

# INFORME BALANCE

12, 13 Y 14 DE MAYO  
DE 2025  
MADRID

# 13 MAÑANA ES HOY

CADA  
ACCIÓN  
HACE FUTURO

CONGRESO  
REGIONAL  
COMISIONES  
OBRERAS  
MADRID

# INFORME BALANCE

12, 13 Y 14 DE MAYO  
DE 2025  
MADRID

1 MAÑANA  
ES HOY

13

CADA  
ACCIÓN  
HACE FUTURO

CONGRESO  
REGIONAL  
COMISIONES  
OBRERAS  
MADRID



comisiones obreras de Madrid



**INFORME  
BALANCE 13 CONGRESO MADRID**  
**COMISIONES OBRERAS**

**Edita**

Comisiones Obreras de Madrid

**Diseño y maquetación**

Beatriz Palomo Fernández. Unigráficas GPS

**Depósito Legal**

M-11544-2025

<b>01</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>02</b>	<b>TRABAJAR CON DIGNIDAD</b>	<b>8</b>
	Acción Sindical	9
	Trabajo y Nuevas Realidades	11
	Salud Laboral	13
<b>03</b>	<b>TRANSFORMAR LA SOCIEDAD</b>	<b>16</b>
	Institucional	17
	Políticas Sociales y Diversidad	21
	Políticas Sectoriales	24
	Medio Ambiente y Movilidad	27
	Relaciones Internacionales	29
<b>04</b>	<b>CONECTAR CON NUESTRA GENTE</b>	<b>32</b>
	Comunicación	33
	Afiliación	36
	Cultura	38
<b>05</b>	<b>HACER SINDICATO</b>	<b>42</b>
	Formación sindical	43
	Finanzas	46
	Organización	48
	Gabinete técnico	50
	Servicios Jurídicos	51
	RRHH y Administración	54
<b>06</b>	<b>JUVENTUD</b>	<b>58</b>
<b>07</b>	<b>EL FEMINISMO EN EL CENTRO</b>	<b>62</b>



# 01. INTRODUCCIÓN

El XII Congreso se hizo al acabar el segundo estado de alarma, cuando la vacunación permitió iniciar la vuelta a la normalidad. En aquel momento todavía muchos sectores seguían afectados por la emergencia sanitaria y desde el sindicato debíamos afrontar la gestión de los ERTE y las consecuencias del despliegue de nuevas formas de trabajo a distancia.

Los ecos de ese periodo siguen vivos en el presente por la herida abierta de las personas fallecidas, especialmente las 7.291 personas atrapadas en las residencias madrileñas; pero también por la memoria de una situación excepcional, en la que se visibilizó cómo la movilización y la solidaridad colectiva de las personas trabajadoras son el fundamento mismo de nuestra sociedad.

Fue un momento donde se puso en valor la importancia del mundo del trabajo, donde se demostró que sin los trabajadores y trabajadoras el mundo no avanza. Las personas trabajadoras somos esenciales para el desarrollo de las sociedades y para la generación de la riqueza, y esto es algo que no podemos dejar que se vuelva a diluir en los momentos actuales que estamos viviendo.

La pandemia fue un periodo de intenso aprendizaje sobre nuevas formas de atender a las personas trabajadoras, pero también un toque de alerta de cómo la flexibilidad y las nuevas relaciones de trabajo podían ser utilizadas para acelerar el proceso de individualización de las relaciones laborales e incrementar la explotación y el control sobre los tiempos y la organización de trabajadoras y trabajadores.

De esos acontecimientos queda hoy un recuerdo ambivalente. La reivindicación de lo común se ha visto resquebrajada por una nueva oleada de individualismo, egoísmo social y antipolítica, representada por el famoso eslógan “Madrid es libertad”. La espiral de precios de la vivienda y el episodio de inflación postpandemia, cuando las empresas aprovecharon para incrementar sus beneficios, han ensombrecido los grandes hitos del diálogo social: el control sobre el algoritmo, la reforma de las pensiones, la reforma laboral y las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que nos han llevado a niveles de empleo históricos y a un mercado laboral más justo. Por su lado, la patronal se ha ido desmarcando de la estrategia negociadora de la pandemia, con el fin de erosionar al Gobierno de España como muestra su bloqueo a la reducción de jornada o las pegas al despliegue del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

El momento actual es de enorme incertidumbre. Incertidumbre ante la llegada de Trump a la Casa Blanca y su abierto desprecio a las normas de derechos humanos y al propio derecho internacional. Incertidumbre por el giro hacia la derecha y la extrema derecha de las democracias europeas, cuyas recetas aplica el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los Ayuntamientos en manos del Partido Popular de nuestra región. Incertidumbre sobre el futuro mismo de nuestra organización, ante los ataques constantes hacia la legitimidad de la acción colectiva en el ámbito sindical y sociopolítico. Pero no está escrito que esta situación sea irreversible, menos aún, en la Comunidad de Madrid.

En tiempos como estos no podemos echarnos atrás. Comisiones Obreras somos la primera organización social y sindical en España y en la Comunidad de Madrid, y esto nos consolida como la principal herramienta para dar voz y visibilidad a las reivindicaciones de las personas trabajadoras, en toda su diversidad.

Por todo ello, debemos seguir construyendo alternativas sólidas que generen certezas y den seguridad a las personas trabajadoras, con la seguridad de que nuestras acciones conquistan derechos y transforman la realidad, la cotidiana, mejorando las condiciones materiales de vida de las personas trabajadoras y, con ello, también transformando la sociedad.

En este balance de gestión se da cuenta de las actividades más relevantes que hemos llevado a cabo desde el 12 congreso. Pero, además, alinea el trabajo realizado con los objetivos que se plantean en el documento de la ponencia y que marcarán el rumbo de los próximos cuatro años.

## Los objetivos globales que hemos cumplido son:

El primero, sin ninguna duda, llevar adelante el proceso de integración que nos fijamos en el anterior Congreso tras la firma del acuerdo de toda la organización. No habríamos llegado hasta aquí sin el esfuerzo y la generosidad de todas las personas que constituyen las CCOO de Madrid.

Desde el primer momento esta Ejecutiva nació con la convicción y, sobre todo, con la voluntad de demostrar que era posible sumar las distintas perspectivas de las que partíamos, haciendo del trabajo diario el mecanismo fundamental con el que generar una dinámica común.

No nos equivocamos apostando por la unidad, porque gracias a ella hoy las CCOO de Madrid somos más fuertes. Hemos superado una organización dividida y hoy somos una organización ágil y flexible, capaz de dar respuestas y actuar con una única voz y una única determinación.

Y éste es, sin duda, el mayor logro de las CCOO de Madrid: de la dirección de la Unión, de nuestras Federaciones Regionales y de nuestras Uniones Comarcales. Debemos sentirnos muy orgullosos de ello. Gracias a todas y a todos por vuestro compromiso, colaboración y por vuestro trabajo.

Junto a esta apuesta, hemos dado pasos agigantados en la cogobernanza de nuestra organización. De otra manera, no habría sido posible desarrollar las iniciativas más ambiciosas que nos fijamos en este mandato, como son la unificación de los servicios jurídicos y el despliegue de las nuevas formas de asesoría y atención sindical, con la implementación de nuevas herramientas y modernización de los sistemas de trabajo. Sobre todas estas cuestiones tendremos que seguir avanzando en el próximo periodo en consonancia con los objetivos establecidos confederalmente.

Hemos afianzado los objetivos comunes: seguir organizando a la clase trabajadora, especialmente a la juventud, porque son quienes más padecen los efectos de la precariedad, pero también porque son el relevo y la continuidad de las CCOO; seguir ganando las elecciones sindicales, porque nosotros somos la garantía de cumplimiento y avance en los derechos de los trabajadores y trabajadoras; seguir creciendo en afiliación, nuestra fuerza y nuestros recursos dependen de nuestro crecimiento afiliativo. Debemos seguir transversalizando y amplificando las movilizaciones, ganando en visibilidad interna y externamente; debemos seguir siendo más eficaces, aprendiendo a priorizar y mancomunar los recursos disponibles. Y lo debemos hacer desde el pleno convencimiento de que trasladar nuestra propuesta a todos los espacios donde se encuentran las personas trabajadoras, en los centros de trabajo, en los barrios y ciudades de nuestra comunidad, requiere de la cooperación y complementariedad del trabajo territorial y federativo, sobre la base del respeto a la autonomía y competencias de cada uno.

Hemos trabajado con determinación, con lealtad, pero también con mucha ambición.

Hemos relanzado nuestra propuesta comunicativa, cuyo emblema son las campañas de afiliación y el nuevo *Madrid Sindical*.

Hemos renovado nuestros espacios físicos: el de nuestra asesoría jurídica, el Auditorio Marcelino Camacho; también las infraestructuras informáticas, instalaciones eléctricas y los sistemas de gestión que utilizamos internamente.

Hemos respondido a la actualidad política y social con propuestas y con rigor, reforzando nuestra capacidad programática y nuestra acción sindical, impulsando la formación de nuevas estructuras o con la creación de un Gabinete Técnico.

Hemos reforzado nuestra relación con partidos políticos y organizaciones sociales, y desarrollado el diálogo social, tanto en espacios municipales como en el ámbito autonómico, a pesar de la falta de interés del Gobierno regional y de las dificultades por el avance de la derecha tras el último ciclo electoral.

Hemos reforzado nuestras Fundaciones Ateneo 1º de Mayo y Abogados de Atocha, con el fin de que las mismas sean un nexo entre el sindicato y la sociedad en ámbitos como la cultura y la memoria democrática frente al auge del nacionalismo, el autoritarismo y la xenofobia.

Hemos afianzado nuestra proyección al exterior, buscando alianzas contra la extrema derecha junto a otros sindicatos de clase de capitales de Latinoamérica y Europa y reforzado nuestra labor de solidaridad con Cuba y denunciado el genocidio en Palestina y la ocupación del Sáhara Occidental.

Hemos apostado por la unidad del feminismo y actuado para que la perspectiva de género permee nuestra organización. Porque las mujeres somos la mayoría de esta sociedad, somos la mayoría de la clase trabajadora y, por tanto, no permitiremos que se nos esconda y se nos relegue a posiciones de segunda.

Y hemos innovado sin despreciar nuestra trayectoria, nuestras alianzas sociales, nuestras fortalezas. Hemos seguido defendiendo servicios públicos dignos y garantes de derechos para toda la ciudadanía, un empleo de calidad y sin riesgos para la salud, un modelo productivo capaz de afrontar los retos del cambio climático y de la digitalización, y de resistir los actuales vaivenes de la economía global.

Hemos sido ambiciosos, hemos preferido arriesgar y corregir el rumbo si algo no funcionaba, y no contentarnos con la mera gestión de lo existente. Porque la inercia y el encerrarnos en nosotros mismos nos desconectan del día a día de las personas trabajadoras.

Los tiempos nos exigen arriesgar. No nos engañemos. Todavía hoy, la supervivencia de nuestras ideas, de nuestros valores e incluso de las propias Comisiones Obreras, dependen de ser capaces de seguir conectando con la sociedad y seguir creciendo en afiliación, en representación y en visibilidad social como referente para todas las personas trabajadoras que anhelan una sociedad auténticamente democrática, con justicia social y comprometida con la paz.

**Así lo expresa el lema de este 13 Congreso:**

**CADA ACCIÓN HACE FUTURO. MAÑANA ES HOY.  
EL FUTURO ES NUESTRO.**

Este documento subraya las iniciativas clave para el desarrollo del papel del sindicato como líder en la defensa de los derechos laborales y sociales. Hemos querido resaltar el compromiso de CCOO Madrid por mantener un enfoque proactivo en defensa de nuestros valores y de nuestro modelo de sociedad, basado en la equidad y la justicia social.

Presentamos este Informe Balance sobre seis ejes que han conformado áreas transversales de trabajo común entre las distintas Secretarías. En este balance podremos comprobar cómo hay acciones que se coordinan y complementan desde diferentes ámbitos. Lejos de ser una reiteración, lo que pone de manifiesto y en valor es el trabajo colectivo y compartido, estas áreas informales son a las que pretendemos dar continuidad y sistematizarlas en el siguiente mandato. Con ello también destacamos que el trabajo de cada miembro de esta Ejecutiva no ha sido consecuencia de una responsabilidad individual, ni las Secretarías han sido un compartimiento estanco. Al contrario, los objetivos se han establecido de forma conjunta y se han concretado en planes de trabajo elaborados anualmente por la Comisión Ejecutiva. Creemos que la coordinación y la cooperación son la base de nuestro modelo para el trabajo del propio sindicato y nuestra relación con las personas trabajadoras.

**MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO**

**INTRODUCCIÓN**



## 02. TRABAJAR CON DIGNIDAD

# ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical y la negociación colectiva son la actividad central de las CCOO de Madrid, porque con éstas se defienden y se mejoran las condiciones de trabajo y los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Para ello, desde la Secretaría de Acción Sindical se ha trabajado con las Federaciones Regionales, en coordinación con las Uniones Comarcales, para garantizar la cooperación de manera permanente y eficaz, así como fomentar la participación y el debate sobre los acuerdos y reformas que se han producido en este periodo.

Han sido muchos los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social estatal que se han incorporado a la legislación laboral mejorando los derechos de las personas trabajadoras. Para dar a conocer estos acuerdos la Secretaría de Acción Sindical ha organizado diversas jornadas sobre la Reforma Laboral y sobre Derechos Digitales en la Negociación Colectiva.

Asimismo, en colaboración con las Comarcas se han realizado varios talleres para presentar la “Guía sobre los nuevos derechos y permisos de conciliación y corresponsabilidad” y resolver las dudas que pudiera darse en su aplicación en las empresas.

Destacamos en este periodo las movilizaciones y campañas informativas relativas al V AENC, la reducción de jornada o la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Para dar atención a los trabajadores y trabajadoras sobre estas materias se han publicado dos ediciones de la guía sobre la Reforma Laboral e igualmente sobre los Nuevos derechos y permisos de conciliación y corresponsabilidad y realizado informes anuales sobre la estructura salarial, con el apoyo del Gabinete Técnico.

Se ha coordinado, junto a la Secretaría de Política Institucional, el Área Pública de CCOO de Madrid. Es innegable que el trabajo no ha sido sencillo, pero aun así se han acordado en diversas movilizaciones, por ejemplo por la recuperación de la jornada de 35 horas semanales, la carrera profesional, la demanda del talento (con sentencia parcial favorable) y el trabajo encaminado a recuperar los derechos arrebatados a las empleadas y empleados públicos autonómicos.

Asimismo, formamos parte de la Comisión Territorial de Asesoramiento junto a las Secretarías de Servicios Jurídicos y de Finanzas de la Unión y las personas responsables de los servicios jurídicos de las federaciones regionales.

Dentro de nuestros objetivos, habíamos fijado avanzar en la construcción de un marco de participación y negociación colectiva, lo que hemos llamado “madrileñizar” el AENC, entre el Gobierno Regional y los interlocutores sociales más representativos: Confederación Empresarial de Madrid (CEIM), UGT y CCOO. A pesar de varios intentos, hemos topado con el absoluto desinterés del Gobierno Regional por normalizar la relación con las organizaciones sindicales, así como con la relación privilegiada de la CEIM respecto al Partido Popular de Madrid, lo que ha impedido avanzar en la dirección de formalizar un marco de diálogo e intercambio de propuestas.

Pese a ello, en este mandato hemos consolidado el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) como un elemento imprescindible para el acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y las empresas. Somos miembros del Patronato que gestiona este Instituto y hemos consensuado un nuevo reglamento de funcionamiento y firmado, después de 22 años del anterior, un nuevo Acuerdo Interprofesional en el año 2023.

También somos parte de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid, creada en 2014 y reactivada en 2023, junto a la Dirección General de Trabajo,

MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

TRABAJAR CON DIGNIDAD

CEIM y UGT. En ella se dirimen discrepancias sobre ámbitos de aplicación de convenios, “descuelgues” en materia de retribuciones o de jornada, entre otras materias.

Hemos mantenido una línea de contacto permanente con la Inspección de Trabajo Territorial, que nos ha permitido la resolución de problemas planteados por algunas de nuestras comarcas y federaciones, ante actuaciones cuestionables de la propia Inspección.

También se han trasladado propuestas a la Inspección de Trabajo para la definición de los planes anuales de actuación.

Se ha mantenido una colaboración permanente con el resto de secretarías, destacando especialmente las secretarías de Trabajo y Nuevas Realidades, Mujer y Políticas Sociales, en las campañas: económica de plataformas, nuevos derechos y permisos de conciliación y responsabilidad y derechos LGTBI en la negociación colectiva, respectivamente.



# TRABAJO Y NUEVAS REALIDADES

El trabajo es el eje vertebrador para las personas trabajadoras, para ello se necesita un empleo de calidad. La Secretaría de Trabajo y Nuevas Realidades ha desarrollado sus actuaciones con el fin de contribuir a la generación de empleo de calidad, la mejora de la protección y la atención a las personas desempleadas y la eliminación de todas las formas de desigualdad y precariedad en el trabajo.

Se ha realizado el seguimiento, evaluación y negociación de las diferentes Estrategias de empleo existentes para articular las Políticas de Empleo y Cualificación Profesional, tanto en la Comunidad como en el Ayuntamiento de Madrid. Estas han sido: el “Plan Estratégico de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid 2024-2027”; la “Estrategia Madrileña por el Empleo 2025-2027”, que ha estado precedida por el seguimiento y evaluación de la “Estrategia Madrileña 2021-2023” y la negociación y el “Plan de Empleo Joven 2024-2025”, todas éstas del ámbito de la Comunidad de Madrid.

Tanto del seguimiento como de los procesos de negociación de las diferentes Estrategias hemos dado cuenta al conjunto de la organización.

Pero en este balance es preciso destacar nuestra posición crítica con relación a la estrategia de empleo 2021-2023, en cuanto la falta de información y la insuficiencia de medidas específicas y recursos para determinados colectivos y mujeres.

Para abordar la nueva estrategia de empleo de la Comunidad de Madrid se realizaron previamente varias jornadas sobre “Futuro del Empleo”, “Digitalización y Empleo”, “Equilibrio Territorial” y “Talento Senior”.

Finalmente, la nueva Estrategia ha sido aprobada, con nuestra participación, en enero de 2025, incorporando gran parte de nuestras reivindicaciones en materia de intermediación y formación; mayor vigilancia y supervisión de la ejecución de la Estrategia e introducción de medidas relacionadas con la reducción de los desequilibrios territoriales.

Con relación al Plan de Empleo Joven se adoptó unilateralmente por el Gobierno regional, sin que se tuvieran en cuenta nuestras aportaciones.

Hemos participado en la elaboración del Plan Estratégico de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid para el periodo 2024-2027.

Así mismo, y como miembros de la Comisión ejecutiva provincial del SEPE, participamos en el diseño y renovación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, que articula y coordina las distintas Políticas Activas de Empleo tras la aprobación de la nueva Ley de Empleo (Ley 3/2023). Realizamos el seguimiento de la contratación, ERES y ERTES, prestaciones, lucha contra la precariedad y necesidad de cambio del modelo productivo, etc.

Seguimos teniendo dificultades para participar en la elaboración del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura en la región. La posición de la Comunidad de Madrid con relación a este tema y muchos otros es de total opacidad.

También hemos trasladado nuestras propuestas en el Consejo Nacional del Sistema de Empleo Estatal, el Consejo Rector de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid, la Mesa del Autónomo y la Economía Social de la Consejería de Economía y Empleo, la Mesa de Formación y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, ambas de la Comunidad de Madrid y prestando especial atención a la Estrategia el Consejo Regional de la Formación Profesional.

Nuestra actividad no se queda relegada a aspectos institucionales, en este sentido uno de los ámbitos que nos habíamos marcado como fundamental es la atención a las personas desempleadas a través de los puntos de orientación para el empleo, que se extiende a diversas localidades a través de las comarcas y la atención directa en varios distritos de Madrid Ciudad. En ellos se han desarrollado orientaciones individuales y grupales sobre búsqueda de empleo, prestaciones por desempleo y derechos de las personas trabajadoras que buscan empleo. Debemos considerar que esta iniciativa no ha tenido la continuidad deseada y que exigirá mayores recursos para poder desarrollarse con éxito.

Para apoyar nuestras actividades se han elaborado documentos como la “Guía de derechos laborales y de búsqueda de empleos” o documentos concretos de autoevaluación.

Hemos participado en las ferias de Empleo del Ayuntamiento de Madrid, Comunidad de Madrid y puntualmente en otras localidades. Así mismo, también hemos participado en la feria de Empleo para personas con discapacidad junto a la Secretaría de Política Social.

Tras la firma de un convenio de colaboración con la Comunidad de Madrid a finales de 2021, para realizar el procedimiento de Acreditación de Competencias (PEAC), este quedó sin renovar desde enero de 2022, en ese momento adoptamos el criterio de mantener y fomentar este proceso con recursos propios, ya que es una herramienta fundamental para nuestros delegados y delegadas y las personas trabajadoras en su conjunto, ya que permite a las mismas obtener un reconocimiento expreso de la formación/experiencia laboral no reconocidas.

En el último trimestre de 2024 se firma un nuevo Convenio con la Comunidad de Madrid que nos permite contar con algo de apoyo a esta actividad.

Se han realizado 9 talleres en las diferentes Uniones Comarcales y varios talleres con Secciones sindicales a demanda de las Federaciones. También hemos realizado diversos talleres dentro de la colaboración con la Federación Regional de Asociaciones Vecinales de Madrid (FRAVM).

Hemos actualizado la documentación para la recogida de datos en nuestra intranet y un SITE para trabajar colectivamente en esta materia.

Estas acciones están vinculadas también a los planes de formación en el ámbito laboral, para ello hemos elaborado un díptico informativo sobre “Derechos y Planes de Formación en la empresa”, tema al que dedicamos también varios talleres formativos, así como asesoramiento a demanda por parte de nuestras estructuras.

Seguimos avanzando en la sistematización del análisis de los datos relativos a empleo y desempleo, completado con informes del Gabinete Técnico de Madrid.

Hemos realizado el seguimiento de la campaña de la Inspección de Trabajo en materia de fraude en la contratación temporal.

Se ha puesto en marcha el Plan de Acción con las personas trabajadoras de plataformas.

La colaboración con las Secretarías Acción Sindical, Políticas Sociales, Mujeres, Formación y Juventud ha sido permanente.



# SALUD LABORAL

13

La salud es un derecho fundamental, es inadmisibles perder la vida en el trabajo. Lamentablemente al cierre de este Informe Balance, las perspectivas en cuanto a los datos de salud y seguridad en el trabajo en la Comunidad de Madrid no son halagüeñas, con cifras escalofriantes de un muerto cada cuatro días. Así mismo asistimos a un incremento generalizado de la siniestralidad laboral en su conjunto.

Esta tendencia al alza requiere de la Secretaría de Salud Laboral ampliar su actividad y redoblar los esfuerzos de coordinación con las federaciones y comarcas en la implementación de todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.

En este aspecto destacamos la total disposición y compromiso de todas las partes para realizar un trabajo conjunto. Desde la Secretaría de Salud Laboral se han canalizado todas las propuestas recibidas de federaciones y comarcas para integrarlas en los planes de trabajo de los equipos, garantizando siempre que la coordinación y la información llegue a todos los niveles de la estructura del sindicato.

Asimismo, hemos garantizado la presencia de personal técnico estructural en las comarcas para realizar el asesoramiento técnico en prevención de riesgos laborales.

Esto ha implicado también un esfuerzo por estabilizar al personal con el fin de dotar continuidad a su trabajo. A partir de este año no dejaremos sin cubrir los periodos que no estén recogidos en el Convenio de prevención de riesgos laborales suscrito con la Comunidad, dotando de recursos propios la realización de este trabajo.

Hemos llevado a cabo actividades de formación y mejora de la comunicación de nuestra acción en materia de salud laboral. Destacamos la repercusión del estudio “El impacto del cambio climático sobre la salud en el trabajo”, que ha sido referenciado en numerosos de los organismos competentes en prevención de riesgos laborales. Dicho estudio contó con la colaboración de todas las federaciones para recopilar datos en los distintos grupos de trabajo que se crearon y con la aportación de la Secretaría de Medio Ambiente. Con esta actuación fuimos pioneros en poner el foco en el cambio climático en el centro de la salud laboral de las personas trabajadoras.

Dentro de nuestros locales hemos generado espacios denominados “refugios climáticos” para que las personas trabajadoras puedan protegerse de temperaturas extremas, teniendo un sitio de descanso y de refresco, especialmente en verano.

La acción sindical en materia de salud laboral se ha implementado creando protocolos actualizados y el refuerzo necesario para sacar adelante las movilizaciones que se han realizado. Hemos colaborado en el programa de actuaciones territorial de la Inspección de Trabajo de estos cuatro años, donde también hemos trabajado conjuntamente el área de salud laboral.

Destacamos la importancia de los convenios de colaboración con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) para poder llevar la Prevención de Riesgos a las empresas, haciendo partícipes y principales actores a las personas trabajadoras y delegadas.

Se ha producido un cambio de política en el IRSST, que ha pasado de ser un organismo integrador de Prevención de Riesgos Laborales a convertirse en el organismo fiscalizador de los proyectos. Vaya de antemano que somos los primeros que defendemos control y transparencia de los fondos públicos, pero lo que está sucediendo en la actualidad es que desde IRSST se están revisando los proyectos con nuevos requerimientos no incluidos dentro de los acuerdos y que penalizan significativamente a la organización. A esto se suma la incorporación de cuestiones superadas por sentencias que nos las vuelven a requerir. Nuestro gabinete jurídico

MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

TRABAJAR CON DIGNIDAD

mantiene una supervisión permanente sobre este tema para poder revertir los nuevos modelos de seguimiento por parte del IRSST.

Hemos denunciado en el IRSST el interés por parte de la Comunidad de Madrid de dar espacio a los sindicatos corporativos, tratando de ocupar un espacio que no les corresponde. Así mismo, se ha trasladado la necesidad de poner en marcha el Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales y la creación de un nuevo reglamento de funcionamiento que haga posible su puesta en marcha.

Desde la Secretaría de Salud Laboral se han comprometido algunos acuerdos para las bases de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales pero está siendo muy complicado ejecutar este proyecto o el del Plan Director sin dejar de pagar unos intereses demasiado elevados. Estos intereses se generan por la poca diligencia a la hora de gestionar la revisión de los proyectos de años anteriores por parte de la administración regional.

Hemos reforzado la perspectiva de género en todas las actuaciones realizadas para dejar atrás la visión neutra que arrastra el papel de la mujer en el mundo del trabajo.

Hemos desarrollado proyectos conjuntos con la Confederación Sindical de CCOO, como la jubilación anticipada o la exposición al amianto. El radón supone un nuevo reto, del que hemos desarrollado un mapa geográfico de concentración.

En coordinación con el gabinete jurídico, hemos establecido un acuerdo en Metro de Madrid por exposición al amianto para los trabajadores y familiares afectados que ha supuesto un reconocimiento explícito a la exposición y unas garantías económicas solventes para las personas afectadas y sus familias.

Como decíamos, las cifras de siniestralidad laboral nos dibujan un escenario difícil. Por ello hay que poner especial atención en identificar la subcontratación de empresas sin una coordinación de actividades empresariales real como una de las causas de la mayoría de los accidentes de la Comunidad de Madrid. A su vez, con frecuencia se repite que las empresas se instalan en Madrid por su trato fiscal o empresarial favorable, aunque luego trabajadores y trabajadoras presten servicio en otras comunidades: en muchos de los accidentes de tráfico en jornada o in itinere se da este hecho.

Finalmente, hemos insistido en la importancia de los riesgos psicosociales. Consideramos que las empresas de la Comunidad de Madrid no dan la relevancia a este tema, amparándose en métodos de evaluación sin aval científico que no valoran adecuadamente los riesgos reales.

En cuanto a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FSP) ha estado paralizada durante varios años. En el año 2023 se finalizaron las bases de la misma para su puesta en marcha. En el año 2025 hemos presentado un proyecto de colaboración con la Fundación Cultural 1º de Mayo encuadrado en el título “Ergonomía en los centros de trabajo”, que en la actualidad se está elaborando. Este proyecto está coordinado por la Secretaría de Salud Laboral de forma permanente con la experta en ergonomía de la fundación, que dará gran prestigio a la publicación en esta materia, ya que la ergonomía es una de las ramas más desconocidas de la prevención de riesgos laborales, a pesar de su gran incidencia en los daños a la salud de los y las trabajadoras.





## 03. TRANSFORMAR LA SOCIEDAD

# INSTITUCIONAL

El trabajo institucional resulta complicado, al tener un gobierno en la Comunidad de Madrid que no valora las potencialidades del diálogo social.

A pesar de haber mantenido encuentros puntuales con parte del equipo de Gobierno, no se ha llevado a cabo ningún encuentro institucional con el Gobierno Regional ni con la presidenta de la Comunidad de Madrid, lo que nos confirma que los dos Gobiernos del PP que hemos tenido a lo largo de este mandato no creen en una democracia participativa donde los interlocutores sociales somos una parte fundamental de la misma como recoge la Constitución española. Sin participación, sin transparencia, sin diálogo social, sin respeto a las CCOO como primer sindicato representativo de esta Comunidad de Madrid, no puede haber normalidad democrática.

Sin embargo, desde la Secretaría de Política Institucional, hemos garantizado la presencia institucional de CCOO Madrid en aquellos espacios donde se ha requerido, desde encuentros más formales con partidos políticos, embajadores, plataformas, desayunos informativos, etc..., hasta la asistencia a movilizaciones o encuentros más informales con todo tipo de organizaciones afines. Hemos trabajado para fortalecer la unidad de acción con la UGT y consolidar espacios comunes con organizaciones como la FRAVM, sin descuidar al resto de movimientos sociales y organizaciones activas en nuestra región.

Destacamos, en particular, las movilizaciones realizadas contra las leyes ómnibus y contra los Presupuestos de la Comunidad de Madrid, respecto a los cuales hemos estructurado nuestras propias propuestas.

Ante la ausencia de diálogo social, hemos creado un diálogo permanente con los partidos políticos de la oposición, para que nuestras propuestas lleguen a las instituciones a través de esta vía. También hemos participado en las comisiones de la Asamblea de Madrid, invitados siempre por los grupos de la oposición, donde nos hemos encontrado en algunos casos con una notable falta de respeto institucional del grupo parlamentario del PP.

Asimismo, hemos colaborado con las organizaciones que nos han requerido participar en reuniones y asambleas para informar de materias del ámbito de la secretaría, especialmente con la Federación de Pensionistas de Madrid, en el tema de la reforma de las pensiones y la tributación en el IRPF de las mutualidades.

Hemos presentado alegaciones, en coordinación con las Secretarías y las federaciones a la producción normativa del Gobierno de la Comunidad a través del Grupo de Trabajo del Consejo de Diálogo Social del que formamos parte junto a UGT y CEIM, que sigue sin convocarse de manera presencial.

A pesar de nuestros esfuerzos, no ha sido posible reactivar el Consejo de Diálogo Social, a pesar de haber hecho varios intentos con UGT y con CEIM. Se ha reunido una única vez al principio del mandato y la Comisión Delegada en dos ocasiones. No se nos escapa que un obstáculo importante ha sido la propia actitud de la CEIM, que mantiene una interlocución unilateral e indudablemente privilegiada con la Comunidad de Madrid.

La Comunidad de Madrid es el único territorio que carece de Consejo Económico y Social (CES), por ello recuperarlo ha sido un objetivo de gran importancia para las CCOO de Madrid, ya que es una forma de poder obtener informaciones y datos de carácter socioeconómico que en la actualidad no están disponibles por la opacidad y falta de transparencia del Gobierno Regional.

A pesar de tener elaborada la propuesta, y haberla consensuado con UGT y con CEIM, no ha sido posible presentarla formalmente al nuevo ejecutivo, aunque conseguimos que los partidos políticos progresistas lo incorporen en sus programas electorales.

Carecer de CES no ha sido óbice para participar en los encuentros anuales en el ámbito confederal de consejeros de los diferentes CES autonómicos, donde también hemos puesto de relieve nuestra posición y el bloqueo institucional del Gobierno Regional.

Asimismo, coordinamos nuestra presencia en las mesas de diálogo social en las que estamos presentes.

Por el contrario el Ayuntamiento de Madrid sí convoca el Consejo Social de la Ciudad de Madrid y sus correspondientes mesas técnicas.

Se ha puesto en marcha el IV Plan de Gobierno Abierto del Ayuntamiento de Madrid (2024-2027), y formamos parte del Grupo Motor que ha trabajado a lo largo del pasado año en los posibles compromisos para el mismo.

Participamos en la fase previa a su elaboración de un Plan Industrial del Ayuntamiento de Madrid y también en la fase inicial de una Estrategia de Comercio de la Ciudad de Madrid que se está elaborando.

En cuanto a los espacios de participación institucional sectorial del Ayuntamiento de Madrid, se aprobó en el año 2022 la Ordenanza 9/2022, de 28 de junio, de Derogación Normativa y de Modificación del Régimen Jurídico de los Consejos Sectoriales, y a lo largo de estos años hemos vuelto a constituir la mayoría de estos espacios, renovando a nuestros representantes, salvo en el caso del Consejo de Mayores del Ayuntamiento de Madrid, donde han dejado fuera a nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados, que hasta ahora nos representaban en el mismo, argumentando que no somos una de las asociaciones más representativas, inscritas en la categoría de “personas mayores, jubiladas y pensionistas” en el Censo Municipal de Entidades y Colectivos Ciudadanos.

Esta situación nos ha llevado a exigir al delegado del Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad, que se nos vuelva a incorporar en el mismo. No descartamos la posibilidad de realizar alguna acción jurídica en contra de esta decisión.

Hemos mantenido varias reuniones con la delegada del Área de Economía, ante la situación incierta de la renovación de la concesión del suelo de Mercamadrid, que cumple en 2032, tema sobre el que seguiremos trabajando con el fin de alcanzar un acuerdo satisfactorio para los intereses de las personas trabajadoras. También, conjuntamente con nuestra Federación Hábitat, hemos celebrado reuniones con ella para abordar la histórica reivindicación que tienen los trabajadores del departamento de Agentes de Intervención de Calle 30 que prestan servicio de Emergencias en los túneles, reclamando una categoría profesional acorde a sus funciones, así como la reclamación de mayor información acerca de futura licitación del servicio.

Con la firma de la Estrategia de Empleo del Ayuntamiento de Madrid se ha creado un nuevo espacio de participación Institucional, el Consejo Académico de la Escuela de formación de la Agencia para el Empleo; se ha creado también un nuevo Consejo Social en el Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP) Barrio de Bilbao y en ambos casos hemos procedido al nombramiento de nuestra representación en los mismos.

Hemos actualizado el mapa de participación institucional y hemos elaborado un formulario que nos permite recopilar y hacer seguimiento del contenido de las reuniones en estos órganos. Esto nos posibilita la sistematización del conocimiento de los trabajos realizados en los órganos de participación institucional.

En la coordinación del Área Pública, hemos aprobado un reglamento; desarrollado la campaña de movilizaciones por la recuperación de las 35 horas con UGT y CSIT; aprobado la firma del Plan de Igualdad y también mantuvimos una reunión con la Directora General de Función Pública para abordar aquellas cuestiones de carácter laboral que competen a las tres federaciones.

Podemos destacar que los encuentros mantenidos con grupos parlamentarios y municipales, y con los partidos políticos, se han desarrollado en un clima de colaboración y beneficio mutuo, que ha llevado a contar con su presencia en muchas de las jornadas que hemos organizado y así conseguir que nuestras propuestas formen parte de sus programas electorales, alcanzando con ellos un alto grado de coincidencia en el diagnóstico y presentación de alternativas.

Hemos coordinado varias comparecencias en la Comisión de Economía de la Asamblea de Madrid, a petición de los diferentes grupos parlamentarios, y también hemos tenido ocasión de estar presentes en diferentes debates de la Asamblea de Madrid y del Ayuntamiento invitados por éstos.

Seguimos manteniendo una buena coordinación con UGT, y en aquellos espacios que coincidimos, los dos sindicatos hemos trabajado de manera correcta.

Con CEIM las relaciones institucionales han sido más distantes con la Presidencia, pero en los diferentes espacios de trabajo donde coincidimos hemos mantenido un buen marco de colaboración.

Se han mantenido encuentros de trabajo en diferentes ámbitos, a petición de alguna Federación o de alguna Secretaría, entre otras con el director general de Industria, director general de Mercamadrid, el viceconsejero de Economía y Empleo, la delegada del Área de Economía, Innovación y Hacienda, y con la vicealcaldesa de Madrid.

Colaboramos activamente con entidades sociales, resaltando la coincidencia con la FRAV en diferentes materias o con los Afectados por la línea 7b de Metro, a los que hemos apoyado en todas sus movilizaciones e iniciativas, en coordinación con la Unión Comarcal del Henares.

Se ha suscrito un convenio de colaboración con FACUA, que ha posibilitado la puesta en marcha de consultas presenciales gratuitas para nuestra afiliación en Lope de Vega y en Villalba. Este convenio ha servido de modelo para el que nuestra Confederación ha suscrito a nivel estatal con esta organización, y confiamos que se amplíe este servicio a un mayor número de personas afiliadas.

Así mismo, se ha firmado con la Federación Regional de Asociaciones Vecinales de Madrid (FRAVM) un convenio de colaboración vigente a partir de 2025.

Se han renovado todos los Convenios con las Universidades Públicas para la realización de las prácticas curriculares de su alumnado en nuestra organización. El rectorado de la UAM nos ha concedido uno de los Premios a Tutores Profesionales, por nuestra implicación y gran labor en la realización de prácticas de sus alumnos.

Se ha aprobado un protocolo para la realización de prácticas del alumnado de Máster Habilitante de Derecho, habiendo pasado por nuestra Asesoría Jurídica dos alumnos. Aunque incipiente, valoramos esta actividad ya que nos permite conocer a profesionales que podrían llegar a incorporarse a nuestra asesoría jurídica.

La valoración de los tutores ha sido muy positiva, y para el próximo curso académico volveremos a contar con la presencia de estos estudiantes en nuestra sede.

Se ha suscrito una colaboración económica con la Universidad Autónoma de Madrid que nos posibilita tener tres becas para la realización de la formación específica de su título propio en especialización en Relaciones Laborales y participar en su Consejo Asesor.

Se ha establecido un convenio para la realización de prácticas con institutos de FP para informática, la Secretaría de las Mujeres y Comunicación valorándose muy positivamente.

Así mismo se ha reactivado el convenio de colaboración con la Escuela de Relaciones Laborales y realizado dos jornadas desde su firma, abordando desde la perspectiva más académica temas de actualidad, una de ellas sobre la Directiva de diligencia Debida, y otra sobre los Derechos laborales del Colectivo LGTBI.

Tras muchos años de ausencia, se ha recuperado nuestra participación en los cursos de Verano del Escorial, que organiza la Universidad Complutense. Organizamos un curso de tres días bajo el título “Transición digital e inteligencia artificial en el mundo del trabajo” para el que contamos con ponentes del primer nivel, lo que nos permitió tener debates en profundidad y llegar a conclusiones muy útiles ante el reto de enfrentarnos a nuevos riesgos, pero también a nuevas oportunidades. Tenemos preparada la próxima edición, donde trataremos los procesos migratorios.

Mantenemos el convenio de colaboración con la Asociación de Víctimas del terrorismo 11M para seguir dando atención jurídica a las personas que aún siguen con alguna reclamación pendiente.

Conjuntamente con UGT y la Unión de Actores y Actrices, como cada año desde que sucediera el atentado del 11M, seguimos celebrando el acto de conmemoración y recuerdo a las 192 víctimas. Es preciso resaltar que es nuestra firme voluntad mantener este acto de conmemoración a pesar de las dificultades crecientes con las que nos vamos encontrando.

En la VIII edición del Premio por la Memoria y la Paz que otorga la asociación 11M, CCOO de Madrid, junto a UGT y la Unión de Actores y Actrices, fue reconocida este premio.

Se ha renovado y actualizado también el convenio de colaboración con Madrid Federal reforzando nuestra alianza con ellos.



# POLÍTICAS SOCIALES Y DIVERSIDAD

Desde la Secretaría de Políticas Sociales y Diversidad se ha trabajado en el ámbito de las políticas sociales (sanidad, educación, servicios sociales, lucha contra la pobreza...) y de los derechos de las personas LGTBI, migrantes y refugiadas, menores y personas con discapacidad.

La secretaría participa en 12 espacios institucionales de la Comunidad de Madrid y de la Ciudad de Madrid, en los que se trabaja en temas como los derechos de las personas mayores, educación, sanidad, migraciones, personas con discapacidad y Renta Mínima de Inserción (RMI). Resaltamos el trabajo realizado en la elaboración tanto del Plan Estratégico de Atención a la Discapacidad (PEAD) 2024-2027, como del futuro Plan de Inmigración de la Ciudad de Madrid, ambos todavía en proceso.

Durante este periodo, el diálogo Social con el Gobierno regional ha sido prácticamente inexistente. La Mesa de Protección Social tan solo se ha reunido en dos ocasiones, y solo ha servido para comunicarnos que no iba a cumplirse el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Un incumplimiento cuyo único fin es garantizar los beneficios de las empresas que operan en el sector, imposibilitando que las personas mayores y dependientes en residencias mejoren sus condiciones de vida.

En el ámbito de Servicios Sociales realizamos junto a otras organizaciones distintas alegaciones y propuestas al Anteproyecto de Ley de Servicios Sociales, sin que las mismas fueran incorporadas al texto aprobado, imposibilitando de esta forma la imprescindible modernización y adaptación de los servicios sociales.

Se ha participado activamente en las movilizaciones contra el cierre de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP), las decenas de concentraciones en los municipios madrileños y ante la Asamblea de Madrid, convocadas por CCOO y UGT y las tres grandes manifestaciones convocadas por una treintena de organizaciones en defensa de la sanidad pública a las que asistieron más de 700.000 personas, poniendo de manifiesto su rechazo a las políticas del Gobierno regional.

Otra de las líneas de trabajo importantes ha sido la denuncia de las políticas LGTBIfobia del Gobierno regional, que han provocado un incremento importante de los discursos de odio y la violencia contra las personas LGTBI. Desde la Secretaría trabajamos con los grupos de la izquierda de la Asamblea de Madrid y con entidades y organizaciones LGTBI en la campaña contra la modificación de la Ley 2/2016 de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación y la Ley 3/2016 de Protección integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por razón de Orientación e Identidad Sexual, así como en la organización de la manifestación del 17 de diciembre de 2023.

Se ha comparecido en dos ocasiones en la Asamblea de Madrid, a petición de los grupos parlamentarios progresistas, para trasladar nuestra valoración sobre el proyecto para la creación de la Agencia Madrileña para el Apoyo a las Personas Adultas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid y sobre el proyecto de la Ley de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid.

En el ámbito de la Ciudad de Madrid lo más destacado en este periodo ha sido nuestra participación en el proceso de elaboración del Nuevo Modelo de Servicios Sociales de la Ciudad de Madrid, aprobado el 31 de mayo de 2022. Desde CCOO Madrid denunciemos que el

MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

TRANSFORMAR LA SOCIEDAD

modelo sigue asentándose en la privatización de la gestión, sin contemplar nuestra propuesta de su progresiva remunicipalización. No obstante, en la Comisión Técnica de Servicios Sociales del Consejo Social de la Ciudad de Madrid participamos en su desarrollo, que se plasmó posteriormente en el Plan Estratégico 2023-2027 para la implementación del nuevo sistema público de Servicios Sociales.

Desde la secretaría se coordina el trabajo realizado por las y los representantes de CCOO de Madrid en los consejos sociales de las seis universidades públicas. Nos hemos reunido en cuatro ocasiones, pero esta tarea, imprescindible para el sindicato, ha tenido muchas dificultades para su implantación.

Durante este periodo se ha dado continuidad a las alianzas específicas con las organizaciones sociales “tradicionales”; FRAVM, Giner de los Ríos, CECU, FACUA, Organizaciones LGBTI, Colegios Profesionales, FADSP, etc., y con espacios más concretos relacionados con la defensa de los servicios públicos.

En Refugio por Derecho, un espacio colaborativo para diseñar y poner en marcha campañas y actuaciones para garantizar los derechos y la inclusión de las personas migrantes y refugiadas, resaltamos la elaboración de una Proposición no de Ley para garantizar los derechos de estas personas, planteada posteriormente a la Asamblea de Madrid por Más Madrid y PSOE y que fue rechazada por la mayoría absoluta del PP.

A la Plataforma Luz para la Cañada le hemos dedicado mucho trabajo; se ha reunido en más de 80 ocasiones, pero la situación de las vecinas y vecinos lo requería. Sin duda, la aportación más importante de CCOO, a petición de las CCOO de Madrid, ha sido la presentación de una reclamación colectiva, junto a otras cuatro organizaciones, ante el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa, primera en España a partir de la entrada en vigor de la Carta Social Europea Revisada (2021), en la que se denunciaba la vulneración de varios derechos recogidos en la Carta (vivienda, salud, protección a la infancia, protección frente a la exclusión, protección de las personas mayores, igualdad y no discriminación). El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), órgano dependiente del Consejo de Europa, en una decisión conocida el pasado mes de octubre, ha confirmado esta vulneración. En este momento estamos a la espera de conocer la resolución sobre las medidas a adoptar por el Estado español.

El trabajo de formación y sensibilización, para prevenir y eliminar actitudes discriminatorias, lo desarrollamos a través de la programación de jornadas, cursos, talleres, charlas, etc., tanto de carácter interno, dirigidos a nuestras delegadas y delegados y a la afiliación, como externo.

En 2022 y 2024 se ha desarrollado el Proyecto “Josefina Samper” de Integración de RMI e Ingreso Mínimo Vital (IMV) dirigido a favorecer el desarrollo integral y la inclusión sociolaboral de personas en situación de dificultad y/o riesgo de exclusión social moderada de los municipios de Coslada y San Fernando de Henares, y en el que han participado 30 personas.

En colaboración con la Secretaría de Formación se han realizado, dentro del Plan de Formación para el Diálogo Social y la Negociación Colectiva de delegados y delegadas, 14 talleres relacionados con la diversidad, la salud mental en el ámbito laboral y la prevención de las drogodependencias.

Se ha potenciado el trabajo y la incidencia del sindicato en la defensa de los derechos de las personas LGTBI, más allá del trabajo que cada año realizamos en la organización y participación en el Orgullo, para lo que organizamos talleres, jornadas, charlas, etc.

Además de reforzar nuestra incidencia en los medios de comunicación y el trabajo con otras organizaciones y entidades, hemos ejecutado dos ediciones del Proyecto Incluye LGBTI+ en el Trabajo, un proyecto de sensibilización en el ámbito laboral para concienciar a los delegados, delegadas y representantes de los y las trabajadoras sobre los posibles riesgos de la

LGBTIfobia en los entornos laborales y la obligación de incorporar a través de la negociación colectiva cláusulas contra la discriminación.

Además, se ha dado continuidad a los Reconocimientos “ORGULLO DE SER”, que ya van por la 7ª edición.

Anualmente presentamos el Informe sobre la pobreza en la CM, que año tras año pone el foco en los índices de desigualdad y pobreza en la región.

Junto a la Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública (FADSP) elaboramos y presentamos el II Diagnóstico de la Salud y del Sistema Sanitario de la Comunidad de Madrid.

Además, en colaboración con la Federación de Sanidad, PLADIGMARE (Asociación Plataforma por la Dignidad de las Personas Mayores en las Residencias), UGT Madrid y la Sociedad Española de Gerontología y Geriátrica, tras ocho meses de trabajo, el pasado mes julio publicamos el “Estudio sobre el personal mínimo necesario en residencias en la Comunidad de Madrid”, que pone en evidencia la infradotación de personal de las residencias de personas mayores.

Hemos organizado o participado como ponentes en 19 jornadas en las que se han debatido y analizado la situación de la sanidad pública, el estado social madrileño, el alcoholismo en el ámbito laboral, los derechos de las personas LGTBI, migraciones y refugio, las residencias en tiempos de pandemia, bono eléctrico, consumidores vulnerables y la situación de los servicios sociales.

Por primera vez, en 2023 y 2024 hemos participado con stand propio en la feria de Empleo para personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid, a la que acuden anualmente más de 7.000 personas. Se trata de un espacio para conocer las necesidades sociales y laborales de las personas con discapacidad y de sus familias, y dar visibilidad a CCOO en un ámbito prácticamente copado por el tercer sector.

CCOO de Madrid presta un servicio gratuito de atención y asesoramiento en materia social y de extranjería en los locales sindicales de Madrid, Móstoles, Fuenlabrada, Alcalá de Henares y Parla. Durante este mandato, hasta el 31 de diciembre de 2024, hemos atendido a 5.125 personas que han requerido 10.422 atenciones y 17.724 consultas. Queremos poner en valor la participación del Centro de Información al Trabajador/a Extranjero (CITE) en el proyecto de investigación sobre la inmigración, denominado “Urban Border Spaces”, del Departamento de Sociología de la Universidad Ruhr de Bochum, en Alemania.

Desde el Centro de Orientación para Mayores y Atención a la Dependencia (COMDEPENDENCIA) hemos atendido a 38 personas sobre temas relacionados con la Ley de Dependencia, derechos, procedimientos, prestaciones, servicios, etc.

En el Centro de Atención Integral a las Drogodependencias (CAID), hemos atendido a 12 personas que han dado lugar a 40 asesoramientos, 14 gestiones con recursos públicos especializados y 61 citas de seguimiento presenciales y 36 telefónicas.

Desde el Servicio de Orientación LGTBI y la Oficina de Protección Social, en ambas materias se ha prestado asesoramiento a 114 personas que han dado lugar a más de 200 asesoramientos (con y sin gestiones asociadas).



# POLÍTICAS SECTORIALES

El balance del mandato de la Secretaría de Políticas Sectoriales está caracterizado por la implementación de herramientas innovadoras, la consolidación de alianzas estratégicas y la promoción de medidas para abordar las necesidades de cambio del modelo productivo de nuestra Comunidad.

Uno de los logros más destacados de este mandato ha sido la creación de la herramienta de subvenciones, un sistema integral diseñado para fiscalizar el uso de los fondos Next Generation, Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo, FEAGA, y resto de fondos europeos, presupuesto regional, presupuestos municipales y otros recursos públicos en la Comunidad de Madrid. Esta herramienta ha revolucionado la forma en que se analiza la distribución de los fondos entre centros de trabajo y sectores productivos, proporcionando información detallada y actualizada para respaldar la acción sindical y la toma de decisiones informadas.

Con más de medio millón de registros, la herramienta ha permitido identificar desequilibrios en la asignación de recursos, fomentando la transparencia en la gestión pública y fortaleciendo las capacidades del sindicato en la negociación colectiva. Ha sido utilizada en múltiples asambleas de delegados y presentada en foros como el plenario confederal, despertando el interés de otras regiones que planean replicar su modelo. Además, su versión “ligera”, que actualiza semanalmente las convocatorias abiertas, ha facilitado a las personas delegadas y federaciones el acceso rápido a información crucial sobre financiación.

Un aspecto especialmente relevante ha sido la realización de asambleas informativas en federaciones y comarcas, donde se ha proporcionado a los delegados y delegadas información específica sobre las subvenciones asignadas a sus centros de trabajo. Estas sesiones han permitido no solo mejorar el conocimiento sobre las ayudas disponibles, sino también fortalecer la capacidad de los delegados para fiscalizar y aprovechar estos recursos en beneficio de los trabajadores y trabajadoras. A través de estas iniciativas, se ha conseguido también acercar la herramienta a los niveles más prácticos de acción sindical, convirtiéndola en un instrumento clave para la defensa de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.

La importancia de esta herramienta radica no solo en su utilidad técnica, sino también en su capacidad para fortalecer el control ciudadano y sobre todo sindical sobre los recursos públicos, garantizando que éstos se utilicen de manera equitativa y eficaz para promover el bienestar social. Su impacto ha sido evidente no solo en la fiscalización, sino también en la creación de un modelo replicable a nivel nacional, marcando un precedente en la gestión transparente de los fondos públicos y su vinculación directa con las necesidades de los trabajadores.

La situación del acceso a la vivienda en la Comunidad de Madrid se ha convertido en un problema de primer orden para las trabajadoras y trabajadores y para la ciudadanía en general, para las personas más vulnerables y especialmente para la juventud.

La acción sindical en materia de vivienda ha sido un eje central de este mandato.

Desde la secretaría se elaboró un borrador de Ley de Vivienda, un texto que propone medidas transformadoras para garantizar el acceso universal a la vivienda en la Comunidad de Madrid. Actualmente, este borrador está sometido a debate interno y consulta con las organizaciones de la plataforma Hábitat 24 y aborda aspectos como la calificación indefinida de las viviendas protegidas, la regulación de los precios del alquiler en zonas tensionadas y la ampliación del parque público de vivienda.

Entre los hitos más destacados en vivienda se encuentra la organización de la manifestación del 13 de octubre de 2024, una movilización histórica que reunió a más de 40 colectivos y logró visibilizar la crisis habitacional en la Comunidad de Madrid.

Esta acción masiva generó una notable presión política y mediática, llevando al Gobierno central a anunciar medidas urgentes en materia de vivienda, aunque desde CCOO de Madrid hemos señalado que estas son insuficientes y, en algunos casos, erróneas.

Asimismo, se ha impulsado una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que busca consolidar las propuestas de la Ley de Vivienda, acompañada de una campaña informativa basada en artículos semanales que promueven el debate social sobre la problemática habitacional. Este esfuerzo también incluye un exhaustivo análisis del mercado inmobiliario regional, destacando temas como los desahucios, la turistificación y la necesidad de una vivienda pública y accesible.

Adicionalmente, se han presentado múltiples alegaciones en materia de vivienda, abordando temas como las insuficiencias de las políticas habitacionales del Gobierno autonómico, la necesidad de mayor inversión en vivienda pública y el refuerzo de las medidas de protección frente a desahucios. Estas alegaciones han sido fundamentales para mantener la vivienda como tema prioritario de la agenda pública y política.

El trabajo realizado en este ámbito también se ha enfocado en la generación de informes sectoriales que abordan las políticas habitacionales, proponiendo estrategias sostenibles que prioricen el acceso a la vivienda como un derecho fundamental frente a la especulación. A través de un enfoque integral, se han construido redes de colaboración con diversos colectivos, ampliando el alcance de las iniciativas y reforzando la presión para transformar las políticas habitacionales.

La Secretaría también ha desarrollado una propuesta formativa específica centrada en las herramientas de digitalización y diseñada para delegados y delegadas sindicales.

Este programa tiene como objetivo dotar a los representantes de las competencias necesarias para utilizar estas tecnologías en la acción sindical, potenciando su capacidad de intervención en sectores altamente tecnologizados. Los contenidos incluyen desde la gestión de datos hasta el uso de herramientas para el análisis de riesgos laborales y el desarrollo de estrategias adaptadas a la transformación digital.

Este enfoque formativo fortalece el papel de los delegados como actores clave en la defensa de los derechos laborales en entornos digitales.

En un contexto de acelerada transformación digital, la Secretaría ha liderado un esfuerzo sin precedentes para identificar los riesgos y oportunidades que la digitalización plantea para el empleo en la Comunidad de Madrid. Un estudio detallado que abarca más de 12.000 empresas ha permitido mapear los sectores más vulnerables y aquellos con mayor potencial de crecimiento en un entorno tecnologizado.

Además, la Secretaría de Políticas Sectoriales ha participado en foros internacionales sobre digitalización y derechos laborales, incluyendo eventos sobre inteligencia artificial y el futuro del trabajo. Estas contribuciones han posicionado a CCOO de Madrid como referente en el debate global sobre el impacto de las nuevas tecnologías en los derechos laborales y la equidad social.

El desarrollo de informes sectoriales ha sido una herramienta fundamental para comprender las dinámicas productivas de la Comunidad de Madrid. Estos estudios abarcan más de 20 municipios, proporcionando un diagnóstico detallado de las cadenas de valor, los riesgos y las oportunidades en sectores clave como industria, turismo y servicios.

En el sector turístico, por ejemplo, el análisis realizado en el marco de FITUR abordó los retos derivados de la digitalización, mientras que en el ámbito industrial se han identificado oportunidades para avanzar hacia un modelo más sostenible. Estos informes no solo respaldan las demandas sindicales en las mesas de diálogo social, sino que también permiten anticipar tendencias y preparar estrategias de intervención efectiva.

Este trabajo ha fortalecido la capacidad del sindicato para influir en las decisiones políticas y empresariales, asegurando que los intereses de los trabajadores estén representados en los procesos de toma de decisiones estratégicas.

En el ámbito industrial, la Secretaría ha jugado un papel crucial en la reactivación del Plan Industrial de la Comunidad de Madrid (2019-2025). A pesar de los esfuerzos realizados y las propuestas presentadas por CCOO de Madrid para impulsar este plan, no hemos logrado que funcione de manera efectiva, debido a la falta de compromiso y acción por parte del gobierno regional. Estas propuestas incluían medidas concretas para fomentar la sostenibilidad, la digitalización y la creación de empleo de calidad en sectores estratégicos.

Entre los proyectos más destacados impulsados por la Secretaría se encuentra la propuesta para la instalación de electrolinerías y puntos de carga para vehículos eléctricos en la Comunidad de Madrid, una iniciativa orientada a promover la transición hacia una movilidad sostenible y a generar empleo en sectores emergentes.

Este proyecto no solo busca reducir la huella de carbono, sino también posicionar a la región como un referente en infraestructura para vehículos eléctricos.

La participación en mesas de diálogo social, pactos locales y reuniones con organismos como la CEIM y la Federación de Municipios de Madrid ha sido esencial para articular políticas industriales que prioricen la cohesión territorial, la digitalización y la sostenibilidad. Este enfoque ha permitido consolidar una red de colaboración que integra a todos los actores clave en el desarrollo industrial de la región.



# MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD

En el actual mandato, la Secretaría de Medio Ambiente y Movilidad ha abordado temas como la huella de carbono, la gestión de residuos, la calidad del aire, la gestión del agua, la accesibilidad universal, el cambio climático, la transición justa, la transformación digital y el urbanismo responsable.

Nuestros objetivos incluyen promover empleos verdes, formar en temas ambientales y asegurar la participación institucional y la comunicación efectiva de las actividades de CCOO de Madrid en este ámbito. Subrayamos la importancia de la educación ambiental, la participación ciudadana y la promoción de un transporte público y sostenible.

La conciencia ambiental en Madrid se fomenta a través de diversas iniciativas de la Secretaría de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO de Madrid. Destacamos que hemos organizado más de 40 salidas con expertos para explorar la naturaleza, involucrando a más de 2.400 participantes en nuestros Talleres de Medio Ambiente.

También hemos publicado más de 23 boletines trimestrales y casi 100 artículos, jornadas, informes y actos relacionados con el medio ambiente y la movilidad. Hemos ofrecido programas de formación en temas ambientales para las personas trabajadoras y promovido la educación ambiental en el sistema educativo y en la sociedad en general.

Un parte importante de nuestro trabajo ha estado enfocado a trabajar con comunidades locales en proyectos de conservación y desarrollo sostenible, y promoviendo la participación activa y el empoderamiento de la comunidad.

Finalmente, hemos realizado movilizaciones por el clima y la transición justa y diseñando campañas para concienciar a la población sobre los beneficios del transporte público y la movilidad sostenible.

Los estudios realizados por la Secretaría de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO de Madrid han tenido como objetivo evaluar y comprender las tendencias actuales y los desafíos futuros en temas ambientales, así como proporcionar información y recomendaciones para la formulación de políticas y estrategias sostenibles a través de guías.

También se han desarrollado informes para evaluar el impacto ambiental de diferentes actividades y políticas. Destacamos especialmente la importancia de las Estrategias de Mitigación, que proporcionan directrices para moderar de impactos ambientales negativos.

Igualmente, hemos participado en distintas comisiones técnicas, como la Comisión Técnica de Accesibilidad de Modos de Transporte y Urbanismo, planteando iniciativas, propuestas y denuncias ante el Defensor del Pueblo, logrando importantes resoluciones y acuerdos con el Ayuntamiento de Madrid, Consejerías de Sanidad, Transportes, Vivienda, EMT, Metro de Madrid, Renfe y Adif.

También hemos planteado objeciones en la Comisión Técnica de Etiquetado Ecológico, logrando homologaciones importantes.

En el Consejo de Medio Ambiente se ha participado en reuniones anuales y extraordinarias, articulando críticas y propuestas junto a UGT y organizaciones ecologistas.

Se realizaron múltiples alegaciones sobre normas y leyes, como ómnibus, movilidad, zonas de bajas emisiones, energía, espacios naturales protegidos, tarifas de agua, transporte público, etc.

MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

TRANSFORMAR LA SOCIEDAD

Se ha participado en ponencias y jornadas, con el fin de compartir conocimientos e ideas, promover prácticas sostenibles, concienciar y sensibilizar sobre temas ambientales e involucrar a instituciones y organizaciones en la discusión y desarrollo de políticas ambientales.

En resumen, nuestras actividades han buscado educar, sensibilizar y promover la adopción de prácticas y políticas sostenibles para proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida.



# RELACIONES INTERNACIONALES

Ha sido un mandato positivo en cuanto a mantener las relaciones con los sindicatos de las capitales europeas, pero también en cuanto al establecimiento de nuevas relaciones internacionales mirando a las capitales latinoamericanas.

Se han realizado tres sesiones formativas patrocinadas por la Red de Sindicatos de las Capitales Europeas (ECTUN), de la cual formamos parte activa. La primera se realizó online, debido a las limitaciones como consecuencia de la pandemia. El tema fue la transición digital y se celebró del 22 al 26 de Junio de 2022.

La segunda sesión, ya presencial, abordó cuestiones relacionadas con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. Se realizó entre el 12 al 14 de junio de 2023.

La tercera sesión se llevó a cabo en Madrid y la coorganizamos conjuntamente con UGT, del 18 al 21 de noviembre de 2024. Se abordó la agenda urbana y también dedicamos un espacio para hablar de la situación de la extrema derecha en las capitales europeas.

Son muchas las coincidencias en los problemas y en los diagnósticos sobre las realidades territoriales, y mantener estos encuentros formativos pone en valor las buenas prácticas que desarrollan los sindicatos de otras capitales europeas en cada uno de sus ámbitos.

Estas jornadas tienen dificultades para poderse celebrar por falta de financiación, pero también porque algunos sindicatos de las capitales europeas consideran que no obtienen beneficios prácticos de estos encuentros. Desde CCOO de Madrid valoramos estas sesiones formativas y seguiremos apostando por la realización de los mismos. Sabemos que tiene el valor de la acción sindical internacional y reforzar ámbitos conjuntos de trabajo es imprescindible, especialmente en estos momentos de incertidumbre, con el avance de la extrema derecha y el cuestionamiento y ataque a los derechos humanos y colectivos, tanto laborales como sociales.

En enero de 2023 asistimos al congreso de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) de la región de Lazio, estrechando los lazos que nos unen con el sindicalismo italiano, especialmente en estos momentos que sufrieron un asalto a su sede por parte de la extrema derecha italiana.

También hemos formado parte de la delegación confederal que asistió al congreso de la Confederación Europea de Sindicatos celebrada en Berlín del 23 al 26 de mayo de 2023.

Acogimos en el auditorio Marcelino Camacho la reunión extraordinaria del grupo de trabajadores de Consejo Económico y Social Europeo celebrado los días 30 y 31 de octubre de 2023.

El elemento de debate en todos estos encuentros ha sido el avance de la extrema derecha en toda Europa y el discurso común que mantienen: demonización de la inmigración, ataque a los derechos humanos y contra las mujeres y el colectivo LGTBI. Los debates han girado en torno a cuáles deberían ser los elementos centrales para combatir estos discursos y se mantiene una amplia coincidencia en que es preciso reforzar la Europa Social y todos los elementos que la caracterizan, recogidos fundamentalmente en el pilar social de derechos y en otros instrumentos como son el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea.

Nuestro ámbito de relaciones internacionales no puede solo circunscribirse a Europa, necesitamos mirar a Latinoamérica. España debería actuar de puente, de conexión entre Europa y Latinoamérica. Esta relación privilegiada existe desde hace tiempo entre las confederaciones

MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

TRANSFORMAR LA SOCIEDAD

de ambos lados del Atlántico, pero hay que dar un paso más y establecer también un marco de relaciones entre el sindicalismo de las diferentes capitales y sus regiones.

Así, en este mandato hemos dado los primeros pasos, firmando un convenio de hermanamiento entre la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) de los trabajadores sección provincial de Buenos Aires y las CCOO de Madrid. El objetivo es establecer trabajos territoriales para identificar similitudes y diferencias entre nuestras regiones y desarrollar enfoques comunes. Promovemos trabajos y encuentros para compartir buenas prácticas y análisis que ayuden al abordaje de los diferentes temas, como enfrentar las extremas derechas, vivienda, nuevos modelos de trabajo, cultura, feminismo...

Dicho convenio se firmó en Madrid, en una reunión del Comité regional el 28 de noviembre de 2024, con la presencia de Roberto Baradel, Secretario General de la CTA-T de la provincia de Buenos Aires.

La firma de este convenio estuvo precedida por la visita de Estela Díaz, Ministra de Mujeres y Diversidad, con quien, aprovechando su presencia en España para la presentación de su libro “¿Por qué odian? Diálogos feministas en tiempos de ultraderecha”, pudimos mantener una reunión de comité regional para hablar de la situación de Argentina con el mandato de MiIei.

Hemos participado en el G20 social de Río de Janeiro en representación de la Confederación.

Mantenemos relaciones con organizaciones sectoriales de la provincia de Buenos Aires, donde participamos en una jornada con la presencia de SUBTE, sindicato del Metro de Buenos Aires.

También mantenemos relaciones con organizaciones sectoriales colombianas a través de Evaristo Bula, fiscal del sindicato de trabajadores de la empresa Triple A y de nuestros delegados del Canal de Isabel II.

Dentro de nuestra actividad internacional hemos apoyado las luchas de Miguel Montenegro e Ivania Cruz, denunciando la situación de vulneración de derechos humanos en El Salvador. Hemos puesto a su disposición nuestros medios, encuentros, entrevistas en *Madrid Sindical*, etc., para darles voz y dar visibilidad a sus luchas.

Hemos apoyado las manifestaciones contra el genocidio de Palestina, lamentando la división del movimiento palestino en Madrid, que está impidiendo establecer una agenda de denuncia permanente del exterminio del pueblo palestino. Mantenemos una relación permanente con la embajada Palestina, con la que hemos realizado actos culturales para conseguir recursos para acciones humanitarias desarrolladas por la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en Oriente Medio (UNRWA).

Mantenemos nuestra defensa de la descolonización del Sahara Occidental y apoyamos la celebración de un referéndum de autodeterminación, como recogen las resoluciones de Naciones Unidas.





## 04. CONECTAR CON NUESTRA GENTE

# COMUNICACIÓN

En los últimos cuatro años, la comunicación de Comisiones Obreras de Madrid ha experimentado una evolución significativa en la forma de comunicar, conectar y proyectar su mensaje.

Este periodo ha servido para implementar un cambio estratégico en la manera de entender y adaptar la comunicación a las nuevas necesidades y realidades.

Con una visión que engloba transversalmente al conjunto de la organización, actualizando el fondo y la forma, trabajando de manera conjunta y coordinada con las distintas secretarías y organizaciones territoriales y sectoriales en la organización de todo tipo de eventos, que van desde los Premios Pilar Blanco, la Escuela Sindical Pedro Patiño, la cobertura de actos y manifestaciones comarcales, hasta la elección de los espacios de mayor relevancia social y política de la Comunidad de Madrid, como la Gran Vía madrileña para la celebración del Primero de Mayo.

Cada decisión que se ha desarrollado ha sido adaptada al propósito perseguido, trasladar nuestro mensaje de manera más efectiva a públicos más diversos, poniendo al servicio de los objetivos sociopolíticos de la organización la generación de contenidos en cantidad y con profesionalidad.

Un recorrido adecuado a los cambios puntuales que se producen en el día a día desde una visión de transformación integral que nos permita alcanzar una comunicación más cercana, flexible y en sintonía con la sociedad actual.

Uno de los principales objetivos conseguidos en estos cuatro años ha sido la homogeneización de la propuesta visual y gráfica de Comisiones Obreras de Madrid.

Con la creación de un estilo propio, coherente y unificado, que nos ha permitido dotar de mayor fortaleza la identidad visual de nuestra comunicación, reforzando su reconocimiento público con un mensaje claro y adaptado a cada una de nuestras acciones comunicativas. En este ámbito hemos contado en ocasiones puntuales con la colaboración de artistas y profesionales del diseño gráfico.

Hemos ganado eficiencia con la producción propia de más de 700 materiales de gráficos y audiovisuales realizados con recursos de la organización, lo que ha permitido alcanzar un importante ahorro económico.

Un trabajo que ha sido clave para fortalecer nuestra presencia en nuevos entornos, consolidando la imagen de Comisiones Obreras de Madrid como una organización actual, accesible y en constante evolución.

La campaña “Esta es tu fuerza” fue diseñada y dirigida por la Secretaría de Comunicación, en colaboración y coordinación con el resto de estructuras para inspirar, movilizar y fortalecer la conexión entre nuestra organización y las personas trabajadoras a las que representamos. Una iniciativa para celebrar nuestra fuerza colectiva y poner en valor el papel fundamental de la unión y el compromiso como motor de cambio y transformación social.

Una campaña encaminada a transmitir un mensaje claro: la fuerza de Comisiones Obreras está en cada una de nosotras, y juntos podemos construir un futuro más justo y digno para todas y todos.

A continuación a esta, desde CCOO de Madrid lanzamos la segunda fase de la campaña denominada “Gracias por tu fuerza”, una iniciativa dirigida a visibilizar y agradecer la diversidad y el compromiso de las personas trabajadoras que formamos parte de la organización.

Una parte importante de la estrategia global de comunicación ha residido en el impulso de una importante campaña de afiliación, que en base a los “impactos” obtenidos ha contribuido, entre otros, a mejorar nuestras tasas de afiliación. Por esta razón una tercera fase, denominada “Súmate a la fuerza”, cerraba esta campaña global con más de 500.000 visualizaciones, convirtiéndose en un éxito considerable.

Por otro lado, desde la Secretaría de Comunicación se ha impulsado una nueva estrategia en redes sociales adaptada a cada plataforma, potenciando los perfiles existentes hasta ahora y explorando nuevos espacios como Twitch, TikTok y Bluesky, lo que nos ha permitido alcanzar una comunicación más diversa, plural y efectiva y conectar mejor con diferentes públicos y audiencias.

Así, podemos destacar el crecimiento porcentual obtenido:

- ✓ Más de un 25% en nuestro canal de YouTube.
- ✓ Un 65% de nuestro canal de Telegram.
- ✓ Más del 28% de seguidores en X.

Con impactos muy elevados en campañas concretas dirigidas a trabajadores de plataforma -con casi un millón de “impactos”; salud laboral, accidentes en el trabajo, contra la violencia machista, o referentes a la información de iniciativas legislativas como la ley ómnibus, entre otras.

Uno de los logros importantes alcanzados con nuestra propuesta comunicativa transmedia se ha visto complementado con el lanzamiento del nuevo *Madrid Sindical* (MADS), nuestra cabecera de siempre con un formato distinto, sumando a la versión digital la versión en papel.

Un nuevo aporte que se suma a la generación de contenidos audiovisuales, gráficos y adaptados a cada plataforma y que enriquece nuestra propuesta comunicativa, con un enfoque minuciosamente elaborado, que fomenta el debate y la consulta reposada y que ha de servir soporte y apoyo a la acción sindical de nuestro día a día.

Con la incorporación de esta propuesta, hemos cerrado el círculo de la estrategia de una comunicación transmedia reflejada en el plan de trabajo. Un planteamiento integral para conectar nuestra política comunicativa con nuestra acción sindical combinando las ventajas potenciales de los formatos dirigidos a entornos digitales con el impacto, la fiabilidad y durabilidad de los contenidos impresos.

Un enfoque que conecta con públicos muy diversos con el objetivo de involucrarlos y hacerles partícipes de nuestro trabajo y compromiso desde un diálogo efectivo y cercano. La Secretaría de Comunicación también ha desarrollado una propuesta formativa específica de comunicación, diseñada para las direcciones de todas las estructuras de CCOO de Madrid, con el fin de profesionalizar nuestra participación en las tareas comunicativas de la organización.

Igualmente, uno de los objetivos principales fijado en el plan de trabajo de la secretaría de comunicación era la búsqueda e implementación de medidas dirigidas a preservar y poner en valor el patrimonio documental de CCOO de Madrid, en este sentido, y sumado a nuevos protocolos de actuación, hemos incorporado dos nuevos sistemas de gestión documental para su tratamiento, conservación y difusión.

Otro trabajo fundamental en materia comunicativa ha consistido en asegurar la amplia cobertura de todo tipo de actividades desarrolladas por nuestra organización, con más de 1.000 notas de prensa, cobertura de más de 800 actos y movilizaciones, realización de más de 100 convocatorias y la atención permanente a más de 50 medios de comunicación, así como la edición y diseño de diferentes libros.

En estos cuatro años, la Secretaría de Comunicación de Comisiones Obreras de Madrid ha trabajado desde la convicción de que la comunicación es más que un medio, es un motor de conexión y transformación de la sociedad.



**MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY  
HACE FUTURO**

**CONECTAR CON NUESTRA GENTE**

# AFILIACIÓN

Durante el presente mandato, CCOO Madrid se ha convertido en la segunda organización territorial de las CCOO. Este hito evidencia nuestra fortaleza en un contexto difícil para la afiliación sindical.

Debemos resaltar que a pesar de los avances de este mandato, dos problemas siguen debilitando a nuestra organización. La primera es la elevada rotación de la afiliación, que nos exige reforzar los mecanismos generadores de un vínculo afiliativo con la organización, más allá de un trato o servicio puntual. El segundo, la elevada cifra de personas delegadas no afiliadas, que siguen exigiendo un mayor esfuerzo para ligar la representación sindical en los valores y actividad de nuestra organización.

El crecimiento afiliativo sostenido es un desafío constante para las CCOO de Madrid, ya que representa un indicador clave de nuestra fuerza, capacidad de intervención e impacto en los entornos laborales.

Para ello es imprescindible analizar la evolución de nuestra afiliación y establecer líneas de acción que permitan alcanzar un desarrollo integral en este área. Estas políticas, basadas en la fidelización y la extensión afiliativa, buscan reducir la rotación, gestionar eficientemente bajas e impagados y optimizar los servicios que prestamos con calidad en la atención, todo ello mediante una intervención sindical coordinada y multifactorial.

Según los datos disponibles al cierre de este balance (marzo de 2025) registramos una afiliación de 145.009 personas afiliadas. Estos datos son consecuencia de una abrupta caída de la afiliación generada por la regularización de las cuotas S y E, regularización que perjudicó de forma considerable a Madrid, a pesar del ser el territorio con mayor número de cuota ordinaria. Esta caída se produjo fundamentalmente en tres sectores.

Actualmente, volvemos a recuperar la senda del crecimiento afiliativo que llevábamos, tendencia positiva que nos había llevado a alcanzar las 146.000 personas afiliadas hace escasos meses.

No discutimos que la medida de regularizar las cuotas era necesaria adoptarla, pero sí hemos cuestionado el método de hacerlo. En la actualidad formamos parte de un grupo de trabajo confederal sobre esta materia.

La caída de la afiliación se ha concentrado en los hombres. Y el mayor crecimiento afiliativo se produce en mujeres. Este fenómeno ha contribuido a tener una distribución equitativa del 50% entre hombres y mujeres.

La afiliación de menores de 30 años han mostrado un crecimiento notable como efecto de las medidas positivas adoptadas en materia de juventud.

También ha crecido la afiliación de personas extranjeras, con un aumento superior al 10%. Este crecimiento es fruto del trabajo realizado por fortalecer la inclusión de este colectivo, cada vez más relevante en nuestro mercado laboral.

La Secretaría de Afiliación y Servicios de CCOO Madrid tiene como competencias la gestión de la oficina de atención telefónica de la Unión de Madrid; la tramitación de altas de afiliación telefónica y recuperación de bajas por impago; la coordinación de los descuentos a la afiliación y la atención y tramitación de quejas y sugerencias presentadas por la afiliación. Además de estas funciones operativas, la Secretaría es responsable de impulsar, apoyar, coordinar y evaluar las políticas afiliativas comunes de las organizaciones que la integran, desarrollando las medidas adoptadas en los Comités regionales que hemos mantenido sobre afiliación.

Las mejoras realizadas para verificar la calidad de la atención a la afiliación, unificación de criterios, creación de sistemas de trazabilidad, mejoras de la calidad de las bases de datos, etc., han resultado cruciales para mejorar la relación con la afiliación, alcanzando un 85% de satisfacción en las encuestas realizadas.

Asimismo, se han atendido 139 reclamaciones y se está impulsando un nuevo sistema para su gestión y la reclamación de incidencias.

La Secretaría de Afiliación y Servicios organiza anualmente una serie de eventos:

- ✓ Acto de Reconocimiento a la afiliación con 30 Años de Fidelidad. Cada noviembre, alrededor del día 14, celebramos un evento especial en honor de la afiliación que lleva tres décadas ininterrumpidas.
- ✓ Fiesta de la infancia: Una vez al año se lleva a cabo esta celebración destinada a las familias afiliadas. Es un espacio distendido y familiar en el que se disfrutan espectáculos culturales, promoviendo un ambiente cercano y accesible para todos y todas.
- ✓ CCOO de Madrid participa cada año en la Feria Internacional de Turismo (FITUR), junto a la Federación de Servicios y la Confederación (y, en una ocasión, con la Federación de Servicios a la Ciudadanía). Durante cinco días, a finales de enero, se desarrollan actividades como la presentación de informes, talleres sobre acreditaciones, promoción de afiliación, exhibiciones culturales y defensa del turismo sostenible y actos con presencia institucional de los grupos políticos. Además, se refuerza la importancia de garantizar salarios dignos y los derechos de las personas trabajadoras.



## CULTURA

La misión de la Secretaría de Cultura es llevar a cabo acciones que defiendan la cultura como un derecho esencial para la ciudadanía madrileña, en especial la clase trabajadora, reivindicando su calidad, su democratización, y velando por las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector.

En ese sentido hemos tratado de difundir, mediante el hecho cultural, los valores propios de nuestra organización: el trabajo decente, la solidaridad y la conciencia de clase, el feminismo, la cooperación, el sindicalismo, el respeto por el medio ambiente y la necesidad de desarrollar sociedades más libres y democráticas.

Otros objetivos desarrollados a través del plan de trabajo han sido:

Mantener una interlocución fluida con las instituciones y agentes culturales.

Difundir, especialmente a través de las redes sociales, obras que se centren en los valores de la cultura del trabajo.

Colaborar con las fundaciones de toda la Confederación Sindical, con las secretarías relacionadas y con las federaciones, especialmente con la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo, que en la práctica ha sido la herramienta que ha posibilitado el desarrollo de todo nuestro trabajo.

Intentar que todos los eventos contengan un momento cultural y que la cultura entronque con el desarrollo político de las organizaciones.

Mejorar la comunicación de la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo y su presencia digital.

Elaborar informes, comunicados y artículos de opinión sobre temas de cultura del trabajo y difundirlos mediante nuestras redes.

Programar las actividades anuales en torno a la cultura del trabajo: Premio Internacional de Poesía Andrés García Madrid, PhotoJob, Muestra de Cine y Trabajo, Concurso de Chirigotas y Comparsas...

Realizar jornadas de debate y presentación de hechos culturales: como objetivo marcamos la presentación de un libro o de una obra teatral u otra expresión cultural al mes.

Se participa en reuniones periódicas con personas expertas, creadoras, autores e instituciones, redundando en un incremento del número y calidad de nuestros contactos con el mundo de la cultura e instituciones culturales.

Se han firmado dos convenios de colaboración, uno con la FRAVM (Federación Madrileña de Asociaciones Vecinales de Madrid) y otro con la APDCM (Asociación de Profesionales de la Danza en la Comunidad de Madrid).

Hemos reivindicado el Pacto de Estado por la Cultura y, cada vez que hemos tenido la oportunidad, hemos exigido un plan de desarrollo cultural para la Comunidad de Madrid. Sin embargo, tenemos que lamentar que no se ha podido avanzar nada en el ámbito del diálogo social con la Consejería de Cultura. Hemos intentado tener reuniones con las personas responsables de cultura de los diferentes partidos políticos, aunque estas han sido muy puntuales y fundamentalmente de colaboración en algunas. La Secretaría ha experimentado un crecimiento sostenido y significativo en el número total de eventos organizados, pasando de 24 en 2021 a un máximo de 129 en 2024. En los primeros meses de 2025 se contabilizan ya 37

eventos, lo que anticipa una actividad considerable para el resto del año. Hemos apostado por la diversificación de la oferta cultural, con la creación de nuevas líneas de actividad como las visitas guiadas o las constantes salidas de iniciación al senderismo.

Se han consolidado eventos anuales de gran relevancia como el Concurso de Chirigotas y Comparsas (celebrando las ediciones XVII-XX), la Muestra de Cine y Trabajo (también XVII-XX) y el Premio Internacional de Poesía Andrés García Madrid (XII-XIV). La Tertulia Poética Indio Juan se ha mantenido como un espacio constante de encuentro.

En la dirección opuesta se ha decidido la no convocatoria del Concurso PhotoJob tras su cuarta edición o el Concurso Meliano Peraile.

Se han incorporado con éxito nuevos eventos anuales como el Concurso de Contenidos Audiovisuales PROCESO 1.001 (ediciones I-IV) y el Encuentro de Teatro Social y Comunitario ESPACIO INEVITABLE (ediciones I-III).

Otras iniciativas de nueva creación que han tenido continuidad son Ateneo Cantat, certamen de coros de carácter social (tres ediciones), las conferencias sobre Geopolítica (tres ediciones), el Ciclo de Cine Cubano (dos ediciones), el festival de baile, cante y toque CCOOmpás Flamenco (dos ediciones), los viajes a Cuba y el grupo de montaña.

Hemos tratado de mantener vivo el espíritu de cooperación y solidaridad, especialmente con las iniciativas puestas en marcha contra el bloqueo económico a Cuba y de denuncia y solidaridad contra el genocidio palestino a través de la UNRWA, recaudando fondos destinados a la atención humanitaria en Palestina.

Las actividades culturales a favor de Palestina y con otras causas humanitarias son un ejemplo concreto de solidaridad y del potencial transformador de cada una de nuestras actividades.

Más allá de los locales propios de la USMR, hemos llevado la actividad cultural a las comarcas. Agradecemos especialmente a la Sala Margarita Xirgu de Alcalá de Henares, como foco de producción y representación cultural y artística, la posibilidad de colaborar con nuestras actividades.

También hemos colaborado con espacios ajenos a CCOO como: EMMA (Espacio Mujer Madrid), Biblioteca Nacional, Biblioteca Ángel González, Centro Centro, CaixaForum Madrid, Museo Thyssen Bornemisza, varias facultades de las distintas universidades públicas (Complutense, Carlos III, Alcalá de Henares...), librería Blanquerna, esto dejando a un lado las innumerables visitas guiadas por el callejero madrileño (Jardín El Capricho, El Retiro, Cementerio Civil...) y las salidas de senderismo del grupo de montaña, casi todas a diferentes puntos de la Sierra del Guadarrama.

Se ha dedicado un esfuerzo importante a la organización de eventos con referencias a la memoria obrera e histórica, tratando de poner en valor el papel de nuestra organización en la conquista de las libertades y la lucha contra la dictadura. Con un aumento significativo en 2022 y 2023 (24 y 42 respectivamente), manteniéndose en cifras relevantes en 2024 y 2025 (24 y 19).

La Secretaría de Cultura ha participado en la Plataforma Calles Dignas Justa Freire y en la Plataforma por un Centro de Memoria en los Terrenos de la Cárcel de Carabanchel, sobre todo al inicio del mandato. También mantenemos contacto fluido con la Plataforma en Defensa del Memorial del Cementerio del Este.

En este mandato hemos procedido a la renovación del patronato de la Fundación Abogados de Atocha con el fin de continuar su legado, impulsar nuevas actividades e integrar sus trabajos con nuestra labor en defensa de la memoria democrática. Hemos comenzado ya a planificar los actos del 50 aniversario de los asesinatos.

La sensibilización en igualdad y feminismo ha sido una prioridad, con un incremento constante de eventos relacionados hasta alcanzar los 24 en 2024, con el objetivo claro de visibilizar la organización feminista que queremos ser.

Con el objetivo de aportar al desarrollo del pensamiento de nuestra organización y seguir tejiendo el hilo rojo que construye la historia del movimiento obrero, se ha impulsado la edición de tres libros: *Amanecer*, de Pedro Patiño, *Las cartas perdidas*, de Amparo Climent y *Geopolítica para ti*, de Rafael Fraguas. Son una aportación fundamental para saber de dónde venimos, cómo nacimos, y una herramienta fundamental para analizar las realidades del cada vez más complejo mundo del voraz capitalismo. Los tres han sido muy bien recibidos y nos están permitiendo realizar presentaciones por muchos lugares del Estado español.

Hemos llevado a cabo una política de bonificación para la afiliación que participe de nuestras actividades.

Otra importante área de trabajo ha sido el desarrollo de espacios estables: iniciamos el mandato con dos (batucada y compañía de teatro), incorporando a finales de 2022 la agrupación coral y a principios de 2024 el grupo de montaña.

Estos grupos además de fidelizar la afiliación a CCOO y ahondar en el sentimiento de pertenencia, también complementan nuestra actividad sociopolítica.

Respecto a los cursos y talleres, hay un importante incremento del comienzo del mandato al final, tanto de la oferta como de la participación de personas que se inscriben. Los cursos y talleres más veteranos son los que más y mejor funcionan, teniendo problemas en consolidar otros nuevos que hemos ido ofertando.







## 05. HACER SINDICATO

# FORMACIÓN SINDICAL

En el transcurso de este mandato hemos recorrido una etapa clave en el desarrollo de la formación sindical para las personas delegadas y cuadros de Comisiones Obreras de Madrid. La construcción de un modelo formativo que dé respuesta a la creciente complejización de las relaciones laborales, sin menoscabo de los contenidos sociopolíticos que dan coherencia a nuestra acción sindical de clase, solo puede plantearse mediante un programa que se extienda desde los inicios de la actividad sindical de las personas hasta el final de la misma.

Este sistema de capacitación continua para sindicalistas se apoya en dos pilares fundamentales, la implementación de itinerarios completos y el aprovechamiento de los recursos, económicos y humanos dedicados.

El itinerario formativo de Comisiones Obreras de Madrid, de cuatro años de duración, ha ido definiéndose o perfeccionándose como consecuencia de los aprendizajes que nos ha ofrecido la experiencia y de los nuevos retos con los que nos enfrentamos cada día y por las limitaciones impuestas por la actividad subvencionada que gestionamos a través del Plan de Formación de la Comunidad de Madrid.

El total de la formación sindical desarrollada por la estructura de Comisiones Obreras de Madrid alcanza el número de 684 acciones formativas entre 2021 y 2024, en las que se han impartido 6.037 horas de formación, en las que habido 10.161 asistencias, con un alumnado único de 3.585 personas. De este total, las mujeres representan el 48,7%.

La formación inicial o básica para nuevos delegados y delegadas ha alcanzado la cifra de 786 personas formadas, en 234 acciones en el conjunto de la red comarcal y Madrid Ciudad. Entre las personas que terminaron esta formación básica, la representación de mujeres es del 54,4%. Las personas jóvenes, menores de treinta y cinco años, han supuesto un 8,3% del total.

El esfuerzo conjunto de la estructura territorial y las federaciones de rama está permitiendo avanzar en el objetivo de garantizar el acceso a la formación sindical inicial al conjunto de nuevos y nuevas delegadas en plazos cada vez más cortos desde su elección, lo que redundará no solo en mejorar la calidad de nuestra representación, sino que, además, se configura como un mecanismo de acogida y refuerzo del vínculo con el sindicato en las etapas que estas compañeras y compañeros más lo necesitan.

Hemos alcanzado la cifra de 2.462 horas de formación y 3.394 asistencias en las 234 acciones del itinerario que abordan el derecho laboral y la gestión de la representación sindical en el centro de trabajo, en materias como la negociación colectiva; los derechos de información y la aplicación práctica de los mismos; la defensa frente a las decisiones empresariales como los despidos y las sanciones; la incapacidad laboral o el sistema público de pensiones; y la contratación laboral y su problemática, entre otras.

El feminismo en el sindicato se expresa, principalmente, en los avances en el mundo del trabajo para la eliminación de las brechas existentes entre mujeres y hombres y la adquisición de nuevos derechos a través de la negociación colectiva; por eso, la formación sindical no puede sino estar atravesada por un hilo violeta que la trenza.

Han sido 781 asistencias las que se han alcanzado en las 46 acciones formativas, donde se han impartido 451 horas sobre igualdad a través de los itinerarios formativos de CCOO Madrid, sin contar con la formación impartida desde la Secretaría de Mujeres de manera directa.

Las políticas sociales, las políticas públicas y el diálogo social configuran un marco tanto práctico, para la intervención sindical en los distintos ámbitos, como de formación de un ideario sociopolítico determinado que la sustenta. La Protección Social y los Servicios Sociales en la

MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY  
HACE FUTURO

HACER SINDICATO

Comunidad de Madrid; las políticas de vivienda; el sistema integral de Formación Profesional; la intervención sindical en diversidad afectiva sexual y frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral; la prevención de drogodependencias en el ámbito laboral, o la salud mental en el ámbito laboral, han ocupado un total de 26 acciones con 199 horas y 541 personas asistentes.

La comunicación sindical ha cobrado una extraordinaria relevancia en un tiempo donde los canales y los soportes se han multiplicado, y la inmediatez y el alcance de la información nos obligan a convertirnos, a cada una de nosotras y de nosotros, en terminales comunicativos de la organización. Por ello, hemos desarrollado 37 acciones formativas en materias como la comunicación escrita y oral, las redes sociales o la planificación comunicativa, con 428 horas impartidas y 618 asistencias.

La capacitación para el uso de herramientas tecnológicas y la gestión de la digitalización en el mundo del trabajo son otros de los retos a los que nos enfrentamos. La formación sobre uso de programas, aplicaciones y plataformas, así como la aplicación práctica de la inteligencia artificial en la acción sindical, han ocupado en estos cuatro años un total de 446 horas de formación en 42 acciones formativas a las que han asistido 667 personas.

También hemos impartido formación para el análisis económico e interpretación de la documentación económica de las empresas y presupuestos públicos. Son 16 los cursos que se han realizado entre 2021 y 2024, con 156 horas totales y 255 asistentes.

La política formativa para el empleo y la cualificación profesional en la empresa como un vector de la acción sindical ordinaria de los cuadros del sindicato, así como las nuevas realidades del trabajo, han contado con 7 ediciones con 53 horas impartidas y 156 personas asistentes.

Formar a nuestros cuadros sindicales sobre la defensa del medio ambiente y la transición justa es la mejor expresión de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la defensa de la naturaleza. En los 16 cursos impartidos, con 180 horas en total, han participado 257 personas.

Por último, la formación de sindicalistas para el trabajo en equipo; la gestión de planes de trabajo colectivos, y la dirección sindical, forman parte de los módulos del itinerario en todas sus etapas. Durante este mandato, 423 personas han participado en 28 ediciones en las que se impartieron 330 horas.

La formación sindical de CCOO de Madrid, en definitiva, está concebida como una herramienta al servicio de la organización, diseñada y llevada a cabo con un compromiso colaborativo y transversal del conjunto de las secretarías y estructuras comprometidas en su desarrollo.

La evaluación de las acciones formativas realizadas, derivada de los test realizados por el alumnado y el seguimiento propio de la Secretaría de Formación Sindical, arrojan unos resultados muy positivos, que refuerzan nuestra confianza, sobre todo, hacia las personas sindicalistas y profesionales que los imparten, y sobre los contenidos elegidos, que suscitan un amplio reconocimiento del alumnado.

El compromiso con la transversalidad y la colaboración del conjunto de las áreas de trabajo sindical está representado, especialmente por la Escuela Sindical Pedro Patiño de CCOO de Madrid. Un evento que proyecta al sindicato como un agente social relevante en todos los espacios donde le corresponde estar.

La escuela, lejos de limitarse al concreto espacio de la formación sindical de cuadros, se configura, en cambio, como una plataforma donde puede expresarse todo nuestro potencial como organización, empezando por nuestra propia institucionalidad, bien entendida como una legítima conquista del sindicato en el espacio político, social, intelectual, académico o cultural, o también como un elemento de primer orden en la estrategia comunicativa y de imagen de Comisiones Obreras de Madrid.

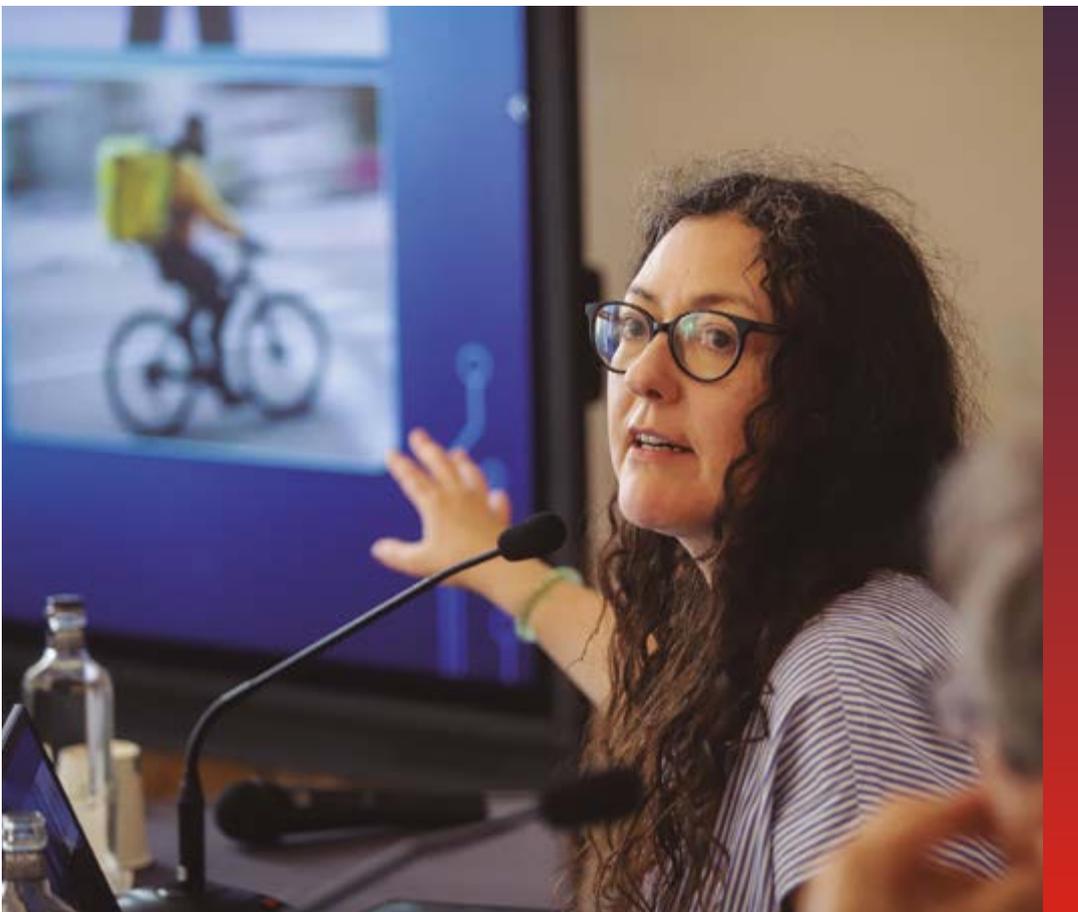
Profesoras y profesores universitarios, personas expertas de varias disciplinas, periodistas, cargos institucionales y representantes políticos, sindicalistas, intelectuales y personas del mundo de la cultura, entre otras, han participado durante este periodo en nuestra escuela. Además del aspecto reputacional, el prestigio ganado con su participación ayuda a crear lazos de confianza y colaboración que en el futuro pueden ser importantes para la organización.

Durante este mandato, hemos realizado tres escuelas sindicales. La primera de ellas en plena crisis de la Covid-19, titulada “Fondos Europeos, nuevo paradigma económico y social”, nos permitió, desde un análisis técnico y una perspectiva laboral, institucional y política, comprender en toda su extensión la trascendencia de estas herramientas financieras para resolver, tanto la crisis generada en todo el aparato productivo nacional por la pandemia, como sentar las bases de un desarrollo económico justo y sostenible, en consonancia con los objetivos de la Carta Social Europea y los de la Agenda mundial 2030.

La segunda escuela llevada a cabo, con el título “El trabajo del mañana, el sindicalismo en la era de las transiciones”, nos situó frente a los cambios organizativos y en la propia naturaleza del trabajo asalariado que sufre importantes transformaciones, para encontrar respuestas desde la acción sindical.

La democracia asediada, título de nuestra última escuela, no pudo ser, desgraciadamente, más cercano a la realidad que nos amenaza. Las ponencias y debates de esos días, de una enorme calidad, se han revelado con el curso de los acontecimientos más recientes más relevantes aún de lo que entonces nos parecieron.

Aprender, reflexionar, formarse en definitiva, es una necesidad práctica pero también una obligación moral para todas y todos los sindicalistas de CCOO. El compromiso con el trabajo sindical no puede darse sino desde una voluntad constante por mejorar nuestras capacidades individuales, y con ello, también las del intelectual colectivo que son las Comisiones Obreras.



## FINANZAS

El principal objetivo de la Secretaría de Finanzas ha sido acercarse al objetivo de la estabilidad presupuestaria, con el fin de alcanzar el equilibrio entre ingresos y gastos en el medio plazo, tras años de desequilibrio estructural por la caída en las subvenciones y los efectos, que todavía se arrastran, de la caída de la afiliación provocada por la crisis financiera de 2008-2013 y que vamos superando poco a poco.

Hemos sido transparentes en todo momento sobre la situación real de nuestras cuentas financieras y hemos generado confianza con las partes afectadas y el resto de las estructuras para hacer del objetivo de sostenibilidad financiera un compromiso común y compartido.

Se han adoptado tres grandes iniciativas de ámbito financiero. La primera fue la elaboración, presentación y aprobación de los presupuestos anuales antes de la finalización del año anterior. El presupuesto es un elemento estratégico para determinar cuáles son los objetivos sindicales estratégicos y los recursos económicos con que cuentan para su cumplimiento, a la vez que un instrumento de gestión vital para el cumplimiento de los objetivos. En este periodo se han presentado y aprobado los presupuestos tal como definimos, cumpliendo rigurosamente con el compromiso adquirido. De igual forma habría que resaltar que la elaboración del presupuesto se ha realizado con la imprescindible participación de las distintas Secretarías y Uniones Comarcales, así como con el acuerdo de las Federaciones Regionales en la definición de los gastos comunes.

La siguiente iniciativa ha sido el control riguroso del gasto, adecuándose lo más posible a lo establecido en el presupuesto. El cumplimiento de este objetivo ha redundado muy positivamente en la modificación de la tendencia, pero sigue exigiendo una gestión de los recursos de modo más eficiente y eficaz. Queremos destacar el esfuerzo asumido con el mantenimiento de la plantilla, toda vez que el gasto de personal se sitúa, con carácter estructural, muy por encima de los niveles recomendados internamente por el mandato confederal.

Junto a estas dos iniciativas a corto plazo, decidimos que había que trabajar con perspectiva a medio y largo plazo para garantizar la liquidez y la solvencia. Para ello, elaboramos el Plan Económico Financiero de CCOO Madrid 2023.

A través de esta planificación a medio plazo, hemos podido definir dos elementos cruciales para la sostenibilidad de las cuentas de nuestra organización.

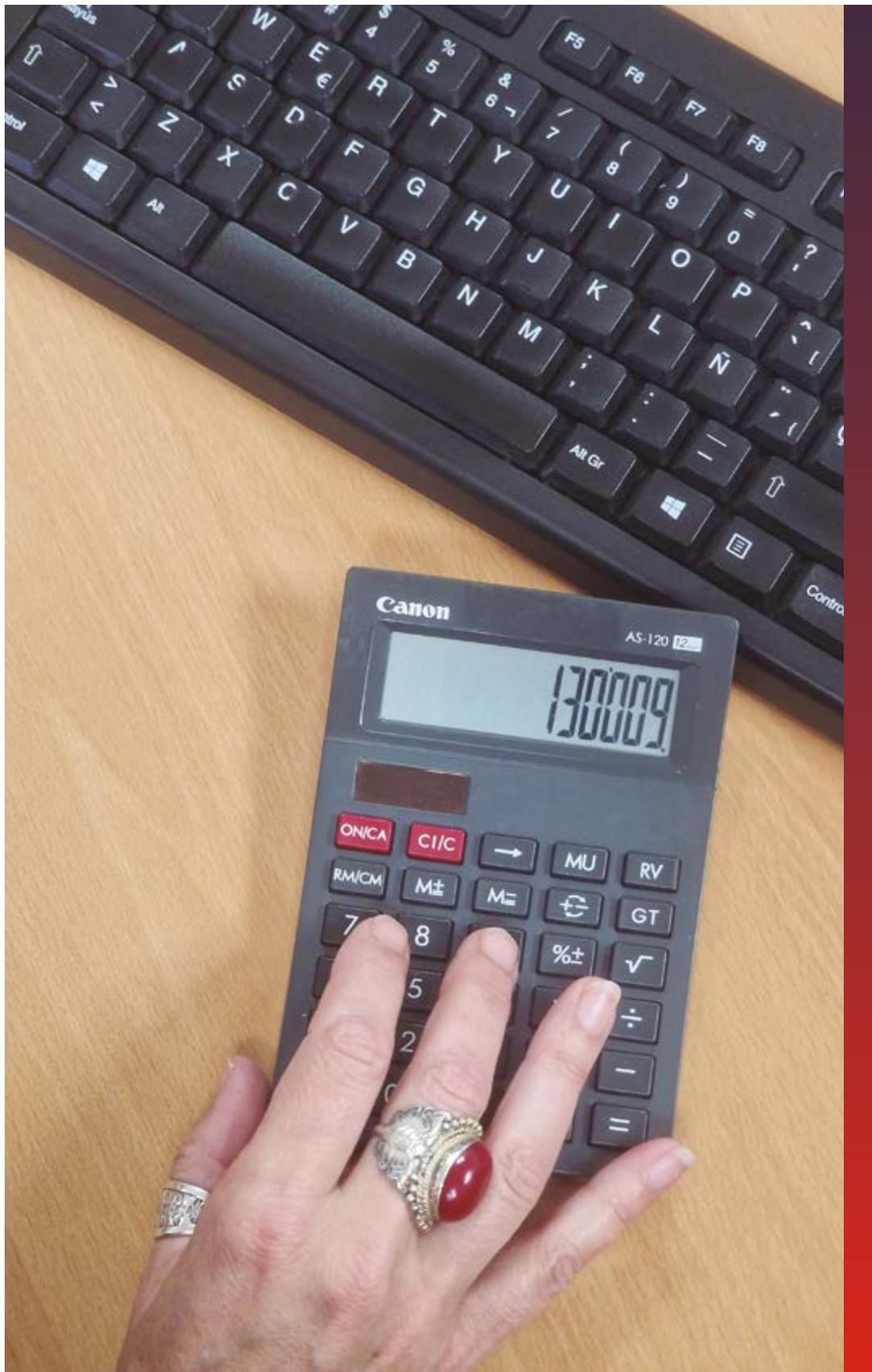
La primera y fundamental es el incremento de nuestros ingresos por afiliación. Mejorar la afiliación, la calidad de la atención sindical y de los servicios que se prestan a la afiliación debe situarse como un objetivo estratégico permanente.

En segundo lugar, la sostenibilidad de los servicios jurídicos tras su integración. Un elemento importante es el cobro y unificación de tarifas tanto a través de SERVISIN como de SERVIJUR, cuestión en la que tenemos que seguir mejorando. Hay que destacar el importante incremento de los costes laborales que ha implicado la unificación de la asesoría jurídica y que solo es sostenible asegurando el mantenimiento de la actual financiación confederal.

La Secretaría de Finanzas ha realizado una importante labor en el control y seguimiento de subvenciones y convenios, especialmente de apoyo técnico del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, hemos trabajado para incorporar los mandatos confederales de gestión en nuestras actividades, que incluyen también a la UAR.

Durante este periodo, la Secretaría de Finanzas ha realizado distintos cambios relativos al patrimonio de las CCOO de Madrid, con importantes inversiones en nuevos locales como los de Villaverde y la opción de evaluar estratégicamente la sostenibilidad de nuestras actividades empresariales. Fruto de esta reflexión, se acordó el cierre de Vitra y se mantiene la vigilancia sobre la evolución de las empresas integradas en el grupo GPS.



MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY  
HACE FUTURO

HACER SINDICATO

# ORGANIZACIÓN

Se han afrontado en este mandato importantes retos en cuanto a la modernización, tecnología e implementación de nuevas herramientas de trabajo que dejan al sindicato en una buena situación técnica para afrontar los retos que tengan que venir en el futuro; la gestión de la asesoría sindical; revalidar nuestros resultados en las elecciones sindicales; el desarrollo comarcal o la protección de datos, entre otros.

Se ha dado cobertura a más de 130 movilizaciones vinculadas a las condiciones laborales de las personas trabajadoras –reforma laboral, SMI, AENC...– y a las vinculadas al modelo social que defendemos –vivienda, Palestina, presupuestos...–, junto a las grandes manifestaciones anuales del 8M, 1 de Mayo, Día del Orgullo y 25N. Hay que destacar que algunas de las convocatorias realizadas son de carácter estatal, pero el peso de la organización le corresponde a CCOO de Madrid.

Seguimos siendo el primer sindicato, liderando la representación sindical en nuestra región, con un total de 16.904 delegados y delegadas a fecha de mayo de 2025, superando a UGT con un diferencial de 2.627 delegados; pero lo más significativo de este mandato es la recuperación de la representación perdida desde 2012 y la estabilización del crecimiento.

En este mandato hemos profundizado en el trabajo conjunto de federaciones regionales y uniones comarcales, coordinando y ampliando la extensión electoral e implementando estrategias que han incluido poner el foco en empresas sin representación para consolidar y expandir la presencia sindical. Incrementar la participación de jóvenes (0,64%) y un aumento al 47,7% de mujeres en las candidaturas. Renovación de actas caducadas (30,5% no renovadas en 2024). Hemos asistido a 1.013 laudos.

Se ha puesto en marcha la herramienta confederal denominada “Planificador”, herramienta que mejora ostensiblemente la coordinación entre organizaciones en materia electoral.

Se ha logrado un importante avance tecnológico en la organización: mejorando infraestructuras; estableciendo cortafuegos; implementando sistemas y herramientas digitales para mejorar la eficiencia y calidad del servicio y los tiempos de atención; optimizando redes y renovando el parque informático; modernizando equipos e desarrollando nuevos sistemas de gestión y en la intranet. Se ha dado cobertura tanto a las federaciones regionales como a las uniones comarcales, cada estructura en base a las necesidades que han planteado.

Se ha impulsado la digitalización como pilar clave para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios sindicales, actuando sobre el sistema de gestión (SERVISIN) optimizando la trazabilidad de consultas y expedientes, así como el registro obligatorio de todas las consultas y documentación para garantizar la continuidad de los servicios. Este sistema permite gestionar información en tiempo real.

Se han creado el centro de atención CRM de CCOO, que aumentó la capacidad de atención diaria de 300 a más de 1.000 consultas.

Se ha implementado el Zoom Contact Center para unificar las líneas telefónicas, reduciendo tiempos de respuesta a menos de dos minutos.

Se ha desarrollado herramientas como el gestor de solicitudes (TICKET) y aplicaciones vinculadas a la atención al afiliado.

La implementación de estos nuevos sistemas de trabajo ha conllevado la realización de formación continua para los trabajadores y trabajadoras de CCOO de Madrid.

Estas acciones han transformado la manera de relacionarnos tanto internamente como con las personas trabajadoras en su conjunto y nuestra afiliación en particular.

La unificación de la asesoría jurídica llevaba consigo la puesta en marcha del Plan confederal de Atención Integral a las personas. Esto significó un cambio en los modelos de atención vinculados a las asesorías técnico-sindicales de nivel 1 y 2. Se han unificado métodos de trabajo y estamos valorando una nueva organización del trabajo en el nivel 2 con el objetivo de dotar de una mayor estabilidad al trabajo de las asesoras. Hemos abordado la digitalización en el SMAC y hemos dotado de herramientas de trabajo, Tablet y telefonía para mejorar las condiciones de trabajo y también para la reducción de papel y mejora en la organización de citas.

En materia de protección de datos se ha trabajado en la gestión y protección de los mismos, destacando, la cancelación y gestión de datos con solicitudes de afiliados y gestión de incidentes de seguridad. Se han creado protocolos y se han realizado dos ediciones del curso confederal LOPD y seguridad. La confección tratamientos LOPD para las diversas actividades del sindicato y un centro de atención para auditoría y validación de tratamientos.

En el desarrollo comarcal se ha trabajado en la integración y puesta en común de los métodos de trabajo mediante la unificación de criterios, herramientas y elementos de modernización como las agendas compartidas, así como a través de la búsqueda de nuevos yacimientos de atención, siempre con la colaboración activa de las Uniones Comarcales. En este ámbito de trabajo hay que seguir potenciando el trabajo del nivel 1 y su coordinación con las federaciones. Aunque el avance ha sido significativo, quedan pendientes futuros desarrollos para potenciar un sindicalismo que atienda a los trabajadores y trabajadoras que más necesitan del sindicato al no tener secciones sindicales de referencia o provenir de empresas sin representación sindical.

Se ha reactivado a través del programa de desarrollo organizativo confederal la Oficina de Mercamadrid. Se le ha dotado de atención permanente, y servicios como el CITE, así como de un espacio adecuado para la actividad del sindicato dentro del mercado. Los resultados son buenos en materia electoral y afiliativa.

Igualmente y vinculado al programa de desarrollo organizativo confederal se ha puesto en marcha la oficina móvil. Oficina rodante a disposición de todas las organizaciones, que garantiza la presencia del sindicato en aquellos lugares a los que no llegamos con nuestra red de locales, y en aquellos lugares en los que tenemos un interés sindical, y que está gozando de una buena aceptación por parte de la ciudadanía.

Con esto también vamos damos cumplimiento al objetivo de aproximar el sindicato a las personas trabajadoras en los sitios donde desarrollan su actividad laboral.



## GABINETE TÉCNICO

Durante el mandato 2021-2025 se ha constituido un Gabinete Técnico con el fin de apoyar la labor de las distintas secretarías, federaciones regionales y comarcas.

Se han elaborado de un total de 40 publicaciones dedicadas al análisis de políticas públicas, modelo productivo, empleo y desigualdad en la Comunidad de Madrid, entre las que destacamos la elaboración de los informes anuales relativos al 8M y 22F; presupuestos de la Comunidad de Madrid; análisis de la Encuesta de Estructura Salarial; situación sociolaboral de la Comunidad de Madrid, de la Ciudad de Madrid, Rivas y Arganda. Asimismo, destacamos por su impacto los informes ocasionales relativos a la IED de la Comunidad de Madrid (2022 y 2024); situación de las personas mayores (2022); efectos distributivos de la inflación (2023); Desigualdad territorial (2024) o sistema universitario de la Comunidad de Madrid (2025).

Junto a los anteriores informes, se han realizado distintas alegaciones a proyectos legislativos del ámbito socioeconómico, análisis de presupuestos locales y sectoriales, así como consultas técnicas tanto de Secretarías, como en el ámbito de las Federaciones Regionales y Comarcas (negociación colectiva, planes de empleo, presupuestos locales...).

Otra parte importante del trabajo de este Gabinete Técnico ha sido el análisis de la documentación contable de distintas empresas, a petición de federaciones regionales y comarcas, con un total de 85 empresas atendidas: 73 empresas privadas (158 informes) y 12 empresas públicas (36 informes).

También se han realizado distintos cursos de formación para personas delegadas: análisis de cuentas básico (6 ediciones), análisis de cuentas avanzado (2 ediciones), análisis presupuestario (1 edición) y análisis macroeconómico (1 edición). En 2025 está previsto realizar dos ediciones del curso de cuentas básico (con la Federación de Industria), siendo uno de los objetivos ampliar la formación más allá de los itinerarios subvencionados.



# SERVICIOS JURÍDICOS

51

La unificación de los Servicios Jurídicos es un mandato confederal, que solo quedaba pendiente en las de CCOO de Madrid. Los objetivos de esta unificación de los servicios jurídico eran la optimización del sistema y establecer una mayor relación entre la acción sindical y la asesoría jurídica, lo que se ha venido denominando “sindicalizar la asesoría jurídica”.

Uno de los objetivos que nos habíamos fijado en este mandato era acometer la unificación de las 7 asesorías, 6 pertenecientes a cada una de las federaciones regionales y la perteneciente a la Unión de Madrid, que daba servicio fundamentalmente en las uniones comarcales y los temas referidos a la Seguridad Social.

Ha sido un proceso complicado de poner en marcha por las características propias de los Servicios Jurídicos de Madrid, pero se ha llevado a cabo gracias al compromiso de las organizaciones que desde el primer momento mostraron su colaboración en la negociación de los criterios para la unificación de este servicio y su compromiso para cumplir con el mandato confederal.

El reto de la unificación nos ha llevado a acometer un gran esfuerzo organizativo, pero lo más complejo ha sido y es hacer comprender al activo sindical una nueva forma de relacionarse con abogados y abogadas. Aquí hemos de redoblar los esfuerzos por llegar al conjunto de las secciones sindicales y las personas afiliadas y explicarles la nueva forma de funcionamiento, porque a pesar de llevar dos años de funcionamiento seguimos detectando déficits que hemos de corregir.

Para desarrollar el modelo tuvimos que separar la asesoría técnica (nivel 2) de la propia asesoría jurídica. Este cambio de funcionamiento supuso un periodo de ajustes de métodos de trabajo y sobre todo lo relacionado con la plantilla de asesores y asesoras.

Otras dificultades con las que nos hemos encontrado han sido la homologación de la plantilla y la unificación de los criterios de trabajo de 7 asesorías distintas, cada una con su propia idiosincrasia.

La mayoría de la asesoría jurídica está ubicada en la primera planta de Lope de Vega tras finalizar la adecuación de planta, y en los locales de las uniones comarcales. Iniciamos la andadura en enero de 2023 con 35 abogados y abogadas y en la actualidad se han incorporado a la plantilla 10 profesionales nuevos. En cuanto al personal administrativo comenzamos con 21 y hemos aumentado su número en 6 hasta llegar a 27 profesionales.

Se traspasaron 12.596 expedientes el primer año (2023), lo que supuso un año de trasladar a lo concreto el diseño y los objetivos que nos habíamos fijado. Sin duda, la realidad superó nuestras expectativas, tanto en el volumen de expedientes que gestionar como la atención a campañas sindicales a petición de las federaciones, y así y el cierre de expedientes pendientes que habíamos acordado con las federaciones que pasarían a la asesoría jurídica para su gestión y finalización.

En el año 2024 hemos consolidado el método de trabajo con 7 grupos divididos en social, contencioso y Seguridad Social. La mayoría de los grupos están funcionando ya de forma adecuada, teniendo dificultades en alguno de social, Seguridad Social por el aumento constante de demandas en esta materia y en contencioso por las dificultades añadidas a la hora de encontrar profesionales.

En 2024 el número de expedientes nuevos abiertos fue de 6.997.

De los expedientes que llegan a juicio en 2024 tenemos un 81 % de resoluciones favorables, superando, ligeramente, el 80% del año de 2023.

El proceso de integración no se ha completado hasta este año, en el que hemos incorporado a los abogados y abogadas de las uniones comarcales a trabajar con el mismo sistema unificado de la asesoría de Lope de Vega.

En estos dos años de funcionamiento efectivo podemos decir que el balance es positivo, y lo decimos siendo conscientes de la necesidad de mejorar el nivel de atención a las personas trabajadoras en su conjunto y a la afiliación en particular. Para ello hemos mantenido reuniones específicas con todas las federaciones regionales, donde hemos confirmado los déficits de la asesoría que ya habíamos detectado previamente. En el mes de febrero de este año hemos presentado un plan de trabajo a las federaciones para corregir estos déficits y poner en marcha acciones concretas en materia de formación, comunicación interna y externa, y atención directa a las federaciones.

De cualquier manera somos conscientes que la asesoría jurídica mejoraría sus resultados con la puesta en marcha del nivel 1. Asesoría sindical que ha de filtrar los casos que han de llegar a la asesoría jurídica. Para ello se está trabajando en la confederación de forma conjunta sobre el plan de atención integral de atención a las personas trabajadoras.

La modificación de los requisitos por parte de los juzgados ha supuesto también una sobrecarga del trabajo que hay que realizar, con la presentación de la prueba y la digitalización de todos los expedientes. En los próximos meses presentaremos una propuesta sobre esta materia que agilizará todos los trámites administrativos. Trabajamos en la reducción del uso de papel y mejora en la organización de citas, incluyendo la digitalización de las citas del SMAC –Actualmente el SMAC se atiende por el personal de la asesoría técnica de nivel 2–, pero debemos trabajar con las federaciones para facilitar un acompañamiento al SMAC, cuando sea posible, por parte de las federaciones y/o secciones sindicales de las personas que tienen que acudir al mismo.

Se están cambiando las herramientas confederales –SERVISIN y SERVIJUR– para dotarlas de mayor control y transparencia, así como de mayor facilidad en la gestión de los expedientes y en los procesos de facturación. Si se confirma la mejora de estas herramientas, debería repercutir positivamente en las cargas de trabajo, especialmente del personal administrativo. Madrid nos hemos ofrecido para ser de los primeros en probar las nuevas herramientas.

También hemos puesto en marcha nuevos sistemas de funcionamiento como el sistema de impresión y escaneado en Servicios Jurídicos y la creación de una nueva red privada con Google Storage para almacenamiento seguro para toda la organización, no solo para los servicios jurídicos.

Desde el primer momento se fijó el objetivo de registrar de manera efectiva la trazabilidad: registro obligatorio de todas las consultas y documentación para garantizar la continuidad en los servicios.

Valoramos muy positivamente el trabajo de la comisión territorial, que funciona con total transparencia y colaboración entre las federaciones regionales y la dirección de Madrid. Nos sentimos satisfechos de poder decir que somos un ejemplo de funcionamiento de esta comisión territorial en el conjunto de las organizaciones confederales.

En el aspecto económico, el año 2023 cerró con un déficit significativo, nada que no fuera lo esperado, por ser el primer año de implantación y por haber coincidido también con la huelga de la Administración de Justicia, que ha imposibilitado cerrar expedientes y facturar. En este año hemos acometido también nuevos criterios para el sistema de facturación.

2024 cerrará con un déficit menor y esperamos que para 2025 la asesoría pueda cerrar con un resultado de equilibrio, lo que nos permitirá la sostenibilidad de los servicios jurídicos.

Todos debemos ser conscientes que los servicios jurídicos solo se pueden mantener por el sostén de los 2 euros de la cuota sindical. Pero también hemos de felicitarnos por haber conseguido en dos años unos resultados que avalan el trabajo desarrollado en este breve periodo de tiempo.

Nos quedan muchos retos por delante y para ello tenemos que contar con dos elementos fundamentales, la colaboración de todas las estructuras, federaciones regionales y uniones comarcales y avanzar en el desarrollo y atención sindical correspondiente a los niveles 1 de atención sindical.



MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

HACER SINDICATO

# RRHH Y ADMINISTRACIÓN

Gestionar las relaciones laborales en una organización sindical no es sencillo ya que requiere mantener en equilibrio los intereses de la plantilla y sus condiciones laborales con la mejora de la atención y prestación de servicios a las personas trabajadoras y el sostenimiento de la organización.

Desde el principio del mandato se configuró un área interna, formada por las Secretarías de RRHH y Administración, Organización, Finanzas y Servicios jurídicos que han trabajado conjuntamente en diferentes materias vinculadas con las relaciones laborales.

En el ámbito de los RRHH se han realizado acciones enfocadas a la gestión de las más de 200 personas de plantilla con las que cuenta CCOO de Madrid en este momento, tras la unificación de los Servicios Jurídicos y la consolidación del crecimiento asociado a los técnicos del Plan Director.

Dentro de la gestión de las personas trabajadoras de CCOO de Madrid hemos venido analizando toda la contratación que se ha llevado a cabo. Esta contratación se ha regido por los principios de igualdad y transparencia, tal como recoge el convenio colectivo de la USMR. Destacamos dentro de la contratación temporal el acuerdo con la RLPT para una bolsa de contratación temporal de personal administrativo, asesor y de abogacía, donde recogimos y baremamos más de 400 solicitudes y que se viene utilizando desde entonces eficazmente. Se ha ganado en agilidad en la sustitución de las bajas por IT.

Al cabo de estos cuatro años hemos recibido miles de consultas de trabajadores y trabajadoras sobre sus situaciones personales, permisos, vacaciones etc. Se ha desarrollado un sistema de solicitud y gestión de los mismos. Así mismo, se han eliminado los sistemas biométricos de los fichajes. Toda esta demanda la atendemos con especial atención debido a la importancia que esto tiene para cada persona que se dirige a la secretaría.

Especialmente importante es para CCOO de Madrid el Plan de Igualdad, firmado con la RLPT en enero de 2023, del que debemos estar orgullosos y orgullosas, y del que emana la negociación y firma de un pionero Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo firmado en noviembre de 2023. Nos encontramos realizando una evaluación intermedia del plan donde constatamos que los ítems marcados se vienen cumpliendo rigurosamente.

También hemos puesto en marcha a través de una consultora externa una auditoría retributiva con perspectiva de género, que nos ha permitido avanzar en la Descripción de los puestos de trabajo y su Valoración.

Otro aspecto importante es la Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras, donde ponemos especial énfasis y dedicación. La gestión de los reconocimientos médicos anuales para la plantilla, la actualización del Plan de autoprotección en Lope de Vega, el Plan de evaluación de riesgos laborales llevado a cabo por el Servicio de Prevención Ajeno, dentro de los cuales hemos realizado la revisión de la evaluación de riesgos y la valoración de la efectividad de la integración de la actividad preventiva anualmente en todos los locales de CCOO Madrid, son algunas de las acciones para asegurar un entorno y unas condiciones saludables para toda la plantilla.

A principios de 2025 también hemos puesto en marcha un proyecto de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para toda la plantilla con el sistema CoPsoQ-Istas 21 que aún está por finalizar, lo que nos servirá para identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud e implementar las medidas necesarias para paliar cualquier situación anómala.

La formación continua es un pilar de nuestra organización, desarrollando planes de formación anuales en los que habilitamos diferentes encuestas para recibir las peticiones de formación, conjugando las necesidades de la organización y el interés de las personas trabajadoras.

Debemos mencionar especialmente la formación ofrecida en Prevención de Riesgos Laborales a toda la plantilla poniendo en el lugar más alto la salud en el trabajo.

Dentro del ámbito de las relaciones laborales queremos hacer especial mención al papel fundamental de la Negociación Colectiva en una organización de nuestra naturaleza.

La firma del octavo Convenio Colectivo de la USMR en julio de 2022, tras meses de intensa negociación, es uno de los hitos alcanzados durante este mandato, de especial importancia ya que es un convenio colectivo que recoge y actualiza casuísticas de la organización del trabajo y entre otras cosas realiza la transformación necesaria pasando de categorías profesionales a grupos y niveles. Con vigencia desde enero 2022 hasta diciembre 2025 ha venido regulando durante este periodo las condiciones y relaciones laborales de la plantilla. La firma del acuerdo de trabajo a distancia marcó también un novedoso hito dentro de las CCOO de Madrid, al regular y permitir esta modalidad de trabajo entre la plantilla.

Desde la Secretaría se gestionan coordinadamente con las comarcas las infraestructuras de los 17 locales que tenemos distribuidos por toda la Comunidad de Madrid con la Secretaría de Salud Laboral el local de Pedro Unanue; con la secretaría de Organización el nuevo local sito dentro de Mercamadrid. Y debemos hacer especial mención a la gestión en todo lo concerniente al edificio de Lope de Vega.

Este mandato dentro del ámbito del área de administración ha estado ligado a grandes proyectos de reformas y obras dentro del edificio de Lope de Vega.

Empezamos cuando da comienzo el mandato, con la adecuación de toda la primera planta de Lope de Vega para acoger a todos los Servicios Jurídicos unificados que estaban por llegar y debíamos dotarlos de un espacio moderno y cómodo para el desarrollo de sus funciones de atención a las personas que nos visitan.

A su vez, en octubre de 2022 realizamos el cambio de las torres de climatización por unas nuevas y más modernas que pudieran atender las necesidades del edificio.

Continuamos en verano de 2023 con la adecuación y modernización de nuestro querido Auditorio Marcelino Camacho, cambiando todas las butacas, adecuando el escenario y cambiando los sistemas de sonido para poder acoger eventos de mayor magnitud.

Y finalizamos con la obra para la reforma eléctrica de baja tensión, licitada por Subdirección General de Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Economía Social, por la que han sido cambiadas todas las infraestructuras de baja tensión de todo el edificio.

A su vez, se han sucedido obras acometidas por distintas Federaciones Regionales en sus espacios, con las cuales hemos tenido que estar coordinando todo lo relativo a las mismas: estas han sido efectuadas en las Federaciones de Industria, Enseñanza, Sanidad, Hábitat y Pensionistas.

Nos propusimos hacer una profunda limpieza y adecuación los sótanos Lope de Vega junto con el reciclaje mobiliario obsoleto que acumulábamos, y podemos decir que casi al 100% lo hemos conseguido. Tenemos que mencionar que especialmente complejas y dilatadas en el tiempo han sido las obras de reforma de la primera planta y la renovación de la infraestructura de electricidad de baja tensión. Podríamos decir que durante todo el mandato hemos estado con contenedores de obra en la entrada.

También hemos estado coordinando con la comarcas reformas y obras de mayor o menor calado, como la adecuación del nuevo local adquirido en Collado Villalba o el cambio de toda la climatización del local de Alcorcón. También cabe destacar el nuevo local abierto en el interior de Mercamadrid para atender a las personas que allí trabajan, habiendo tenido que adecuar el espacio convenientemente. En resumen son decenas las obras de reforma que acometemos cada año, algunas llevadas a cabo por nosotros mismos y otras encargadas a contratas externas.

De estas obras y reformas se deriva la realización de la solicitud de presupuestos, así como la gestión de estos junto con sus facturas para llevar a cabo todas estas adecuaciones que hemos ido acometiendo, siempre en coordinación con la Secretaría de Finanzas.

Dentro de la evaluación de riesgos visitamos todos los locales anualmente para comprobar que las condiciones del espacio de trabajo para las personas son las adecuadas, atendemos todas las incidencias detectadas y las corregimos.

Nos encargamos de la gestión para que todos los locales de CCOO de Madrid tengan los suministros para permanecer abiertos en condiciones y el material mobiliario o de oficina necesario para el desarrollo de las actividades que en estos se realizan, así como la gestión de facturas y de pagos que todo esto acarrea. Dependiendo de los locales venimos gestionando todas las contratas de servicios principalmente limpieza, seguridad, mantenimiento ascensores, electricidad, climatización, etc. De nuevo, especialmente reseñable es el edificio de Lope de Vega por su magnitud y sus necesidades diarias.

Cada local pasa periódicamente las inspecciones reglamentarias por las autoridades competentes, donde nos aprueban las certificaciones correspondientes, al haberlas pasado positivamente. Tarea de esta secretaría es la gestión y coordinación de estos procedimientos obligatorios teniendo en cuenta que en nuestros locales entra público al que atendemos y esto conlleva una regulación específica.

Si bien nuestras comunicaciones van trasladándose a Zoom, algunos puestos mantienen la telefonía fija, y la telefonía móvil sigue siendo imprescindible para nuestra actividad diaria. La gestión de altas, bajas y terminales de estas dos telefonías recae sobre nuestra secretaría.

Como hemos comentado, especialmente complejo es mantener el edificio de Lope de Vega abierto a diario dando los servicios que una gran organización como la nuestra ofrece. El mantenimiento de un edificio antiguo declarado patrimonio cultural que debemos conservar, pero a su vez hacer útil y accesible, no es tarea fácil. Los cientos de personas que cada día vienen a trabajar, los cientos de personas que cada día nos visitan o los múltiples eventos, congresos, actuaciones, etc. que realizamos en la sala Trece Rosas o en el auditorio Marcelino Camacho hacen que nuestra sede esté a la altura que se espera.

Esto conlleva atender las incidencias que se producen en cualquiera de las ubicaciones, colaborando en la gestión de los actos que se realizan, ya sean de mayor o menor magnitud, o gestionando el acceso de los vehículos, al encontrarse nuestro edificio dentro de la zona Madrid 360.



CCBO



Violencia es robar casa y pan!

SIN PAN, NI PAZ.

CCBO

CCBO

CCBO

CCBO



## 06. JUVENTUD

Como secretaria de carácter transversal, durante estos cuatro años hemos trabajado para aportar la visión juvenil al conjunto de las actividades y políticas sindicales, y la focalización de lemas juveniles a través de la marca Jóvenes CCOO de Madrid.

Este equilibrio entendemos que ha sido el adecuado para no caer, por un lado, en generar una especie de juventudes del sindicato con un trabajo paralelo al mismo desde JCCOO-M y, por otro, en una transversalidad excesiva que podría haber supuesto la dilución del trabajo desarrollado en Juventud y una merma en la visibilización de las propuestas y proyectos elaborados para la juventud trabajadora madrileña.

Un objetivo de carácter general en el que convergían el resto, fundamentalmente organizar a la juventud en torno al sindicato y crecer afiliativamente.

El equipo de trabajo constituido por el plenario de juventud ha tenido una participación irregular y una elevada rotación, convirtiendo la consolidación de este espacio en una apuesta fundamental del trabajo de esta secretaria. Consideramos que pese a estas dificultades, se ha conseguido llevar a cabo una gran cantidad de iniciativas y actividades.

El otro hito a nivel organizativo venía marcado por el debate interno acerca de la centralización del espacio de juventud en uno solo, como ocurría con el Sindicato Joven, o su descentralización y creación de espacios de juventud por cada una de las federaciones y las comarcas, asemejándose al modelo organizativo que tiene el sindicato y amparado bajo la marca Jóvenes CCOO de Madrid. Las conclusiones que podemos sacar de esto es que debemos seguir avanzando y haciendo pruebas para conseguir espacios de participación de la afiliación joven en la vida del sindicato, porque ni los espacios descentralizados han terminado por asentarse, ni cuando se han convocado asambleas generales o se han reunificado espacios ha habido una gran participación. Podemos sacar la lectura de que únicamente una minoría más comprometida está dispuesta a implicarse en el día a día del sindicato y que es necesario llenar los espacios o convocatorias de contenidos que puedan ser atractivos para el conjunto de la afiliación.

A nivel trabajo con el resto de secretarías que integran la Comisión Ejecutiva, el balance no puede ser otro que positivo, habiendo habido una buena comunicación y coordinación con todas con las que se ha mantenido un trabajo estrecho que, por la naturaleza de la Secretaría de Juventud, han sido prácticamente todas.

Teorizamos al principio del mandato la importancia que tenía la formación sindical en el conjunto de la afiliación del sindicato, tanto para desarrollar una buena acción sindical en sus empresas, como para mantener una línea ideológica coherente con lo que supone ser un o una sindicalista de las Comisiones Obreras. A su vez, analizábamos que la formación que desarrollaba el sindicato era de un nivel muy alto, pero que existía una especial dificultad entre los jóvenes para acceder a ella, dado el bajo número de delegados menores de 30 años con los que contamos. Para solventar esto, se han desarrollado dos modelos de formación, uno que ya se venía realizando, la Escuela de Juventud, y un nuevo proyecto al que llamamos “píldoras formativas”.

Se han realizado tres Escuelas de Juventud durante estos años, enfocadas principalmente a sindicalistas que ya tuvieran un pequeño bagaje en la organización al contemplar programas con un nivel de complejidad un poco mayor. Aún así, quitamos el “cupó” por organizaciones, que había dependiendo del número de afiliados que tuvieran, como si había existido anteriormente, para que no supusiera una restricción a la hora de asistir y que pudieran realizarse escuelas más multitudinarias.

Las temáticas de las Escuelas han tenido como objetivo guardar un equilibrio entre ideologizar a aquellas personas afiliadas que no tuvieran una conciencia previa, a través de actos culturales y la inclusión de la entrega de premios de Abogados de Atocha en el seno de la

Escuela; con ponencias que favorecieran la acción sindical en sus centros de trabajo y otras de carácter más sociopolítico y que fueran de especial interés para la juventud como son la vivienda y el ecologismo. Es importante destacar el total consenso que ha habido en la elección de las temáticas de las distintas formaciones.

Por último, además de la parte formativa, entendíamos que la Escuela era una ocasión perfecta para crear un espacio de encuentro entre jóvenes sindicalistas que no se conocen entre sí y donde pudieran tener relaciones de compañerismo, y poner en común distintas experiencias y tejer colectividad, de ahí la importancia de que se pernoctara para generar esos espacios de distensión fuera de las formaciones.

En coordinación con la Secretaría de Formación Sindical de la Unión pusimos en marcha un proyecto piloto, “píldoras formativas”, pequeñas sesiones de formación enfocadas a personas jóvenes tanto afiliadas, como no afiliadas y a las que podamos vincular a CCOO de Madrid. Realizamos una primera formación en marzo de 2022 sobre “Elecciones sindicales”, aprovechando el inicio del periodo álgido para que jóvenes afiliados conocieran cómo se produce el proceso de elecciones sindicales y dieran el paso en empresas blancas a constituir candidaturas y ser elegidos como RLT.

Ya en 2023 fuimos un paso más allá y articulamos de mejor forma el proyecto, para que tuviera una continuidad y un hilo conductor. Las nuevas “píldoras formativas” consistían en trocear uno de los módulos del curso básico de delegados y delegadas para convertir una formación de 6 horas en tres formaciones de 2 horas, separándolas en distintas materias. Además, para conseguir llegar a la mayor cantidad de jóvenes posibles y teniendo en cuenta la parcialidad y disparidad de horarios que sufren, ofrecimos la posibilidad de asistir a la formación tanto en horario de tarde (18h. a 20h.) como de mañana (10h. a 12h.), lo que creemos que ha supuesto un acierto absoluto.

Los temas tratados en formaciones han sido “Salario y nómina”, “Contratos de trabajo” y “Jornada laboral, vacaciones y permisos”.

Durante 2024 se descentralizó la primera de las píldoras, la de Salario y nómina, llevándolas a los distintos locales de las uniones comarcales y alguna federación también lo puso en marcha entre sus jóvenes. Para ello, se puso en marcha la fórmula de la “formación de formadores”, para generar un grupo de personas jóvenes que adquirieran los conocimientos y poder impartir las formaciones. El desarrollo de esta descentralización fue desigual, no habiéndose llevado a cabo en todas las comarcas, pero lo que sí podemos analizar es que donde se han realizado la respuesta ha sido más que satisfactoria. El siguiente paso será llevar las píldoras a los barrios de Madrid de la mano de la FRAVM, con quien se ha llegado a un acuerdo de colaboración para que las formaciones pudieran impartirse en los locales de sus asociaciones de vecinos y vecinas. Además, se llevará a las UUCC la segunda píldora, “Contratos de trabajo”.

No podemos calificar el proyecto de las píldoras formativas más que como un éxito, tanto en el número de personas jóvenes a las que se ha llegado como la calidad formativa ofrecida, que ha sido muy bien valorada por las personas asistentes.

Además, esto nos ha ayudado tanto a vincular a algunas personas a los espacios de juventud, como a vislumbrar malas praxis en las empresas a raíz de los casos que nos exponían los y las asistentes y poder ponerles en contacto con el sector correspondiente para solucionarlo. Lo único que falta es asentar territorialmente, allá donde podamos realizar las formaciones y que esto sea continuo en el tiempo, realizándose las píldoras de forma periódica tanto en los barrios de Madrid como en los distintos municipios.

La Secretaría de Juventud, en coordinación con la Secretaría de Comunicación y las federaciones regionales, ha realizado distintas campañas para visibilizar las malas condiciones

laborales en sectores con una elevada composición juvenil a través del reparto de octavillas y publicaciones en redes sociales.

Estas campañas se han centrado en el sector de la Logística y en sectores con una alta estacionalidad del empleo juvenil (principalmente el verano): hostelería, socorrismo, ocio y tiempo libre “campamentos de verano”. Destacamos la buena acogida que tuvo entre los socorristas, un sector con baja penetración sindical hasta el momento.

Además, hay que destacar el trabajo y la implicación que tuvieron todas las comarcas en llevar las campañas al territorio, siendo ellas las que se encargaron de acudir a los diferentes centros de trabajo a repartir panfletos y hablar con las personas trabajadoras.

Hemos apostado por reforzar el contacto con las personas jóvenes, incluso antes de su entrada al mercado laboral, con resultados desiguales. Con respecto a los talleres de FP que se realizaban en colaboración con la Secretaría de Salud laboral y la Federación de Enseñanza de Madrid (que se encarga de la comunicación con los centros), hemos vivido un descenso paulatino año a año de las solicitudes de participación. Por el contrario, la puesta en marcha del servicio de atención sindical móvil (la furgoneta del sindicato) nos ha permitido acercarnos a las universidades públicas para convertirnos en referente sindical y atender al estudiante que está dando sus primeros pasos en el mundo laboral.



MAÑANA CADA ACCIÓN  
ES HOY HACE FUTURO

JUVENTUD



## 07. EL FEMINISMO EN EL CENTRO

En materia de Mujer este periodo se inició con un amplio consenso en torno a la política a desarrollar aprobada por el XII Congreso de CCOO-Madrid que, en nuestro ámbito, abordaba la igualdad entre mujeres y hombres, la violencia machista, la conciliación y corresponsabilidad, el acoso sexual en el trabajo y la lucha contra la prostitución.

Un primer objetivo fue incrementar la participación de las mujeres en nuestra organización que, en el XII Congreso Confederal, se definió en sus principios como una organización feminista.

En lo que a afiliación se refiere, los datos referidos al mes de mayo señalan que las mujeres alcanzan el 49,7% de la afiliación.

Así mismo, a fecha de 31 de diciembre de 2024 el 47,8% de la RLT de CCOO-Madrid en los diferentes sectores de actividad son mujeres, contando 8.038 delegadas, cuando en el anterior periodo álgido de elecciones sindicales (año 2020) suponían un 44,5%, es decir, se ha incrementado en 3,3 puntos porcentuales.

Igualmente, situamos la mejora de la comunicación como la mejor estrategia para fomentar la participación en la secretaría. Por ello, hemos intentando también que los plenarios, de los que forman parte las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales, fueran periódicos y un espacio para la autoformación.

En este sentido, hemos consolidado una unidad compartida por la secretaría, las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales en el Drive, y se ha mantenido una comunicación ágil a través de aplicaciones de mensajería móvil.

Cabe señalar que este es uno de los ámbitos en los que siempre se puede mejorar y, en este sentido, trabajar en ello debe seguir siendo un objetivo.

En línea con esa definición como organización feminista, desde la Comisión Ejecutiva hemos tenido una apuesta clara y decidida por la transversalización de la perspectiva feminista en el conjunto de la acción del sindicato, lo que ha significado trabajar con otras secretarías en el desarrollo de nuestros trabajos.

Del mismo modo, se ha participado en distintas asambleas con afiliación y personas delegadas, aportando una visión feminista en las campañas de difusión y de reformas cruciales llevadas a cabo en este periodo como la Reforma laboral o la subida del SMI.

La dotación a las delegadas y delegados de las herramientas necesarias para poder abordar con garantías de éxito nuestra labor de representación en las empresas ha sido otra prioridad. Así, junto a la labor llevada a cabo por la Secretaría de Formación, entre las acciones de formación durante este periodo, hemos avanzado en un mayor conocimiento de las desigualdades de mujeres y hombres, los contenidos de los planes de igualdad, los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral con perspectiva de género derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, derechos sexuales y reproductivos, así como de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, entre otras.

Por otra parte, se ha detectado como necesidad una mayor formación netamente feminista en nuestra organización y así asentar las bases de nuestro trabajo en defensa de los derechos de las mujeres, por lo que estamos pensando en la creación de un espacio anual específico que nos permita abordar conceptos básicos, pero también nuevos conceptos sobre los que tendremos que tener posición.

No habrá igualdad, laboral tampoco, si no se garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y explotación. En este sentido, la Secretaría de las Mujeres ha presentado estudios específicos en torno al 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres) que permiten un mayor conocimiento de las distintas manifestaciones de este fenómeno.

Cabe destacar en este espacio la Guía de *Derechos laborales para mujeres víctimas de violencia de género*, que fue editada en papel y en versión digital y que se encuentra accesible en nuestra web, o la *Guía de recursos existentes en la región de Madrid r mujeres víctimas*, editada en formato digital. Igualmente, hemos mantenido nuestra apuesta por la sensibilización contra la violencia machista con las concentraciones ante cada asesinato en cualquier parte del Estado y las asambleas en torno al 25N. Ello, sin perder de vista la necesidad de actuar en red con organizaciones feministas y de mujeres.

Destacamos la instauración en 2021 de los Premios 25N de CCOO de Madrid que resaltan la contribución a la lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres en dos ámbitos: la acción propia de CCOO y la externa de otra organización o iniciativa.

Mención especial merece la llamada a la recuperación de la unidad en las movilizaciones en torno al 25N realizada en 2024 en un tema sobre el que entendemos que no cabe división alguna, la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Son tiempos difíciles para el feminismo y todo apunta a que la ofensiva contra las mujeres va a seguir empeorando. Por eso, no se debe alentar la fragmentación y las disputas en el seno de un movimiento que ha demostrado su potencia transformadora, que si estamos unidas, somos imparables.

En la esfera de la incidencia política institucional aportamos nuestro conocimiento y experiencia en espacios como el Observatorio Regional contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid (desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, Estrategia Regional contra la Violencia de Género y Estrategia Regional contra la Trata), o el Observatorio Municipal de Violencia de Género, y reivindicando el buen uso de los fondos del Pacto de Estado, así como su completa y efectiva ejecución.

Así mismo, se han mantenido relaciones tanto con los correspondientes ámbitos de los ejecutivos autonómico y del Ayuntamiento de Madrid, como con grupos parlamentarios y municipales de la oposición y otros agentes sociales, siendo más prolíficas con estos últimos que con los ejecutivos.

Al igual que en otros ámbitos de nuestra organización, es necesario denunciar que tanto la Comunidad como el Ayuntamiento de Madrid han hecho de las políticas desigualdad el enemigo a batir. Sirva de ejemplo que, en nuestra región, desde 2021 están caducadas la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género, o la Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual. Frente a ello en 2022 se aprobó la Estrategia de protección a la maternidad y paternidad y de fomento de la natalidad y la conciliación y la corresponsabilidad –que poco tiene que ver con la conciliación y mucho con el fomento de la familia tradicional– a la que se destinan ingentes cantidades presupuestarias.

En esta línea, hemos mantenido nuestro compromiso activo –elaborando informes, analizando mensualmente los datos de empleo desagregados por sexo, convocando asambleas o actos, participando en manifestaciones– con fechas ineludibles en el calendario feminista: 22 de febrero (Día Europeo por la Igualdad Salarial), 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), 28 de septiembre (Día de Acción Global por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Accesible) y 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género), sacando los colores al Gobierno regional.

La Secretaría de las Mujeres ha seguido participando en los diferentes espacios de igualdad existentes en nuestra Comunidad, institucionalizados –cada vez más mermados– o no.

La lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización y explotación sexual y reproductiva de las mujeres, contra sus causas y sus manifestaciones, ha sido y debe seguir siendo una prioridad del sindicato en todos los ámbitos.

Una de las manifestaciones más patente sigue siendo la prostitución y las causas que obligan y empujan a las mujeres a ejercerla, que tiene como hilo conductor esa desigualdad social estructural entre mujeres y hombres, además de un sesgo de clase evidente, y que desde CCOO consideramos contraria a la dignidad y a los derechos fundamentales las personas. Por ello, apostamos y exigimos la puesta en marcha de los instrumentos normativos y de las políticas necesarias, nacionales y transnacionales, encaminadas a su desaparición o erradicación. Medidas integrales que garanticen la protección, la atención, asistencia, reparación y seguridad en su más amplio sentido, así como el resto de derechos de ciudadanía a quienes se ven obligadas a ejercerla, y las políticas que penalicen a los consumidores de prostitución.

No podemos seguir ocultando esta realidad y el silencio normativo existente en estos momentos, que no evita, en la práctica, ni la prostitución ni el proxenetismo.

Por último, no olvidamos el ámbito interno de la Unión. Como ya se ha mencionado anteriormente, ha sido clara la apuesta de la Comisión Ejecutiva regional para aprobar y poner en marcha del Plan de Igualdad de CCOO-Madrid y una de las más destacables medidas que contiene es la aprobación de un protocolo específico de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo, se han puesto en marcha cuatro cursos, uno de ellos obligatorio, Conceptos básicos de igualdad, y tres optativos –Lenguaje no sexista, Acoso sexual y por razón de sexo, Conciliación y orresponsabilidad– dirigidos a la plantilla.

En definitiva, hemos trabajado en todos los ejes que las CCOO de Madrid nos propusimos en el anterior congreso y hemos sentado las bases para seguir trabajando por una sociedad donde ser mujer no sea sinónimo de desigualdad, pobreza y violencia.







**comisiones obreras de Madrid**