los juzgados, registros civiles, etc. 327

328 ● Mejorar la financiación y el funcionamiento de la justicia gratuita.

329 ● Dotar adecuadamente los juzgados de violencia de género.

330 **3 Por una sociedad más cohesionada. Garantizar la suficiencia económica como factor de equidad y justicia social.**

331 Una de las principales consecuencias de la crisis injusta que venimos atravesando es el crecimiento, en apariencia imparable, de los índices de pobreza y exclusión social en la Comunidad de Madrid.

332 A pesar de tratarse de una región rica, Madrid nunca ha registrado tasas de pobreza inferiores al 13%, convirtiéndose en una realidad estructural. Sin embargo, los efectos de la crisis han provocado una quiebra en nuestra sociedad, cuya dimensión más material se refleja en el aumento casi trágico del riesgo de pobreza y exclusión social que hoy afecta a más del 20% de la población madrileña.

333 Una pobreza que golpea especialmente a jóvenes, a las mujeres y a aquellas personas que sufren el paro de larga duración. Más de 87.000 familias en emergencia social que no perciben ningún ingreso, de los 200.000 hogares en riesgo castigados por el desempleo. El empleo ha dejado de ser garantía de suficiencia económica y autonomía personal y se perfila la tendencia hacia la ampliación de las fronteras de la desigualdad y la profundización en el empobrecimiento de la sociedad madrileña.

334 Realidades dramáticas, intolerables, cada vez más cotidianas, que no pueden ser asumidas con normalidad y que requieren de soluciones inmediatas, tanto de carácter coyuntural, de contención, como de componente estructural con afán de transformación social real.

335 Objetivo que pretende la ILP sobre Ingresos Mínimos que se encuentra a la espera de tramitación, y que se convertirá en una línea principal de cooperación de las CCOO de Madrid con nuestra Confederación. Complementario con nuestras líneas de actuación en el ámbito de la Comunidad de Madrid:

336 ● Reformar la Ley de Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid y su Reglamento de aplicación, con el fin de reactivar el derecho, garantizar la universalidad, ampliar la cobertura y nivel de protección a todas aquellas personas y/o unidades de convivencia que no cuentan con ingresos suficientes para atender las necesidades básicas. La simplificación de los procedimientos, el establecimiento de complementos adicionales de emergencia y la mejora de la cuantía, deben ser elementos básicos de la reforma.

337 ● Regular por Ley las ayudas dirigidas a la cobertura de las necesidades vitales de las familias con especiales dificultades. Esta normativa debe incorporar prestaciones de carácter educativo, sanitario, de garantía de acceso y mantenimiento de la vivienda, movilidad y necesidades energéticas, siendo prioritario el desarrollo de un Plan de Erradicación de la Pobreza Energética para garantizar el acceso a suministros esenciales, como el agua y la

electricidad.

- Exigir la moratoria en el pago de impuestos, especialmente en aquellos vinculados a la vivienda habitual y necesidades básicas. 338
- Asegurar el abono de las tasas de matrícula de educación superior pública por parte de la Comunidad de Madrid, a miembros de familias con especiales dificultades derivadas de la situación de desempleo. 339
- Facilitar el acceso a los bienes culturales y sociales de aquellas familias en situación de especial necesidad. 340
- Desarrollar Iniciativas Integrales de Actuación Preferente en aquellos barrios, distritos y municipios especialmente empobrecidos, quebrados, y que requieran de una intervención preventiva y de contención urgente. 341
- Incorporar a los colectivos de mayor vulnerabilidad y riesgo como prioritarios en la definición de las políticas activas de empleo, potenciando la cooperación interadministrativa en las actuaciones. 342
- Con un abono social de transporte que facilite la movilidad a las personas desempleadas de larga duración, a las perceptoras de la Renta Mínima de Inserción, y a quienes justifiquen ingresos inferiores al 75% del SMI (491 euros en 2016). 343

4 Por una Administración local reforzada en su papel de proximidad y de agente reequilibrador de desigualdades. 344

Las Ayuntamientos han llevado a cabo una intensa actuación en el campo de las políticas activas de empleo y la promoción económica desde la constitución de las primera corporaciones municipales democráticas, por tanto, son fundamentales en la generación de empleo. 345

Además, han venido prestando a sus vecinas y vecinos otros servicios públicos fundamentales, como es el caso de los servicios sociales, las escuelas infantiles, etc., financiados, en parte, mediante convenios con la Comunidad de Madrid. 346

Esto fue posible durante la época del "boom" del ladrillo y la consiguiente especulación urbanística. Sin embargo, al secarse esta fuente de ingresos, la mayoría de los municipios profundizó en el proceso de privatización de estos servicios. Estos dos procesos, especulación y privatización, han estado acompañados de importantes tramas de corrupción. Una situación que ha provocado que actualmente muchos municipios se encuentran al borde de la quiebra y sometidos a un severo Plan de Ajuste, con graves consecuencias sobre el empleo municipal y que, en la práctica, impide seguir prestando numerosos servicios a la ciudadanía. 347

Una situación que ha incrementado los desequilibrios territoriales en la Comunidad de 348

Madrid. Así, los municipios del noroeste soportan una tasa de desempleo media del 9% frente al 21% que sufren los municipios del sureste de la Región. Pero además existen también desequilibrios en materia de salud, educación, servicios sociales, infraestructuras, etc.

- 349 Los sucesivos gobiernos de la Comunidad de Madrid, de manera muy tibia, y sobre todo escasa de recursos económicos, han puesto en marcha diferentes iniciativas, con medidas de carácter económico y social, como han sido los proyectos Activa Henares y Activa Sur, con pocos resultados a día de hoy. No obstante, este tipo de proyectos, con una dotación económica suficiente y una apuesta política decidida, son modelos a seguir en el desarrollo de la cooperación intermunicipal y autonómica.
- 350 La recuperación y mejora de los servicios públicos municipales pasa, ineludiblemente, por la asunción de competencias que hoy tienen las diputaciones (en nuestro caso, la Comunidad de Madrid) y, por tanto, por el incremento de la financiación que reciben los ayuntamientos, y por el incremento de sus ingresos propios.
- 351 En el ámbito de la política local consideramos fundamental:
- 352 ● Incidir en la inaplicación de los artículos más regresivos de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
 - 353 ● Trabajar para que los planes autonómicos de desarrollo de políticas para el fomento del empleo contemplen medidas para corregir los desequilibrios existentes en materia de empleo, entre las diferentes zonas de la Comunidad de Madrid.
 - 354 ● Incluir en los planes de inversión y desarrollo de los diferentes servicios públicos: sanidad educación, servicios sociales, seguridad ciudadana, transporte, etc., criterios para superar las diferencias existentes en los indicadores sociopolíticos entre la zona sureste la noroeste.
 - 355 ● Reclamar a la Comunidad de Madrid la creación de un fondo de ayuda para municipios en quiebra, independiente del PRISMA.
 - 356 ● Realizar propuestas para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de los ayuntamientos, que posibiliten la inserción laboral de las personas con más dificultades.
 - 357 ● Reclamar la mejora de la financiación de los planes Activa Henares y Activa Sur y Activa Sureste.
 - 358 ● Incorporar propuestas en todos los ayuntamientos para el diseño de un plan de remunicipalización de los servicios externalizados, que garantice la continuidad de las plantillas y el mantenimiento de sus condiciones laborales.
 - 359 ● Incrementar la presión fiscal, fundamentalmente en los municipios donde es muy baja, con criterios de progresividad, para mejorar los ingresos municipales.

- Luchar contra el fraude fiscal en el ámbito municipal reforzando los instrumentos de inspección tributaria. 360

4.1 La ciudad de Madrid 361

La Ciudad de Madrid, contaba a 1 de enero de 2015, con 3.141.991 habitantes, lo que supone el 48,5% de la población de la Comunidad de Madrid. El Producto Interior Bruto (PIB) de la Ciudad alcanzó en 2012, último dato disponible, un 66,6% del PIB regional y el 11,9% del PIB del Estado. 362

Por rama de actividad, el 86,9% del Valor Añadido los aportan los servicios, la industria el 7,7% y la construcción el 5,3%. La agricultura apenas supone un 0,1%. Por tanto, Madrid es evidentemente una ciudad de servicios, siendo los más destacados los prestados a empresas, seguidos de los transportes y comunicaciones, los inmobiliarios y los financieros. Estos grupos producen el 51% del valor añadido de la economía de Madrid, siendo el otro gran puntal económico, el turismo que tras cinco años de caída de la actividad, lleva dos años en recuperación. 363

La industria fue perdiendo peso en la economía desde mediados los años 90, con los procesos de deslocalización de empresas, manteniéndose en niveles similares durante la crisis. La actividad de construcción tuvo un gran dinamismo durante los años de la "burbuja inmobiliaria", que supuso un gran volumen de edificación y unos elevados y crecientes precios de la vivienda. Con la crisis la construcción ha perdido peso, aunque muestra leves síntomas de recuperación. 364

Por otra parte, Madrid por su régimen de capitalidad, es sede de la mayoría de las instituciones y organismos del Estado y de grandes empresas nacionales e internacionales y dispone de infraestructuras tan importantes como el Aeropuerto de Madrid-Barajas o las estaciones ferroviarias de Atocha o Chamartín. 365

Cabe señalar que el Ayuntamiento de Madrid dispone de un presupuesto anual cercano a los 5.000 millones de euros y, por tanto, muy por encima de muchas Administraciones del Estado y Comunidades Autónomas, y cuenta con más de 27.000 empleos directos y otros 5.000 indirectos. 366

Todos estos factores socio-económicos hicieron que desde CCOO Madrid se decidiera la creación, de una secretaría específica de la Ciudad de Madrid, para poder atender y dinamizar nuestras propuestas en un espacio geográfico que, a la vista de los datos estadísticos, es fundamental en el desarrollo social y económico de la Comunidad de Madrid. 367

CCOO Madrid lleva participando activamente en el Consejo Local para el Desarrollo Económico y el Empleo, espacio de concertación entre gobierno y agentes sociales que tiene como objeto emprender estrategias que hagan frente a las situaciones de deterioro socio económico que sufren la Ciudad de Madrid y sus vecinos y vecinas. Un espacio que, a día de hoy, se encuentra prácticamente vaciado de contenido. 368

Líneas de actuación: 369

- 370 La atención a las personas en la ciudad de Madrid
- 371 La Ley de Bases de Régimen Local establece la competencia de los Ayuntamientos en la prestación de servicios sociales como obligatoria a partir de 20.000 habitantes, que pueden ofrecer solos o mancomunados.
- 372 La prestación con todas las garantías de los servicios públicos y sociales en la Ciudad de Madrid requiere de las siguientes medidas:
- 373 ● Negociación y aprobación de un Plan urgente contra la Pobreza y la Exclusión Social que amplíe la cobertura de las prestaciones de emergencia, la creación de complementos recursos adicionales y refuerce los instrumentos en los contextos educativos, desde una perspectiva de reequilibrio social y territorial.
 - 374 ● Ampliación del número de Centros, de la Red de Centros de Servicios Sociales de la Ciudad de Madrid y reducción de los ratios de atención profesional en el ámbito de servicios sociales, acompañada de la agilización y simplificación de los procedimientos.
 - 375 ● Incremento presupuestario del servicio de Ayuda a Domicilio para mejorar la Teleasistencia, así como los centros de atención diurna, programas de respiro familiar, comidas domiciliarias, etc.
- 376 La actividad económica de la Ciudad de Madrid
- 377 Industria y servicios de alto valor añadido
- 378 Entendemos que sólo con políticas de apoyo al llamado emprendimiento a través de subvenciones o bonificaciones de cuotas impositivas, no se va a acabar con la elevada tasa de desempleo municipal, en torno al 17%. Consideramos que el Ayuntamiento ha de asumir el papel de dinamizador de la economía productiva, enfocando la actividad hacia sectores intensivos en tecnologías y conocimiento de alto valor añadido, generadores de empleo cualificado, estable y de calidad, y sostenibles para el medio ambiente. Para ello, han de tomarse las siguientes medidas:
- 379 ● Firma de un acuerdo por la reindustrialización, basado en la I+D+i.
 - 380 ● Recuperación y puesta en marcha del Observatorio industrial y servindustrial.
 - 381 ● Reforzamiento y mejora de las infraestructuras relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
 - 382 ● Puesta en funcionamiento de la Nave Torroja o Catedral de la Innovación y Tecnologías, con el uso inicialmente previsto.
 - 383 ● Mejora y modernización de los parques empresariales y polígonos industriales de la Ciudad de Madrid.

| | |
|---|-----|
| El turismo, el comercio y la cultura | 384 |
| La Ciudad de Madrid, cuenta con suficientes atractivos para posicionarse como destino turístico y de negocios urbano internacional, entre ellos un valioso y variado patrimonio artístico cultural, ocio nocturno seguro, gastronomía de calidad, compras y espectáculos deportivos. Además, su cercanía a otras ciudades patrimonio tan atractivas como Alcalá de Henares, Ávila, Toledo o Segovia, la convierte en punto de entrada y paso obligado para muchos visitantes. | 385 |
| Tanto el turismo como el comercio deben consolidarse como motores fundamentales de la actividad económica de la Ciudad. Por ello, es necesario diseñar estrategias que potencien la visibilidad de la marca Madrid a nivel internacional, con Planes de atracción de turismo e inversiones, con la participación de todas las administraciones, patronales y agentes sociales. | 386 |
| Propuestas: | 387 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Reforzar los distintos tipos de Turismo para hacer de Madrid un destino de referencia nacional e internacional. Para ello, es fundamental la apuesta por la excelencia de los establecimientos, la calidad de los productos y la profesionalidad de los servicios. | 388 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Potenciar y facilitar la organización de eventos que complete la oferta turística permanente, tanto de ocio como cultural. | 389 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Formar a los trabajadores y trabajadoras del sector. | 390 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Impulsar la innovación en el pequeño comercio de calle, no solo de la almendra central sino también de los barrios y de la periferia. | 391 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un Plan Específico de Internacionalización de la Ciudad de Madrid, teniendo el aeropuerto como buque insignia, un plan que con la participación del resto de administraciones y de IFEMA. | 392 |

Eje 3: Disputar la hegemonía política y cultural al neoliberalismo 393

El sindicato se enfrenta al reto de actualizarse y de fomentar la participación de la afiliación y también al de construir identidades de clase y solidaridad colectiva frente al deterioro social y laboral sufrido a consecuencia de las reformas laborales y recortes en el estado del bienestar. Un contexto en el que la desregulación, la fragmentación y las nuevas formas de organización del trabajo requieren de imaginación, flexibilidad, e incluso valentía, por parte del sindicato para hacerles frente. 394

Hemos de reforzar la solidaridad en los centros de trabajo, entre los trabajadores y trabajadoras de distintas empresas y sectores y a nivel internacional, con ejemplos que deben partir de las propias estructuras del sindicato. Deben reflejarse en la distribución de los recursos, en la colaboración y en el apoyo mutuo, en la atención a aquellas realidades empresariales, sectores y colectivos que se enfrentan a mayores dificultades a la hora de organizarse y defender sus derechos. 395

En colaboración con otros agentes clave debemos redoblar nuestros esfuerzos para transformar la sociedad, las relaciones sociales y laborales, en nuestro medio natural, los centros de trabajo, pero no sólo. Disputar la hegemonía al neoliberalismo supone también aumentar la visibilidad de la clase trabajadora y el reconocimiento de su aportación a la sociedad. 396

El principal activo de las CCOO son sus cuadros sindicales, las personas afiliadas, la militancia. Su implicación dependerá, en gran medida, de nuestra capacidad para ilusionarlos, de la información que reciban y de las oportunidades de participación en la toma de decisiones de la organización. En este sentido, la comunicación, la formación y el contacto directo cobran especial importancia. 397

Nuestras herramientas para disputar el poder en la empresa 398

La negociación colectiva es nuestra principal herramienta para mejorar la condiciones de trabajo, contrarrestar los efectos de la desregulación normativa, la fragmentación y la precariedad. Una vía real para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, defender la igualdad y luchar contra la discriminación, mejorar la formación de los trabajadores y trabajadoras y poner coto a precariedad. 399

Si bien es uno de los pilares de la acción sindical, la dinámica de la negociación colectiva sigue sin ser conocida, o comprendida, por una parte importante de las personas trabajadoras, especialmente por aquellas con empleos más precarios o atípicos. Su breve 400

estancia en una empresa o sector impide que llegue a familiarizarse con sus condiciones de trabajo, y más aún, con el proceso de negociación del que son producto.

- 401 Aumentar el conocimiento y la participación de los trabajadores y trabajadoras en este proceso ha de ser uno de los objetivos centrales del sindicato en los próximos años, como así también la negociación de aspectos que mejoren sustancialmente las condiciones laborales de quienes soportan las mayores cuotas de precariedad. Ambos deberían tener un efecto positivo en su capacidad de organización, en su afiliación e implicación en el proceso de elecciones sindical. Sin renunciar a las reivindicaciones "clásicas", debemos explorar nuevas fórmulas para avanzar en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- 402 Frente a la actual situación de pérdida de derechos, debemos implementar actuaciones que sitúen la salud laboral en el centro de la acción sindical, partiendo de la base de que se pueden cambiar condiciones de trabajo y hacer mejoras en todos los sentidos si aplicamos las normas de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. Para ello, es importante que tengamos representación sindical y capacidad para actuar en la negociación colectiva.
- 403 La permanencia en el mercado laboral de las trabajadoras presenta un nivel de discriminación con respecto a sus compañeros hombres, que está reconocida en todos los análisis tanto económicos como políticos. Es por ello que la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres ha de ser una línea prioritaria en la negociación colectiva y la acción sindical:
- 404 ● Desarrollando y ampliando los contenidos de la Ley de Igualdad.
 - 405 ● Con la negociación de planes de igualdad en las empresas obligadas por ley y de medidas de acción positiva en las demás.
 - 406 ● Reclamando permisos iguales para los trabajadores que tengan menores a cargo, incluyendo en estos los periodos de lactancia.
 - 407 ● Estableciendo medidas que vayan cerrando la brecha salarial.
 - 408 ● Negociando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, no centrándose únicamente en la maternidad, sino en la corresponsabilidad.
 - 409 ● Eliminando las barreras acceso a determinados sectores y de ascenso en las empresas.
 - 410 ● Acabando con las prácticas sexistas en las empresas: uso de la imagen de las mujeres, uniformes diferenciados, lenguaje y acoso.
- 411 Del mismo modo, debemos intervenir negociando medidas de igualdad de trato en los convenios colectivos y acuerdos de empresa para erradicar la discriminación de los centros de trabajo:

- Fomentando líneas de actuación coordinadas de componente sectorial y sociopolítico dirigidas a prevenir y/o eliminar situaciones de discriminación laboral, favoreciendo centros de trabajo igualitarios e inclusivos. 412

- Potenciando instrumentos (protocolos) de intervención sindical en materia de gestión de la diversidad e igualdad de trato impulsando su incorporación en la negociación colectiva, debiendo garantizar la no discriminación en el acceso, promoción, estabilidad y condiciones de trabajo. 413

La negociación colectiva tiene que ser, asimismo, una herramienta para facilitar la incorporación de las personas jóvenes al empleo en condiciones dignas, y una oportunidad para hacer pedagogía sobre el papel y la utilidad del sindicato con este colectivo. Con cláusulas para: 414

- Reconocer derechos a las personas en prácticas no laborales: condiciones en que se realizan, permisos, tutorías y calidad de la formación recibida, contratación al finalizar el período de prácticas, derechos sindicales y de huelga y salud laboral. 415

- Articular la renovación de las plantillas y limitar el porcentaje de contratación temporal sin causa, de contratación parcial y de prácticas no laborales sobre el total de trabajadores y trabajadoras. 416

- Facilitar el acceso a la formación y la compatibilización de estudios y trabajo. 417

La formación a lo largo de la vida, no sólo en el caso de las personas jóvenes, ha de estar presente en toda nuestra actividad sindical, articulando los derechos asociados a la formación en la negociación colectiva, pero también jugando un papel en su organización. 418

En este sentido, debemos revisar la organización de nuestros instrumentos vinculados a la formación para el empleo tras los cambios introducidos por la Ley 30/2015, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, con el fin de que contribuyan a reforzar la acción sindical en todos los ámbitos y faciliten el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación. 419

En el marco de negociación bipartita con la patronal madrileña hemos de incorporar reivindicaciones de carácter general que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid y les garanticen unas condiciones laborales dignas independientemente de la empresa o el sector en que trabajen: 420

- Promover la negociación de un Acuerdo de carácter bipartito con la Patronal madrileña en materia de compatibilización de la vida personal y laboral, que sea referente para su inclusión en los ámbitos de negociación colectiva, y sienta las bases de un marco normativo autonómico en esta materia. Este Acuerdo deberá armonizar la mejora de la calidad de vida de los y las trabajadoras, en sentido amplio y más allá de las responsabilidades familiares, con las condiciones de trabajo, que en ningún caso podrán verse mermadas. 421

- 422 ● Negociar criterios éticos para la subcontratación para garantizar que las empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas de la empresa principal, aplican el convenio referencia a sus trabajadoras y trabajadores con condiciones laborales dignas.
- 423 Finalmente, en periodos de crisis o de recesión económica, como el que estamos atravesando, la negociación colectiva en las empresas y en los sectores es más complicada si cabe, tanto durante el proceso, como para la firma y el cumplimiento de los acuerdos. Es en esta situación cuando se pone a prueba la capacidad de los diferentes interlocutores para la negociación, el consenso y la búsqueda de vías de solución a los conflictos y, en su caso, la necesaria movilización.
- 424 En el ámbito de la Comunidad de Madrid el Instituto Laboral (IL) ha jugado un papel destacado desde su creación, interviniendo en la solución de conflictos laborales que afectan a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras. No obstante, el escaso compromiso de la Administración regional con la importante función del IL está poniendo en riesgo su futuro, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores y trabajadoras. Es por ello que desde el sindicato debemos defender su papel:
- 425 ● Reclamando mejor financiación del Instituto Laboral; garantizar su funcionamiento ampliando sus funciones y garantizando su autonomía de gestión y funcionamiento.

426 **Diálogo Social**

- 427 Tal y como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social desempeña un papel crucial para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad y está asociado con un concepto amplio de participación ciudadana que, como tal, consolida y fortalece la democracia.
- 428 Pero el diálogo social no debe reducirse a un mero intercambio de información o de opiniones entre las organizaciones sindicales y empresariales y el gobierno regional, es primordial para la participación en el diseño y desarrollo de políticas económicas, sociales y de empleo. Un espacio donde incorporar las reivindicaciones de los grupos más vulnerables; un proceso que debe ser participado e informado a la clase trabajadora, y a la sociedad, y acompañado de la movilización necesaria para conseguir los objetivos y reivindicaciones.
- 429 La crisis ha sido una excusa perfecta para que los últimos gobiernos regionales dinamitaran el diálogo social y la participación institucional. Baste recordar el intento de aniquilamiento del papel de los sindicatos por parte de Esperanza Aguirre con el cuestionamiento de la representación sindical, la eliminación e incumplimiento de acuerdos y pactos, o la supresión de casi un centenar de órganos de participación (entre ellos el Consejo Económico y Social).
- 430 Una situación que ha cambiado, aunque no de forma suficiente, en la medida en que lo ha hecho la situación política en la Comunidad de Madrid. Un Gobierno en minoría necesitado de pactos para gobernar. Sin embargo, el diálogo social, que no debe confundirse con las buenas relaciones, sigue siendo muy deficitario. No tenemos espacios donde plantear alternativas a

las propuestas del gobierno o donde debatir los acuerdos que plantea, ni donde expresar nuestra opinión sobre las modificaciones de carácter legislativo, lo que, indudablemente, dificulta nuestra capacidad de incidencia en la política del gobierno regional.

Dejar sin efecto los cambios introducidos por las últimas reformas laborales, mientras no consigamos su derogación, debe ser uno de nuestros objetivos en la negociación de los convenios colectivos. En este sentido, la interlocución con la patronal madrileña, CEIM, debe jugar un papel fundamental para la superación de los conflictos que en los procesos de negociación se pudieran producir. 431

Líneas de actuación: 432

- Desarrollo del Consejo de Madrid como espacio de interlocución social y política de los agentes sociales con el gobierno regional, con capacidad para la negociación sobre las diferentes políticas públicas. 433
- Desarrollo de pactos locales en los municipios donde todavía no existan y potenciación del papel de los existentes, dotándolos de los recursos suficientes para garantizar su funcionamiento. 434
- Mejora del diálogo bipartito con CEIM, procurando extenderlo a las patronales territoriales. 435

Participación institucional 436

Otro de los objetivos debe ser la redefinición de los ámbitos de participación institucional, un espacio difuso en el que existen muchos órganos, pero su configuración y competencias hacen que su utilidad se reduzca exclusivamente a la justificación de determinadas actuaciones y/o decisiones del gobierno regional. Democratizar las instituciones conlleva la apertura de espacios de participación social, donde las administraciones públicas rindan cuentas de sus actuaciones y escuchen a la ciudadanía y sus representantes. 437

Líneas de actuación: 438

- Potenciación de la relación con los grupos políticos, en el ámbito regional y municipal, para reforzar nuestra capacidad de incidir en el desarrollo legislativo, mejorando la coordinación interna con las federaciones regionales y uniones comarcales. 439
- Negociación de un mapa de participación institucional con el gobierno regional que incorpore nuevos espacios y posibilite la participación real de los agentes sociales en el control de los organismos públicos. 440
- Creación de un Organismo Público de Evaluación de las Políticas Públicas, dotado de los recursos humanos y técnicos suficientes, como mecanismo de control e inspección de la gestión, especialmente de los servicios bajo fórmulas de gestión privada o indirecta. 441
- Mejora de la coordinación interna entre la representación del sindicato en los órganos 442

de participación institucional regionales y locales, incluidos los comités de seguimiento del Fondo Social Europeo (FSE) y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Elaboración colectiva de las propuestas y establecimiento de criterios comunes.

- 443 ● Garantizar el estricto cumplimiento de las exigencias recogidas en el Código de Conducta de CCOO de Madrid para actuaciones institucionales y representativas, como duración de los periodos de participación, incompatibilidades, asistencia a las reuniones, percepciones dinerarias, o la rendición de cuentas, entre otras.

444 **Unidad de acción con UGT y otras organizaciones sindicales**

445 La compleja organización del mundo del trabajo en el actual contexto económico, político y social nos obliga a dotarnos de instrumentos adecuados para intervenir sobre la misma y buscar las máximas complicidades posibles.

446 La negociación colectiva es el instrumento para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y de los trabajadores, y por tanto la actividad consustancial al movimiento sindical. Por tanto, este no debe ser un campo para la confrontación sindical, sí para el debate de las propuestas y la colaboración, lo que sin duda reforzará nuestra legitimidad ante la clase trabajadora.

447 Los recortes al estado del bienestar, a los derechos laborales, a las libertades en general, la criminalización del derecho de huelga, etc., precisan de respuestas contundentes cuya efectividad crece con la suma de organizaciones, asociaciones, etc., a las movilizaciones.

448 Para avanzar en la consecución de estos objetivo debemos:

449 ● Avanzar en elementos de confluencia con otras organizaciones sindicales, reforzando la unidad de acción con los sindicatos de clase, especialmente con UGT, compatibilizándola con el incremento de nuestra presencia y perfil propios.

450 ● Desarrollar nuevos mecanismos de participación y solución de divergencias en torno a la acción sindical, mediante el diálogo y la participación de la afiliación.

451 ● Reforzar el comité de enlace con UGT como espacio para la puesta en común del trabajo a realizar y su posterior evaluación.

452 ● Promover espacios de encuentro con otras organizaciones sindicales en los que definir iniciativas, estrategias y propuestas de carácter general.

453 **Recuperar el protagonismo social**

454 **Profundizando en la política de alianzas**

455 La generación de espacios comunes con las organizaciones que vertebran la sociedad no es ajena a las CCOO de Madrid. De hecho, contamos con una larga e importante tradición y

trayectoria en construir de mecanismos de cooperación y colaboración en distintos ámbitos.

Mantenemos fuertes vínculos y complicidades con organizaciones sociales con las que, respetando la especificidad de cada una, seguimos compartiendo objetivos globales encaminados hoy a recomponer la denostada democracia y los valores ideológicos que la sustentan. 456

Unas sinergias imprescindibles ante un escenario de desmantelamiento, estratégicamente calculado, del movimiento asociativo vertebrador y de los instrumentos de participación ciudadana por parte de gobiernos de corte ultraconservador. Con el pretendido objetivo de desterrar los principios básicos de la organización de la ciudadanía para la defensa de sus intereses, han apostado por sustituir la participación por fórmulas clientelares o por un vacío en la representación, sólo en beneficio del individualismo. 457

Por otra parte, la indignación ciudadana generada por la gestión irresponsable de la crisis, materializada en diversas expresiones, nuevas y no tan nuevas, nos ha situado ante la exigencia de ampliar nuestras herramientas de cooperación teniendo, incluso, que revisar formas y dinámicas. 458

Hoy la disputa por los espacios de poder en la sociedad pasa por reforzar nuestras estrategias de colaboración con aquellos movimientos sociales, activistas y organizaciones ciudadanas que comparten la necesidad de reconstruir nuestra sociedad sobre pilares democráticos e igualitarios. 459

Una tarea del movimiento sindical mayoritario que nos exige recomponer un liderazgo, reclamado por las propias organizaciones sociales en el proceso de Repensar el sindicato, y que nos vincula a la articulación de un profundo debate y reflexión compartido sobre el modelo social de progreso necesario en el refuerzo de los derechos de ciudadanía. 460

Profundizar en la política de alianzas y reforzar los espacios de encuentro con la sociedad requiere el compromiso de toda la organización: 461

- Potenciando la Cumbre Social de Madrid como espacio estable para la alianza con la sociedad, en su carácter heterogéneo, abierto y polivalente, convirtiéndolo en referente la defensa de los derechos ciudadanía, ampliando su capacidad de análisis, denuncia y propuesta. 462
- Reforzando las estrategias de cooperación bilaterales con organizaciones generalistas (vecinales, usuarios, etc.) y de componente específico (LGTBI, inmigración, etc), materializadas en convenios de colaboración incluyendo compromisos concretos de actuación conjunta, evaluados y actualizados anualmente. 463
- Implicando a las organizaciones sociales en la defensa de los objetivos sindicales; en la propuesta, en la denuncia y la movilización, desde el fortalecimiento de nuestro carácter sociopolítico. 464
- Elaborando un mapa de organizaciones y movimientos sociales actualizado, de 465

carácter general y sectorializado, estableciendo los contactos y vínculos necesarios que garanticen el conocimiento y el intercambio permanente.

- 466 ● Promoviendo y participando en aquellos espacios colectivos, plataformas, asambleas, que defiendan intereses comunes a los sindicales, derechos humanos y universales, en beneficio de la clase trabajadora y de la sociedad en general.
- 467 ● Celebrando un Encuentro anual con organizaciones y movimientos sociales, más allá de la Cumbre social, con participación de aquellas entidades con las que mantenemos marcos de cooperación de los distintos ámbitos, para la definición de estrategias compartidas y la profundización en cuestiones de interés colectivo.
- 468 ● Fomentando la reciprocidad, en términos de impulsar la importancia de la afiliación y la organización de los trabajadores y trabajadoras, y de la defensa de los derechos laborales y sindicales.
- 469 ● Potenciando la alianza con el movimiento organizado de mujeres madrileñas, como la Plataforma 7N, el Foro contra la violencia de género, o la Federación de Mujeres en la Diversidad de la Comunidad de Madrid.
- 470 ● Defendiendo la participación libre y eficaz de la juventud madrileña, manteniendo espacios de colaboración e intercambio permanente y reforzando el tejido asociativo y los movimientos juveniles de la región.

471 **Actualizando nuestras formas de comunicación con la sociedad**

- 472 La comunicación de las CCOO de Madrid, que construimos entre todas y todos, requiere de un esfuerzo permanente de renovación y ajuste a una realidad cambiante y marcada por el avance de las tecnologías de la información y comunicación.
- 473 La llamada sociedad de la información sigue estando dominada por los medios tradicionales, sin embargo, la irrupción de los medios digitales nos ha abierto un abanico de posibilidades: los periódicos digitales y las redes sociales nos permiten llegar a un público cada vez más amplio.
- 474 Sin embargo, nuestro principal medio de difusión y conexión con los trabajadores y trabajadoras siguen siendo nuestros los delegados y delegadas, la cara visible de CCOO. Por ello, debemos garantizar que cuenten con la información, la formación y las herramientas necesarias para ser una correa de transmisión bidireccional, que traslade las propuestas del sindicato y recoja el sentir de sus compañeros y compañeras.
- 475 Es imprescindible que la actividad sindical se conozca en profundidad para recuperar el valor del trabajo como referencia esencial de la democracia, y para reivindicar el sindicato como organización imprescindible en la defensa de los intereses de la mayoría social, empezando por los trabajadores y trabajadoras. Para ello, el circuito de nuestra comunicación debe seguir una ruta clara, aunque simultánea: la afiliación, los trabajadores y trabajadoras, los medios de comunicación y la sociedad en su conjunto.

Para garantizar que el mensaje recorra el circuito y se adapte a los distintos públicos, la estructura de comunicación del sindicato ha de reposar sobre cuatro pilares básicos: gabinete de prensa, producción audiovisual, espacios web y redes sociales, y publicaciones; con los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos. 476

En un contexto en que la inmediatez es la norma, en el que la información fluye a la velocidad de un tuit, hemos de mejorar nuestra capacidad de reacción y anticipación. En este sentido, el gabinete de prensa ha de jugar un papel clave, coordinando las relaciones de la organización (estructura regional, federaciones regionales y uniones comarcales) con los medios de comunicación y con el gabinete de prensa confederal y gestionando la información que el sindicato genera sobre cuanto sucede en su ámbito. Una información que ha de ser complementada y reforzada con artículos de opinión de los cuadros y dirigentes sindicales de las organizaciones que componen las CCOO de Madrid. 477

La imagen del sindicato es nuestra ventana al mundo, es nuestra apariencia física, que nos permite causar una buena impresión y proyectarnos hacia el exterior, por lo que debe ser respetada y renovada. Asimismo, la opinión pública, por lo general, sólo reconoce las siglas CCOO, no distingue el resto de estructuras del sindicato. Por tanto, tenemos que potenciar las siglas confederales en publicaciones y comunicados. 478

Reforzar y actualizar nuestras formas de comunicación pasa por: 479

- Potenciar la producción de contenidos gráficos propios: materiales adaptados a los diferentes canales, redes sociales y también contenidos audiovisuales. 480
- Participar activamente en la elaboración del Protocolo de actuación confederal orientado a regular la información que circula en todas las estructuras del sindicato, y su posible segmentación para atender a los distintos colectivos. 481
- Preparar adecuadamente a las personas que ejerzan como portavoces de la organización, garantizando su acceso a la información, formación en habilidades comunicativas, dominio del lenguaje inclusivo y no sexista, incluida su presencia activa en las redes sociales. Estas portavocías deben representar de forma equilibrada la heterogeneidad del sindicato y de la sociedad. 482
- Traducir en información la actividad del sindicato, y entre esta, la producción de documentos e informes de sus estructuras y sus gabinetes técnicos. 483
- Comparecer periódicamente ante los medios de comunicación para dar cuenta de nuestra gestión colectiva y trasladar nuestras propuestas y análisis a la sociedad. 484
- Elaborar un catálogo de publicaciones de las diferentes organizaciones de CCOO de Madrid para activar formatos y diseños gráficos que avancen en pautas unitarias de identidad corporativa de acuerdo con la Confederación Sindical de CCOO. 485
- Actualizar el manual de identidad gráfica de CCOO de Madrid en el primer semestre tras la celebración del 11º Congreso. 486

- 487 ● Potenciar, a través de la aplicación confederal y de la página Web, las suscripciones electrónicas de las distintas publicaciones entre la afiliación, para ordenar el tráfico y reducir el envío de publicaciones no deseadas.
- 488 ● Mantener la edición de Madrid Sindical, La Revista, con periodicidad semestral, consolidando su formato renovado, manteniendo la calidad informativa y la pluralidad de sus contenidos.
- 489 ● Dotar de interactividad la Web de CCOO de Madrid y profundizar en su vocación de referente de la oferta sindical, diario de información, transparencia y servicios, con especial atención a la afiliación.
- 490 ● Velar por una comunicación no sexista e inclusiva.
- 491 ● Mejorar de forma permanente de la producción gráfica y audiovisual de CCOO de Madrid y participar en la creación de la WebTV confederal, elaborando contenidos propios y compartiéndolos con las estructuras confederales y, siempre que se considere necesario, con los medios de comunicación.
- 492 ● Elaborar el protocolo del Centro de Documentación de CCOO de Madrid.
- 493 ● Fomentar las apps y los espacios web que faciliten la implicación y participación. Debemos avanzar en las posibilidades de interacción con las personas afiliadas y representantes de CCOO, y con los trabajadores y trabajadoras en general.
- 494 ● Impulsar diferentes canales de comunicación alternativos al correo electrónico desde las redes sociales (Telegram, Whatsapp, Allo) a los que poder suscribirse, para mantener informados a los grupos de ciberactivistas, la afiliación, y cuadros sindicales.
- 495 ● Impulsar y consolidar nuestra presencia en las redes sociales, dándole mayor peso a los perfiles corporativos con el nombre de las organizaciones, y de los y las sindicalistas.
- 496 ● Promover el desarrollo de los espacios web a las secciones sindicales, y asesorarlas en participación en las redes sociales.

497 **La Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo. Colaboración con el mundo académico y cultural.**

498 Nuestra Fundación encargada de la promoción cultural y la reflexión intelectual y política está concebida como una herramienta del sindicato para acercar a los trabajadores y trabajadoras a la cultura y defender y aumentar la visibilidad del trabajo en las manifestaciones culturales. Asimismo, pretende ser un espacio de reflexión donde abordar con mayor profundidad aquellos temas que preocupan y afectan al día a día de las personas trabajadoras.

499 En este último periodo las áreas que conforman la Fundación han tenido un desarrollo

desigual, centrándose la actividad fundamentalmente en la promoción cultural. Si bien lo resultados han sido muy positivos, hemos de reforzar nuestros esfuerzos en este área en base a tres criterios: la descentralización de la actividad, el refuerzo de la participación de las personas afiliadas y el acercamiento a nuevo público, especialmente al joven.

En lo que respecta a la reflexión política y el análisis de la realidad socio económica, volvemos a partir prácticamente de cero, tras años sin recursos para abordar esta importante tarea. Hemos de recuperar lazos con el mundo académico y mantener espacios permanentes de reflexión e intercambio, especialmente con los nuevos profesionales. 500

La realidad de las personas trabajadoras no puede estar ausente en el debate político, pero tampoco en las manifestaciones culturales, la educación y las investigaciones académicas. Es por ello que nos proponemos reforzar nuestros vínculos y colaborar de forma permanente con el mundo académico y cultural. Asimismo, hemos de poner en valor y difundir el papel del trabajo y de las personas trabajadoras a lo largo de la historia de nuestra región, pero también en la conquista de la democracia, los derechos y libertades en España. 501

6 Reforzar la acción sindical internacional, la cooperación y la solidaridad. 502

Los conflictos habidos durante los últimos años nos demuestran que, si sus orígenes no se circunscriben a nuestras fronteras, tampoco sus soluciones. Las grandes multinacionales han sido las principales beneficiarias de las políticas neoliberales de las últimas décadas. Grandes corporaciones que aspiran ahora a aumentar, más si cabe, su poder con la firma de nuevos acuerdos comerciales que amenazan, incluso, los derechos y estados de bienestar de la vieja Europa. 503

En este contexto ha nacido y se ha consolidado la cooperación sindical al desarrollo, como parte de la acción sindical internacional y como respuesta a la globalización y el neoliberalismo que dominan el planeta con consecuencias muy nocivas para la clase trabajadora. La solidaridad es una seña de identidad de CCOO, que ha ido aplicando con los instrumentos que cada momento ha requerido. 504

Las situaciones de conflicto armado, de desigualdad, la falta de acceso a los bienes y servicios, la vulneración de los derechos de la humanidad, el tráfico de personas, y otras muchas situaciones, implican claramente a las organizaciones sindicales, no sólo en Europa sino en todos los países del planeta. 505

Nuestra solidaridad no está basada en el asistencialismo sino en una verdadera cooperación horizontal con los sindicatos y organizaciones afines en aquellos países con quienes trabajamos. Una línea de trabajo que hemos de mantener y reforzar: 506

- Fomentando la participación de los cuadros sindicales de CCOO de Madrid en espacios sindicales internacionales y facilitando los intercambios entre sindicalistas de los países en los que trabajamos. 507

- 508 ● Trasladando información sobre los conflictos activos e implicando a los cuadros sindicales de CCOO de Madrid en la acción sindical internacional, al mismo tiempo que difunden los conflictos que tienen lugar en Madrid y se busca el apoyo internacional a los mismos.
- 509 ● Mediante la firma de convenios y acuerdos de colaboración con los sindicatos de las capitales europeas receptoras y emisoras de trabajadores y trabajadoras.
- 510 ● Reforzando el papel de la Conferencia de Sindicatos de Capitales Europeas (ahora ECTUN).
- 511 ● Adoptando un plan de acción específico sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio centrado, especialmente, en aquellos objetivos que implican directamente al sindicato.
- 512 ● Movilizando a la sociedad y a las Administraciones madrileñas en defensa del ejercicio real de los derechos de asilo y refugio.
- 513 ● Sensibilizando y movilizando a los trabajadores y trabajadoras madrileños ante la inminente firma de los acuerdo de libre comercio e inversiones de la UE con Estados Unidos y Canadá (TTIP y CETA).
- 514 ● Promoviendo la recuperación de las políticas de solidaridad internacional del conjunto de Administraciones Públicas madrileñas, especialmente la Comunidad de Madrid, el Ayuntamiento de Madrid y otros grandes municipios.
- 515 ● Luchando por el trabajo decente, también en los países con los que colaboramos.
- 516 ● Promoviendo convenios con organizaciones y entidades madrileñas de cooperación que persigan los mismos fines que CCOO.
- 517 ● Manteniendo la aportación del 0,7% para solidaridad.
- 518 ● Participando en las campañas internacionales de apoyo a los derechos sindicales donde se vulneren.
- 519 ● Proponiendo y desarrollando programas de sensibilización y educación para el desarrollo, en coherencia con la estrategia Confederal.
- 520 ● Apoyando y promoviendo acciones de incidencia sobre los derechos humanos y contra la guerra.
- 521 ● Promoviendo campañas de solidaridad internacional en los casos de Justicia Universal en los que tenemos implicación (Sahara, Palestina, Colombia).

Eje 4: Organizarnos para hacer frente a la realidad 522

Introducción 523

El sindicalismo español acertó al considerar que la crisis no suponía un paréntesis en el ciclo, sino que iba a modificar los elementos esenciales del modelo social de forma definitiva. Hace casi una década que CCOO inició un proceso de adaptación de la organización a las nuevas realidades, sin renunciar a hacer frente a la desregulación provocada por las políticas de austeridad, al impacto de la financiarización de la economía, de las nuevas tecnologías y la digitalización sobre la organización del trabajo. 524

En este contexto, los documentos aprobados en el 9º y en el 10º Congreso de Comisiones Obreras de Madrid no han perdido vigencia y nos sirven para diseñar el trabajo a desarrollar en los próximos cuatro años en materia organizativa. Sin embargo, la experiencia acumulada y la diferente coyuntura en que nos encontramos nos obligan a precisar algunos contenidos aprobados anteriormente. Asimismo, las conclusiones del proceso "Repensar el sindicato" señalan, constructivamente, algunos puntos débiles y carencias de la organización, a los que tenemos que poner remedio. 525

Lo que podemos asegurar es que las propuestas que contienen nuestros textos congresuales son ajustadas a nuestras necesidades, pero el problema radica en que no llegamos a cumplir o a ejecutar todo lo que acordamos. 526

Para evitar que esto vuelva a ocurrir, tenemos que poner en práctica un contrato con la afiliación, con nuestra representación y con la clase trabajadora en general: "Lo que nos proponemos lo llevamos a efecto". Para constatarlo, en el plazo de dos años deberíamos someternos a una rigurosa evaluación. 527

Organizativamente debemos responder a las necesidades de acción que plantea nuestro programa sindical, sobre un análisis riguroso de la situación del mundo del trabajo y de la sociedad madrileña, de manera que alcancemos nuestro objetivo principal de organizar a la clase trabajadora. Una fórmula basada en el equilibrio organizativo entre las estructuras de rama y territorio, que se debe materializar en la definición y reparto de las responsabilidades. 528

No se trata sólo de llegar a las empresas, sino de dar respuesta a una pluralidad de realidades, lo que significa también traspasar los muros de los centros de trabajo, dando cobertura a todos aquellos trabajadores y trabajadoras sin derecho a elegir representantes sindicales debido al tamaño de sus empresas, por sus condiciones de trabajo precarias o por su situación de desempleo. Un papel que ha de verse reforzado, también, con la colaboración y confluencia con otras organizaciones y movimientos sociales. 529

- 530 No tenemos que olvidar que una de las principales señas de identidad de CCOO es la cercanía y la presencia en las empresas, principalmente allí donde hay conflicto, que se corresponde con nuestra mejor imagen. Donde estamos, donde tenemos representación, donde llegan la información, las convocatorias y las reivindicaciones sindicales, pocas oportunidades de éxito tienen las campañas de desprestigio.
- 531 Aumentar nuestra capacidad organizativa y nuestra presencia en las empresas, y más allá de ellas, requiere de recursos, por ello, todo lo aprobado en esta propuesta debe tener un reflejo en los presupuestos y en la dinámica de funcionamiento del sindicato.
- 532 En este sentido, el descenso de la afiliación, los recortes de derechos sindicales en las administraciones públicas, la reducción de tamaño de buena parte de las empresas privadas con el consiguiente descenso del activo sindical, o la disminución de ingresos por subvenciones, son factores que nos obligan a replantear la gestión de los recursos. Lo que no cabe replantearnos es el criterio general de gestión de los mismos que, en cualquier caso, no puede ser otro que garantizar el cumplimiento de los mandatos congregales para llevar a cabo nuestra política sindical.
- 533 Partimos de la base de que recursos sindicales son todos aquellos que permiten el alcance de los objetivos de la organización y, por tanto, lo son los económicos, pero también los humanos y materiales, como así también el conocimiento y las alianzas generadas por la organización.
- 534 En los últimos cuatro años hemos creado herramientas que nos permiten un mayor control de nuestros recursos, una mayor transparencia de la gestión pero, sobre todo, una mayor conciencia en el conjunto de la organización de la importancia de tener unas cuentas saneadas y de gestionar rigurosamente los recursos económicos que provienen de nuestra afiliación o de subvenciones finalistas.
- 535 La pérdida de ingresos hubiera hecho más mella en nuestra actividad y estructura de no haber sido por los recursos económicos que teníamos y los esfuerzos hechos por toda la organización a través del Plan de Optimización, que deberemos seguir desarrollando en el próximo mandato.

536 **Análisis de situación**

- 537 En el período 2012-2015, las altas afiliativas fueron 35.958 y las bajas 70.826, las recuperaciones de "baja" ascendieron a 9.700, la consecuencia fue la pérdida de un 17% de afiliación. El principal motivo de las bajas ha sido el impago (un 15,96%), aunque con menor intensidad que en el año 2012, cuando suponía el motivo del 33,72% de las bajas.
- 538 Hemos dado un importante salto en la recuperación de impagados. Mientras en el año 2012 estas gestiones consiguieron la recuperación de 380 afiliaciones, que representaron 38.100 euros de ingresos para el sindicato, en el año 2015 se recuperaron 3.542 afiliaciones, que supusieron unos ingresos de 463.147 euros. Si no se hubieran producido estas recuperaciones habríamos perdido un 5% de la afiliación en lugar de un 2,12%.

En cuanto al comportamiento de la afiliación, se ha producido un incremento de 3 puntos en la afiliación de mujeres, pasando las afiliadas a representar el 44% del total, mientras que en el caso de las personas jóvenes los resultados son muy negativos, con una pérdida afiliativa del 30%. Las personas afiliadas de nacionalidad extranjera representan el 4,1% de la afiliación y las personas desempleadas un 5,8%. 539

En relación al proceso de Elecciones Sindicales, en este último período los trabajadores y trabajadoras han podido elegir libremente entre las 168 organizaciones que han concurrido en las mismas. 540

Comisiones Obreras ha vuelto a ser el sindicato más votado. El sindicalismo de clase, representado por CCOO y UGT, que supone el 70%, ha vuelto a ser el gran triunfador de las elecciones sindicales. 541

En el proceso electoral que abarca el periodo 2011-2015, un total de 1.160.422 trabajadores y trabajadoras, todos ellos electores, han podido participar en el proceso de elecciones sindicales en sus respectivas empresas, de los cuales 715.376 han ejercido su derecho al voto. Esta elevada participación en la libre elección de representantes se sustenta más aún al conocer los datos de población asalariada y tamaño de las empresas con derecho poder elegir a sus representantes. 542

El 92% de los trabajadores y trabajadoras están en empresas con plantillas menores de 6, donde la legislación impide la realización de elecciones sindicales y, dentro de este escaso margen sindical, el 98% se encuadra en empresas de menos de 20 trabajadores, donde la dificultad para hacer elecciones es mayor (mayores requisitos en sus procesos, menor organización sindical, mayor cercanía y presión del empresario). 543

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, de un total de 508.612 empresas en la Comunidad de Madrid, únicamente 40.828 dan empleo a más de 6 personas, lo que supone que en solo el 8% de las empresas los trabajadores y trabajadoras pueden elegir a sus representantes sindicales. 544

A ello hay que añadir que las empresas fragmentan sus plantillas deslocalizándolas para que los trabajadores y trabajadoras de cada uno de sus locales no puedan elegir un representante al no llegar al mínimo exigido para la promoción de un proceso electoral. Si había 467.784 empresas con plantillas de menos de 6 trabajadores, en el caso de establecimientos o locales, las cifras se elevan a 504.465 en ese mismo estrato de asalariados. 545

Además, hay que tener en cuenta que en estos últimos años hemos sufrido los peores efectos de la crisis, con 6.149 cierres de empresas de más de 6 trabajadores y trabajadoras, con una importante destrucción de empleo. 546

Las personas jóvenes siguen teniendo una baja representación en el conjunto de los delegados y delegadas en la Comunidad de Madrid, el 3,84% del total. La precariedad laboral de aquellos que consiguen un trabajo, la corta duración de los contratos (de horas o días), la alta rotación, impiden que la mayoría de las personas menores de 30 años puedan participar 547

en los procesos electorales, puesto que la ley exige para presentarse en las candidaturas una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

548 Por lo que se refiere a las mujeres, la participación en candidaturas electorales mejora en relación a otros períodos. Si bien no llegan a igualar la presencia de los hombres, representan el 41,95% en los procesos electorales celebrados.

549 En relación con la posibilidad de comunicarse con la afiliación, tenemos que destacar que sólo disponemos de 84.444 correos de las 135.000 personas afiliadas, según las cuentas de correo que dispone la base de datos UAR.

550 En cuanto a los recursos económicos con los que mantener y reforzar la actividad sindical, cabe tener en cuenta que nuestros ingresos por subvenciones han caído casi un 75% respecto de 2012 y los ingresos por cotización, en torno a un 13%. El resultado neto de la Asesoría Jurídica sigue siendo negativo año tras año, llegando al medio millón de euros de déficit en el 2015.

551 Hemos rebajado los gastos de explotación aunque no lo suficiente como para conseguir equilibrar la balanza. Hemos conseguido mantener nuestra actividad sindical, nuestro apoyo a las organizaciones y Fundaciones. Hemos reducido el gasto de personal sin tomar medidas drásticas. Pero aún queda por hacer para conseguir ese equilibrio presupuestario y la total autosuficiencia económica. Seguimos siendo una organización saneada económicamente y eso nos permitirá hacerlo con tranquilidad pero sin pausa.

552 **Objetivos y líneas de actuación.**

553 **1.- Sobre cómo llegar a la clase trabajadora**

554 Tenemos que potenciar la presencia, sobre todo, en las pequeñas empresas, aquellas donde existe mayor precariedad laboral, para lo cual necesitamos un plan de actuación, en coordinación con las federaciones regionales, desarrollando nuevas estrategias y estructuras, y con un compromiso serio de llevarlo a cabo.

555 **1.1.- Reforzar el papel de los Equipos de Extensión (ESAP).**

556 ● Es necesario fortalecer y desarrollar, en colaboración con las federaciones regionales, los Equipos de Extensión y Atención Sindical (ESAP) de carácter territorial para garantizar la presencia del sindicato en la pequeña y mediana empresa.

557 ● Creando, en lo posible, los equipos multisectoriales.

558 – Con funciones: presencia en las pequeñas y medianas empresas.

559 – Con dependencia orgánica de CCOO de Madrid.

| | |
|--|--------------------------|
| 1.2.- Con la participación de todo el activo sindical: órganos de dirección, adjuntos, miembros de la representación sindical, etc. | 560 |
| Es necesaria e imprescindible la movilización del conjunto de las estructuras de CCOO de Madrid, desde las secciones sindicales en los centros de trabajo hasta el último recurso del que dispone la organización. | 561 |
| Tenemos que facilitar y promover que todos los compañeros y compañeras que conforman y representan al sindicato se impliquen, con el fin de que todo el mundo tenga conocimiento de quiénes somos, qué hacemos, cómo lo hacemos, para quién y dónde estamos. Para ello, se han de rentabilizar al máximo los recursos, especialmente las horas sindicales, con acuerdos en empresas y sectores que permitan la acumulación o permutación de las mismas entre representantes sindicales, y concediendo mayor peso y atención a las secciones sindicales, frente a la representación unitaria. | 562 |
| 2.- Sobre la adecuación de la estructura de CCOO de Madrid y sus comarcas: | 563 |
| El sindicato tiene que acomodar sus estructuras y sus formas de articulación y participación a la realidad sociolaboral actual, organizando y atendiendo al conjunto de la clase trabajadora, tanto dentro como fuera de la empresa, estén en activo o en desempleo, en formación, o en cualquier otra situación, buscando una presencia y utilidad permanente del sindicato a lo largo de la actual, discontinua e inestable vida laboral de las trabajadoras y trabajadores. | 564 |
| 2.1.- Estudiar la estructura de CCOO de Madrid y el mapa comarcal. | 565 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● En el primer año de mandato del 11º Congreso de CCOO de Madrid hemos de evaluar las necesidades, el estado de los recursos y establecer los cambios pertinentes. ● Analizar e impulsar la participación en el territorio de Madrid capital, reconociendo derechos políticos a la afiliación que se encuadra en dicho ámbito territorial. Las responsabilidades de dirección y gestión recaerían en la Comisión Ejecutiva Regional. ● Estudiar la necesidad de los locales de CCOO Madrid, sus comarcas y sus horarios de apertura. ● Abrir los locales sindicales a la sociedad y a las organizaciones sociales con las que mantenemos vínculos y compartimos espacios de participación y reivindicación. | 566 567 568 569 |
| 2.2.- Establecer una plantilla tipo para CCOO de Madrid. | 570 |
| Definir los puestos de trabajo necesarios para el correcto desarrollo de la actividad sindical, sus tareas, requisitos de acceso y responsabilidades en la organización. | 571 |
| 2.3.- Revisar la composición de los órganos de dirección. | 572 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Reducir el número de miembros de los órganos de dirección. | 573 |

- 574 ● Renovar los órganos de dirección, con especial atención a la promoción de jóvenes y mujeres.
- 575 ● Determinar el porcentaje de personas liberadas y asalariadas para cada órgano de dirección, procurando ajustarse a la proporción 80%-20% y garantizar que el tamaño de empresa de procedencia no suponga una barrera para la participación.
- 576 **2.4.- Impulsar la Defensoría de la afiliación.**
- 577 Creada tras el 10º Congreso, dependiente de la Comisión Ejecutiva de CCOO Madrid, con autonomía de actuación, según su reglamento aprobado en el Consejo Regional.
- 578 ● Agilizando y facilitando la denuncia de aquellas conductas personales que se alejen de los principios éticos de CCOO.
- 579 ● Difundiendo:
- 580 o Periódicamente se enviará una notificación a la afiliación como recordatorio de la existencia de la Defensoría.
- 581 o Se expondrá en todos los locales donde se tenga contacto con la afiliación.
- 582 ● Con actuaciones de oficio.
- 583 **3.-Sobre cómo reorganizar el sindicato**
- 584 **3.1.- Transparencia y ética.**
- 585 ● Cumplimiento del Código de Conducta.
- 586 **3.2.- Evaluación en términos de calidad, eficiencia y eficacia.**
- 587 Se hace imprescindible la evaluación en el sindicato como elemento de calidad para lograr las cotas más altas de eficacia y eficiencia, incorporando dinámicas y modelos de Normalización y Certificación propias de nuestro entorno, protocolos de sugerencias y reclamaciones, siempre con un objetivo: evaluar para mejorar.
- 588 ● Evaluación trimestral.
- 589 **3.3.- Memoria de actividades. Rendición de cuentas.**
- 590 Realizar anualmente un informe de actividad de todo lo realizado, dirigido tanto a la afiliación como a la clase trabajadora, y a la sociedad en general.
- 591 **3.4.- Elaboración de un Plan integral de cumplimiento normativo.**
- 592 Las últimas novedades legislativas en materia de gobierno corporativo, junto con nuestras

propias normas estatutarias (Código Ético y Código de Conducta Confederal y de Madrid), hacen necesario que nos dotemos de mecanismos que permitan evaluar el mapa de riesgos de la organización, y la adopción de medidas que faciliten la detección temprana de incumplimientos o prácticas no acordes a los preceptos legales o estatutarios.

Del mismo modo, se hace necesaria la definición de procesos sistematizados en la toma y ejecución de las decisiones que tienen alcance reputacional, o que pueden tener incidencia en la imagen del sindicato. 593

Por tanto, se plantea la puesta en marcha durante el mandato, tras su debate y aprobación en el Consejo Regional, de un Plan de cumplimiento normativo que recoja, entre otras materias, las siguientes: 594

1 Procesos informáticos y de gestión y custodia de la información. LOPD. 595

2 Procesos de comunicación interna. 596

3 Procesos de participación institucional y rendición de cuentas. 597

4 Procesos de gasto, proveedores y compras. 598

5 Aplicación del Código de conducta y Código ético confederal y de Madrid. 599

6 Políticas de transparencia. 600

7 Análisis de los procesos de toma de decisiones en la acción sindical. 601

3.5.- Cooperación entre estructuras: 602

Tenemos que fortalecer los espacios de cooperación entre las estructuras territoriales y federales superando inútiles disputas, asumiendo cada cual su responsabilidad en el trabajo y en la acción sindical para conseguir el desarrollo de un sindicalismo útil, que funcione desde el dinamismo, superando inercias y evitando que las responsabilidades se diluyan. Esto exige de una organización muy interrelacionada entre sí, donde la corresponsabilidad en el desarrollo de las decisiones sea una constante. 603

4.- Sobre afiliación: 604

La afiliación es la base del Sindicato, una afiliación que debemos poner en valor y en el centro de toda la actividad sindical, ampliar, fidelizar e implicar con el objetivo de responder a sus expectativas y convertirla en un activo sindical coadyuvante con el desarrollo permanente de la Organización. 605

Es necesaria una estrategia específica para activar sindicalmente a la afiliación, realizando un especial esfuerzo en las pequeñas empresas. 606

Es una tarea prioritaria trabajar con las Secciones Sindicales y con las estructuras estables 607

que vayamos creando en la pequeña empresa.

608 4.1.- Elaborar un plan de trabajo anual.

609 4.2.-Atención y organización a las mujeres y colectivos específicos

610 4.2.1. Aumentar la participación y visibilización de las mujeres en el sindicato

611 Si bien en los últimos años hemos dado un importante salto en la participación de mujeres en la actividad sindical y en la transversalización de la realidad de las trabajadoras en todo el discurso sindical, hemos de seguir avanzando para acabar con todas las barreras para su participación y con las diferencias de género presentes tanto en el ámbito laboral y como en otros ámbitos.

612 Para ello, son fundamentales la coordinación con todos los ámbitos de la organización y la formación y sensibilización en igualdad para la negociación de planes de igualdad y convenios colectivos, para la prevención, detección y gestión de casos de acoso y violencia de género en el ámbito laboral.

613 4.2.2.- Reforzar el Sindicato Joven

614 Dado el negativo comportamiento de la afiliación joven y los obstáculos que encuentra este colectivo para su participación, debemos reforzar en el próximo período nuestros esfuerzos para organizarlo. Hemos de ser capaces de hacer llegar las campañas y reivindicaciones del sindicato en materia de juventud a todos los centros de estudio y espacios de participación juvenil, pero también a todas las empresas donde tenemos representación, con su correspondiente reflejo en la negociación colectiva y en la participación de las personas jóvenes en el día a día de la actividad sindical.

615 En nuestra política sindical y organizativa hemos de tener en cuenta sus limitaciones económicas, las altas tasas de precariedad que soporta y la rotación casi permanente entre empresas y sectores que hace de las personas jóvenes las principales representantes del que se ha denominado "nomadismo laboral". Esto implica la necesidad de garantizar una referencia estable para la juventud en el sindicato, complementaria a su encuadre sectorial, que organice a los trabajadores y trabajadoras jóvenes en torno a sus reivindicaciones transversales, tanto a los presentes y como a los futuros.

616 4.2.3.- Intensificar el trabajo sindical con las personas desempleadas

617 En un escenario en el que las personas desempleadas representan un importante porcentaje de la población trabajadora, y muchas alternan empleos precarios con el desempleo, resulta de vital importancia intensificar el trabajo sindical con las personas desempleadas afiliadas, tanto federal como territorialmente, que de forma complementaria y coordinada favorezca su participación en el sindicato.

618 Dados los buenos resultados obtenidos por el Punto de Información para personas desempleadas puesto en marcha en Madrid, hemos de extender la experiencia a las Uniones

Comarcales. Este está siendo un instrumento muy positivo de acercamiento al sindicato y de gran utilidad para las personas usuarias en la información y respuesta a sus necesidades en materia de búsqueda de empleo, prestaciones y formación.

4.2.4.- Adecuar nuestras herramientas a las nuevas realidades y retos de realidad migratoria. Aumentar la participación sindical de las personas migrantes. **619**

El impacto de la crisis en las personas inmigrantes, la cada vez mayor precarización de sus condiciones sociales y laborales, los retos de la emigración forzosa, nos llevan a potenciar esta línea de trabajo sindical, si pretendemos seguir siendo referente en la defensa de los derechos sociales y laborales de estos colectivos. **620**

Es por ello, y por la gran complejidad de la realidad migratoria y los constantes cambios a la que se ve sometida, que debemos seguir profundizando en la atención a las personas migrantes, con el CITE como principal recurso sindical al servicio de toda la organización: **621**

- Activando estrategias de visibilización de la realidad migratoria. **622**

- Promoviendo acciones de información y concienciación entre la población inmigrante sobre la necesidad de la afiliación y la organización sindical. **623**

- Adecuando el CITE, como instrumento sindical, a las nuevas necesidades y retos de la realidad migratoria. **624**

- Potenciando los espacios colaborativos en el marco internacional-europeo y, en concreto, a través de la UNION MIGRANT NET. **625**

4.2.5.- Atención a autónomos **626**

La crisis económica ha destruido empleo y cerrado infinidad de empresas. Algunos trabajadores y trabajadoras han optado por intentar buscar vías alternativas en el autoempleo, en su mayoría bajo la figura de autónomos. Es por ello, que el sindicato debe atender las necesidades de estos trabajadores y trabajadoras, cada vez más numerosos, en dos ámbitos principalmente: **627**

- El que deben atender las federaciones, organizando y coordinando acciones reivindicativas en temas sectoriales o específicos en el ámbito de la empresa. **628**

- El asesoramiento jurídico sindical para atender las necesidades derivadas del inicio de actividad, requisitos legales, relaciones mercantiles, defensa jurídica; servicio que CCOO de Madrid viene ofreciendo, desde hace años, a través de CEESA, con muy buenos resultados. **629**

4.2.5.- Habilitar puntos de información en los locales sindicales, en los centros comerciales, en los polígonos industriales, en los espacios multirrama, etc. **630**

4.2.6.- Promover espacios organizados propios para colectivos específicos. **631**

632 **4.3.- Atender con calidad a la afiliación. Asesoramiento y servicios.**

633 4.3.1.- Consolidar la Oficina para la afiliación.

634 4.3.2.- Protocolos de acogida y seguimiento a los nuevos trabajadores y trabajadoras por parte de todas las secciones sindicales, para informarles sobre CCOO y la utilidad de la afiliación desde su entrada en la empresa.

635 4.3.3.- Consolidar el procedimiento para elevar sugerencias y reclamaciones en todos los ámbitos del sindicato, como mecanismo de identificación de fallos y recogida de sugerencias para la mejora permanente.

636 4.3.4.- Servicios Jurídicos.

637 ● Asesoría jurídica CCOO de Madrid: concluir el proyecto iniciado en el 10º Congreso durante el primer año de mandato.

638 ● Introducir nuevas prestaciones: penal, civil, mercantil y fiscal.

639 ● Regular la posibilidad de reducción de las tarifas, de establecimiento de bonificaciones y de reducción de la carencia para tener derecho a la gratuidad.

640 ● Cobro de la factura al final del proceso en los casos que se determinen.

641 4.3.5.- Otros servicios a la afiliación

642 Potenciar otros servicios sindicales en el ámbito de los derechos sociales y la calidad de vida, que nos afectan como trabajadores y trabajadoras, y como ciudadanía, siendo mecanismos de información y asesoramiento, de apoyo y acompañamiento, de denuncia, y para el fomento de la afiliación, todos ellos de carácter gratuito.

643 Se trata de recursos sindicales como el CAID (Drogodependencias), COMDEPENDENCIA (Atención a Mayores y Dependencia), Oficina de Protección Social (Prestaciones y recursos sociales) y el Observatorio de la Diversidad (LGTBI), todos ellos registrados y acreditados administrativamente.

644 4.3.6.- Homogeneizar los derechos a la afiliación. Tenemos que concebir la afiliación a CCOO como un hecho integral, por lo que debemos posibilitar la prestación gratuita de servicios como la formación, asesoría jurídica, entre otros, a las afiliadas y afiliados independientemente de la federación de encuadramiento.

645 **4.5.- Mejorar las bases de datos.**

646 ● Completar los datos de la afiliación. Plan de acción global temporalizado.

647 ● Eliminar bases de datos paralelas.

| | |
|---|------------|
| ● Seguir las instrucciones UAR sobre cumplimiento de datos. | 648 |
| 5.- Sobre cómo organizar a la afiliación: | 649 |
| 5.1.- Espacios multirrama. | 650 |
| ● Tenemos la necesidad de organizar la cooperación y coordinación de secciones sindicales en espacios multiactividad donde concurren dos o más federaciones. | 651 |
| ● Es fundamental que toda la afiliación y representación de CCOO se conozca e identifique mutuamente. | 652 |
| ● Una iniciativa que pretende convocar a toda la afiliación y representación de CCOO que convive en un mismo espacio de trabajo, apoyándose en los problemas comunes, respetando las problemáticas sectoriales pero teniendo conocimiento de ellas, para, cuando sea necesario, dar una respuesta más coordinada, rápida y eficiente. | 653 |
| ● Trabajar según un plan establecido: | 654 |
| o Convocar a las personas responsables de las federaciones que operan en el ámbito. | 655 |
| o Convocar un encuentro de delegados y delegadas afiliados a CCOO en el espacio multirrama, con los responsables de las federaciones implicadas. | 656 |
| o Convocar a los equipos a reuniones de trabajo. | 657 |
| o Convocar a toda la afiliación. | 658 |
| o Evaluar periódicamente. | 659 |
| 5.2.- Participación. | 660 |
| De la participación depende la cohesión interna del Sindicato y su fortaleza. Sólo a través de la participación seremos capaces de identificar y aunar los intereses de la clase trabajadora, articulando una movilización sostenida y sostenible. | 661 |
| 5.2.1.- Regular y generalizar las consultas a la afiliación como método de participación. Consultas vinculantes. | 662 |
| 5.2.2.- Conocer el grado de satisfacción ante nuestra actuación. | 663 |
| 5.2.3.- Encontrar nuevas formas de participación en la elección de los órganos de dirección. | 664 |

665 **6.- Sobre la actualización informática y las nuevas tecnologías:**

666 **6.1.- Consolidación del software libre.**

667 6.1.1.- Realizar todos los cambios necesarios para la sustitución del software propietario por software libre, incluida la formación de las personas usuarias.

668 **6.2.- Modernización de las herramientas digitales.**

669 6.2.1.- Creación de apps para dispositivos móviles para permitir el acceso a los servicios potenciando la movilidad y comunicación con la afiliación.

670 6.2.2.- Otros desarrollos que se planteen como necesidad de las estructuras.

671 6.2.3.- Modernización de los equipamientos informáticos.

672 **6.3.- Redes y comunicaciones:**

673 **6.3.1.-**Mejorar las líneas de comunicación entre la sede de la calle Lope de Vega y las Uniones Comarcales.

674 **6.3.2.-** Implantar Wifi en todo el edificio de Lope de Vega y en los locales de las Uniones Comarcales.

675 **6.3.3.-** Instalar pantallas de información en todas las cabeceras de comarcas.

676 **6.4.- LOPD.**

677 **6.4.1.-** Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

678 **6.4.2.-** Preparar y adaptar el funcionamiento al nuevo reglamento aprobado por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los mismos.

679 **7.- Sobre las Elecciones Sindicales**

680 **7.1.- Mapa organizativo electoral. Mapa de empresas y Prioridades sindicales.**

681 Conocemos sobradamente el mapa empresarial en el que nos movemos: empresas pequeñas, sin estructura organizativa, deslocalizadas y con poca estabilidad temporal. Esto es sinónimo de un trabajo más precario, donde la acción del sindicato está más limitada y en la que tenemos que aumentar nuestra incidencia.

682 Un sindicalismo de proximidad debe tener por objeto ampliar, fidelizar y potenciar la representación y la afiliación a CCOO, como así también minimizar el número de delegados y

delegadas no afiliados.

Existe una clara correlación entre afiliación y representación: a mayor afiliación, la mayor representación está prácticamente asegurada; sin embargo, tener representación no siempre nos garantiza un mayor crecimiento afiliativo. 683

Hay que potenciar, por lo tanto, la presencia del sindicato en las pequeñas empresas, aquellas donde existe mayor precariedad laboral y otras muchas donde todavía no hemos llegado; una presencia directa que nos permita transmitir nuestras propuestas sindicales y recoger las inquietudes de este importante colectivo. 684

7.2.- Planes de trabajo. 685

Repensar el sindicato conlleva también repensar el mejor y más eficiente método en la planificación y atención a los trabajadores y trabajadoras. Todas las organizaciones que componen CCOO de Madrid, tanto federales como territoriales, deben crear un grupo de trabajo donde, con el listado de empresas de alta en Madrid, planifiquen y distribuyan la atención, teniendo en cuenta a dónde se llega y dónde no, quién atiende y quién no. Y, sobre ese mapa real, establecer un sistema que permita, no solo la mejor atención sino la mayor extensión de CCOO allá donde no está. 686

Debemos organizar el trabajo con la suficiente antelación que permita una presencia permanente de sindicalistas de CCOO en las empresas. 687

Cada empresa ha de tener un sindicalista de CCOO como único referente, por lo que dicha planificación ayudará a tal fin. **Una empresa = un referente = un interlocutor.** 688

7.3.- Atención a la representación sindical. 689

Tenemos que garantizar el contacto directo, personal y constante con los delegados y delegadas. 690

Una de nuestras prioridades ha de ser la atención a los delegados y delegadas, comités de empresa y juntas de personal elegidos en las últimas elecciones sindicales. Durante el tiempo que dura el proceso electoral abrumamos a los trabajadores y trabajadoras para que formen parte de nuestras listas, y así mientras dura el proceso. Levantamos acta de la votación y es desde ese momento que empezamos a dejar a su suerte a nuestros representantes, siendo ahora cuando realmente necesitan del sindicato. 691

El contacto con nuestros representantes ha de ser periódico. Principalmente presencial, pero también ser complementado por otros canales de comunicación como la atención telefónica. 692

No se trata sólo de formar con múltiples cursos (que son necesarios impartir), se trata de idear una metodología, unas metas y objetivos donde que den lugar a un plan de trabajo del sindicato en la empresa para los 4 años de vigencia de mandato. 693

694 Hay que informar a los trabajadores y trabajadoras y sistematizar la información en la empresa, dando cuenta de los pasos dados por la representación sindical, trasladando periódicamente el balance de la actividad, manteniendo un canal de comunicación abierto, y bidireccional, que mantenga en activo el trabajo sindical hecho o por hacer.

695 No solo hay que visitar a la representación, hay que visitar y hablar con los trabajadores y trabajadoras del centro.

696 Junto a la comunicación del sindicato para con sus representantes, estos deben tener una canal de consulta y comunicación directa con CCOO. Cada representante debe disponer de una clave de acceso y un espacio para que pueda consultar, al igual que en la zona de afiliados, sus datos.

697 ● Método/PLAN de trabajo. Hoja de ruta:

698 o metas

699 o objetivos a corto, medio y largo plazo

700 o Establecer protocolos de actuación ante cualquier imprevisto o incidencia en la empresa. Acción = Reacción

701 **7.4.- Representación no afiliada.**

702 La afiliación de nuestros delegados y delegadas no afiliados debe ser un objetivo imprescindible a alcanzar durante la primera legislatura de su actividad sindical, incluso valorando la imposibilidad de repetir candidatura de no afiliarse, puesto que el perpetuar esta situación va en detrimento de la afiliación, ya que difícilmente podrán ofrecer la afiliación cuando ellos mismos no pertenecen al sindicato.

703 Tenemos que plantearnos políticas y estrategias de captación.

704 **7.5.- Extensión representativa.**

705 Hay que incidir en la extensión representativa como fórmula de crecimiento de la presencia de CCOO en las empresas:

706 o atendiendo a delegados y delegadas de otros sindicatos;

707 o visitando empresas blancas;

708 o con estrategias de atención y atracción;

709 – visitando nuevas empresas;

710 – adaptando las estrategias a los nuevos perfiles profesionales;

| | |
|--|-----|
| – atendiendo a las nuevas relaciones laborales. | 711 |
| 7.6.- Oficina electoral. Herramientas digitales: GESDEL. | 712 |
| o App como herramienta de trabajo. | 713 |
| o Bases de datos. Una vez hechas las elecciones, en un tiempo no superior a la semana, debemos tener la ficha con los datos de los representantes elegidos, y también de aquellos que se han presentado por nuestras listas y han quedado suplentes en sus respectivos procesos. | 714 |
| 7.7.- Identidad de CCOO. Recuperar al sindicalista. Sindicalismo "a pie de tajo". | 715 |
| Nuestros representantes deben interiorizar que su actividad sindical y su responsabilidad como representantes no consiste sólo en formar parte de un comité, sino que supone dedicarse a los trabajadores y trabajadoras que les eligieron, y por ello los deben ver en los centros, realizando visitas periódicas y estableciendo canales de comunicación con la plantilla, e informando de todo aquello que ocurre en la empresa y en la sociedad. Hemos de convertir a nuestra afiliación y representación en los principales y primeros defensores de CCOO en sus respectivas empresas y, por ende, en sus entornos. | 716 |
| Debemos conseguir que nuestros delegados y delegadas se conviertan en verdaderos cuadros sindicales, siendo parte importante del sindicato y de su extensión. | 717 |
| 7.8.- Evaluación electoral. | 718 |
| Todo el proceso de planificación y desarrollo debe ser evaluado para seguir avanzando y mejorando en los objetivos que nos hemos marcado. | 719 |
| La gestión de nuestros recursos | 720 |
| 1 Sostenibilidad económica: adecuar nuestros gastos a nuestros ingresos. | 721 |
| En los próximos años hemos de profundizar en la mejora de la administración de nuestros recursos y en la transparencia de nuestra gestión, garantizando, aún más, las buenas prácticas y el control de los mismos, y adaptándonos para llegar a ser económicamente autosuficientes. | 722 |
| Actuaciones que deben ir directamente ligadas a los debates sobre la adecuación de la estructura de CCOO de Madrid y sus necesidades, incorporando una memoria y proyecto económico que garanticen su viabilidad. | 723 |
| 2.Aumentar y fidelizar nuestros recursos. | 724 |
| La base fundamental de nuestros recursos son los ingresos por cotizaciones. Participaremos en las decisiones confederales de los tipos de cuota aportando las propuestas | 725 |

de nuestra organización. Invertir en fidelizar y recuperar las bajas y apoyar las iniciativas en tareas de afiliación.

726 Estudiar y revisar nuestra oferta de servicios jurídicos, adaptándola, si procede, a las necesidades reales.

727 **3.Mantener los programas sobre actuaciones subvencionadas.**

728 En la medida de lo posible, intentar mantener estos programas ya que nos garantizan una actividad importante (Plan Director, Pactos Locales, etc). De no ser así, nuestra actividad se vería reducida notablemente al no poder acometerla en su totalidad con nuestros propios recursos.

729 **4.Optimización de nuestros recursos.**

730 Seguir trabajando en el Plan de Optimización y desarrollar aquellos puntos sobre los que no se han elaborado actuaciones concretas, así como acometer todos aquellos que puedan surgir. Mantener una evaluación constante.

731 **5.Solidaridad interna.**

732 Favorecer una mayor participación y apoyo en la gestión de recursos compartidos entre todas las estructuras de la organización formalizando, a tal efecto, un espacio de debate y participación.

733 **6.Transparencia y mejora de plazos.**

734 Seguir las instrucciones confederales en cuanto a la mejora de la información y transparencia de nuestras cuentas. Trabajar para mejorar nuestra herramientas y plazos a la hora de la presentación de cuentas auditadas.

735 **7.Las empresas vinculadas a CCOO de Madrid.**

736 Las empresas forman parte de nuestros instrumentos y, como tales, debemos utilizarlos y hacerlos extensivos al conjunto de la organización como herramientas para el trabajo sindical. Procede analizar y evaluar, en un plazo no superior a un año desde la celebración del 11º Congreso, los resultados económicos, pero también sus sinergias con la actividad sindical, además del seguimiento que se ha venido haciendo hasta ahora.

737 **8.Las Fundaciones. Revisión de su papel en la actualidad.**

738 Hace cuatro años procedimos a fusionar la Fundación Ateneo Cultural 1º de Mayo y la Fundación Sindical de Estudios. En este tiempo no se han recibido subvenciones institucionales y hemos conseguido mantener la actividad de nuestras fundaciones, la Fundación Madrid Paz y Solidaridad y la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo, con sus propios ingresos, apoyadas, en algún momento, con donaciones de la Unión. Procede ahora

la decisión de unir, siempre que sea posible, en una sola fundación las tres grandes áreas: cultural, estudios y cooperación, con el objetivo de aunar esfuerzos y recursos y de simplificar la gestión.

Formación Sindical

739

Objetivos

740

Comisiones Obreras Madrid debe centrar sus esfuerzos en la consolidación del itinerario básico de formación sindical con medios propios que ha puesto en marcha durante este mandato, estructurado en cuatro módulos: curso de bienvenida, curso de nóminas, seguridad social e igualdad. Igualmente debe impulsar el desarrollo de itinerarios de especialización de formación sindical, especialmente para las estructuras intermedias de la organización que necesitan una formación más especializada en diferentes materias. No podemos olvidar que desde Comisiones Obreras Madrid se ha asumido casi en su totalidad la desaparición del Plan Intersectorial Confederal y se ha llevado a cabo un rediseño de la misma, orientándola no solo a conocimientos técnicos sino a valores y posicionamientos estratégicos para nuestro sindicato. Nuestro itinerario de formación sindical cuenta con la calidad y asistencia suficiente para que en el próximo mandato sea un objetivo alcanzable la homologación oficial de nuestra formación sindical.

741

Líneas de trabajo

742

- Mantener el funcionamiento del paquete básico de cursos estructurados durante el mandato. 743
- Ampliar la oferta formativa de formación sindical con fondos propios y ahondar en la formación a demanda, agilizando la prospección de necesidades formativas y las relaciones bilaterales con las diferentes organizaciones, tanto federales como comarcales. 744
- Consolidar los equipos formativos de las comarcas. 745
- Cubrir con formación propia la desaparición del plan intersectorial confederal para la que se necesita contar con formadores externos a la organización para la especialización de en la materia. 746
- Trabajar de manera transversal la igualdad de género en toda nuestra formación, y hacer planes específicos en dicha materia para las estructuras de la organización y los diferentes órganos de dirección. 747
- Trabajar en el desarrollo autonómico del art. 6.7 de la Ley 30/2015 del Sistema de Formación para el empleo que enmarca la formación para la capacitación de los agentes sociales en negociación colectiva y diálogo social. 748
- Entablar relaciones de colaboración con las Universidades Públicas madrileñas con el fin de homologar nuestra formación sindical básica. 749

- 750 ● Abrir espacios de colaboración para la creación de una formación especializada en el ámbito de las relaciones laborales que pueda tanto servir para la formación de delegados delegadas y profesionales que desarrollan su actividad en el sindicato como para entrar el ámbito universitario en el campo de la docencia.

- 751 ● Continuar reforzando la Escuela Sindical de CCOO Madrid.

XI CONGRESO CCOO - MADRID

Estatutos

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de Comisiones Obreras de Madrid (CCOO de Madrid) son:

Reivindicativo y de clase.

CCOO de Madrid reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

Unitario.

CCOO de Madrid mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, CCOO de Madrid se compromete a:

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrático e independiente.

La independencia de CCOO de Madrid se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CCOO de Madrid y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. CCOO de Madrid asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los

partidos políticos.

Participativo y de masas.

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exigen protagonismo directo, CCOO de Madrid se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

CCOO de Madrid promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

De hombres y mujeres.

CCOO de Madrid tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo

Para ello, CCOO de Madrid se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.

Sociopolítico.

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación especialmente si esta se produce contra menores

Asimismo, CCOO de Madrid ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CCOO de Madrid, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

– Y se define a favor del estado federal.

CCOO de Madrid defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de CCOO de Madrid, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

CCOO de Madrid desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

Internacionalista.

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, CCOO de Madrid afirma lo siguiente:

a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

b) CCOO de Madrid colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.

c) De igual manera, CCOO de Madrid se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

Pluriétnico y multicultural.

Comisiones Obreras de Madrid se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Se compromete a luchar por la igualdad de condiciones, la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la actividad sindical y su representación en todos los ámbitos de la estructura sindical.

CCOO de Madrid combatirá contra el racismo y la xenofobia, y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura; promoverá en los centros de trabajo y en la sociedad los valores del respeto y la convivencia.

I. DEFINICIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID (CCOO de Madrid). 1 2

1 Definición y ámbito de actuación de CCOO de Madrid. 3

Comisiones Obreras de Madrid es una organización sindical democrática y de clase, confederada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que integra a las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales y vincula a los trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. CCOO de Madrid pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia: 4 5 6 7 8 9 10 11

a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos. 12 13

b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras. 14

c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito. 15 16 17 18

d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa. 19

e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países. 20

f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados y jubiladas en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial. 21 22 23

g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras. 24 25

h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible. y la soberanía y seguridad alimentaria. 26 27

Para ello, CCOO de Madrid desarrolla su actividad sindical a través de: 28

1 La negociación colectiva. 29

- 1 2 La concertación social.
- 2 3 La participación institucional y social.
- 3 4 La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
4 trabajadoras.
- 5 5 La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y
6 promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en
7 especial de los afiliados y afiliadas.
- 8 6 Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus
9 objetivos.
- 10 CCOO de Madrid admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en
11 la Comunidad de Madrid con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas
12 o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los Estatutos y sus Reglamentos de
13 desarrollo y que practican la política sindical de CCOO de Madrid aprobada en sus diferentes
14 órganos de dirección.
- 15 CCOO de Madrid adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo
16 estipulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

17 **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos.**

18 Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de CCOO de
19 Madrid, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, así como los requisitos para
20 adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una
21 normativa común básica, indisponible e inmodificable, en los estatutos específicos de las
22 organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique
23 que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación que vincula a todas las organizaciones que
24 integran CCOO de Madrid.y a su afiliación.

25 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los
26 presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y
27 derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y
28 afiliadas de la CS de CCOO.

29 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y
30 sus Reglamentos. La Comisión de Garantías Regional será competente para resolver aquellos
31 conflictos que pudieran suscitarse entre las Federaciones Regionales, las Uniones Comarcales
32 y CCOO de Madrid en el desarrollo de los preceptos estatutarios.

33 El Consejo Regional deberá modificar y adecuar los Estatutos en el supuesto de que
34 contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos confederales, que se
35 deberá de llevar a cabo en un plazo máximo de seis meses desde la celebración del
36 Congreso Confederal.

| | |
|---|----------------------------|
| Los Estatutos y Reglamentos de CCOO de Madrid serán publicados para su general conocimiento. | 1 2 |
| Artículo 3. Domicilio Social. | 3 |
| CCOO de Madrid tiene su domicilio social en la calle Lope de Vega, 38, 28014 MADRID. El Consejo Regional a propuesta de la Ejecutiva Regional podrá acordar el cambio a otro lugar. | 4 5 6 |
| Artículo 4. Emblema. | 7 |
| Las siglas de Comisiones Obreras de Madrid serán, las siguientes: CCOO de Madrid y CCOO-MADRID, también se utilizará la denominación Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras o USMR-CCOO. | 8 9 10 |
| El emblema de CCOO de Madrid es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco en el que aparece, a la derecha sin solución de continuidad, la bandera de la Comunidad de Madrid. Su utilización será obligatoria en todas las publicaciones, documentos públicos, de comunicación, escritos, audiovisuales, páginas Web, Intranet, Internet, etc., de CCOO de Madrid. | 11 12 13 14 15 |
| Artículo 5. Ámbito territorial. | 16 |
| El ámbito territorial de CCOO de Madrid será el de la Comunidad Autónoma de Madrid. | 17 |
| Artículo 6. Ámbito profesional. | 18 |
| El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO de Madrid comprenderá: | 19 |
| a) Los trabajadores y las trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas y los jubilados y las jubiladas. | 20 21 |
| b) Los trabajadores y las trabajadoras autónomos, siempre que no tengan personas empleadas a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo. | 22 23 24 |
| c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, sea cual fuera la fórmula jurídica que adopte esta relación laboral. | 25 26 |
| Artículo 7. Adhesión a la Confederación Sindical de CCOO. | 27 |
| Comisiones Obreras de Madrid es una organización confederada a la C.S. de CCOO con todos los derechos y deberes que los estatutos de la misma determinan. Los principios inspiradores de la C.S. de CCOO definidos en sus estatutos lo son también de CCOO de | 28 29 30 |

1 Madrid. Los acuerdos de la C.S. de CCOO son de obligado cumplimiento en todo aquello que
2 los estatutos de la Confederación así lo determinen. En todo lo no contemplado por los
3 presentes estatutos se estará a lo dispuesto en los estatutos de la C.S. de CCOO.
4 Igualmente, en caso de contradicción entre ambos estatutos, prevalecerán los de la C.S. de
5 CCOO.

6 **Artículo 8. Objetivos**

7 Los Objetivos Comisiones Obreras de Madrid tiene como objetivo principal dirigir y
8 coordinar, en el marco de sus competencias, la actividad de las Federaciones Regionales y
9 Uniones Comarcales en el ámbito de la Comunidad de Madrid, así como defender los
10 intereses profesionales y sociopolíticos del conjunto de los trabajadores/as, en la perspectiva
11 de una sociedad socialista plenamente democrática y de la supresión de toda opresión y
12 explotación. CCOO de Madrid reivindica para los trabajadores y trabajadoras el papel
13 fundamental de protagonistas de los cambios que se están produciendo, en el continuo
14 avance hacia nuevas formas de relaciones sociales y laborales.

II .AFILIACIÓN.DERECHOS Y DEBERES 1

Artículo 9. Afiliación, carné y baja 2

La afiliación a la CS de CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen. 3
4
5
6
7

La afiliación se realizará a la CS de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona. 8
9
10

Sólo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción. 11
12
13

Para todas las circunstancias relacionadas con la afiliación, carné y baja se estará a lo regulado en los Art. 8, 9 y 15 de los Estatutos Confederales. El carácter de organización de organizaciones de CCOO de Madrid hace innecesario que se regulen en sus estatutos los derechos y deberes de los afiliados y las afiliadas ya que su regulación viene enunciada por los Estatutos Confederales (arts. 10 y 13 EC) para todos los afiliados y afiliadas a la C.S. de CCOO. 14
15
16
17
18
19

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO en las diferentes lenguas reconocidas en el Estado español. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la CS de CCOO y a la federación estatal y la confederación de nacionalidad o unión regional en las que se integra el afiliado o afiliada. 20
21
22
23
24

El Consejo Confederal regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas. 25
26

Artículo 10. Derechos y deberes de los afiliados y afiliadas. 27

El carácter de organización de organizaciones de CCOO de Madrid hace innecesario que se regulen en sus estatutos los derechos y deberes de los afiliados y las afiliadas ya que su regulación viene enunciada por los Estatutos Confederales (arts. 10 y 13 EC) para todos los afiliados y afiliadas a la C.S. de CCOO. 28
29
30
31

1 **Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión.**

2 1 Podrán existir en CCOO de Madrid corrientes sindicales que tendrán plena capacidad
3 de expresión pública con el único límite señalado en el Art. 12. d) de los Estatutos
4 confederales. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

5 a) No estar organizadas en el interior de CCOO de Madrid como una organización dentro
6 de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CCOO de Madrid.

7 b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO de Madrid.

8 c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.

9 d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un
10 congreso ordinario o extraordinario de la CS de CCOO, previa propuesta favorable de la
11 mayoría simple del Consejo Confederal o $\frac{1}{4}$ de las Federaciones Estatales o de $\frac{1}{4}$ de las
12 Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.

13 e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de
14 voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de CCOO de Madrid.

15 f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para
16 el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de
17 comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión
18 pública.

19 2 Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general
20 serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o
21 afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso
22 o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente

23 **Artículo 12. Elección de los órganos del sindicato y de los** 24 **delegados y delegadas a las asambleas y conferencias** 25 **congresuales.**

26 1. Las personas integrantes de los órganos de dirección y representación serán electivas.
27 Podrán ser revocadas por los órganos que las eligieron o por las restantes causas señaladas
28 en los Estatutos incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.
29 La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.

30 2 Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de
31 la estructura sindical de CCOO distintos a la sección sindical acreditarán una antigüedad
32 mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección,
33 salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los
34 Estatutos.

| | |
|--|---|
| En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura. | 1 2 |
| 3 En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes. | 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 |
| En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente. | 13 14 15 16 |
| La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos se realizará de la siguiente manera: | 17 18 |
| a) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los dos sexos sea inferior al 30 por ciento para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan, con los porcentajes de afiliación de cada sexo. | 19 20 21 22 |
| b) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior al 30 por ciento para los congresos y/o asambleas las candidaturas se elaborarán en cremallera, alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción planteada en la candidatura sea inferior al 50 por ciento para alguno de los dos sexos, se confeccionará la candidatura en cremallera, desde la primera posición hasta donde el número de candidatos y candidatas lo permita. | 23 24 25 26 27 28 |
| 4 Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas y cerradas. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas: | 29 30 31 |
| a). Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir. | 32 33 |
| b). Sólo se admitirán las candidaturas avaladas por al menos el 10% de los delegados y delegadas presentes. | 34 35 |
| d). Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren en la candidatura. | 36 37 |

- 1 e). En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías , la forma de atribución
2 de puestos será por sistema mayoritario.
- 3 f). En los casos de elecciones de delegados y delegadas a los congresos o asambleas
4 congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso
5 congresual correspondiente.
- 6 g) En las elecciones derivadas de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del
7 art. 30 a) de estos estatutos, las candidaturas estarán integradas por mujeres y hombres,
8 según proceda, y en el número que fije el Consejo Confederal. El reparto será proporcional a
9 los votos obtenidos por cada candidatura.

10 **Artículo 13. Medidas disciplinarias.**

11 El incumplimiento por los afiliados y afiliadas de las obligaciones y deberes estatutarios
12 podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente, conforme a
13 lo dispuesto en el art. 14 de los Estatutos Confederales.

14 **Artículo 14. Medidas disciplinarias a los órganos de las** 15 **organizaciones integradas en CCOO de Madrid.**

16 El incumplimiento de los presentes Estatutos, así como de los de la Confederación, a
17 vulneración reiterada de los acuerdos de CCOO de Madrid y de la política sindical y los
18 principios inspiradores de CCOO por parte de algún órgano de cualquiera de las
19 organizaciones integradas en CCOO de Madrid, podrá dar lugar a que el Consejo Regional
20 adopte las medidas sancionadoras previstas en el art. 21 de los Estatutos Confederales.
21 Estas sanciones serán ejecutivas desde el mismo momento de su imposición.

22 **Artículo 15. Autodisolución de los órganos.**

23 El carácter de organización de organizaciones de CCOO de Madrid hace innecesario que
24 se regule en sus estatutos el procedimiento de autodisolución ya que su regulación viene
25 enunciada por los Estatutos Confederales (Art. 22 EC).

26 **Artículo 16. Reuniones y acuerdos de los órganos**

27 1 Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintos del congreso, serán
28 convocadas por la secretaría general y la extraordinarias, por la secretaría general o por al
29 menos 1/3 de sus componentes, salvo que en estos estatutos se establezca otra cosa.

30 2 Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando, en primera convocatoria,
31 estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando
32 estén presentes al menos 1/3.

33 3 Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando

| | |
|---|----------------------|
| se establezca otra mayoría en los estatutos. | 1 |
| 4 Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son más que los negativos. | 2 3 |
| 5 Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en estos estatutos se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano fijado en congreso que vaya a tomar la decisión. | 4 5 6 |
| 6 Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados. | 7 8 |
| En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de establecer las mayorías cualificadas. | 9 10 |
| 7 Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan y obligan a quienes forman parte del órgano que las adopta, a las estructuras dependientes y a la afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social. | 11 12 13 14 |

III. LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN CCOO DE MADRID

Artículo 17. Derechos y deberes de las Federaciones y Uniones Comarcales

Las organizaciones listadas en el artículo 19 y 20 de los presentes estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:

Las Federaciones Regionales, tienen plena autonomía, de gestión económica, administrativa, organizativa y de acción sindical. No obstante, su pertenencia a CCOO de Madrid les obliga a tener que someterse a los acuerdos que los órganos de la Unión aprueben en el marco de sus competencias.

Por su parte, las organizaciones territoriales integradas en CCOO de Madrid son organizaciones autónomas, cuyos límites se fijarán en los presentes estatutos.

Las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales integradas en CCOO de Madrid tienen el derecho y el deber de participar en la elaboración de la política sindical de la misma a través de los órganos de dirección de los que forman parte.

Todas las organizaciones tienen también el deber de aplicar en sus respectivos ámbitos la política aprobada por los órganos de CCOO de Madrid.

Uniones Comarcales y Federaciones Regionales tienen la responsabilidad de la dirección sindical en sus ámbitos respectivos y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo.

En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de Comisiones Obreras de Madrid recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el título VI de los Estatutos Confederales.

Las organizaciones territoriales del ámbito de CCOO de Madrid aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías de CCOO de Madrid en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que por órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar la vía regional antes de acudir a la Comisión de Garantías Confederal como ámbito superior. Las organizaciones de rama en ella integradas aceptan de forma indistinta las Comisiones de Garantías tanto de su Federación Estatal como de CCOO de Madrid en sus ámbitos de

1 actuación respectivos.

2 Para la secretaría general de las federaciones regionales y uniones comarcales no podrá
3 ser elegida la misma persona por más de tres mandatos.

4 Tendrán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en el art 29 de los presentes
5 estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre formar parte de las ejecutivas
6 de las confederaciones de nacionalidad, uniones territoriales y federaciones estatales u
7 ostentar la secretaría general de la federación de nacionalidad, federación regional, unión
8 provincial, comarcal e insular o sindicato provincial, con ser diputado, diputada, senador o
9 senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos, alcalde, alcaldesa,
10 concejal o concejala; formar parte del equipo de gobierno de ayuntamientos, diputaciones o
11 cabildos; formar parte del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las comunidades
12 autónomas; con ser secretario o secretaria general de un partido político. Asimismo será
13 incompatible presentar su candidatura a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la
14 responsabilidad de la secretaría general de una confederación de nacionalidad, unión
15 territorial, federación estatal, federación de nacionalidad o región, unión provincial, comarcal e
16 insular, al igual que quienes integran las comisiones ejecutivas confederal, confederaciones
17 de nacionalidad, uniones territoriales, de las federaciones estatales y quienes integran
18 consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser
19 representante nombrado por CCOO de Madrid.

20 Estas incompatibilidades se extenderán a los secretarios o secretarías de las secciones
21 sindicales de las diferentes Administraciones Públicas del ámbito local, provincial, autonómico
22 o general del Estado con relación a los cargos o candidaturas de las reseñadas en el párrafo
23 anterior que sean de la misma Administración en la que ocupa las responsabilidades
24 sindicales.

25 **Artículo 18. Competencias de CCOO de Madrid.**

26 Serán competencias de CCOO de Madrid las siguientes:

27 Definición de la política general a seguir con el personal contratado laboral, en el ámbito
28 de CCOO de Madrid y de aquellas federaciones regionales que definen su política de
29 personal con CCOO de Madrid.

30 La definición de la estructura de los servicios técnicos de CCOO de Madrid y de aquellas
31 federaciones regionales que definen su política de servicios técnicos con CCOO de Madrid.

32 Fijación de las tarifas de la Asesoría Jurídica en el ámbito territorial de CCOO de Madrid.

33 El establecimiento de los porcentajes de reparto de la cuota (dentro de los límites que
34 establezcan los acuerdos que se tomen por la Confederación).

Artículo 19. Las Federaciones Regionales. 1

La Federación de rama está relacionada con los centros de trabajo. Atiende a los 2
trabajadores y trabajadoras de la rama en que están encuadrados y es el ámbito en el que se 3
deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos 4
en las relaciones laborales. 5

La organización de rama se concreta en las Federaciones Estatales. Así mismo, las 6
Federaciones Regionales integrarán Comisiones Obreras de Madrid. 7

Las Federaciones Regionales que integran CCOO de Madrid son las siguientes: 8

- Federación de Comisiones Obreras de Industria de Madrid. 9
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Madrid . 10
- Federación Regional de Enseñanza de Madrid de CCOO. 11
- Federación de Servicios de CCOO de Madrid. 12
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Madrid. 13
- Federación Regional de CCOO de Construcción y Servicios de Madrid. 14
- - Federación Regional de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid. 15

El Consejo de CCOO de Madrid adecuará la relación precedente, cuando proceda, a los 16
cambios que se produzcan como consecuencia de procesos aprobados de disolución y/o 17
fusión de Federaciones. 18

Las Federaciones Regionales de Comisiones Obreras de Madrid integran a las Secciones 19
Sindicales de las empresas de su rama y a las organizaciones de su sector constituidas en las 20
Uniones Comarcales. 21

Artículo 20. Las Uniones Comarcales. 22

Las tareas sindicales de índole territorial son competencia de las Uniones Comarcales, 23
cuyos límites geográficos serán establecidos por el Congreso o Consejo de CCOO de Madrid. 24

En estas Uniones Comarcales se agrupan las estructuras sectoriales, por medio de su 25
coordinador o coordinadora quien podrá participar en el Comité Comarcal. 26

a) Las Uniones Comarcales participan en los órganos de representación y dirección de 27
CCOO de Madrid en igualdad de condiciones que las Federaciones Regionales. 28

b) Las Uniones Comarcales carecen de personalidad jurídica, están bajo el control 29
administrativo directo de CCOO de Madrid y tienen autonomía de funcionamiento 30

1 organizativo, dependiendo financieramente de CCOO de Madrid, en donde están integradas
2 sus finanzas. El seguimiento financiero también corresponderá a CCOO de Madrid, quien a
3 efectos funcionales podrá abrir cuentas corrientes en cada Comarca, en las que junto a los
4 responsables comarcales estarán los responsables regionales. Todas estas cuentas
5 corrientes se abrirán a nombre de CCOO de Madrid más el nombre de la organización
6 correspondiente.

7 c) Las Uniones Comarcales tendrán plena autonomía organizativa y de interlocución
8 dentro de su ámbito geográfico.

9 d) Las Uniones Comarcales tendrán autonomía administrativa y económica dentro de los
10 límites que establecen los presentes Estatutos y de las directrices marcadas por los órganos
11 de dirección de CCOO de Madrid.

12 c) CCOO de Madrid estará representada en el ámbito de la respectiva Unión Comarcal por
13 el Secretario o Secretaria General de ésta, que ostentará las facultades que le sean
14 delegadas por CCOO de Madrid.

15 e) La decisión de contratar o rescindir los contratos, así como la de liberar sindicalistas,
16 corresponde a CCOO de Madrid, a propuesta de las Uniones Comarcales. Corresponderá
17 también a CCOO de Madrid suscribir los contratos de compra o alquiler de bienes.

18 f) Las Uniones Comarcales ejecutarán los actos necesarios a fin de dotarse y prestar los
19 servicios a los afiliados y afiliadas establecidos por los órganos de dirección de CCOO de
20 Madrid, bajo la dependencia y directrices fijadas por estos órganos.

21 g) Las Uniones Comarcales se regirán en todas sus actuaciones por los presentes
22 Estatutos, que serán considerados a todos los efectos como los propios.

23 h) CCOO de Madrid otorgará los poderes necesarios para el funcionamiento de las
24 Uniones Comarcales descritas.

25 Los miembros de la Comisión Ejecutiva Comarcal se podrán sustituir, a propuesta de la
26 Secretaría General, por mayoría absoluta de la Comisión Ejecutiva comarcal siguiendo los
27 criterios que se aplicaron en el Congreso Comarcal, pasándose a refrendo en el Consejo
28 Regional de CCOO de Madrid.

29 Los órganos de representación y dirección son el Congreso y la Comisión Ejecutiva. Los
30 constituirán de forma semejante a lo ya previsto con los de CCOO de Madrid, procurando que
31 los periodos congresuales coincidan con los regionales. Cuando excepcionalmente no fuera
32 así, se fijarán de acuerdo con CCOO de Madrid.

33 Las Federaciones Regionales podrán designar un Coordinador/Coordinadora, que
34 representará a la estructura sectorial en la Unión Comarcal y que participará con voz pero sin
35 voto, en tres (3) reuniones al año de la Comisión Ejecutiva, en el supuesto de que no esté
36 constituido el Comité Comarcal.

| | |
|--|------------------|
| En el caso de que en una Unión Comarcal se designe Coordinador/Coordinadora por más del 50 % de las Federaciones Regionales se conformará el Comité Comarcal, que estará compuesto por dichos Coordinadores / Coordinadoras, la Comisión Ejecutiva y la Secretaría General. | 1 2 3 4 |
| El Comité Comarcal será convocado al menos tres veces al año y en el mismo se discutirán las políticas y estrategias de la Unión Comarcal y se establecerán los procedimientos necesarios para garantizar la adecuada coordinación entre la estructura comarcal y sectorial. | 5 6 7 8 |
| CCOO de Madrid está integrada por las siguientes Uniones Comarcales: | 9 |
| – Comarca de las Vegas | 10 |
| – Comarca Corredor del Henares | 11 |
| – Comarca Sierra del Guadarrama | 12 |
| – Comarca Oeste | 13 |
| – Comarca Norte | 14 |
| – Comarca Sur | 15 |
| La constitución, composición y distribución de las estructuras comarcales, asignación de municipios, y posibles modificaciones, serán aprobadas por el Congreso Regional y/o el Consejo Regional por mayoría absoluta. | 16 17 18 |

IV.ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO DE MADRID

Artículo 21. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO de Madrid.

Los órganos de dirección de CCOO de Madrid son:

- a) El Congreso Regional.
- b) La Conferencia Regional.
- c) El Consejo Regional.
- d) La Ejecutiva Regional.

El órgano para la dirección de CCOO de Madrid es:

El Comité Regional.

Los órganos de coordinación de CCOO de Madrid son:

Los Consejos Sindicales de Área.

El cargo de representación de CCOO de Madrid es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 28.

Artículo 22. Congreso Regional.

El Congreso Regional es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO de Madrid.

a) Composición:

El Congreso Regional, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Regional y por representantes de las Federaciones Regionales, por un lado, y de las Uniones Comarcales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Regional serán elegidos según la normativa que regula la convocatoria y funcionamiento del mismo.

1 b)Funcionamiento:

2 1 El Congreso ordinario se convocará por el Consejo Regional cada cuatro años.

3 2 El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las
4 fechas fijadas para su celebración; las ponencias y documentos que sirvan de base para la
5 discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las
6 asambleas congresuales del nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con
7 quince días de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se
8 establezca en las normas de convocatoria del congreso.

9 3 El Congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Regional por
10 mayoría absoluta o lo soliciten las Federaciones Regionales y/o Uniones Comarcales que
11 sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

12 4 Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que
13 tengan por objeto las modificaciones de los Estatutos de CCOO de Madrid en los apartados
14 de definición de principios y definición de CCOO de Madrid, que requerirán mayoría de dos
15 tercios.

16 5 La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será
17 establecida por el Consejo Regional.

18 6 Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrarán los
19 Congresos o Asambleas Congresuales ordinarios de las Federaciones Regionales y de las
20 Uniones Comarcales y con posterioridad el Congreso Regional.

21 c) Funciones y competencias:

22 1 Determinar la estrategia general, la actividad sindical y la política de organización y
23 finanzas de CCOO de Madrid.

24 2 Aprobar y modificar el programa de CCOO de Madrid.

25 3 Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO de Madrid.

26 4 Aprobar la composición del Consejo Regional de CCOO de Madrid.

27 5 Elegir el Secretario o Secretaria General de CCOO de Madrid mediante sufragio libre
28 directo y secreto.

29 6 Elegir la Comisión de Garantías de CCOO de Madrid mediante sufragio libre y secreto.

30 7 Elegir la Ejecutiva Regional mediante sufragio libre y secreto y directo

31 8 Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO de Madrid y/o
32 fusión con otra organización sindical.

Artículo 23. Las Conferencias Regionales. 1

Entre Congreso y Congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional, por 2
el Consejo Regional por mayoría absoluta se considere oportuno, podrán convocarse 3
Conferencias Regionales para debatir y establecer la posición de CCOO de Madrid en 4
relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de 5
CCOO de Madrid, en la línea de lo aprobado en los Congresos Regionales. 6

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de CCOO de 7
Madrid y no podrán contradecir lo aprobado en los Congresos Regionales o Confederales. 8

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Regional se establecerán los 9
criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando al menos tantos 10
delegados y delegadas; éstos se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las 11
Federaciones Regionales y de las Uniones Comarcales. 12

Artículo 24. El Consejo Regional. 13

El Consejo Regional es el máximo órgano de dirección colegiada entre Congreso y 14
Congreso. 15

a) Composición: El Consejo Regional estará compuesto por: 16

1.- La Comisión Ejecutiva Regional, incluido el Secretario o Secretaria General de CCOO 17
de Madrid. 18

2.- El resto estará compuesto por las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales, 19
en proporción a las cotizaciones, efectuadas en relación al Congreso Regional. Los 20
Secretarios/as Generales de las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales, forman 21
parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. El resto de miembros serán 22
elegidos en su respectivo Consejo necesariamente en el caso de las Federaciones Regionales 23
y en las Comisiones Ejecutivas en el caso de las Uniones Comarcales. 24

El Consejo Regional, a propuesta de la Ejecutiva de CCOO de Madrid, incorporará a sus 25
reuniones con voz pero sin voto, a miembros de CCOO de Madrid, cuya presencia o 26
asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o 27
comisiones de carácter permanente o temporal. 28

La composición del Consejo Regional será revisada cada dos años, en función de las 29
fluctuaciones de las cotizaciones. 30

b) Funcionamiento: 31

1 El Consejo Regional será convocado por la Ejecutiva de CCOO de Madrid, con carácter 32
ordinario, al menos tres veces al año y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite 33
un tercio de los miembros del Consejo Regional. En este último caso deberá realizarse en 34
un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la 35

- 1 convocatoria.
- 2 2.- Las resoluciones y decisiones del Consejo Regional se adoptarán por mayoría simple,
3 salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.
- 4 c) Funciones y competencias:
- 5 1 Discutir y decidir sobre la política general de CCOO de Madrid, entre los congresos y
6 controlar su aplicación por la Ejecutiva Regional.
- 7 2 Convocar el Congreso Regional. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual
8 previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los
9 principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados por
10 las respectivas normas y reglamentos de que se dote CCOO de Madrid.
- 11 3 Aprobar anualmente el presupuesto de la Comisión Ejecutiva Regional de gastos e
12 ingresos, así como la aplicación de resultados del ejercicio de la cuenta de pérdidas y
13 ganancias, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional.
- 14 4 Conocerá anualmente los informes elaborados por la Comisión de Garantías sobre las
15 actividades de las mismas.
- 16 5 Elegirá a la persona encargada de dirigir "Madrid Sindical".
- 17 6 Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional ,
18 que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de esta entre congreso y
19 congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de miembros
20 fijado en el congreso.
- 21 También a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional podrá acordar por mayoría
22 absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de la CEC fijados en el congreso.
23 Esta ampliación no podrá superar el 10 % del número de miembros fijado en el congreso.
- 24 En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Regional, se
25 regirá por lo dispuesto en el art. 12 de estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de
26 género salida del congreso.
- 27 Estas personas incorporadas a la Comisión Ejecutiva Regional se abstendrán de votar en
28 asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.
- 29 7 Aprobar, por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:
- 30 a. El Reglamento de funcionamiento del Consejo Regional y las reglas básicas de
31 funcionamiento de los órganos de dirección.
- 32 b. El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías

| | |
|---|----------------------------|
| c.- El reglamento de la Defensoría de la Afiliación | 1 |
| d.- Los que el propio Consejo Regional, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes | 2 3 |
| 8 Convocar las Conferencias Regionales. | 4 |
| 9 Modificar las denominaciones de las Organizaciones recogidas en el artículo 20 y adecuar las del Artículo 19 cuando por cualquier circunstancias estatutaria cambien el nombre recogido en dichos artículos, así como modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales, sea necesario adaptar en los reglamentos vigentes. | 5 6 7 8 9 |
| 10 Aprobar a propuesta de la Comisión Ejecutiva los temas en que deberá decidir posición el Comité Regional en sus reuniones. | 10 11 |
| 11 Los Estatutos de las organizaciones confederadas deberán incorporar a las competencias de sus consejos la de modificación y adecuación de los mismos en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos confederales, que se deberá de llevar a cabo en un plazo máximo de seis meses desde la celebración del Congreso Confederal. | 12 13 14 15 16 |
| 12 Cuantas otras competencias se asignen en estos estatutos. | 17 |
| Artículo 25. La Comisión Ejecutiva Regional. | 18 |
| La Ejecutiva Regional, de la que forma inescindible la secretaría general, es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso, el Consejo Regional y el Comité Regional. | 19 20 21 |
| a) Composición: El Congreso Regional fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso Regional. | 22 23 24 |
| A partir del 11º Congreso Confederal las personas afiliadas no podrán ser elegidas por más de tres mandatos para una misma comisión ejecutiva de cualesquiera de las organizaciones relacionadas en el artículo 17.1 de estatutos confederales. Esta limitación no supondrá en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a la secretaría general. | 25 26 27 28 29 |
| b) Funcionamiento: | 30 |
| 1 La Ejecutiva Regional funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite un tercio de sus componentes. | 31 32 |
| 2 Creará todas las áreas, secretarías, comisiones y departamentos que estime conveniente para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. | 33 34 |

- 1 3 Elegirá los responsables de área y secretarías de entre los miembros de la Comisión
2 Ejecutiva Regional para atender la dirección y decisiones cotidianas.
- 3 4 Sus miembros podrán participar, delegados por la misma como se establezca
4 reglamentariamente, en las reuniones de cualquiera de los órganos de las organizaciones
5 integradas en CCOO de Madrid de lo que serán informados las estructuras intermedias.
- 6 5 Con el fin de garantizar su funcionamiento tendrá un reglamento interno.
- 7 6 Responderá ante el Congreso al término de su actuación, y ante el Consejo Regional
8 entre Congreso y Congreso.
- 9 c) Funciones y Competencias:
- 10 1 Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Regional,
11 asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO de Madrid, deliberando y
12 tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Regional.
- 13 2 Asegurar la organización y el funcionamiento de todos los servicios de CCOO de
14 Madrid.
- 15 3 Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios de CCOO de
16 Madrid.
- 17 4 Coordinar las actividades del Consejo Regional, y de los servicios técnicos de CCOO de
18 Madrid.
- 19 5 Mantener contactos periódicos con las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales.
- 20 6 Llevar la responsabilidad de las publicaciones de CCOO de Madrid.
- 21 7 Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y
22 servicios dependientes de CCOO de Madrid.
- 23 8 Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones de
24 Comisiones Obreras de Madrid, así como recabar información a las entidades financieras
25 sobre los activos y pasivos de las mismas.
- 26 9 Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de
27 rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del
28 órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la
29 capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos
30 indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.
- 31 10 Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer, de Afiliación en las organizaciones
32 territoriales de rama y comarcas e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la
33 Mujer y de Afiliación se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos

| | |
|--|----------------------------------|
| derechos. | 1 |
| 11.-Proponer temas al Comité Regional en los términos establecidos en el artículo 27. | 2 |
| 12.- Nombrar a los representantes en los órganos de representación institucional en el ámbito de competencias. | 3 4 |
| 13 Cuantas otras se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario. | 5 |
| Corresponderá a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente o indistintamente a la Secretaría General, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos. | 6 7 8 9 |
| Artículo 26. Los Consejos Sindicales de Áreas. | 10 |
| Los Consejos Sindicales de Áreas son espacios de actividad para la coordinación, de carácter deliberativo y consultivo. | 11 12 |
| Se podrán crear cuantos Consejos Sindicales de Áreas considere la Comisión Ejecutiva Regional de CCOO de Madrid y apruebe el Consejo Regional de CCOO de Madrid | 13 14 |
| a. Composición: Los Consejos Sindicales de Áreas los formarán las distintas Secretarías de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid, de las Federaciones Regionales y de la Uniones Comarcales relacionadas con la misión de los Consejos Sindicales. | 15 16 17 |
| b. Funcionamiento: Los Consejos Sindicales de Áreas funcionarán mediante regulación reglamentaria aprobada por el Consejo Regional a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid | 18 19 20 |
| Artículo 27. El Comité Regional. | 21 |
| Es el órgano para la dirección y coordinación de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid compuesto por la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid y por los Secretarios y Secretarías Generales de Federaciones Regionales y Uniones Comarcales. | 22 23 24 |
| Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial los referidos a estrategias de diálogo social y negociación colectiva, gestión de recursos de CCOO de Madrid y fusiones o modificaciones de los ámbitos geográficos de la Uniones Comarcales y aquellas otras que por razones de necesidad proponga el Consejo Regional o/y la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid. | 25 26 27 28 29 30 |
| El Comité Regional será convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. | 31 32 |

1 **Artículo 28. Secretario o Secretaria General.**

2 a) Es quien representa legal y públicamente a CCOO de Madrid. Actúa bajo acuerdo
3 colegiado del Consejo Regional y de la Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección
4 y representación colectiva. Tiene como misión principal cohesionar e impulsar las funciones
5 de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorgue como representante legal y
6 público de CCOO de Madrid.

7 b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los
8 presentes Estatutos.

9 En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Regional se podrá regular la forma de
10 ejercer estas facultades.

11 c) Podrá delegar y revocar las facultades legales que expresamente se le reconocen en
12 los presentes estatutos, o en los de la C.S. de CCOO, en otros miembros de la Comisión
13 Ejecutiva por acuerdo de ésta.

14 d) En caso de ausencia, de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva colegiadamente
15 asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General y durante dicha
16 ausencia.

17 e) Si entre Congreso y Congreso, el Secretario o Secretaria General dimitiese o falleciese,
18 se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Regional. De acuerdo
19 con lo establecido en el artículo 12 Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario
20 o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria
21 General, si así lo decide el Consejo Regional.

22 f) Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, las del Consejo Regional y las del
23 Comité Regional.

24 g) Presentará el informe al Congreso Regional en nombre del Consejo Regional, e
25 informes periódicos a los Consejos Regionales en nombre de la Ejecutiva Regional, salvo que
26 se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

27 h) El secretario o secretaria general no podrá ser elegido por más de tres mandatos.

28 Corresponderá a la Secretaría General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la
29 organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el
30 ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de
31 disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará
32 traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que
33 ejerciten esta acción de impugnación

34 **Artículo 29. Las incompatibilidades.**

35 La condición de Secretario o Secretaria General y de los demás miembros de la Comisión

| | |
|---|----------------------------|
| Ejecutiva de CCOO de Madrid y los integrantes de la Comisión de Garantías, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones: | 1 2 |
| Alcalde/Alcaldesa o Concejal/Concejala de cualquier municipio. | 3 |
| Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado). | 4 |
| Miembro de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo. | 5 |
| Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas. | 6 |
| Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno Central o de las Comunidades Autónomas, o de alguna de las administraciones o empresas públicas. | 7 8 |
| Secretario/Secretaria de un partido político. | 9 |
| Responsable directo/a de una secretaría o área de trabajo permanente de un partido político. | 10 11 |
| Miembros de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por CCOO de Madrid. | 12 13 |
| Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órgano de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc. cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de éste, salvo en caso de ser el representante nombrado por CCOO de Madrid o de otras organizaciones de CCOO. | 14 15 16 17 18 |
| El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado. | 19 20 21 |
| En las Uniones Comarcales y Federaciones Regionales se aplicará la política de incompatibilidades antes descrita solamente a los Secretarios/Secretarias Generales de las mismas. | 22 23 24 |
| En las Uniones Comarcales y Federaciones Regionales se aplicará la política de incompatibilidades antes descrita solamente a los Secretarios/Secretarias Generales de las mismas. | 25 26 27 |
| Es incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Regional con la pertenencia a los órganos de dirección, representación, de garantías o control de cualesquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO. | 28 29 30 |

| | |
|---|--|
| V. ÓRGANOS DE GARANTÍA Y CONTROL | 1 |
| Artículo 30. Comisión de Garantías de CCOO de Madrid. Elección de la Comisión de Garantías. | 2 |
| | 3 |
| 1 La Comisión de Garantías es el órgano de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas, como de carácter colectivo sobre las organizaciones. | 4 5 6 |
| Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en CCOO de Madrid sobre la violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos, lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección regionales. | 7 8 9 10 |
| 2 Será elegida directamente, siempre en número impar, por el Congreso. Estará compuesta, al menos, por cinco personas titulares y dos suplentes. Los suplentes accederán a la Comisión por dimisión de alguno de sus miembros, por larga enfermedad o fallecimiento de alguno de éstos, que no podrán formar parte de ningún órgano de dirección de CCOO de Madrid, ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese periodo. | 11 12 13 14 15 16 17 |
| Elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Regional y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Madrid. | 18 19 |
| 3 En el caso de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, pasaría a ser titular. | 20 21 22 |
| En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes, que por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante la elección en el Consejo Regional. | 23 24 25 26 |
| 4 Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y las mismas podrán ser objeto de recurso ante la Comisión de Garantías Confederada. | 27 28 |
| 5 La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento que deberá ser aprobado por el Consejo Regional. | 29 30 |
| 6 Se dotará a la Comisión de Garantías de los medios necesarios que se incluirán en los | 31 |

- 1 presupuestos de CCOO de Madrid.
- 2 Si cualquiera de sus miembros estuviera directamente afectado por el asunto a resolver,
3 participará en las decisiones de la Comisión pero no podrá emitir su voto.
- 4 La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y
5 sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de CCOO
6 de Madrid.
- 7 La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
- 8 Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la
9 Comisión de Garantías.
- 10 Las decisiones y/o resoluciones de la Comisión de Garantías de CCOO de Madrid, se
11 deberán adoptar en un plazo máximo de 2 meses desde que cuente con la documentación
12 completa, son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de
13 Garantías Confederal.
- 14 En ningún caso entrará a juzgar cuestiones de política sindical.

VI. ÓRGANOS DE PRENSA Y DE SERVICIOS TÉCNICOS

Artículo 31. Órgano de prensa de CCOO de Madrid.

El medio de expresión y difusión de CCOO de Madrid es Madrid Sindical, bajo la responsabilidad del Consejo Regional y dotado de un Consejo Editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Madrid recibirán esta publicación y están obligados a promover su suscripción entre los trabajadores y trabajadoras en general. Desde estos medios se promoverá la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de CCOO de Madrid.

Artículo 32. Fundaciones de CCOO de Madrid.

Comisiones Obreras de Madrid ha creado y podrá crear Fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional.

Artículo 33. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Madrid. Art 39 e.c

Comisiones Obreras de Madrid, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para los trabajadores y trabajadoras afiliados como para los que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

| | |
|---|----------------------------|
| VII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN | 1 |
| Artículo 34. Principios de la actuación económica. | 2 |
| La actividad de la CS de CCOO, de las organizaciones confederadas y las de aquellas en que estas se organizan y articulan, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios: | 3 4 |
| Autonomía de gestión. La CS de CCOO, las federaciones estatales y confederaciones de nacionalidad o uniones territoriales a que se refiere el art 17.1, dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes. | 5 6 7 8 9 |
| Dicha autonomía implica: | 10 |
| La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentarán Presupuestos y Cuentas Anuales consolidadas de todas las estructuras que integran cada organización confederada. | 11 12 |
| La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes estatutos y sus normas de desarrollo. | 13 14 |
| Gestión presupuestaria. El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la CS de CCOO constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica. | 15 16 |
| Gestión no lucrativa. Los eventuales resultados económicos positivos de la actividad desarrollada por las organizaciones referidas en el art 17.1 se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de cada una de las organizaciones que integran la CS de CCOO, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas. | 17 18 19 20 21 |
| Las retribuciones percibidas, en su caso, por integrantes de los órganos de dirección de cargos de representación, lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual y estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes estatutos. | 22 23 24 25 |
| Información y transparencia. La CS de CC.OO. y sus organizaciones confederadas están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo. | 26 27 |
| Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones confederadas. | 28 29 30 |

- 1 Disponer de:
- 2 Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su balance
- 3 general.
- 4 Un registro de afiliadas y afiliados.
- 5 Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
- 6 Un registro de apoderamientos.
- 7 Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de
- 8 CC.OO. deberá cumplir la normativa laboral y fiscal, así como los convenios colectivos
- 9 correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

10 **Artículo 35. Patrimonio y financiación de CCOO de Madrid.**

- 11 Los recursos y bienes propios CCOO de Madrid están integrados por:
 - 12 1 La parte proporcional de las cuotas de los afiliados y afiliadas que le resulte de
 - 13 aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo
 - 14 Confederal.
 - 15 2 Los ingresos "extra cuotas" tasados en el reglamento que contempla este tipo de
 - 16 recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical
 - 17 en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza
 - 18 mediante representación nominal delegada.
 - 19 3 Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de
 - 20 su gestión.
 - 21 4 Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de
 - 22 acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor.
 - 23 Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones
 - 24 públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación
 - 25 nominal delegada.
 - 26 5 Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
 - 27 6 Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones, de prestación de servicios y de
 - 28 participación en empresas o sociedades.
 - 29 7 Los ingresos derivados por la actividad de la asesoría jurídico-laboral.
 - 30 8 Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y
 - 31 preceptos estatutarios.

| | |
|--|----------------------------|
| 9 Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados de CCOO de Madrid. | 1 2 |
| 10 El capital acumulado por las organizaciones a lo largo de su gestión. | 3 |
| 11 El patrimonio documental. El patrimonio documental de la CS de CCOO está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los distintos órganos de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. La CS de CCOO y sus organizaciones confederadas, en tanto que titulares, son responsables del patrimonio documental y su gestión a través del Sistema de Archivos de CCOO. | 4 5 6 7 8 9 |
| Para la gestión de los servicios y actividades establecidas en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas. | 10 11 |
| La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a CCOO de Madrid | 12 13 |
| Artículo 36. Balance y presupuestos. | 14 |
| Anualmente, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid presentará al Consejo Regional un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad, de las Uniones Comarcales y de las Federaciones que tienen consolidadas sus cuentas con CCOO de Madrid, así como, las cuentas anuales y el presupuesto. | 15 16 17 18 |
| CCOO de Madrid podrá establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. | 19 20 21 |
| El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas. | 22 23 |
| Artículo 37. Responsabilidad económica de CCOO DE MADRID. | 24 |
| Comisiones Obreras de Madrid no responderá de las acciones u obligaciones de índole económica o patrimonial acordadas por cualquier órgano de las organizaciones que la configuran, cuando no hubiera habido aprobación previa de los órganos que estatutariamente son responsables de la política financiera. | 25 26 27 28 |
| Artículo 38. Ordenamiento de la gestión económica. | 29 |
| El Consejo Regional para ordenar su gestión económica aprobará: | 30 |
| 1 Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las Comisiones Obreras de Madrid. | 31 32 |

- 1 2 Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza
2 de ingresos y gastos.
- 3 3 El presupuesto y las cuentas anuales de CCOO de Madrid.
- 4 4 El reglamento marco de los fondos patrimoniales de CCOO de Madrid.
- 5 5 Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
- 6 6 El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de
7 CCOO de Madrid.
- 8 7 Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 9 8 Los proyectos de iniciativa económica de CCOO de Madrid.
- 10 9 El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las
11 estructuras de rama y territorio.
- 12 10 Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a los
13 proyectos de iniciativa económica de CCOO de Madrid, ni a la autonomía de gestión de las
14 organizaciones.

15 **Artículo 39 La actividad económica y mercantil.**

16 CCOO de Madrid podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no
17 lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO. Su aprobación corresponde al
18 Consejo Regional.

19 Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la
20 integración y consolidación de sus cuentas anuales con la de la organización titular.

21 **Artículo 40. Personal sindical.**

22 La Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid podrá de entre sus miembros nombrar
23 permanentes sindicales (liberados), con el objeto de asegurar la dirección sindical.

24 Asimismo, podrá nombrar a cualquier afiliado o afiliada a CCOO colaborador o
25 colaboradora sindical permanente, con el objeto de llevar a cabo los trabajos de índole
26 sindical que estime oportunos.

27 En ambos casos, la relación que existirá será de carácter exclusivamente sindical, puesto
28 que son designados por su condición de miembros de CCOO, de lo que se desprende que la
29 propia Comisión Ejecutiva podrá en cualquier momento revocar dicho nombramiento.

30 Las personas afiliadas que se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por

ser nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal sindicalista), no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y desempeñen, las tareas propias de la actividad sindical, no tendrán relación laboral con la organización sindical que las retribuya o compense, siendo su relación de carácter voluntario.

Si tienen retribución, por su dedicación a tiempo completo o parcial, se les dará de alta en los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a un nombramiento sindical para el periodo que se determine en los Estatutos y sus retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso, Consejo o Comisión Ejecutiva) Cuando los/as sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización.

Artículo 41 personal de CCOO de Madrid

Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para realización exclusiva en tareas no sindicales que presten sus servicios en CCOO de Madrid, se definirán y clasificarán con arreglo al convenio colectivo que les sea de aplicación.

La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia.

Las organizaciones promoverán una política activa de integración de plantillas de personas con discapacidad.

Artículo 41. DISOLUCIÓN DE MADRID

Por acuerdo de los 4/5 de los votos de los delegados y delegadas de un Congreso extraordinario, convocado exclusivamente a estos efectos, se podrá proceder a la disolución de CCOO de Madrid.

La forma de disolución del patrimonio de la misma se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

A todos los efectos legales y administrativos oportunos, el Sindicato Joven/Departamento/Secretaría de Juventud de CCOO de Madrid tendrá la consideración de sección juvenil de CCOO de Madrid.

1
2
3
4

DISPOSICIÓN FINAL

Las organizaciones de CCOO de Madrid que carecen de Consejo se atenderán a la resolución de la Comisión de Garantías Confederal nº 34/2.001 en la que estableció: "cuando una organización carece de Consejo, la Comisión Ejecutiva podrá ser competente para decidir su autoampliación, siempre y cuando se cumplan los restantes requisitos establecidos a tal fin, como son la obtención de la mayoría absoluta y el límite porcentual para la ampliación del órgano". Este mismo criterio hay que seguir para el supuesto de sustitución del Secretario o la Secretaria General.

1
2
3
4
5
6
7
8

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE COMISIONES 1

OBRERAS DE MADRID APROBADOS EN EL XI 2

CONGRESO REGIONAL ver anexos a los ec. 3

En relación con el artículo 28, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades: 4
5

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; 6
aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de 7
sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, 8
cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; 9
hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de 10
todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, 11
envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase. 12

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, 13
incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, 14
aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas 15
generales. 16

Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo 17
tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco 18
de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, 19
haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar 20
cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de 21
seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y 22
otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos 23
y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de 24
valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos, 25
incluyendo la firma electrónica. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de 26
efectivos o valores, provisionales o definitivos. 27

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad 28
financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a CCOO de Madrid, o a las sociedades, 29
empresas y fundaciones en cuyo capital participe CCOO de Madrid y las organizaciones 30
relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información 31
relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades 32
financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de CCOO de Madrid 33
así como de las propias Comisiones Obreras y de sus organizaciones. 34

1 Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la
2 legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con
3 participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas
4 notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas;
5 solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad;
6 hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes.
7 Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y
8 centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o
9 locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos,
10 organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos
11 instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier
12 otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales,
13 administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados,
14 jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones
15 en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la
16 ratificación y absolver posiciones.

17 Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer
18 declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y
19 segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y
20 cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar
21 transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar
22 pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de
23 bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

24 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,
25 censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las
26 facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por
27 dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar,
28 modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de
29 su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas,
30 anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar
31 activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su
32 aseguramiento real.

33 Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito
34 territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos,
35 Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados,
36 Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal
37 Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de
38 Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado,
39 ejecutante, ejercer acciones y excepciones y recursos tercerista, ejecutado o en cualquier otro
40 concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y
41 ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar,
42 seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenios Colectivos, conflictos
43 colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar
44 peticiones.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de CCOO de Madrid, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario o Secretaria General en estos Estatutos.