

INFORME BALANCE

18 DE MARZO DE 2025

MAÑANA
ES HOY

CADA
ACCIÓN
HACE FUTURO

CONGRESO
UNIÓN COMARCAL
SUR



unión comarcal Sur

INFORME BALANCE

18 DE MARZO DE 2025

MAÑANA
ES HOY

CADA
ACCIÓN
HACE FUTURO



CONGRESO
UNIÓN COMARCAL
SUR



unión comarcal Sur



INFORME
BALANCE **9** **CONGRESO** **SUR**
UNIÓN COMARCAL

Edita

Comisiones Obreras de Madrid

Diseño y maquetación

Beatriz Palomo Fernández. Unigráficas GPS

Depósito Legal

M-5263-2025

01	INTRODUCCIÓN	4
02	SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR	6
03	POLÍTICAS LOCALES	16
04	ÁREA DE ORGANIZACIÓN	22
05	ACCIÓN SINDICAL	38
06	POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD	48
07	FORMACIÓN SINDICAL	52
08	SALUD LABORAL	56
09	MEDIO AMBIENTE	60
10	MEMORIA DEMOCRÁTICA	64
11	MOVILIDAD	66
12	AFILIACIÓN	68
13	COMUNICACIÓN	78
14	ANEXOS	80



01. INTRODUCCIÓN

Durante estos cuatro años desde la Unión Comarcal Sur se ha desarrollado un trabajo intenso para seguir ayudando a la clase trabajadora de los municipios del sur a mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida. Como es sabido, los municipios de la Comarca Sur se caracterizan por tener menores ingresos y empleo que la media de la Comunidad de Madrid, lo que se traduce en peores condiciones y esperanza de vida; luchar contra esta desigualdad es, en consecuencia, una de las actuaciones principales de nuestra labor sociopolítica.

Hay que considerar, como premisa, que de los 13 municipios que atiende la Unión Comarcal sólo podemos mantener relaciones institucionales y hacer un seguimiento continuo de las políticas locales en los 5 municipios de mayor población (Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Parla y Pinto). Estos son los municipios que tienen mayor estructura y tejido social, y por tanto los que demandan una mayor actividad, sin menoscabo de que ocasionalmente pueda haber movilizaciones o conflictos que nos demanden actuar en los otros municipios. En lo que se refiere al resto de las actividades comarcales (elecciones sindicales, atención a delegados y delegadas, formación sindical, etc.), los municipios son atendidos por igual.

Hemos de remarcar una diferencia importante después de las elecciones autonómicas y municipales de mayo de 2023, que han supuesto un cambio en los gobiernos de los ayuntamientos en los que contábamos con una mayor presencia institucional. En Parla, Getafe y Fuenlabrada siguen gobernando fuerzas progresistas, si bien con coaliciones sensiblemente diferentes a las de la anterior legislatura. En Leganés y Pinto los gobiernos locales han girado a la derecha, lo cual ha afectado negativamente nuestra interlocución con ambos.

La mayor parte de nuestra acción sindical ha estado en buena parte encaminada y dirigida a la defensa de los servicios públicos, especialmente por la sanidad pública y la educación pública: hemos participado en las manifestaciones, concentraciones y huelgas que se han producido tanto en nuestra comarca como en las actuaciones de ámbito regional. También ha sido muy relevante nuestra participación en distintos conflictos laborales, como el de la empresa Schneider Electric España, en el que la Comarca Sur ha estado implicada desde el principio.

También queremos destacar el nuevo proyecto de la oficina móvil de atención sindical, que está siendo una manera más de acercarnos a nuestra afiliación y al conjunto de trabajadores y trabajadoras, avanzando claramente en nuestra acción sindical de proximidad. El objetivo es avanzar en una acción sindical cada vez más transversal, en la que las actividades de federaciones y comarcas se coordinen para mejorar la atención y trabajo de las CCOO de Madrid en su conjunto.

Por otro lado, durante este mandato se han producido importantes cambios organizativos, debido a la unificación de los servicios jurídicos y el despliegue progresivo del nuevo modelo de atención sindical.

A nivel interno, durante este mandato el trabajo ha estado condicionado por el relevo del Secretario General elegido en el anterior mandato, Raúl Cordero. Tras su dimisión por motivos personales se procede a su sustitución en septiembre de 2024, siendo elegida la actual Secretaria General, Ángela Hernández.

Además, en este periodo se ha producido la jubilación de nuestro querido compañero Fernando Monge, ejemplo y modelo de sindicalismo para todas y todos. También se ha jubilado una compañera administrativa, Otilia, con la que hemos tenido el gusto de compartir toda su carrera profesional en esta Comarca Sur, siendo la trabajadora con más antigüedad de todas las CCOO de Madrid.

Todo ello nos ha dejado una situación de trabajo complicada en algunos momentos, que hemos podido afrontar con la inestimable colaboración del equipo técnico de la Comarca Sur (personal administrativo, asesor, ESAPS, abogados y abogadas, técnicos de salud laboral), de la Ejecutiva de CCOO de Madrid y, por supuesto, de su Secretaria General, Paloma López. En esta tarea también se han volcado las compañeras y los compañeros del resto de Uniones Comarcales.

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

INTRODUCCIÓN



02. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

1. POBLACIÓN

La población de los 13 municipios pertenecientes a la Comarca Sur se ha elevado en 2024 a 834.347 personas, que representa el 11,9% del total de personas residentes en la Comunidad de Madrid.

El 90% de la población de esta comarca vive en cinco municipios: Leganés (193.934 habitantes), Getafe (191.560 habitantes), Fuenlabrada (190.496 habitantes), Parla (134.876 habitantes) y Pinto (55.989 habitantes).

De 2021 a 2024, la población de la Comarca Sur se ha incrementado en 20.375 personas, en línea con la evolución de la población regional, con la notable excepción de Fuenlabrada, cuya población se reduce desde 2021.

Se trata de una población relativamente más joven, con mayor porcentaje de niñas y niños y un porcentaje inferior de mayores de 65 años respecto a la media regional.

**TABLA 1. POBLACIÓN TOTAL Y POR EDADES.
MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR**

2024	POBLACIÓN	VARIACIONES DESDE 2021	% MENORES DE 15	% MAYORES DE 65
Casarrubuelos	4.225	275	17,2%	12,4%
Cubas de la Sagra	6.984	377	19,4%	11,3%
Fuenlabrada	190.496	-2.116	13,3%	18,2%
Getafe	191.560	7.688	14,9%	19,5%
Griñón	10.714	225	14,9%	17,0%
Humanes de Madrid	20.054	369	18,1%	11,4%
Leganés	193.934	5.247	13,1%	22,5%
Moraleja de Enmedio	5.630	294	16,5%	14,6%
Parla	134.876	4.326	17,8%	13,8%
Pinto	55.989	2.364	16,3%	13,9%
Serranillos del Valle	4.632	196	16,3%	13,0%
Torrejón de la Calzada	10.366	829	19,2%	12,0%
Torrejón de Velasco	4.887	301	15,6%	14,1%
Media Comarca Sur	834.347	20.375	14,9%	18,1%
Media Comunidad de Madrid	7.009.268	282.628	13,6%	18,6%

Fuente: Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.

2. PARO REGISTRADO Y AFILIACIÓN RESIDENTE

Los municipios de la Comarca Sur tienen un paro registrado por 100 habitantes (5,08) superior a la media de la Comunidad de Madrid (4,38): más de 1 de cada 20 habitantes están, por lo tanto, registrados como personas en desempleo. A pesar de la importante reducción del paro desde la pandemia, distintos municipios (Fuenlabrada, Humanes de Madrid, Parla) tienen un número de personas desempleadas muy superior a la media regional.

Debe señalarse que los datos de paro registrado suelen infravalorar los datos de desempleo reales, ya que determinados colectivos (p.ej. jóvenes en búsqueda de su primer empleo, mujeres que llevan tiempo fuera del mercado laboral...) no suelen registrarse.

Es destacable, asimismo, la elevada feminización del desempleo, incluso por encima de la media regional, ya que el 62,5% de las personas registradas como desempleadas en el conjunto de la Comarca Sur son mujeres. El perfil de estas mujeres es, además, mayoritariamente de edad superior a los 45 años, lo que evidencia las dificultades específicas para las mujeres para mantenerse y reingresar al mercado laboral a lo largo de su vida, derivadas de las mayores cargas de cuidados asumidas y la penalización que sufren por interrumpir (o reducir) su jornada laboral en consecuencia.

TABLA 2. PARO REGISTRADO, TOTAL Y % DE MUJERES, MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

2024	PARO REGISTRADO POR 100 HABITANTES	VARIACIÓN RESPECTO A 2021	% MUJERES
Casarrubuelos	4,54	-2,34	62,8%
Cubas de la Sagra	3,59	-1,62	63,0%
Fuenlabrada	5,47	-2,72	62,6%
Getafe	4,66	-2,33	61,6%
Griñón	3,83	-1,24	66,3%
Humanes de Madrid	5,89	-2,22	65,8%
Leganés	4,72	-2,40	60,8%
Moraleja de Enmedio	4,12	-2,36	63,9%
Parla	6,02	-2,79	62,8%
Pinto	4,73	-2,49	66,6%
Serranillos del Valle	4,16	-2,39	65,8%
Torrejón de la Calzada	4,16	-1,46	64,8%
Torrejón de Velasco	3,94	-1,61	68,4%
Media Comarca Sur	5,08	-2,49	62,5%
Media Comunidad de Madrid	4,38	-2,16	59,1%

Fuente: Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.

La otra cara de la reducción del paro registrado es el incremento en la población con empleo. La población afiliada a la Seguridad Social como trabajadora ha pasado de representar el 41% hasta alcanzar el 44% de la población residente en la comarca Sur. Sin embargo, se trata de un incremento inferior al de la afiliación en el conjunto de la Comunidad de Madrid (que crece en más de cuatro puntos porcentuales), lo que agranda todavía más la brecha laboral con la región (donde está afiliada en alta laboral más del 52% de la población residente).

Observamos de nuevo la importante brecha observada en el empleo de las mujeres, ya que estas sólo suponen el 48,3% de la afiliación residente total (frente al 51,7% de los hombres).

TABLA 3. AFILIACIÓN LABORAL, TOTAL Y % DE MUJERES. MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

2024	AFILIACIÓN REGISTRADA POR 100 HABITANTES	VARIACIÓN RESPECTO A 2021	% MUJERES
Casarrubuelos	36,26	1,60	46,4%
Cubas de la Sagra	37,41	3,63	48,2%
Fuenlabrada	47,73	2,69	48,3%
Getafe	43,68	2,83	48,4%
Griñón	41,00	2,87	47,1%
Humanes de Madrid	43,85	3,13	46,0%
Leganés	43,37	2,30	49,0%
Moraleja de Enmedio	42,95	2,34	45,3%
Parla	41,43	3,04	47,8%
Pinto	41,54	3,14	48,6%
Serranillos del Valle	40,52	3,85	47,7%
Torrejón de la Calzada	37,46	2,11	48,7%
Torrejón de Velasco	39,41	3,80	47,4%
Media Comarca Sur	43,78	2,69	48,3%
Media Comunidad de Madrid	52,40	4,23	48,4%

Fuente: Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.

3. CALIDAD DEL EMPLEO

En el periodo desde 2021 a 2024 se observa una mejora generalizada de los indicadores de calidad de empleo, fundamentalmente a través de la reducción de la temporalidad derivada de la reforma laboral de 2021, mientras que la parcialidad sigue en niveles relativamente similares, aunque también en descenso.

Así, si en 2021 el 20,1% de la población afiliada residente en la Comarca Sur trabajaba con un contrato temporal y el 19,9% lo hacía con un contrato de jornada parcial, al cierre de 2024 estas cifras habían caído hasta el 9,9% de temporalidad y el 18,8% de parcialidad. Se trata, en ambos casos, de cifras levemente superiores a la media de la Comunidad de Madrid.

TABLA 4. TASAS DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD DE LA AFILIACIÓN RESIDENTE. MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

2024	PARCIALES POR 100 PERSONAS AFILIADAS	VARIACIÓN PARCIALIDAD DESDE 2021	TEMPORALES POR 100 PERSONAS AFILIADAS	VARIACIÓN TEMPORALIDAD DESDE 2021
Casarrubuelos	16,51	-0,80	10,12	-11,14
Cubas de la Sagra	13,62	-0,13	9,57	-7,99
Fuenlabrada	19,57	-1,56	10,12	-10,74
Getafe	17,38	-1,17	9,88	-9,75
Griñón	13,66	-0,92	7,74	-8,99
Humanes de Madrid	18,26	-1,87	9,27	-11,04
Leganés	18,65	-0,58	10,56	-9,37
Moraleja de Enmedio	14,64	-1,14	7,15	-10,99
Parla	22,03	-1,40	9,55	-12,64
Pinto	17,05	-1,03	8,79	-9,87
Serranillos del Valle	12,73	-1,46	8,79	-10,08
Torrejón de la Calzada	14,50	-0,66	8,99	-9,25
Torrejón de Velasco	14,12	-1,25	8,77	-9,72
Media Comarca Sur	18,77	-1,18	9,90	-10,38
Media Comunidad de Madrid	16,88	-1,38	9,14	-9,87

Fuente: Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.



4. MODELO PRODUCTIVO

Un reto relevante para la Comarca Sur es la necesidad de generar empleo dentro de los municipios del área, con el fin de evitar la movilidad obligatoria entre la zona y otros destinos donde se concentra el empleo regional, en particular la propia Ciudad de Madrid.

Así, destacamos que mientras la Comunidad de Madrid atrae más población trabajadora de la que reside en ella, el volumen de empleo en la Comarca Sur es equivalente a apenas el 71,7% de la población trabajadora que reside allí. Destaca, particularmente, por la baja proporción de empleo local respecto a las personas trabajadoras residentes, la situación de Fuenlabrada (52,9%) y, especialmente, Parla (34,0%).

TABLA 5. AFILIACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL MUNICIPIO EN PROPORCIÓN A LA AFILIACIÓN RESIDENTE, MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

2023	AFILIACIÓN CENTRO DE TRABAJO/AFILIACIÓN RESIDENTE
Casarrubuelos	68,4%
Cubas de la Sagra	68,0%
Fuenlabrada	52,9%
Getafe	93,9%
Griñón	158,1%
Humanes de Madrid	129,0%
Leganés	75,2%
Moraleja de Enmedio	98,3%
Parla	34,0%
Pinto	92,7%
Serranillos del Valle	72,1%
Torrejón de la Calzada	151,6%
Torrejón de Velasco	58,5%
Media Comarca Sur	71,7%
Media Comunidad de Madrid	103,1%

Fuente: Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.

5. VIVIENDA

En general, los precios de la vivienda en la Comarca Sur son más bajos que la media de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, se debe resaltar que:

- ✓ Esta diferencia es mucho menor cuando se corrige por los ingresos de las personas residentes en estos municipios, también inferiores a la media de Madrid.
- ✓ Se ha producido un crecimiento del precio medio de la vivienda de alrededor del 30% en los últimos cuatro años, lo que evidencia la necesidad de tomar medidas que frenen la espiral de precios si se quiere garantizar el derecho a una vivienda para las personas residentes en la comarca.

TABLA 6. PRECIO MEDIO DE LA VIVIENDA Y VALOR RESPECTO A LA RENTA MUNICIPAL. MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

2024 (diciembre)	PRECIOS €/m ²	INCREMENTO (%) DESDE 2020	VALOR PISO 90m ² /RENTA MUNICIPAL PC (2022)
Casarrubuelos	nd	nd	nd
Cubas de la Sagra	1.576	28,9%	8,2
Fuenlabrada	2.208	27,1%	13,4
Getafe	2.617	27,9%	12,8
Griñón	1.782	23,1%	8,2
Humanes de Madrid	2.004	28,5%	13,0
Leganés	2.562	32,8%	14,0
Moraleja de Enmedio	2.425	58,1%	12,8
Parla	1.827	29,6%	13,0
Pinto	2.282	12,0%	11,6
Serranillos del Valle	1.479	27,0%	7,6
Torrejón de la Calzada	1.688	18,7%	8,7
Torrejón de Velasco	nd	nd	nd
Media Comarca Sur	nd	nd	nd
Media Comunidad de Madrid	3.771	35,9%	15,6

Fuente: IDEALISTA y Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.



6. INGRESOS

Los datos muestran que todos los municipios de la Comarca Sur tienen ingresos medios por persona (renta municipal) inferiores a la media de la Comunidad de Madrid (21.775€); Parla (12.691€), Humames de Madrid (13.884€) y Fuenlabrada (14.850€) se sitúan en el extremo inferior.

Estas diferencias son visibles también a través de la estadística de declarantes del IRPF. Así, aproximadamente un tercio de los declarantes del IRPF en municipios como Fuenlabrada, Humames de Madrid o Parla ingresan menos de 12.000€ anuales, muy por encima de la media de la Comunidad de Madrid.

TABLA 7. INGRESOS MEDIOS Y % DE DECLARANTES DE IRPF CON BAJOS INGRESOS. MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR

2022	RENTA MUNICIPAL	% IRPF INGRESAN <6.000	% IRPF INGRESAN <12.000
Casarrubuelos	15.309	18,8%	28,5%
Cubas de la Sagra	17.214	17,8%	27,4%
Fuenlabrada	14.850	21,6%	32,2%
Getafe	18.351	17,5%	26,1%
Griñón	19.551	17,6%	26,9%
Humanes de Madrid	13.884	22,6%	34,4%
Leganés	16.463	19,3%	28,7%
Moraleja de Enmedio	17.077	20,6%	31,3%
Parla	12.691	24,0%	35,9%
Pinto	17.672	17,5%	26,3%
Serranillos del Valle	17.604	21,0%	30,2%
Torrejón de la Calzada	17.392	19,2%	28,9%
Torrejón de Velasco	16.763	19,8%	29,4%
Media Comarca Sur	16.001	20,0%	29,8%
Media Comunidad de Madrid	21.775	17,7%	25,9%

Fuente: Base de datos ALMUDENA, Comunidad de Madrid; elaboración propia.



7. ESPERANZA DE VIDA

La peor situación socioeconómica de los municipios de la Comarca Sur tiene efectos concretos en la vida de las personas, incluida su salud. Por ejemplo, la esperanza de vida de un habitante de Parla es un año y medio inferior a la media regional, tanto para las personas nacidas en la actualidad, como para aquellas que han alcanzado ya los 65 años.

TABLA 8. ESPERANZA DE VIDA, MUNICIPIOS DE LA COMARCA SUR CON MÁS DE 50.000 HABITANTES

2022	ESPERANZA DE VIDA AL NACER	ESPERANZA DE VIDA A LOS 65
Fuenlabrada	84,14	21,47
Getafe	84,61	22,18
Leganés	84,43	22,24
Parla	83,22	20,88
Pinto	84,76	22,15
Media Comunidad de Madrid	84,76	22,38

Fuente: INE; elaboración propia.

De todos estos datos, la conclusión principal que podemos extraer es que la Comarca Sur se sitúa en una posición claramente desfavorable dentro de la Comunidad de Madrid.

Esta situación debe hacernos reflexionar ante los cambios políticos que parecen debilitar el llamado “cinturón rojo” de la Comunidad de Madrid. Debemos manifestar con claridad que el abandono de los municipios de la Comarca Sur es el resultado del modelo económico del PP, tras 30 años de gobierno en la Comunidad de Madrid. Durante estos 30 años nuestra región se ha convertido en un paraíso para las grandes fortunas y las empresas que reciben un ventajoso trato fiscal, mientras los servicios públicos se recortan y se debilitan. Madrid es la comunidad más rica de España, pero también en la región con mayores desigualdades, como bien muestran los datos anteriores, en el Sur de Madrid tenemos peores condiciones laborales, más desempleo, menores rentas e incluso vivimos menos, que en el resto de la Comunidad de Madrid. Esta desigualdad es algo completamente injusto en un estado democrático del siglo XXI.



 Centro de Especialidades
Los Angeles

EURO JACKPOT
POR 20 BOTES
DE...
120
MILLONARIO FIEBRE



03. POLÍTICAS LOCALES

Este apartado del informe está vinculado a los capítulos de Diálogo Social y Defensa de los Servicios Públicos. Como se ha mencionado en la introducción, atendemos de modo continuo y estable a los cinco municipios de mayor población (Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Parla y Pinto), por su mayor estructura y tejido social, sin menoscabo de que ocasionalmente pueda haber movilizaciones o conflictos que nos demanden actuar en alguno de los demás municipios.

En términos locales, hemos de establecer una diferencia importante después de las elecciones autonómicas y municipales de mayo de 2023, que han supuesto un cambio en los gobiernos de los ayuntamientos en los que teníamos una mayor presencia institucional.

En Parla, Getafe y Fuenlabrada siguen gobernando fuerzas progresistas, si bien con coaliciones sensiblemente diferentes a las de la anterior legislatura. En Leganés, la corporación PSOE-Cs ha dado paso a un gobierno local de PP-ULEG, y en Pinto, se ha pasado de un gobierno municipal PSOE-Unidas Pinto-Podemos al actual de PP-Pinto Avanza.

En el caso de Leganés, el cambio ha implicado una ralentización de las actividades de Participación Ciudadana que se plasma en menos convocatorias de los Consejos Sectoriales y otros entes especializados como el Consejo Económico y Social (CES) y la Mesa por el Empleo, o en un menor contenido en los mismos. En particular, en Leganés tenemos firmado un Pacto por el Empleo desde la anterior legislatura, pero el cambio de titular en la concejalía (pasó de Leganemos a Ciudadanos) en el ecuador de la misma supuso una paralización de su desarrollo que continúa hasta la actualidad.

En Pinto, de la firma de un nuevo Pacto por el Empleo y el comienzo de un proyecto prometedor para colaborar en la consecución de Fondos Europeos, con la participación integrada del Ayuntamiento de Pinto, CCOO, UGT, CEIM y el Tercer Sector a través de ASALMA, hemos pasado a una total incomunicación.

A fecha de cierre de este informe y con los detalles expresados más arriba, el mapa de relaciones con los ayuntamientos referidas a Empleo es el siguiente:

MESAS DE EMPLEO Y CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL

Fuenlabrada	Participamos en Mesa Técnica por el Empleo, con presencia del CIFE y de otras organizaciones que hacen asesoramiento y organizan cursos y talleres de apoyo a personas desempleadas.
Getafe	Estamos en la Mesa por el Empleo y en CES. El Ayuntamiento canaliza a través de los mismos la información sobre sus planes de trabajo, presupuestos, etc. La planificación en temas de Empleo y Formación se desarrolla a través de GISA y de ALEF, la información se hace a través de la Mesa y el CES. En Getafe tenemos firmado el Pacto por el Empleo.
Leganés	Estamos en la Mesa por el Empleo y el CES, ha habido una primera convocatoria con el nuevo gobierno municipal (PP-ULEG) en enero de 2024. Hay firmado un Pacto por el Empleo en la anterior legislatura, aunque carece de actividad. La Mesa por el Empleo es la encargada de llevar el seguimiento y desarrollo del mismo.
Parla	En Mesa por el Empleo.
Pinto	Estamos en la Mesa por el Empleo. Desde la llegada del PP no ha habido ninguna convocatoria. Existe el Pacto Local de Pinto , firmado en la anterior legislatura entre ayuntamiento, Comarca Sur y USMR.

En otro orden, una de las tareas que más energía ha absorbido de la Comarca han sido las luchas por la defensa de la Sanidad Pública. El deterioro planificado que el gobierno de la Comunidad de Madrid lleva practicando desde fechas anteriores a la COVID y que se ha manifestado de manera especial con los últimos ataques a la Atención Primaria, con la remodelación y reducción de centros de salud, ha tenido su contestación desde los municipios del sur.

La creación de plataformas *ad hoc*, el desarrollo de múltiples movilizaciones, la implicación de los ayuntamientos y de las/os vecinas y vecinos nos ha llevado a no faltar en nada de lo que se ha

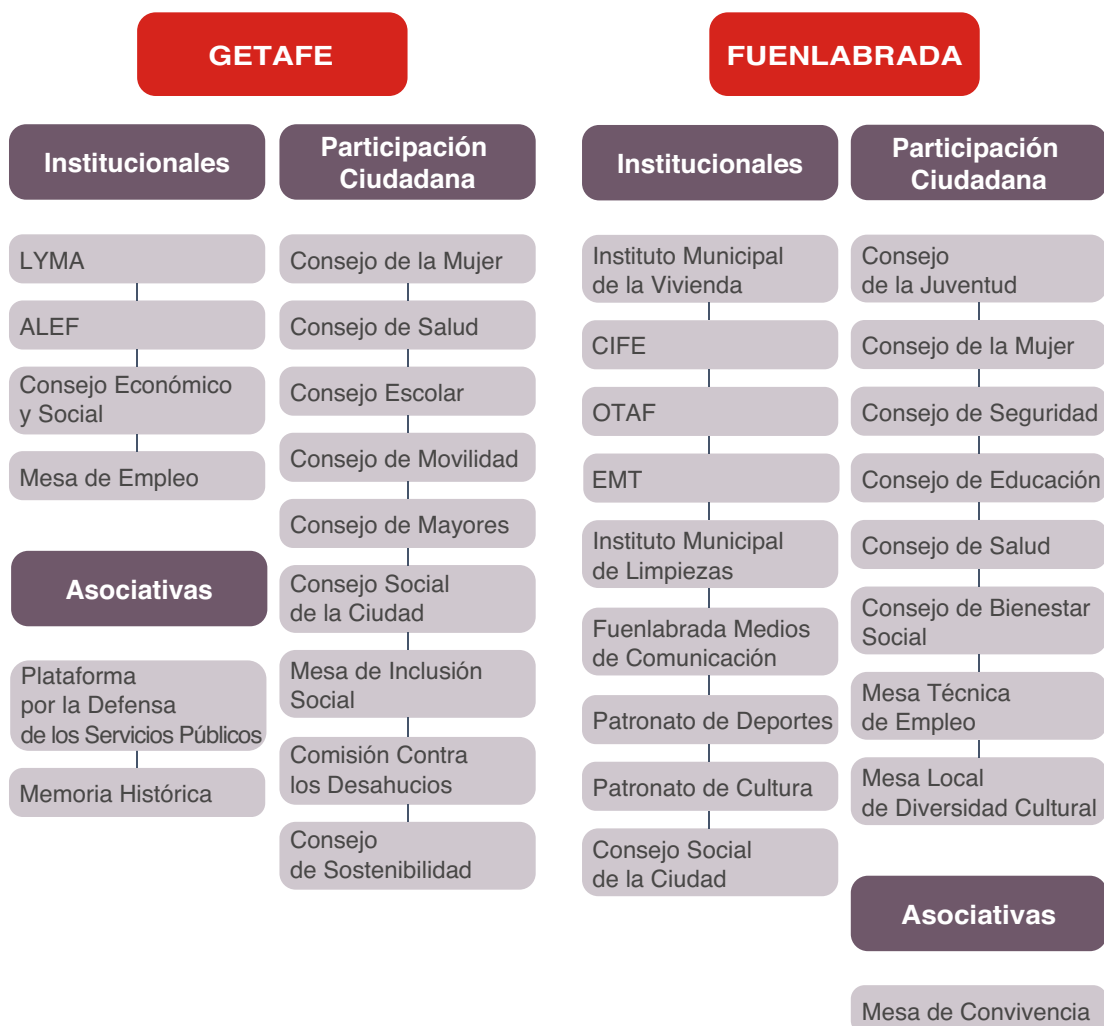
hecho en nuestro territorio, y hay que decir que ha sido un movimiento de gran intensidad, con multitud de reuniones, recogidas de firmas, repartos de propaganda, difusión a través de nuestras redes, etc. En una buena parte se ha intentado incluir estas demandas dentro de la Alianza Sur.

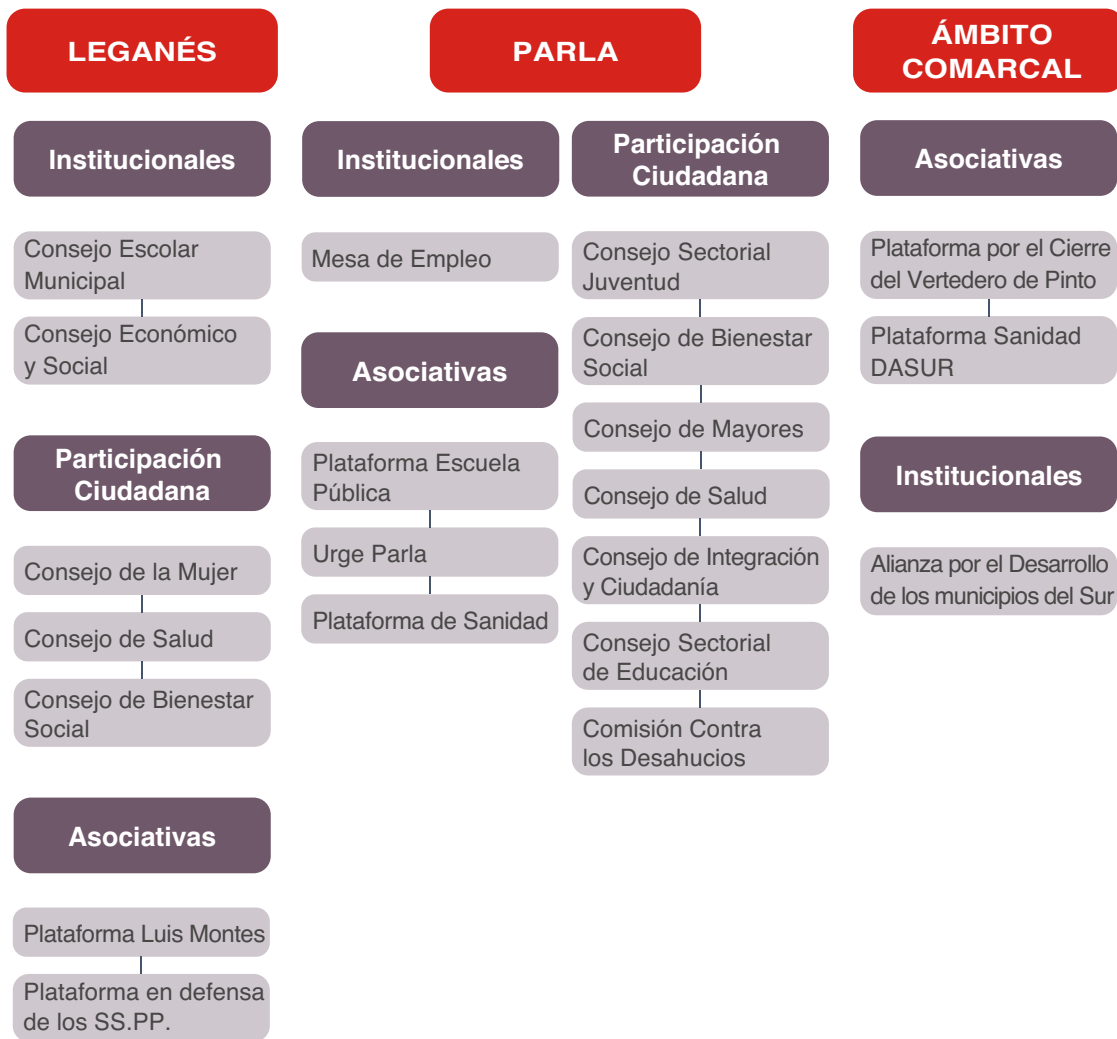
De una forma u otra, con nombres distintos y fórmulas parecidas, los cinco grandes municipios de la Comarca han tenido sus propias plataformas para organizar la movilización, con el variado tejido social de cada uno de ellos, con mayor o menor participación de los gobiernos locales, pero en todos los casos con un núcleo de organizaciones sociales y políticas que somos las que siempre estamos sosteniendo la defensa de los Servicios Públicos, un espacio en el que CCOO no se puede permitir no estar presente.

Los resultados no han sido homogéneos en todas las localidades, pero el trabajo ha sido similar, llevando al equipo de la Comarca a desplegarse en las cinco con los recursos que tiene y compaginándolo con las tareas cotidianas.

La parte más que incumbe a las políticas locales son los proyectos que desde los ayuntamientos se establecen en áreas concretas, ya sea el urbanismo, el medioambiente, los servicios sociales o cualquiera de las concejalías. Igualmente sucede con los planes que tiene el gobierno autonómico y que forzosamente afectan al territorio o competencia de ayuntamientos concretos. Ya sea de uno u otro lado, lo habitual es que estos desarrollos alteren las condiciones de vida o de trabajo de colectivos implicados, elementos suficientes que nos conciernen como sindicato. Así, nos encontramos haciendo un trabajo con organizaciones locales en asuntos como la ampliación del vertedero de Pinto-Getafe y últimamente contra el desarrollo de la planta de biometanización que implica a varios municipios. Ambos conflictos se tratan en el capítulo de medioambiente de este informe, por estar encuadrado en ese área de competencia y ser de un ámbito no estrictamente local.

A continuación se muestra con más detalle las mesas de trabajo en las que hemos venido participando en este periodo:





Otra vía de intervención en las políticas locales se nos ofrece cada año con la elaboración de los presupuestos municipales, en los que tenemos una intervención directa y parcial en su aprobación en los municipios en los que contamos con presencia institucionalizada en Organismos Autónomos y Empresas Públicas. Desde la Comarca vamos más allá de estas obligaciones y nos sumamos a las propuestas que se hacen desde la izquierda en defensa de una fiscalidad municipal adecuada y contra las bajadas populistas de las derechas. En esta línea, la Comarca difunde su opinión en prensa o redes sociales y en aquellos órganos y mesas en los que estamos presentes.

Una oportunidad similar se nos ofrece con las Elecciones Autonómicas y Locales. La Comarca viene elaborando en cada convocatoria un documento que para esta última se tituló “Propuestas desde el mundo del trabajo para las elecciones de mayo 2023”. **Programa Sindical para el Sur de Madrid.**

Para finalizar, hay tareas que responden a situaciones puntuales. Es una parte que, con márgenes, puede ser programada, pero hemos de tener en cuenta que la movilización tiene altibajos a lo largo del año, bien sujetos al momento político que se vive (elecciones, presupuestos), al desarrollo de los planes del gobierno de la Comunidad (en Sanidad por ejemplo ha sido especialmente intenso: reducción de centros de salud, de horarios, ataque a profesionales de la sanidad, declaraciones institucionales,...), o circunstanciales por la mayor o menor fortaleza en que se encuentren las organizaciones. Esto obliga a la Comarca a alterar con frecuencia su agenda para poder atender lo que va surgiendo, sin dejar de estar en lo cotidiano.

1. LA ALIANZA SOCIAL DE MUNICIPIOS DEL SUR

Impulsada desde las comarcas del sur y oeste de CCOO Madrid, la Alianza Social de Municipios del Sur contaba con seis ejes reivindicativos para exigir reequilibrio y una mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. El proceso preveía vincular a los gobiernos municipales, los partidos de la oposición y las organizaciones sociales del Sur en una apuesta por el Sur que demande elementos comunes, saliendo de la lógica de la reivindicación local que hasta ahora se ha desarrollado en los municipios. Contábamos ya con el apoyo de UGT en la Comarca Sur y Suroeste, para mantener una estrecha unidad de acción, y también contábamos con un primer contacto positivo con los gobiernos municipales de los grandes municipios del Sur: Getafe, Fuenlabrada, Leganés, Móstoles, Alcorcón, Parla y Pinto. Por lo tanto, representantes de 1.128.000 vecinos comprometidos a poner en marcha un espacio unitario desde el que exigir políticas de equilibrio al Gobierno regional.

Arranca la Alianza del Sur de Madrid



La Alianza articulaba las propuestas y movilizaciones en torno a estos ejes:

- ✓ Eje 1: Desarrollo económico, empleo y medio ambiente
- ✓ Eje 2: Sanidad y cuidados
- ✓ Eje 3: Educación
- ✓ Eje 4: Transporte e infraestructuras
- ✓ Eje 5: Lucha contra la pobreza y la exclusión
- ✓ Eje 6: Derechos de ciudadanía
- ✓ Eje transversal: Alianza social contra la violencia machista.

El desarrollo de esta alianza venía para permitirnos vehicular en torno a un **frente común de reivindicación**, no sólo los intereses de los distintos municipios, sino a los diversos agentes afectados por cada eje: trabajadores de sectores públicos, usuarios de servicios, desempleados y desempleadas, etc.

Para llevar a cabo esta iniciativa de carácter comarcal y regional resultó de vital importancia el impulso y la colaboración de las diferentes secretarías de CCOO de Madrid.

Antes de su presentación al público, el PSOE se retiró cerrando filas entre los alcaldes y alcaldesas para no participar en la Alianza. Algunos de ellos nos trasladaron su incompreensión de la decisión de su partido, pero esa decisión conlleva que en cada municipio se convocase por su cuenta y no en conjunto, restando visibilidad a la movilización y multiplicando el trabajo de organizarnos pueblo a pueblo e intentar mantener la unidad dentro de los municipios.

El documento se envió a prensa, a delegadas/os, en redes y a los partidos que se presentan a las elecciones. Son propuestas genéricas y locales que incumben a la política municipal y a las condiciones de vida de vecinos y vecinas; en la medida que se acepta se establecen contactos con partidos o asociaciones para explicarlas. Con ello pretendemos establecer un diálogo con la sociedad el cual, más allá de que se conozcan unas propuestas concretas, nos es muy útil para difundir que el sindicato no es ajeno a quien gobierne, que tiene opinión y propuestas, y que la política está plenamente relacionada con lo social y lo laboral. Es una forma más de plasmar el sindicalismo sociopolítico que desde las CCOO reivindicamos.





04. ÁREA DE ORGANIZACIÓN

Uno de los principales objetivos de este periodo ha sido mejorar los medios y la calidad de la atención a través de una gestión integral y personalizada. Para ello se han puesto en marcha durante este periodo un conjunto de acciones y protocolos con decidida orientación a acercar el sindicato a los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido cabe destacar la actualización de las herramientas de trabajo y de atención. Para ello, durante el mes de mayo de 2024 se puso en marcha, como en el resto de comarcas, el sistema Zoom de atención telefónica y el sistema de ticketing que ha mejorado nuestra relación y atención con las personas afiliadas y las personas trabajadoras en general. Estos sistemas de atención siguen ampliando su alcance y eficacia a través de la mejora de las bases de datos y el tratamiento de los mismos, con una mayor rapidez en el acceso de información y la transmisión de necesidades a otras estructuras sindicales.

Durante este periodo la Comarca Sur hemos trabajado, y seguimos trabajando, para favorecer el desarrollo territorial de las federaciones aprovechando la estructura comarcal para fortalecer al conjunto del sindicato. Asimismo, venimos impulsando también una mayor participación de las federaciones en el día a día de la comarca. Esta línea de trabajo viene sustentada principalmente por dos razones: por un lado porque favorece la extensión sindical, la atención a personas trabajadoras y delegados y delegadas, a través de una mayor cercanía al lugar donde viven o desarrollan su actividad muchos trabajadores y trabajadoras que no están organizados y que queremos organizar. Por otro lado, porque hay muchas personas que ya no forman parte de un sector en concreto, sino que cambian continuamente y necesitan una referencia sindical estable y por ello creemos que la estructura comarcal tiene un papel fundamental para cumplir este cometido.

En el apartado de propuestas de mejora con sideramos necesario el avance en el dimensionamiento adecuado de los diferentes servicios de asesoramiento sindical y jurídico en los locales, teniendo en cuenta los datos de afiliación y el volumen de población trabajadora. En definitiva, se trata de incrementar nuestra oferta sindical como instrumento para reforzar la relación entre el sindicato y la afiliación y donde las personas trabajadoras puedan encontrar una forma efectiva de protección y seguridad a través de la cercanía del sindicato.

Aspiramos a seguir siendo la primera fuerza sindical en la Comarca, a seguir ganando las elecciones sindicales y crecer en afiliación. En ese proceso es indispensable la colaboración con las federaciones para una consolidación de las estructuras sindicales más básicas a través de una atención sindical al conjunto de delegados y delegadas, mejorando nuestra presencia sindical y favoreciendo el crecimiento afiliativo.

1. SEDES SINDICALES DE CCOO COMARCA SUR

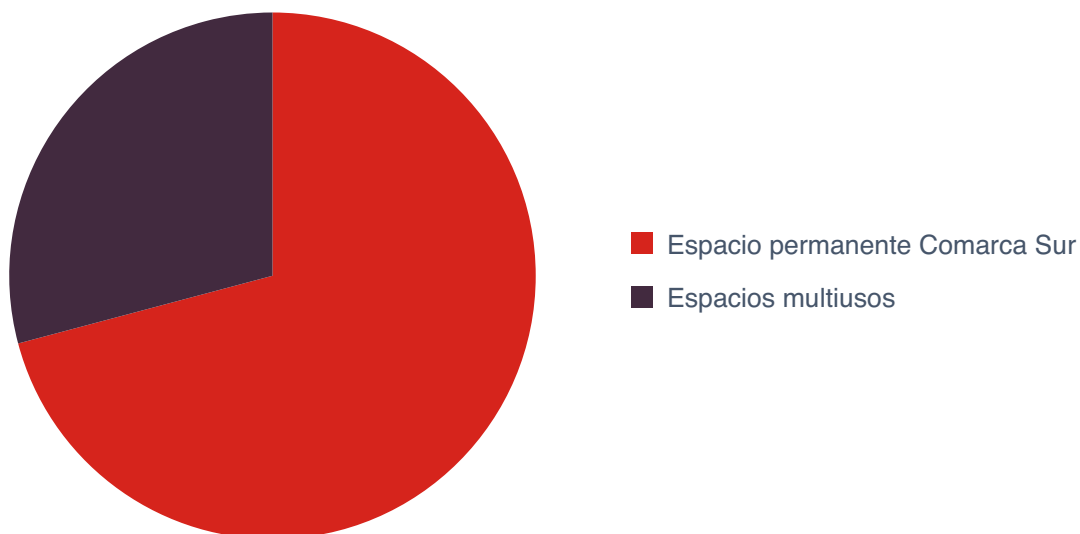
La mayor parte de la infraestructura administrativa y de servicios se encuentra en nuestras sedes sindicales de las localidades de Getafe, Fuenlabrada, Leganés y Parla. Allí se sitúan nuestras Secretarías comarcales y el personal de administración que, junto con los servicios jurídicos, la asesoría técnica, los equipos de extensión, el asesoramiento en salud laboral y los centros de información a personas extranjeras, forman parte de la actividad permanente que se desarrolla en nuestros locales en la prestación de servicios a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en general.

Además, nuestros locales se ponen a disposición de delegados y delegadas, de las secciones sindicales y de las federaciones para el desarrollo de actividades sindicales en el territorio facilitando de este manera la cercanía, tanto a los centros de trabajo como a los lugares de residencia de las personas trabajadoras.

MAÑANA. CADA ACCIÓN
ES HOY. HACE FUTURO

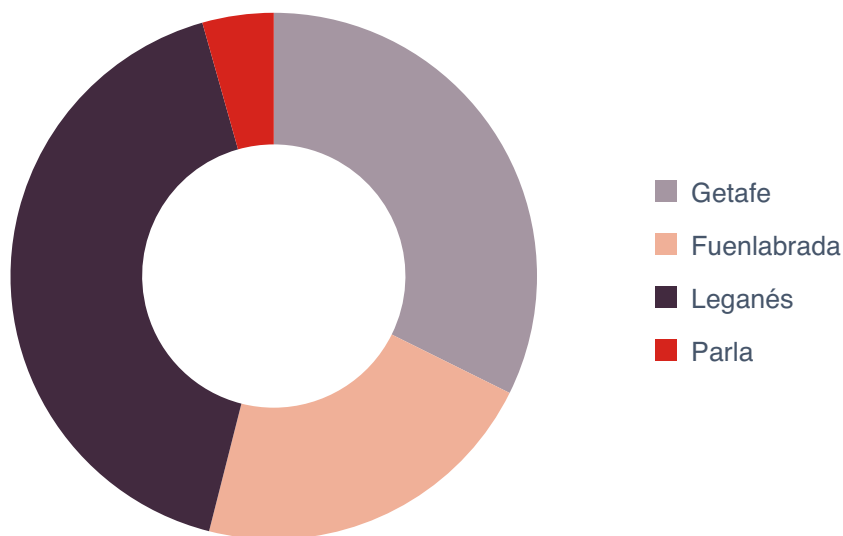
ÁREA DE ORGANIZACIÓN

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESPACIOS LOCALES. COMARCA SUR



Durante los últimos cuatro años se ha producido un incremento notable en la utilización de los espacios multiusos en los locales de la comarca, desde las 208 actividades realizadas durante el año 2021 hasta las 375 actividades realizadas durante el año 2024, lo cual representa un incremento del 80% desde el inicio de este periodo.

TOTAL DE ACTIVIDADES EN ESPACIOS LOCALES, 2021-2024

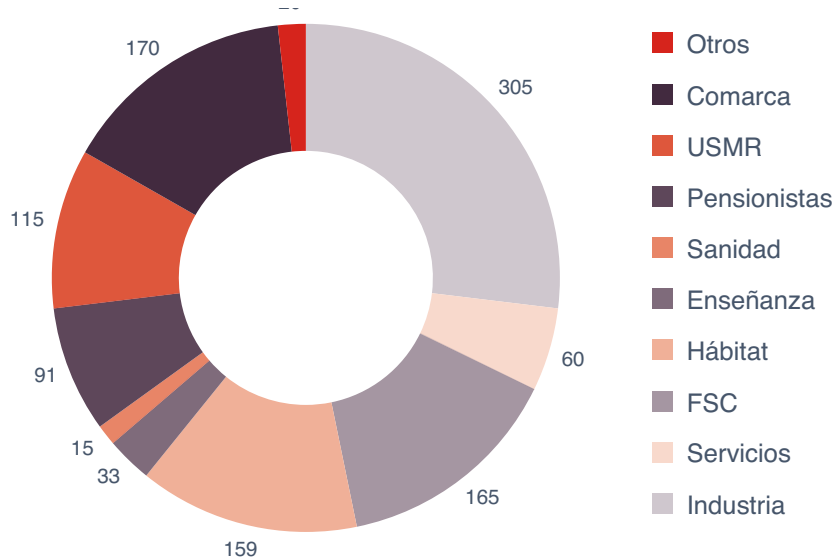


Situamos como objetivo específico al comienzo del mandato la generación de actividades en nuestros locales que permitieran la participación de delegados y delegadas y de la afiliación. En este sentido, valoramos positivamente la colaboración con las federaciones regionales, que se ha traducido en un incremento notable de su actividad en estos espacios, utilizados de forma diversa con motivo de reuniones, actos, actividades formativas, asambleas, etc.

La formación sindical a delegados y delegadas durante este periodo ha ocupado una parte importante del uso de las sedes. La formación ha sido impartida tanto por federaciones como desde la Secretaría de Formación Sindical de la Unión de Madrid. En este último caso han sido especialmente relevante las programaciones anuales de los itinerarios formativos dirigidos a la representación sindical con una muy buena participación, que esperamos poder seguir desarrollando.

Al conjunto de actividades de las federaciones se suman los propios eventos organizados por la comarca y la celebración de actos de organizaciones políticas y sociales a las que se les cede temporalmente el uso de espacios para eventos propios.

USO DE SALAS MULTIUSO FF.RR. Y COMARCA, 2021-2024



Consideramos que hay margen para aumentar el uso de nuestros espacios, en particular el salón de actos para conferencias, presentaciones de publicaciones o exposiciones, etc. CCOO, como referente de la izquierda que es para los diferentes movimientos en la Comarca, puede aprovechar y acercar a la ciudadanía al sindicato aprovechando los estudios y análisis que se vienen haciendo desde nuestra organización regional para generar reflexión y opinión o la realización de actividades culturales, entre otras actividades.

2. ASESORAMIENTO SINDICAL

El asesoramiento es una de las principales razones de afiliación a CCOO y en consecuencia genera una relación directa y protectora del sindicato para con sus afiliados y afiliadas. En línea con la orientación confederal, nuestra apuesta ha sido por la sindicalización del conflicto, evitando como único modo de resolución del conflicto la judicialización de las relaciones laborales. Para ello, hemos dedicado una parte importante de nuestra tarea sindical en contar con un asesoramiento sindical solvente que garantice atención integral a las personas trabajadoras para dar mayor efectividad a nuestra acción sindical.

El asesoramiento sindical, como fase previa al asesoramiento jurídico, es el elemento que refuerza la intervención sindical en los conflictos. En este sentido, desde 2023 y, coincidiendo con la unificación de los Servicios Jurídicos de CCOO Madrid, se pusieron en marcha dos niveles de asesoramiento sindical, como paso previo a la asesoría jurídica. Esta nueva estructura de funcionamiento del asesoramiento se llevó a cabo gracias a un notable esfuerzo de adaptación de todo el personal de atención directa, especialmente personal administrativo y personal de asesoría técnica de la comarca.

La utilización de nuevas aplicaciones informáticas, en continua evolución, constituye un elemento fundamental para el análisis y la evaluación de la atención. A finales de 2022 se inició de forma progresiva la utilización de la aplicación SERVISIN, herramienta única para el asesoramiento sindical en el ámbito de las federaciones y territorios. La misma permite la gestión del asesoramiento sindical, favoreciendo el seguimiento y la trazabilidad de este asesoramiento a personas usuarias y posibilitando el acceso compartido a la información entre los diferentes ámbitos: personal administrativo, personal de asesoría técnica y personal de servicios jurídicos.

NIVEL 1. Asesoría Sindical

Se constituye como primer filtro sindical de todas las consultas que llegan a nuestras sedes. El objetivo es que la puerta de entrada al sindicato sea a través de una persona sindicalista, que atenderá en primera instancia y sólo derivará a los Servicios Jurídicos cuando sea necesario.

En la actualidad esta tarea está siendo realizada por sindicalistas de las federaciones de forma telefónica o por correo electrónico. El objetivo es la atención en un tiempo muy breve, dando una respuesta y ofreciendo también las ventajas de la afiliación a las personas que acuden a nuestro sindicato con necesidad de asesoramiento.

De forma paulatina se han ido poniendo en marcha estos niveles previos de asesoramiento sindical en todas las federaciones a las que derivamos desde la Comarca las solicitudes de asesoramiento más básico que nos demandan los trabajadores y trabajadoras.

En la Comarca Sur dio comienzo la implantación de este nivel 1 el mes de noviembre de 2023.

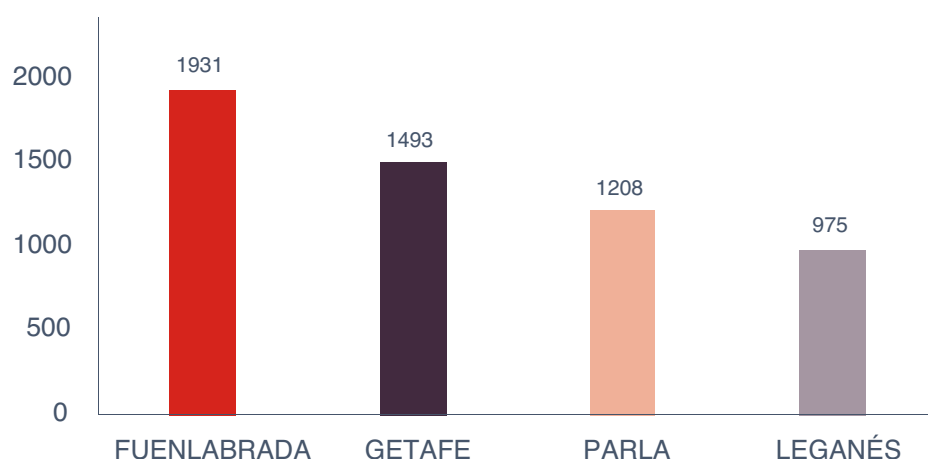
NIVEL 2. Asesoría Técnica Sindical

La asesoría Técnica Sindical es el denominado Nivel 2 de asesoramiento, más concreto y especializado. Proporciona a las personas trabajadoras, a través de una atención personalizada, respuestas rápidas y eficaces a consultas sobre horarios laborales, días de descanso, licencias, prestaciones, entre otros. Estos asuntos, aunque importantes, no siempre requieren la intervención de los servicios jurídicos. Supone también una forma de mejorar el conocimiento de las personas trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones y previene conflictos, ya que se abordan desde su inicio.

Desde este nivel también se tratan asuntos relacionados con la Seguridad Social como incapacidades, determinación de contingencias, discapacidad, jubilación y desempleo entre otros, los cuales, en caso de ser necesario acudir a la vía judicial, se traspasan a la Asesoría Jurídica de Seguridad Social de CCOO Madrid.

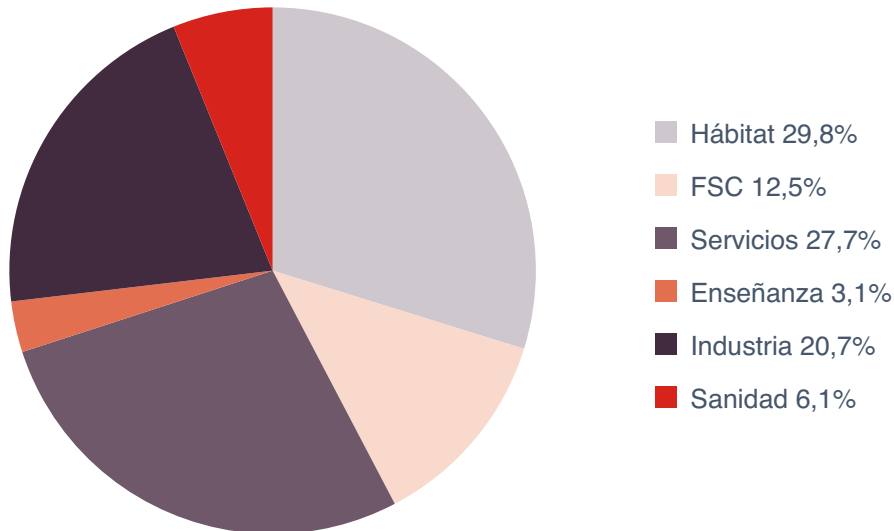
En la actualidad, la capacidad de atención de este Nivel 2 de Asesoría Técnica en la Comarca Sur es de 86 consultas semanales, distribuidas en los locales comarcales de Getafe, Fuenlabrada, Leganés y Parla.

CONSULTAS ASESORÍA TÉCNICA. COMARCA SUR 10/2022-12/2024



En función de la adscripción federativa, más de la mitad de las consultas generadas han sido solicitadas por personas trabajadoras pertenecientes a las Federaciones de Servicios y Hábitat, seguidas por las personas pertenecientes a la Federación de Industria, con un 20,7%, de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, con un 12,9%, y las pertenecientes a Sanidad y Enseñanza, con un 6,1% y un 3,1% respectivamente.

CONSULTAS DE ASESORÍA TÉCNICA. 2021-2024



Durante el periodo comprendido entre los años 2021-2024 se han atendido en la asesoría técnica un total de 9.419 consultas. En cómputo anual, se ha incrementado un 14,18% el volumen de consultas desde el inicio del periodo.

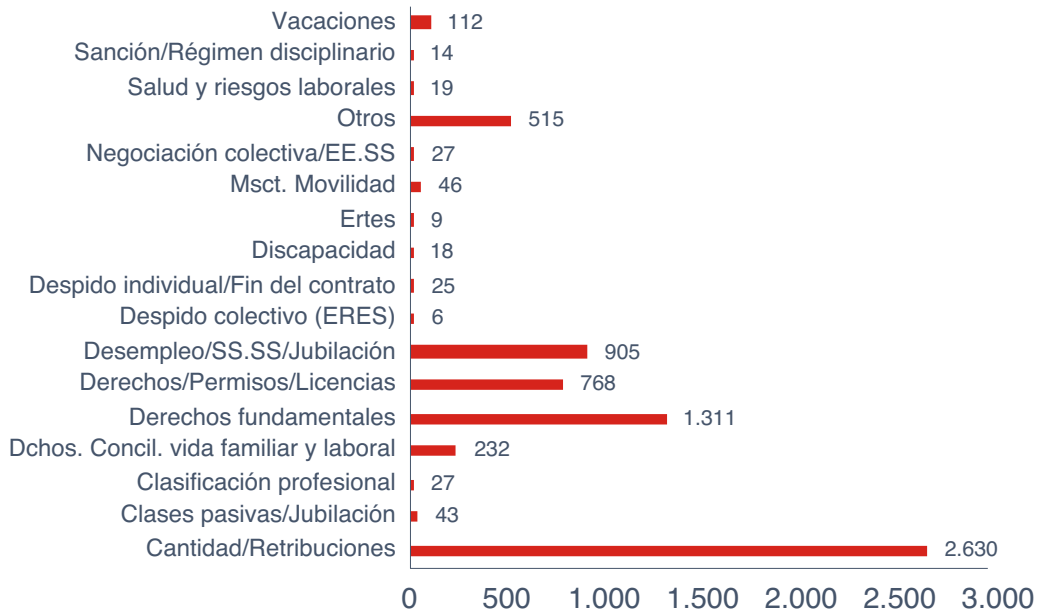
Del total de consultas atendidas, el 74,45% han sido realizadas a personas afiliadas, mientras que el 25,55% las realizadas sobre personas no afiliadas.

CONSULTORÍA DE ASESORÍA TÉCNICA 2021-2024

		Afiliados	%	N/Afiliados	%	2021	2022	2023	2024
Hábitat	2.807	2.063	73,49%	744	26,51%	774	698	614	721
FSC	1.179	930	78,88%	249	21,12%	306	279	272	322
Servicios	2.607	1.882	72,19%	725	27,81%	545	587	678	797
Enseñanza	295	233	78,98%	62	21,02%	77	68	77	73
Industria	1.953	1.467	75,12%	486	24,88%	464	455	497	537
Sanidad	578	437	75,61%	141	24,39%	125	114	173	166
TOTAL	9.419	7.012	74,45%	2.407	25,55%	2.291	2.201	2.311	2.616

Respecto a los motivos de consulta para los que se requiere asesoramiento más técnico durante este periodo, las consultas relacionadas con retribuciones han supuesto el 39,20% del total, las relacionadas con derechos han alcanzado el 31,00% y los motivos relacionados con desempleo, seguridad social y jubilación han supuesto el 13,50% del total.

**MOTIVOS DE ASESORAMIENTO TÉCNICO SINDICAL.
10/2022 A 12/2024**



La puesta en marcha del asesoramiento sindical mediante la implantación de estas nuevas formas de atención, unido a la también implantación de agendas abiertas en todas las comarcas, ha supuesto una importante reducción en los tiempos de demora en la atención y una respuesta más inmediata y eficaz a los trabajadores y trabajadoras que nos demandan asesoramiento sindical.

El importante trabajo de colaboración de la Secretaría de Organización de CCOO de Madrid, las federaciones regionales y las uniones comarcales ha sido determinante para la puesta en marcha del modelo de asesoramiento sindical y debe servir de base en la línea de trabajo compartido para la conclusión del mapa de asesoramiento sindical.

3. SERVICIOS JURÍDICOS

**SERVICIOS
JURÍDICOS**

**ESTAR AFILIADA
A CCOO CADA AÑO
TE INTERESA MÁS**



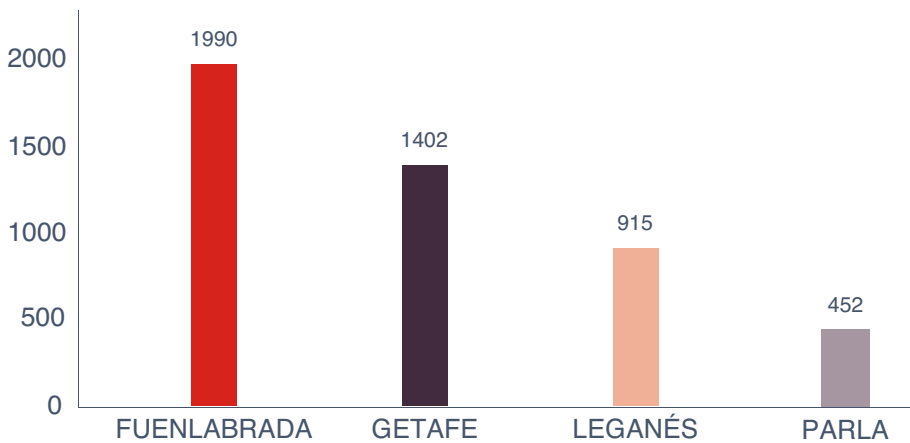
Los Servicios Jurídicos, junto con el asesoramiento sindical, son una de las principales razones de afiliación a CCOO, además de ser uno de los vínculos y compromisos más fuertes para la estabilidad y satisfacción de los afiliados y afiliadas. También es la primera vía de contacto que tienen muchos trabajadores y trabajadoras con el sindicato y una gran herramienta para cualificar nuestra acción sindical. De ello se desprende la importancia de implementar procesos de mejora continua en su funcionamiento.

El objetivo derivado del mandato confederal de la unificación de los Servicios Jurídicos en el caso de CCOO de Madrid se llevó a cabo de manera plena durante el año 2023. Este largo proceso comenzó en mandatos anteriores y ha significado que Madrid, el último territorio pendiente de la homogeneización del funcionamiento de los servicios jurídicos del sindicato, finalmente se adapte plenamente al modelo organizativo confederal. Este cambio de modelo supone la separación de los servicios jurídicos de las federaciones, que han pasado a unificarse en la Asesoría Jurídica única de CCOO de Madrid.

En el caso de la Unión Comarcal Sur se mantiene la estructura de funcionamiento con presencia en cada local comarcal de asesoría técnica sindical y servicios jurídicos.

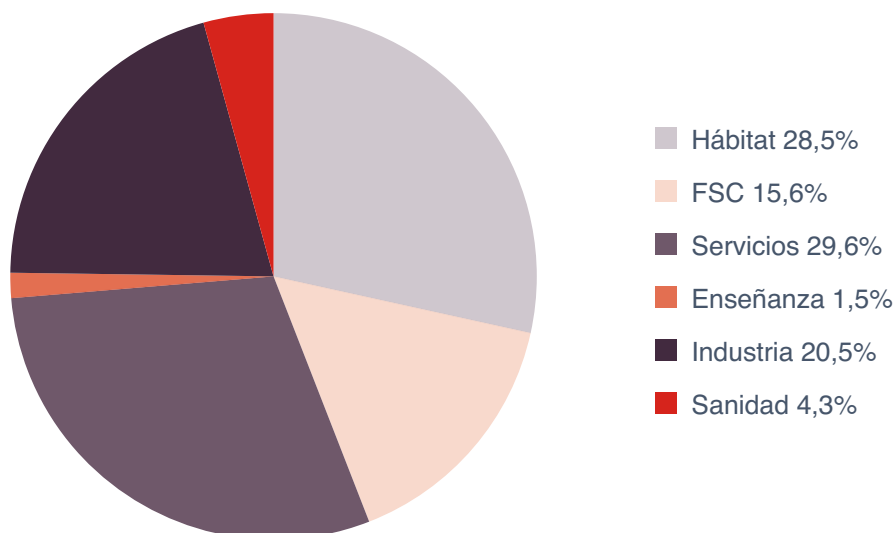
Los recursos actuales de los Servicios Jurídicos en la Comarca Sur se traducen en dos abogados/as a tiempo completo y una abogada al 50%, que se comparte con otra organización comarcal. A ello hay que añadir las tareas del personal administrativo en los diferentes locales de nuestra comarca. En la actualidad tenemos una capacidad de 45 consultas semanales distribuidas en los locales comarcales de Getafe, Fuenlabrada, Leganés y Parla.

CONSULTAS DE SERVICIOS JURÍDICOS COMARCA SUR. 2021-2024



En función de la adscripción federativa de las personas usuarias, el 58% de las consultas generadas han sido solicitadas por personas trabajadoras pertenecientes a las Federaciones de Servicios y Hábitat, seguidas por las personas pertenecientes a la Federación de Industria, con un 20,5%, la Federación de Servicios a la Ciudadanía, con un 15,6%, y las pertenecientes a Sanidad y Enseñanza con un 4,3% y un 1,5% respectivamente.

CONSULTAS SERVICIOS JURÍDICOS VS FEDERACIONES. 2021-2024



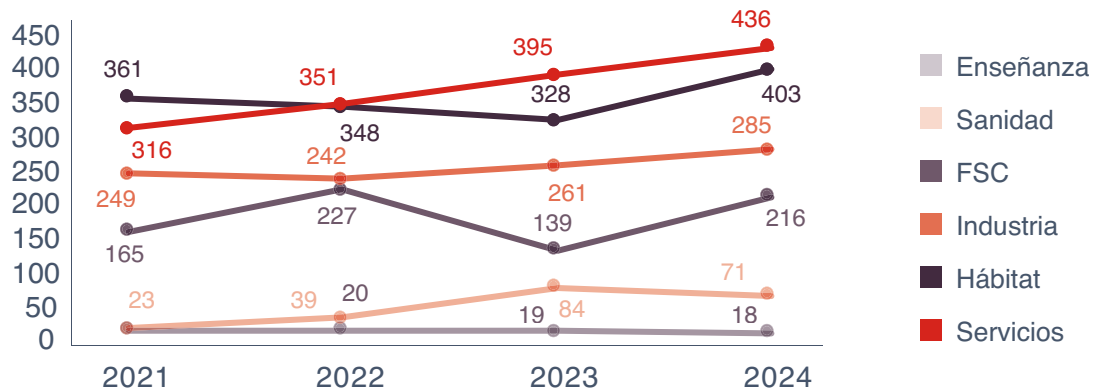
Durante el periodo comprendido entre los años 2021-2024 se han atendido en nuestros servicios jurídicos un total de **5.061** consultas, lo que ha supuesto un incremento del 25,9% desde el inicio del periodo.

CONSULTAS SERVICIOS JURÍDICOS 2021-2024						2021	2022	2023	2024
Ramas		Afiliados	%	N/Afiliados	%				
Hábitat	1.440	991	68,82%	449	31,18%	361	348	328	403
FSC	791	594	75,09%	197	24,91%	165	227	139	216
Servicios	1.498	986	65,82%	512	34,18%	316	351	395	436
Enseñanza	78	56	71,79%	22	28,21%	21	20	19	18
Industria	1.037	713	68,76%	324	31,24%	249	242	261	285
Sanidad	217	177	81,57%	40	18,43%	23	39	84	71
TOTAL GENERAL	5.061	3.517	69,49%	1.544	30,51%	1.135	1.227	1.226	1.429

Del total de consultas realizadas en los Servicios Jurídicos de la Comarca, el 69,49% han correspondido a personas afiliadas y el 30,51% a personas no afiliadas.

En este periodo se han tramitado **1.568** expedientes de demandas.

EVOLUCIÓN DE CONSULTAS SERVICIOS JURÍDICOS VS FEDERACIONES. 2021-2024

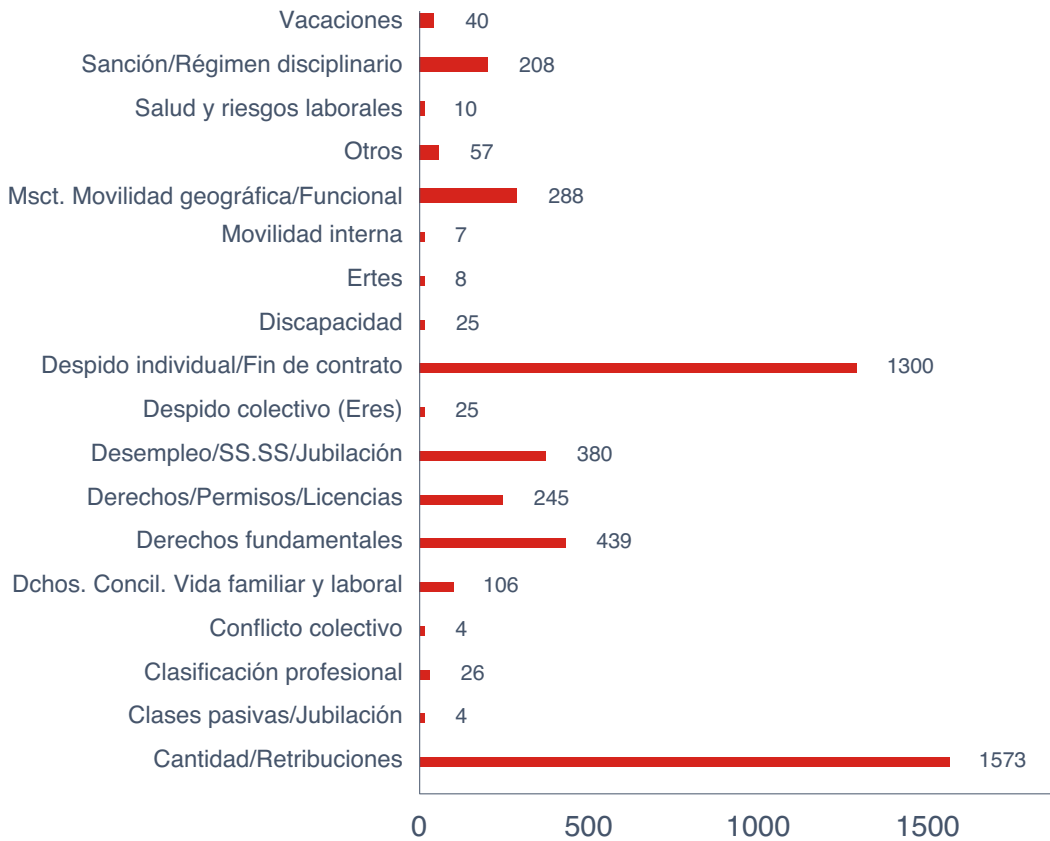


En cuanto a los motivos de consulta, cabe destacar las consultas relacionadas con retribuciones (33,15%), aquellas cuyo motivo ha sido el despido o la finalización de contrato (28%) y las relacionadas con derechos que han alcanzado (15%).



MOTIVOS DE CONSULTA SERVICIOS JURÍDICOS. 2021-2024

31



Como elementos a mejorar en este ámbito de los Servicios Jurídicos creemos necesario apostar por una reducción en los tiempos de demora que en ocasiones se producen y dificultan la atención inmediata que los trabajadores y trabajadoras necesitan. En este sentido, sería necesaria una mayor oferta del servicio jurídico en las localidades de Leganés y Parla.

4. ELECCIONES SINDICALES



Teniendo en cuenta el contexto señalado anteriormente, vemos cómo las unidades electorales se han incrementado de forma importante: un 24% más de delegados y delegadas que hace ocho años, y las actas se han incrementado en un 17% desde 2020.

Realizando un análisis de los datos electorales podemos concluir que CCOO sigue ganando las elecciones sindicales en la Comarca Sur, al contar con el respaldo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras en nuestras candidaturas, en la actualidad 1.664 representantes de un total de 4.049, y un diferencial de 300 representantes respecto de UGT, que cierra el 2024 con 1.364 representantes.

MAÑANA. CADA ACCIÓN
ES HOY. HACE FUTURO

ÁREA DE ORGANIZACIÓN

CCOO continúa siendo el primer sindicato en la Comarca Sur, con el 41,10% de representación, seguido por UGT con el 33,69%, y el resto de organizaciones sindicales e independientes el 25,22%.

EVOLUCIÓN EN CÓMPUTO DINÁMICO CINCO SINDICATOS. 31/12/2024

	Actas	Delegados/as	CCOO		UGT		FETICO		USO		CGT		Resto	
31/12/2020	991	3.244	1.314	40,51%	1.087	33,51%	186	14,16%	97	2,99%	111	3,42%	449	13,84%
31/12/2021	1.039	3.421	1.401	40,95%	1.141	33,35%	196	13,99%	97	2,84%	121	3,54%	465	13,59%
31/12/2022	1.071	3.499	1.441	41,18%	1.163	33,24%	210	14,57%	100	2,86%	116	3,32%	469	13,40%
31/12/2023	1.047	3.659	1.498	40,94%	1.234	33,73%	224	14,95%	94	2,57%	99	2,71%	510	13,94%
31/12/2024	1.169	4.049	1.664	41,10%	1.364	33,69%	223	13,40%	134	3,31%	110	2,72%	554	13,68%

En conjunto, CCOO y UGT representamos el 74,79%, frente al resto de sindicatos, principalmente corporativos, que representan el 25,22%. En este apartado es necesario señalar el lento pero continuo incremento en la representación que se viene produciendo del sindicalismo corporativo en los últimos años y que requerirá una estrategia de actuación y de adaptación común de nuestra acción sindical.

COMARCA SUR

	Totales		CCOO		UGT		CCOO-UGT		Otros	
Fecha	Actas	Delegados/as	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%
31/12/2020	991	3.244	1.314	40,51	1.087	33,51	227	7,00	843	25,99
31/12/2020	991	3.244	1.314	40,51	1.087	33,51	227	7,00	843	25,99
31/12/2023	1.047	3.659	1.498	40,94	1.234	33,73	264	7,22	927	25,33
31/12/2024	1.169	4.049	1.664	41,10	1.364	33,69	300	7,41	1.021	25,22

HÁBITAT-SUR

	Totales		CCOO		UGT		CCOO-UGT		Otros	
Fecha	Actas	Delegados/as	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%
31/12/2020	122	336	184	54,76	110	32,74	74	22,02	42	12,50
31/12/2020	122	336	184	54,76	110	32,74	74	22,02	42	12,50
31/12/2023	144	424	199	46,93	128	30,19	71	16,75	97	22,88
31/12/2024	157	498	233	46,79	143	28,71	90	18,07	122	24,50

SERVICIOS A LA CIUDADANÍA-SUR

	Totales		CCOO		UGT		CCOO-UGT		Otros	
Fecha	Actas	Delegados/as	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%
31/12/2020	205	693	235	33,91	260	37,52	-25	-3,61	198	28,57
31/12/2020	205	693	235	33,91	260	37,52	-25	-3,61	198	28,57
31/12/2023	191	727	243	33,43	283	38,93	-40	-5,50	201	27,65
31/12/2024	207	760	250	32,89	300	39,47	-50	-6,58	210	27,63

SERVICIOS-SUR

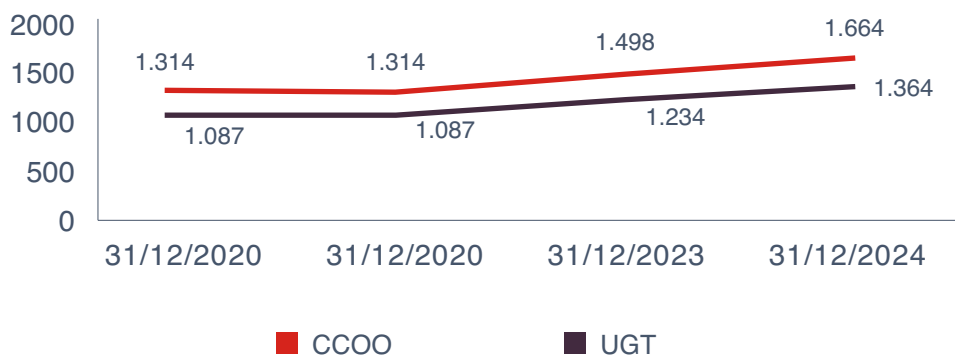
Fecha	Totales		CCOO		UGT		CCOO-UGT		Otros	
	Actas	Delegados/as	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%
31/12/2020	163	693	229	33,04	183	26,41	46	6,64	281	40,55
31/12/2020	163	693	229	33,04	183	26,41	46	6,64	281	40,55
31/12/2023	184	896	346	38,62	250	27,90	96	10,71	300	33,48
31/12/2024	227	983	388	39,47	277	28,18	111	11,29	318	32,35

INDUSTRIA-SUR

Fecha	Totales		CCOO		UGT		CCOO-UGT		Otros	
	Actas	Delegados/as	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%
31/12/2020	369	1.048	508	48,47	393	37,50	115	10,97	147	14,03
31/12/2020	369	1.048	508	48,47	393	37,50	115	10,97	147	14,03
31/12/2023	412	1.112	539	48,47	429	38,58	110	9,89	144	12,95
31/12/2024	428	1.233	562	45,58	497	40,31	65	5,27	174	14,11

SANIDAD-SUR

Fecha	Totales		CCOO		UGT		CCOO-UGT		Otros	
	Actas	Delegados/as	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%	Delegados/as	%
31/12/2020	59	186	70	37,63	77	41,40	-7	-3,76	39	20,97
31/12/2020	59	186	70	37,63	77	41,40	-7	-3,76	39	20,97
31/12/2023	49	218	79	36,24	89	40,83	-10	-4,59	50	22,94
31/12/2024	64	259	111	42,86	95	36,68	16	6,18	53	20,46



En cuanto a federaciones, en el espacio de la Comarca Sur Hábitat sigue siendo el sindicato mayoritario en el sector, con un incremento de 49 representantes y el 46,79% de representación.

La Federación de Servicios ha tenido un incremento importante de delegados y delegadas durante este periodo, 159 representantes, obteniendo el 39,47% de representación. Continúa siendo mayoritario en el sector y ha aumentado en 65 delegados/as la diferencia con UGT.

La Federación de Enseñanza ha aumentado su representación en 32 delegados y delegadas, significando el 37,97% del total, continuando siendo mayoritario en el sector y cabe destacar el aumento de la diferencia conseguida respecto a UGT durante este periodo.

Industria consigue revalidar su mayoría en la representación de este sector en la Comarca Sur; obtiene el 45,58% de la representación, con un aumento de 54 delegados/as desde el inicio del periodo.

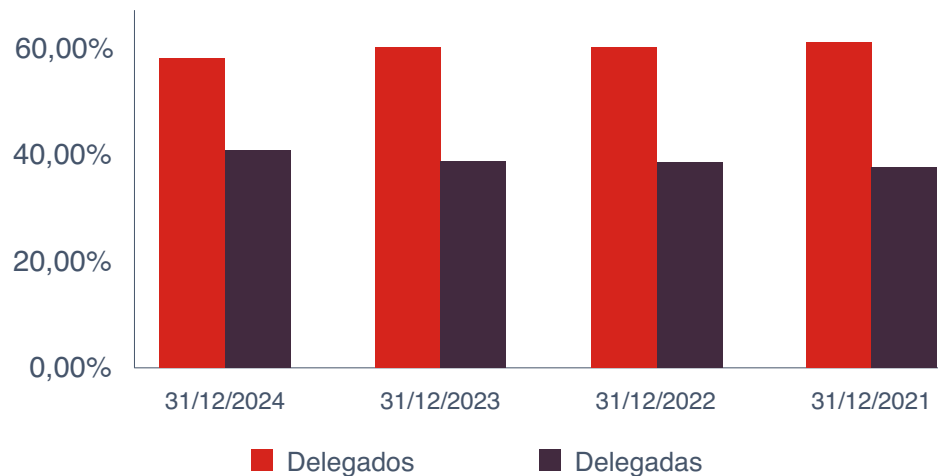
MAÑANA. CADA ACCIÓN
ES HOY. HACE FUTURO

ÁREA DE ORGANIZACIÓN

En el caso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía se observa, en datos comparables con el año 2020, que aumenta sus representantes en 15 delegados/as, siendo su representación actual del 32,89%, situándose por detrás de UGT y con un aumento del diferencial en negativo de 25 de delegados/as.

La situación observada de la Federación de Sanidad y de Sectores Sociosanitarios en la Comarca Sur podemos calificarla de éxito, ya que refleja un aumento importante en todos los parámetros electorales. Durante este periodo CCOO se ha convertido en la primera fuerza sindical de este sector, con un aumento de 41 delegados/as, alcanzando el 42,86% de la representación total y revirtiendo un diferencial negativo con UGT en 2020 a un diferencial positivo en la actualidad que alcanza hasta el 6,18% de diferencia.

La mejora del número de representantes totales netos durante el periodo 2021-2024 ha supuesto una disminución en cuanto a representantes hombres en nuestras listas en favor de la presencia de mujeres como candidatas (+3,01%). Con ello se sigue la tendencia constante de reducción de la brecha en la representación sindical de las mujeres.



La distribución de la representación sindical por sexo y edad a 31 de diciembre de 2024 supone que las mujeres representan el 41,22% y los hombres el 58,78% de los 1.664 representantes sindicales de CCOO en la Comarca Sur.

En la actualidad y con los datos registrados, sin contar con aquellos de los que no se disponen de edad y sexo, tenemos 50 representantes en el tramo de hasta 30 años de edad, lo que representa un 3,0% (en diciembre de 2021 el porcentaje era de 2,04%). En este tramo de edad la presencia de mujeres es del 48% mientras que la de los hombres es del 52%.

En cuanto a los mayores de 30 años, representan el 94,94%. Preocupantes son los datos que muestran la escasa presencia de menores de 30 años en las candidaturas de CCOO.

	31/12/2024			31/12/2023			31/12/2022			31/12/2021										
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total								
Edad:?	14	41,18%	20	58,82%	34	14	48,28%	15	48,28%	29	5	55,56%	4	44,44%	9	10	47,62%	11	52,38%	21
Edad 0-30	26	52,00%	24	48,00%	50	22	55,00%	18	55,00%	40	19	54,29%	16	45,71%	35	18	64,29%	10	35,71%	28
Edad 31-70	937	59,38%	641	40,62%	1.578	866	61,46%	543	61,46%	1.409	845	61,37%	532	38,63%	1.377	816	61,96%	501	38,04%	1.317
Total	977	58,78%	685	41,22%	1.662	902	61,03%	576	38,97%	1.478	869	61,15%	552	38,85%	1.421	844	61,79%	522	38,21%	1.366

Equipos de extensión

El equipo de extensión sindical de la comarca, encargado de promover las elecciones sindicales, fundamentalmente en empresas sin representación sindical, denominadas empresas blancas, realiza un conjunto de tareas adicionales que no se limitan en exclusiva al proceso electoral. En muchos casos constituyen el papel de sindicalista de referencia para los delegados y las delegadas, así como el primer contacto de asesoramiento sindical para muchos trabajadores y trabajadoras.

Después de la reducción de personal realizada en mandatos anteriores, el equipo actual de extensión sindical continúa siendo de dos compañeros de los tres con los que se contaba al inicio del mandato del VII Congreso. Uno de ellos se dedica a tareas de Salud Laboral, incompatibles con las actuaciones de extensión afiliativa y electoral.

Este mandato comenzó con la progresiva vuelta a la presencialidad y la reincorporación a los puestos de trabajo en las empresas afectadas por los ERTes derivados del COVID-19, suponiendo un aumento en el número de procesos electorales atendidos, así como un aumento en la representatividad de Comisiones Obreras, por lo que el balance del trabajo durante este periodo lo podemos calificar de satisfactorio a tenor de los resultados: de los 129 procesos electorales atendidos, CCOO obtuvo 178 delegados/as, UGT 72 delegados/as y otras opciones 50 delegados/as. Con ello CCOO hemos obtenido una representación del 59,33%.

Desde 2024, el equipo de extensión sindical organiza las visitas a empresas mediante el planificador que la confederación ha desarrollado. Dicha herramienta permite organizar las empresas a visitar a territorios y federaciones, evitando que haya centros que se visiten por partida doble y tener así una mejor planificación del trabajo. El equipo de la Comarca Sur tiene asignado visitar todas las empresas de hasta 30 trabajadores/as, así como las empresas de hasta 49 trabajadores/as correspondientes a la federación de enseñanza, lo que hace un total de 3.987 centros en los que hay un total de 47.439 trabajadores/as.

Por último, a finales de 2024 se ha conseguido poner en marcha el Servicio de Oficina Sindical Móvil (SOSMO) de CCOO de Madrid en la Comarca Sur, pudiendo acercarse el sindicato a aquellas zonas donde no teníamos presencia. Actualmente, la comarca Sur cuenta con la oficina móvil del sindicato durante dos días al mes, en horario de mañana, como se detalla a continuación:

- ✓ El primer miércoles de cada mes la oficina está en Humanes de Madrid, en la avenida de la Industria 70. En esa zona coinciden trabajadores y trabajadoras del polígono industrial con estudiantes de formación profesional que acuden a un centro de formación en las inmediaciones, por lo que es una zona muy transitada para desarrollar nuestra acción sindical. En esta ubicación las personas que se han acercado solicitan información sobre elecciones sindicales o sobre los puntos de orientación al empleo.
- ✓ El tercer miércoles de cada mes la oficina móvil está en Pinto, junto a la estación de Renfe Cercanías. Pinto es el quinto municipio de mayor población de la comarca y contó con local propio hasta 2010 en que se decidió el cierre, una decisión que la Comarca no estuvo de acuerdo en llevar a cabo. A la oficina móvil se acercan tanto trabajadores y trabajadoras que acuden a la estación, como afiliadas y afiliados del municipio, y delegadas y delegados de las empresas cercanas que deciden juntarse con sus representados allí. En esta ubicación las personas que se han acercado solicitan información sobre sus derechos laborales, situaciones respecto a procesos de selección en convocatorias de empleo público o asesoría en el CITE.

Si bien el SOSMO lleva funcionando en la Comarca Sur desde el pasado mes de noviembre, hacemos una valoración positiva del mismo porque nos ha permitido acercarnos a las trabajadoras y a los trabajadores de otras zonas de la Comarca y entendemos que este servicio continuará funcionando y mejorando en el próximo mandato.

MAÑANA. CADA ACCIÓN
ES HOY. HACE FUTURO

ÁREA DE ORGANIZACIÓN

Comparativa de procesos electorales de empresas blancas

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES. ENERO 2017-ENERO 2021

ACTAS	CCOO	UGT	OTROS
119	149	67	79

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES. ENERO 2021-ENERO 2025

ACTAS	CCOO	UGT	OTROS
129	178	72	50

PERIODO 2017-2020

Federaciones	Procesos electorales	DELEGADOS/AS		
		CCOO	UGT	OTROS
Construcción y Servicios	15	18	5	6
Industria	28	48	8	5
Enseñanza	18	8	8	26
Servicios a la Ciudadanía	10	18	1	8
Sanidad	5	13	8	0
Servicios	43	44	37	34
Totales	119	149	67	79

PERIODO 2021-2024

Federaciones	Procesos electorales	DELEGADOS/AS		
		CCOO	UGT	OTROS
Hábitat	7	8	2	7
Industria	34	54	16	8
Enseñanza	16	16	4	8
Servicios a la Ciudadanía	21	29	21	6
Sanidad	6	5	7	0
Servicios	45	64	23	21
Totales	129	178	74	50



COMUNIDAD DE MADRID
XCENTENARI
¡PAGA YA!



Centros
HOY SALIMOS A CALLE PARA QUE NOS QUITEN NUESTRO DERECHO

COMUNIDAD DE MADRID
CURSA DE TUS
MIS DERECHOS, USUARIOS
Y TRABAJADORES

NO+
PRECARIEDAD

NO



05. ACCIÓN SINDICAL

Desde la Secretaría de acción sindical de la Comarca Sur atendemos, apoyamos y asesoramos en los conflictos laborales a los trabajadores y trabajadoras, en muchos casos como complemento a la actividad de las federaciones, pero en otros las dificultades objetivas de las ramas para descentralizar plenamente su actividad tiene como consecuencia que la Comarca asuma de forma más activa la participación en los conflictos junto con la RLT y los trabajadores y trabajadoras afectadas.

Durante estos cuatro años desde esta Secretaría se ha estado colaborando y debatiendo en los plenarios con la Secretaría de Acción Sindical de CCOO Madrid en diversos temas de importancia, como las subidas de SMI, los acuerdos en la reforma laboral, la negociación del IV Convenio de la AENC, la campaña y asambleas sobre salario o conflicto, las reforma de las pensiones, etc. Desde la Secretaría de Acción Sindical hemos procedido a la difusión entre los delegados y delegadas de Madrid de la **Guía sobre los Nuevos Derechos y Permisos de Conciliación y Corresponsabilidad** y la **Guía de Acción Sindical sobre la Reforma Laboral 2021.**

Desde esta secretaría seguiremos trabajando para seguir informando y apoyando en todos los conflictos que trabajadores y trabajadoras tengan con sus empresas para impedir que se vulneren sus derechos, y que cuenten con nuestro apoyo en el asesoramiento y la colaboración necesarios en las luchas y reivindicaciones por la mejora de sus condiciones laborales.

1. CONFLICTOS SINDICALES 2021-2024

Las Uniones Comarcales atendemos una enorme variedad de realidades sindicales. Tenemos una función principal en el ámbito sociopolítico, pero somos sindicato en el sentido estricto de la palabra. Realizamos extensión, elecciones sindicales, prestamos asesoramiento jurídico, asesoramiento técnico y participamos en conflictos laborales. En ocasiones esta participación es un complemento a la actividad de las Federaciones, pero las dificultades objetivas de las ramas para descentralizar plenamente su actividad, tiene como consecuencia que la Comarca asuma en muchos casos el liderazgo de los conflictos junto con la RLT y los trabajadores y las trabajadoras afectadas.

A continuación detallamos conflictos con repercusión en este periodo:

1. Schneider Electric. La lucha de los trabajadores y las trabajadoras de Schneider en Griñón ha marcado la actividad de la Comarca desde el mandato anterior y durante gran parte de este mandato. Tras años de intensa lucha contra los despidos y la deslocalización de la producción, volvimos a tener una pérdida más en el tejido industrial del Sur, con la decisión de la empresa de trasladar la producción a Italia y programar el cierre para 2025. Esta lucha se ha dado por lo injusta de la decisión empresarial, sin ningún motivo o causa objetiva y con una actividad muy cualificada hasta el punto que con la deslocalización ha sido necesaria la formación inicial y una muy dudosa calidad del producto final en la zona elegida.



Por esa lucha y por esa decisión estratégica-caprichosa se ha dado un acuerdo final que, si finalmente se reproduce, se puede calificar de histórico en la Comunidad de Madrid y desde luego en la Comarca Sur. Este acuerdo, a parte de unas indemnizaciones muy superiores a las establecidas legalmente, también en la parte de outplacement se rubrica con el compromiso de reindustrializar los terrenos con otra actividad industrial y con la entrada de las personas afectadas por el cierre. Habiendo signos positivos en esa dirección, deseamos poder publicitar en el futuro lo que sería una gran noticia. **Schneider Griñón, luchar hasta el último minuto.**

2. Ayuntamiento de Leganés. Movilizaciones en defensa del servicio público, contra la falta de personal en las escuelas infantiles y las jubilaciones no cubiertas.



3. Ayuntamiento de Getafé. Movilizaciones por el proceso de estabilización del personal, contra la privatización del servicio de prevención de riesgos laborales y la recuperación del premio de jubilación.



4. Logista. Huelga contra la pérdida de poder adquisitivo, por mejorar las condiciones de trabajo y eliminar la diferencia de trato entre las personas con contratos estables y las que están pendientes de las renovaciones o tienen poca antigüedad. **Huelga indefinida en Logista.**



5. Airbus. Huelga por la revisión salarial y manifestaciones contra el cierre de la planta de Puerto Real.



6. Instituto Municipal de Limpieza de Fuenlabrada. Concentraciones por la igualdad, el respeto y la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores del servicio público y esencial de la limpieza, por la mejora de sus condiciones laborales y económicas y contra el acuerdo de eficacia limitada. **Concentración IMLS.**



7. Makro. Huelga contra los despidos y mejora de las instalaciones afectadas tras la borrasca Filomena. **Movilización en Makro.**



8. Selecta. Movilizaciones por el cumplimiento de los acuerdos.



9. Kidsco. Manifestaciones por el abono de los salarios de las trabajadoras de las escuelas infantiles de Kidsco en Leganés.



10. Douglas. Huelga en contra de 1.000 despidos.



11. Avanza. Huelga por la mejora de las condiciones laborales y económicas de la plantilla y por la mejora del transporte público. Huelga por la jubilación de conductores a los 60 años.



MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

ACCIÓN SINDICAL

12. Empresa Martín. Cuarenta y cinco días de huelga para mejorar las condiciones laborales y económicas de la plantilla, así como el cumplimiento de los descansos y acceso a servicios. Huelga por la jubilación de conductores a los 60 años. **Huelga empresa Martín.**



13. EMT Fuenlabrada. Huelga por la jubilación de conductores a los 60 años.



14. Hexcel. Huelgas por la mejora salarial y la jubilación parcial.



15. Productos Valja. Pequeña empresa cárnica de Griñón que despidió a nuestro candidato en el proceso de elecciones sindicales. Gracias a la coordinación con la Federación de Industria de Madrid y con la Secretaría de Comunicación de CCOO Madrid convocamos rápidamente una concentración y la publicamos en los medios de comunicación, consiguiendo que la empresa tuviera que readmitir a nuestro compañero y continuar con el proceso de elecciones sindicales. **Represión sindical en Productos Valja.**
16. Operibérica: Empresa del grupo Codere, estuvo en huelga durante 4 semanas entre diciembre de 2023 y enero del 2024, algo histórico en la empresa, para mejorar las condiciones laborales y económicas de la plantilla.



17. Residencia Parque de los Frailes. Movilizaciones en el centro de trabajo de Leganés y ante la Consejería en Madrid contra la nefasta gestión de la empresa Centenari que gestiona la residencia, así como por la aplicación de la subida salarial del convenio.



MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

ACCIÓN SINDICAL

18. Hospital de Fuenlabrada. Paros por la mejora de las condiciones y del servicio público.



19. Hospital de Getafe. Concentraciones contra el cierre de camas y contra la saturación de las urgencias.



20. Centros de Salud de Atención Primaria. Movilizaciones masivas en todos los pueblos de la Comarca por parte de las personas trabajadoras y usuarias, por la mejora de la atención y la mejora de las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores, recortadas aún más durante la pandemia de Covid-19.

21. Educación Pública. Manifestaciones, concentraciones en Leganés, Fuenlabrada, Getafe y Parla con motivo de las jornadas de huelga de la Educación Pública Madrileña por la bajada de ratios, el aumento del personal, la reducción de horas lectivas, mejorar la atención a la diversidad, por una Educación Pública de tod@s y para tod@s”

22. Comfica. Empresa de instalaciones de telecomunicación. Junto con el resto de empresas que trabajan para telefónica mantuvieron una lucha larga y constante en el tiempo consiguiendo la eliminación de los falsos autónomos. Empezando el verano del año 2024, la empresa se deshace de sus principales actividades y se las vende a las empresas Circet de Fuenlabrada y Zener, esta última del Henares. La plantilla sujeta a las distintas actividades pasan a las diferentes empresas mediante subrogación.

23. Circet. Un mes después de la llegada de la plantilla de Comfica a sus instalaciones la empresa y el comité de empresa de Circet acuerdan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Aproximadamente al mes y medio de esa medida plantean un ERE para el conjunto de centros de trabajo a nivel estatal que significa la pérdida de unos 50 puestos de trabajo en Fuenlabrada de 337

en total. En la estrategia de negociación se acuerda por las RLPT acciones de huelga en los distintos centros de trabajo. En Fuenlabrada la asamblea dice NO a la huelga en su inmensa mayoría. Finalmente, el proceso acaba sin acuerdo después de las distintas asambleas realizadas en el conjunto de centros de trabajo y por mayoría de la representación en la mesa negociadora.

Concentración

GETAFE

EN DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA FRENTE AL DESMANTELAMIENTO DE LA ATENCIÓN PRIMARIA

18	OCTUBRE 2021	Centro de Salud Las Margaritas	lunes 18:00 horas
20	OCTUBRE 2021	Centro de Salud Sánchez Morate	miércoles 18:00 horas
26	OCTUBRE 2021	Centro Especialidades Los Angeles	martes 18:00 horas

Menos horarios y cierre centro por las tardes
Cierre urgencias en primaria (SUAPS)

Atención solo telefónica
Recortes de personal y contratos precarios

CONVOCAR: ANEP, CCOD, PLANTILLA DE SALUD PERSONAS MAYORES, FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES PARA LA DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA, COLABORA: GETAFE

Por una educación pública de calidad

En Parla

Manifestación

ESCUELA PÚBLICA DE TOD@S PARA TOD@S

Sábado 13 de noviembre 2021
11:00 horas

Salida: estación de RENFE
Recorrido: Avenida Escuela Pública
Finalización: parcela destinada a IES José Pedro Pérez Llorca en Calle Planeta Mercurio

CCOD enseñanza

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

ACCIÓN SINDICAL

06. POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD



06. POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

A lo largo de todo el período hemos participado y organizado, en colaboración con las secciones sindicales de los ayuntamientos de Getafe, Leganés y Parla, concentraciones en las puertas de estas instituciones cada vez que la violencia machista se cobra una víctima, concretamente 48 víctimas mortales de la violencia machista en 2024, cifra que se eleva a 1.293 desde 2003, año en el que comenzaron a contabilizarse en las estadísticas oficiales de nuestro país.

Durante este periodo el comité de mujeres y feminismos ha seguido trabajando de manera regular y sistemática consolidando el trabajo y la participación de las delegadas, desarrollando principalmente:

- ✓ Organización y dinamización de las manifestaciones del 8 de marzo y 25 de marzo tanto en los diferentes municipios de nuestra comarca como en apoyo a las convocatorias de Madrid.
- ✓ Participación activa en los consejos sectoriales de igualdad y en los actos (lectura de manifiesto, coordinación de actos) conmemorativos tanto del 8 de marzo como del 25 de noviembre.

Podemos destacar que al funcionamiento de estos consejos se han incorporado mujeres jóvenes vinculadas al tejido asociativo feminista de los diferentes municipios.

Desde la Secretaría de Mujer hemos desarrollado actos propios que han tenido muy buena acogida:

- ✓ Jornada sobre Planes de igualdad.
- ✓ Jornada PASADO Y PRESENTE DEL DERECHO AL ABORTO.
- ✓ Participación con stand propio sobre igualdad y salud laboral promocionados por los ayuntamientos de Getafe y Fuenlabrada.

Desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad realizamos, con los asesinatos machistas que se van produciendo, el que denominamos "Calendario de la Vergüenza".



Calendario de la vergüenza 2024			CCOO unión comarcal Sur		
ENERO FATIMA 44 AÑOS Girona ANA 57 AÑOS Málaga	FEBRERO ROCIO 44 AÑOS Alicante LAILA 37 AÑOS Girona CÁNDIDA 54 AÑOS Ciudad Real	MARZO GRACIA 49 AÑOS Málaga ANDREA 25 AÑOS A Coruña ELISA 2 años LARISSA 4 años Almería			
ABRIL THAIS 34 años Tarragona YANESA 43 años Barcelona BLANCA 44 años Málaga AYAX 5 años Girona YAGO 8 años Barcelona MARÍA 8 años Barcelona	MAYO A.B. 29 años Barcelona NATIA 32 años Barcelona	JUNIO FLORICA 55 años Valencia PETRE 77 años Málaga LAURA 20 años Granada ROSARIO 44 años Castellón YANELY 31 años Bilbao MARIA ELIZABETH 33 años Madrid			
JULIO ROSA 27 años Alicante JULIANA 32 años Valencia ESPERANZA 75 años Tarragona JENNIFER 32 años Valencia DIANA ARNALD 27 años Madrid MARBARITA 34 años Almería MARIVELA 33 años Barcelona	AGOSTO HENRIETTES 74 años A Coruña M ^o ANGELES 66 años Barcelona INHEDIA 48 años Valladolid PILAR 61 años Barcelona HOMBRE DESCONOCIDO 58 años Sevilla	SEPTIEMBRE ROSARIO 44 años Castellón YANELY 31 años Bilbao MARIA ELIZABETH 33 años Madrid			
OCTUBRE M ^o NIEVES 56 años Almería MAINCA 33 años Segovia FADOUA 41 años Pontevedra HAFSA 40 años Almería	NOVIEMBRE ESTELA 54 años Pontevedra CLOE 15 años Almería M ^o CELESTE 46 años Sevilla LEONOR 55 años Sevilla CRISTIAN 2 años Sevilla	DICIEMBRE ROSARIO 32 años Mallorca REJANE 42 años Lugo MARTHA 50 años Cartagena DIANA 29 años Madrid			

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

En el movimiento feminista nos estamos encontrando con una doble convocatoria por parte de diferentes espacios, difícil de comprender por las víctimas y supervivientes de la violencia machista. Es fundamental recordar que la prioridad son las víctimas y que debemos combatir y erradicar la violación de los derechos humanos más extendida del mundo. *“Juntas, somos más fuertes”*.

El tiempo que se avecina requiere resistencia y solo se resiste con organización y unidad, y será esa unidad la que nos permita no sólo resistir, sino avanzar en derechos.

Desde la Secretaría de Política Social hemos trabajado en el desarrollo diferentes actuaciones en relación a la LGTBIfobia en el ámbito laboral, entre otras:

- ✓ Jornada comarcal INCLUYE LGTB en la negociación colectiva.
- ✓ Protocolos de acoso en la negociación colectiva, asesoramiento y desarrollo en los convenios colectivos de las empresas. **Guía para no perderse en el Real Decreto 1026/2024.**



1. JUVENTUD CCOO COMARCA SUR

La Secretaría de Juventud ha participado activamente en los plenarios de juventud de Madrid, ha mantenido la coordinación y la comunicación con la Ejecutiva de la comarca, pero sin embargo, no se ha conseguido asentar el trabajo del resto de jóvenes que participan en el grupo de trabajo/asamblea de jóvenes de la comarca.

Partiendo de esto último, dicho grupo de trabajo/asamblea comenzó el período con buenos ritmos de trabajo, pero con el paso del tiempo y de forma paulatina esto se ha ido reduciendo. Se puede apreciar a través de hechos como que se han ido dejando de producir reuniones del grupo, se ha dejado de planificar actividad y calendario propio como jóvenes de la comarca, etc. Así pues, durante 2021 y 2022 hay un buen funcionamiento del grupo, con un decrecimiento durante 2023 y una parálisis prácticamente total durante 2024. Sería, por tanto, clave corregir esta situación a través de un mayor liderazgo y coordinación por parte del responsable, así como a través de nuevas incorporaciones que puedan estimular el funcionamiento del grupo.

En cuanto a las campañas, en 2022 lanzamos una campaña relacionada con la contratación en el período navideño, cuya planificación fue un éxito, pero su ejecución mejorable. En 2023 se trató de sacar adelante el trabajo con la campaña afiliativa y la campaña de gimnasios e instalaciones deportivas, en ambos casos sin éxito reseñable. También en 2023 trabajamos la campaña “Nos van a oír”, donde sí que nos reunimos, conseguimos que viniera gente externa a la asamblea, debatimos los ejes temáticos, propusimos enmiendas y acudimos a la asamblea general realizada en Madrid. A partir de finales de 2023 no ha habido un trabajo con las campañas.

En el apartado de Formación, los jóvenes de la comarca hemos acudido a todas las Escuelas Sindicales de Madrid celebradas en Alcalá de Henares, Getafe y la Muñiz Zapico, así como a la

Escuela Confederal de Juventud. También hemos acudido a las píldoras formativas sobre salario y nómina, contratos, etc., planificadas desde el Plenario. Creemos importante dar continuidad a esta práctica, porque resulta muy útil.

En cuanto a la Acción Sindical, más allá de la constatable acción e intervención que realizamos cada uno en nuestro centro de trabajo o como delegados en algunos casos de los jóvenes que estamos en la comarca, no hay una acción sindical conjunta planificada en lo que sería una intervención externa. Esto es algo que se ha intentado llevar a cabo varias veces, pero la falta de tiempo y de gente interviniendo lastra mucho y acota nuestras posibilidades.

Por otro lado, Jóvenes de CCOO de la Comarca Sur hemos estado presentes en algunos de los conflictos obreros más importantes que han tenido lugar en la Comarca durante este tiempo: Schneider Electric en Griñón, Selecta en Leganés, John Deere en Getafe, etc. Sin embargo, esto no se ha hecho de forma planificada y sostenida, sino esporádica, improvisada y sin continuidad. También a nivel estudiantil hemos mantenido el contacto con el Frente de Estudiantes.

En cuanto a las asociaciones que componen el Consejo de la Juventud de Fuenlabrada, hemos tenido contacto con Trotamundos, quienes recientemente nos pidieron un ponente para una charla sobre sindicalismo y huelgas, y a la que acudió nuestro responsable de jóvenes en la comarca.

Así, a modo de conclusión, además de mejorar en lo que ya se ha visto en puntos anteriores, habría que impulsar el trabajo de acercamiento a los estudiantes e impulsar la realización de actividades sociopolíticas y culturales que sean atractivas para acercar a más jóvenes.

TROTAMUNDOS PRESENTA

CONVERSATROTA

SINDICALISMO, HUELGAS Y RELACIONES LABORALES

Con la presencia de Carlos Huete de Jóvenes de CCOO

¿Sabes cuáles son tus derechos? ¿Cuál fue la primera huelga?
 ¿Cómo se convoca una manifestación?

Sede de Trotamundos Planta 2
 Centro cultural Loranca, Fuenlabrada
 17 enero 18:00

CCOO Trotamundos Ayuntamiento de Fuenlabrada

MAÑANA CADA ACCIÓN
 ES HOY HACE FUTURO

POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD



07. FORMACIÓN SINDICAL

Aunque no sea novedoso, porque es una herencia de la pospandemia de la COVID, queremos resaltar el papel en el incremento de la teleformación como elemento importante que no debemos dejar de analizar.

Como casi todos los progresos, tiene aspectos positivos y negativos. Es innegable la facilidad que da a delegadas y delegados a la hora de acceder a cualquier curso, tanto por sus condiciones físicas (da igual dónde se imparta o el horario -en los casos en que es manera diferida, con el tiempo a la carta, en las horas y fechas en que uno/a tiene disponibles-), como de aseguramiento (la no exigencia presencial y asíncrona da mayor garantía de que el curso cubra las plazas necesarias y evita bajas durante el mismo).

En la parte negativa están las dificultades en la participación, la falta de contacto entre delegadas/os, ausencia de interacción, de debate, de conocimiento y convivencia entre personas que pertenecemos a la misma organización.

Si al hacer análisis del teletrabajo somos conscientes de los peligros que tiene para el desarrollo de la labor sindical en cuanto a la implicación de los/as trabajadores/as en los elementos colectivos que son la base de nuestro quehacer diario, no podemos obviar que apostar sólo por la teleformación presenta riesgos similares.

Por estas razones, nos parece adecuado un programa mixto que contemple ambas fórmulas de impartición, como se viene haciendo, al tiempo que animamos a secciones sindicales, comités, delegadas y delegados, a que promovamos el interés por hacer una formación que estimule la relación, el debate, la presencia entre compañeras y compañeros.

En otro orden de interés, nos encontramos en un período en que se está intentando sistematizar y unificar la Formación Sindical con un mayor seguimiento de lo que se hace, determinar qué necesidades formativas existen, proyectar las futuras y cómo cubrirlas. Para ello se espera que FORSIN, como herramienta de gestión global, permita estas finalidades, al igual que está ocurriendo con otras aplicaciones que el sindicato viene desarrollando en campos como los Servicios Jurídicos o las Elecciones Sindicales.

LA FORMACIÓN SINDICAL EN LA COMARCA

La participación de la Comarca en la Formación Sindical tiene más que ver con la organización y gestión de los cursos que con sus contenidos e impartición. Los contenidos y la temática de los cursos vienen dados desde el diseño confederal, y la impartición, aunque es una demanda permanente desde la Secretaría de Formación Sindical de la USMR que las Comarcas aporten formadores, en la Comarca Sur no los tenemos. En este sentido hemos de reconocer y agradecer el esfuerzo que se hace desde la Secretaría de la Unión para cubrir la carencia en ésta y otras Comarcas.

Desde la Secretaría de Formación Sindical de la Comarca se hace un trabajo en equipo para que la formación llegue a delegadas y delegados. Esto supone que aunque se hace una difusión genérica a través de correo electrónico, también se recogen las demandas de las secciones sindicales, se consulta con las/os coordinadores/as de federación designados/as en la Comarca y con los compañeros del Equipo de Extensión (ESAP). La oferta de los cursos, por sí sola, no es suficiente, es necesario animar a compañeras y compañeros a que utilicen la Formación, y en esto coordinadores/as y Equipos de Extensión hacen una labor impagable.

No es sólo una cuestión de que las/os delegadas/os mejoren sus competencias, es invitarles a que formen parte del sindicato, a que descubran que tienen detrás una estructura que les apoya y les

protege, a que sientan que no están solos/as. Estas cuestiones quizá no sean muy valoradas en aquellas empresas en que la representación se reparte entre varias compañeras/os, o en secciones sindicales, pero hemos de tener en cuenta que existen muchas/os delegadas/os en empresas pequeñas, entornos donde ser representante sindical es un compromiso casi heróico, sobre todo para quienes se incorporan por primera vez a las tareas sindicales.

Dado que es tan importante que la Formación Sindical llegue a quienes más lo necesiten, la comarca participa en la selección cuando es necesario. Esto sucede cuando el número de inscripciones supera las plazas disponibles, se hace teniendo en cuenta la opinión de coordinadores/as y Equipo de Extensión, y criterios como nuevas/os delegadas/os, paridad hombre/mujer, equilibrio entre federaciones, tamaño de empresa, delegados/as únicos/as o con sección sindical, cursos específicos para delegadas/os de prevención, etc. Cuando la selección se hace necesaria se solicita un nuevo curso y quienes no han sido seleccionadas/os tienen prioridad en el siguiente.

Otra parte de la gestión es el espacio. En la comarca se vienen desarrollando los cursos entre el local de Getafe y el de Leganés, ambos con buena comunicación por medios de transporte público. Este último año (2024) hemos derivado algunos cursos al local de Fuenlabrada, con buenos resultados, es de esperar que continuemos así, el local de Fuenlabrada también cuenta con buena comunicación.

Aparte de ser un espacio multifuncional donde se desarrollan actividades múltiples y de ser referencia para el tejido social y político en los municipios donde se encuentran, los locales constituyen un elemento imprescindible para la Formación Sindical.

La Formación Sindical presencial, con la participación de compañeras y compañeros de federaciones y sectores diversos, como espacio de intercambio, de interrelación, y sobre todo de convivencia entre compañeras/os, hace sindicato porque evita la sectorización. Esto se hace notar especialmente cuando defendemos reivindicaciones comunes (Estado del bienestar, servicios públicos, jornada laboral máxima, reforma laboral, ...) o conflictos de empresa, por eso es tan importante la proximidad y accesibilidad, ahorrando horas de desplazamiento y permitiendo la conciliación y el encuentro.

LA FORMACIÓN SINDICAL EN EL PERIODO 2022-2025

Cursos impartidos:

INICIACIÓN EN LA ACTIVIDAD DE REPRESENTACIÓN SINDICAL	SALUD LABORAL
Cursos básicos	Salud laboral

Igualdad	Habilidades sindicales
Igualdad	Comunicación
Planes de igualdad	Negociación Colectiva
Perspectiva de género en la acción sindical	Interpretación de cuentas de la empresa

Cursos avanzados para delegados/as
Itinerario formativo I
Itinerario formativo II
Itinerario formativo III

En cuanto a sesiones, en total han realizado al menos 100 sesiones de formación en la Comarca de las áreas y cursos anteriormente indicados, en horario de mañana, repartidas entre las sedes de Getafe y Leganés. Como se ha indicado, para próximas ediciones de cursos se prevé incorporar el local de Fuenlabrada para formación.

Aproximadamente, el 40% de las sesiones corresponden a la Federación de Industria, desde la Comarca se les ha facilitado la disposición de los espacios al encontrarse en obras de remodelación los locales de Lope de Vega.

Se intenta traer cursos a la comarca, por las razones expuestas anteriormente, especialmente los básicos, que entendemos tienen una prioridad especial sobre todo para nuevas/os delegadas/os en empresas pequeñas, o procedentes de empresas “blancas”.

LAS NECESIDADES DE LA FORMACIÓN SINDICAL

La gestión de los cursos está cubierta, entendemos que es lo mínimo que la Comarca debe asegurar y hoy por hoy tiene capacidad para hacerlo: la selección apropiada de participantes, la adecuación, recursos en los locales, distribución y disponibilidad de los espacios.

En términos de contenidos echamos de menos recuperar la Formación Sindical propia y específica sobre la Comarca como territorio y como función dentro del sindicato. En años anteriores se ha impartido un módulo diseñado al efecto con información genérica de conocimiento del medio (municipios, población, gobiernos municipales, presupuestos públicos, comparativas con otros territorios de Madrid y del Estado...), su tejido social y organizativo, el papel de los impuestos, la importancia y el estado de los Servicios Públicos en la comarca (municipales, enseñanza, sanidad,...), así como reivindicaciones propias en los municipios en que vivimos y el papel del sindicato en las mismas. Hoy no tenemos recursos para mantener este módulo.

Entendemos que es una necesidad que la Formación Sindical no se agote en la negociación colectiva y otros conocimientos necesarios para el desempeño de la Acción Sindical dentro de la empresa. El sindicato interviene en la totalidad de las condiciones de vida de la clase trabajadora y con esta premisa la formación sociopolítica, en lo teórico y en la práctica sindical cotidiana, se hace imprescindible. Que esta formación se imparta, con contenidos asequibles, relacionando lo que nos ocurre como trabajadoras/es con elementos de proximidad cotidiana allá donde vivimos, no es más que una herramienta para hacerlo.

Por último, disponer de formadoras/es en las comarcas no sólo es una demanda de la Secretaría de Formación Sindical, es una necesidad objetiva para mejorar el trabajo que hemos resumido en este apartado del Informe Balance y también representa la posibilidad de aumentar la cantidad de cursos, y de que lleguen de manera asequible a un mayor número de delegadas y delegados.



08. SALUD LABORAL

La Salud Laboral es una de las principales vías de acción sindical y de intervención de nuestra organización en los centros de trabajo en los que tenemos representación sindical, y es clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y vida de la clase trabajadora.

Aunque pueda parecer que la patronal ha tomado conciencia de la importancia de aplicar con total diligencia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus empresas, la realidad muestra que 30 años después de la aplicación de esta ley, los incumplimientos de una buena parte del conjunto de la patronal siguen siendo moneda común en los centros de trabajo de este país.

Solo en el año 2024 el total de accidentes laborales en la Comunidad de Madrid ascendió a la escalofriante cifra de 89.233, lo que supone un incremento del 1,20 por ciento con respecto al año anterior. El dato más alarmante es que en el año 2024 han fallecido 12 personas trabajadoras más que en el año 2023, lo cual eleva el número de accidentes mortales a 85, una cifra absolutamente inasumible.

Para frenar los abusos y las infracciones que cometen los empresarios en los ritmos de trabajo y las cargas excesivas, en la falta de autonomía y el opresivo control sobre los y las trabajadoras, la vulneración de la ley en materia de riesgos psicosociales y ergonómicos, o, en un contexto de cambio climático, con la falta de medidas adecuadas en olas de calor o de frío extremo, necesitamos desarrollar una estrategia, con todos los medios posibles, para conseguir un seguimiento y control de la aplicación de medidas en salud laboral en las empresas de nuestra región, y, en lo que se refiere a esta Secretaría, en la Comarca Sur de CCOO de Madrid.

El no contar con un técnico superior en Salud Laboral a tiempo completo durante todo el año nos limita a la hora de desarrollar esta estrategia y nos hace depender de la contratación del técnico asociado a la negociación del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. Así, únicamente contamos con este técnico unos pocos meses al año, insuficiente para dar la cobertura adecuada a nuestros/as afiliados/as y delegados/as. Tenemos la necesidad de garantizar esta atención de manera permanente con recursos propios, de manera que el Plan suponga un refuerzo, para que no se vea condicionada la actividad de la Secretaría de manera tan determinante.

Aun así, hemos conseguido mantener un grado importante de atención a nuestros delegados y delegadas, con 796 asesoramientos repartidos en consultas, entrevistas y visitas a los centros de trabajo, allí en donde lo han necesitado nuestros/as compañeros/as delegados/as.

Además del trabajo de atención diaria a nuestros y nuestras afiliadas y delegadas, desde la Secretaría de Salud Laboral de la Comarca Sur de CCOO hemos dado una importante relevancia a las jornadas temáticas que venimos desarrollando desde hace años, que siempre han tenido una excelente acogida entre nuestros compañeros y compañeras, asistiendo de manera mayoritaria a éstas desde el primer momento. Dotar de todos los conocimientos y experiencias necesarias a nuestros delegados y delegadas para su acción sindical diaria en sus centros de trabajo ha sido, desde el principio, nuestro principal objetivo.

Durante este periodo hemos organizado cuatro jornadas temáticas enmarcadas en el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024):

- ✓ **Jornada “El amianto hoy”** 12/11/2021. La prohibición de la fabricación, utilización y comercialización del amianto desde 2002 no ha acabado con las exposiciones que sufrimos los y las trabajadoras en nuestros puestos de trabajo ni en nuestra vida cotidiana. La gran diversidad de productos en que se utilizaba este mineral, no solo en la construcción, sigue exponiendo por vía respiratoria a una buena parte de la población a sus letales consecuencias, como son la fibrosis pulmonar, el mesotelioma o el cáncer de pulmón. Esta jornada, dirigida a nuestros delegados de prevención, no solo trató de dar a conocer los graves problemas directos a nuestra salud, sino a dar herramientas para intervenir sindicalmente en la localización y retirada del amianto en nuestros puestos de trabajo con total seguridad para la salud de las personas.

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

SALUD LABORAL

✓ **Jornada “Adaptación de puesto de trabajo por motivos de Salud”** 06/05/2022.

En el día a día de nuestro trabajo sindical nos encontramos que nuestros compañeros y compañeras, debido a que por sus características o estado biológico son especialmente sensibles a determinados riesgos, necesitan una adaptación de su puesto de trabajo. Las dificultades con las que nos encontramos ante nuestras empresas, que en muchos casos se resisten a aplicar estas adaptaciones, requieren una especial atención que debemos atender de manera prioritaria. Con esta jornada tratamos de dotar a los delegados y delegadas de prevención de todos los conocimientos necesarios para intervenir de manera eficaz ante esta situación.

✓ **Jornada “Salud laboral con una mirada de género”** 16/11/2023: Pese a que se

han conseguido grandes logros en los derechos de las mujeres, principalmente por la lucha sin descanso de estas por la igualdad de derechos en una sociedad todavía patriarcal, la discriminación social y laboral hacia las mujeres continua siendo una realidad y, también, está presente en la prevención de riesgos laborales. Para que nuestro trabajo sindical sea completo, tenemos que incluir en nuestra acción la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. La finalidad de la jornada era la de dotar a nuestros compañeros y compañeras de las herramientas necesarias para realizar su tarea en salud laboral, y en la necesidad de adoptar la perspectiva de género para, así, dar una respuesta adecuada en nuestro trabajo sindical cotidiano poniendo el foco en los determinantes de las desigualdades para erradicarlos, avanzando en la construcción de una sociedad igualitaria, también, en salud laboral.

✓ **Jornada “Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social”**

18/10/2024: Desde su creación en el año 1900, las Mutuas han experimentado sucesivas reformas, asumiendo cada vez más funciones y competencias como en la gestión de la incapacidad temporal por contingencia común, los procesos derivados del embarazo y lactancia además de la gestión de las contingencias profesionales por accidente laboral y enfermedad profesional, que eran su principal competencia. Es por eso que se hace cada vez más necesario el conocimiento exacto de las funciones y competencias de las Mutuas, y cuales son los derechos y obligaciones de los y las trabajadoras y de sus representantes para el control de las actuaciones de estas. El objetivo de esta jornada era resolver dudas y facilitar la tarea de los y las delegadas de prevención insistiendo especialmente en la acción sindical como principio rector de nuestra organización.



Otro de los objetivos de esta Secretaría ha sido de personarse donde ha ocurrido un accidente laboral grave o mortal, siempre en coordinación con la Secretaría de Salud Laboral de Madrid y con la Federación correspondiente y, en el caso de tener representación sindical en la empresa, con nuestros delegados y delegadas, en el lugar del accidente. Es prioritario para nuestra organización presentarnos en todos los procesos de denuncia que podamos ante la Inspección de

Trabajo, para que podamos ejercer nuestra tarea de vigilancia y defender de manera efectiva el derecho a la salud de la clase trabajadora de nuestra comarca.

Nuestra acción sindical ante estos incumplimientos de la ley, no se reduce única y exclusivamente a la denuncia ante la Inspección laboral, sino que como organización sociopolítica que somos, también denunciaremos esta situación públicamente con concentraciones de delegados y delegadas después de cada accidente mortal en los ayuntamientos de la localidad en donde ha ocurrido el accidente. Lamentablemente, durante este periodo, hemos convocado once concentraciones en la comarca sur por esta causa.

Hemos dejado en el “debe” haber conseguido crear en este periodo equipos de trabajo con delegados y delegadas de prevención para llegar a los/as compañeros/as que necesiten ayuda en su actividad sindical diaria. Equipos en los que se puedan intercambiar conocimientos y experiencias de la actividad sindical en nuestras empresas y que sirvan para que nuestro trabajo sindical sea realmente efectivo en la mejora de las condiciones laborales de nuestros/as compañeros/as, además de generar un apoyo mutuo allí donde se organice cualquier acción sindical en defensa de nuestros derechos en materia de salud laboral.

Es una prioridad conseguir crear estos equipos en el próximo periodo 25/28 para hacer más eficaz nuestra labor sindical y profundizar en el sindicalismo de proximidad que necesita nuestra organización.



MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

SALUD LABORAL



09. MEDIO AMBIENTE

El cambio climático constituye una evidencia científica que en la actualidad nadie debería cuestionar aunque, en los últimos años, asistimos al avance de un preocupante negacionismo climático. El informe realizado por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, IPCC en sus siglas en inglés, concluye que el cambio climático es inequívoco. El aumento de los niveles de gases de efecto invernadero (GEI), que ha pasado de 280 partes por millón (ppm) antes de la Revolución industrial a las 450 ppm actuales, ha provocado ya un calentamiento del planeta de más de 0,5°C y como resultado de la inercia del sistema climático está asegurado al menos un incremento de otros 0,5°C en las próximas décadas, aunque no se produzca aumento en las concentraciones de GEI.

En este contexto, nuestra organización es más consciente que nunca que debemos incluir la lucha contra la degradación del medio ambiente y el calentamiento global en nuestra estrategia sindical, aún más en el sur de Madrid, que venimos sufriendo las nefastas políticas en materia de medioambiente que llevan años aplicando los sucesivos gobiernos del Partido Popular de nuestra región. Estas políticas se ejemplifican con la aprobación de la Ley de Economía Circular de la Comunidad de Madrid, rechazada de manera rotunda por la Federación Regional de Asociaciones Vecinales de Madrid (FRAVM), Ecologistas en Acción de la Comunidad de Madrid y por nuestra propia organización, además de otros muchos colectivos sociales, que denunciamos que esta ley fomenta el lucro de las empresas con el “negocio de la basura” y no la verdadera protección del medioambiente.

Esta ley viene a profundizar, aún más, en la desigualdad territorial que, también en materia medioambiental, sufrimos los habitantes del sur de Madrid, en la que se nos “premia” con infraestructuras “medioambientales” como el vertedero más grande de nuestro país. Situado en los términos municipales de Pinto y Getafe, en pleno Parque Regional del Sureste, desde hace más de 30 años vierten en él sus basuras más de 70 municipios de toda la Comunidad de Madrid, que suman casi dos millones de habitantes y 800.000 toneladas de residuos al año. Debido a la nula política en materia de residuos de la Mancomunidad del Sur, responsable del vertedero, en la que tiene la presidencia el alcalde de Sevilla la Nueva, Arsenio Martínez Araz, del Partido Popular, terminan enterrados más del 80% de los residuos que recibe el vertedero en una montaña de basura que alcanza la friolera de 659 metros de altura.

Lejos de buscar alternativas al cierre del vertedero, la Mancomunidad del Sur está proyectando la construcción de seis macroplantas y ha promovido que se cambie la zonificación del Parque Regional del Sureste, rebajando su nivel de protección, para ampliar el vertedero en 80 hectáreas, lo que prácticamente duplica la superficie actual. Esto supone alargar la vida de esta instalación por otros 30 años más, castigando, una vez más, a los y las ciudadanas de la zona sur de Madrid a que seamos el receptor de toda la basura de la Comunidad, y que profundiza en la desigualdad territorial promovida de manera indisimulada por el gobierno de Isabel Díaz Ayuso, que dirige toda todas las infraestructuras, industrias tecnológicas y planes de crecimiento hacia el norte de nuestra región, con una de las rentas per cápita más altas de España.

A todo esto se le suma la amenaza del proyecto Artemisa, que supone la construcción de una refinería para fabricar combustible de aviación a partir de los residuos sólidos urbanos mediante un proceso de incineración de estos. El proyecto supondrá más emisiones de gases y partículas nocivas para la población y vendría a completar el eje del depósito de basura de toda la región propuesto por la Mancomunidad del Sur y la Comunidad de Madrid. Para agravar aún más la situación se plantea esta instalación a escasos kilómetros de zonas residenciales de las poblaciones de Pinto y Getafe.

La secretaría de medio ambiente está participando activamente en la **Plataforma por el Cierre del Vertedero de Pinto**, que la componen más de 20 colectivos ciudadanos, organizaciones políticas y sindicales. Organizados en este espacio, se han realizado multitud de movilizaciones bajo el lema “No a la ampliación del vertedero de Pinto/Getafe. Protejamos la integridad del Parque Regional del Sureste. Cierre del vertedero ya”, para rechazar un modelo de gestión que propicia el crecimiento sin límites de los residuos en Madrid y condena a la ciudadanía a vivir

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

MEDIO AMBIENTE

en entornos degradados que merman su calidad de vida y destruyen los espacios naturales.

Además, este colectivo, participa en diversas movilizaciones de otros colectivos que defienden los intereses de los ciudadanos en materia de medioambiente.

Como ya hemos visto, la Comarca Sur alberga una de las zonas biogeográficas más diversas de la región de Madrid: el Parque Regional del Sureste. Situado en los municipios de Pinto y Getafe, en este parque se encuentra el río Jarama y sus tres afluentes, Manzanares, Henares y Tajuña, lo que confiere a esta zona una variedad de formaciones vegetales y poblaciones de aves especialmente ricas que debemos proteger. En nuestra labor de vigilancia hemos detectado y denunciado el vertido de aguas residuales directamente al río Manzanares a su paso por Getafe, ya solucionado con la construcción de dos estaciones de bombeo, y de multitud de vertidos ilegales de todo tipo, que degradan un medio natural de tanta importancia. En marcha está la recuperación del entorno del Manzanares a su paso por Getafe, entorno que se viene denunciando y exigiendo su recuperación desde hace años.

La proliferación de vertidos ilegales en toda la Comarca Sur de Madrid se ha convertido en un problema medioambiental grave que, si no se toman medidas urgentes, se puede convertir en un problema grave de salud pública. Diseminados en los alrededores de los polígonos industriales, caminos o naves industriales abandonadas, se vierten de manera descontrolada todo tipo de residuos provenientes, en la mayoría de los casos, de restos de pequeñas obras y vertidos de empresas que no cumplen con la gestión de residuos de sus actividades, incluido uno especialmente peligroso para la salud: el amianto.

Utilizado desde la década de los setenta hasta su prohibición total en 2002, fue utilizado masivamente en la construcción y es posible encontrarlo en miles de productos de aislamiento, textiles, recubrimientos de suelos y encimeras, tejas, baldosas, pinturas o adhesivos o el fibrocemento, más conocido con el nombre popular de “uralita” y que aún hoy se encuentra instalado en edificios y viviendas. Las consecuencias de la inhalación de partículas del amianto suponen un grave riesgo para la salud, ya que provoca un tipo de cáncer de pulmón que, a día de hoy, no tiene tratamiento.

Desde hace años hemos denunciado públicamente esta situación y nos hemos puesto en contacto con los responsables políticos de los municipios donde hemos detectado estos vertidos, reclamado la creación de mesas de trabajo del amianto para solucionar este grave problema y la realización de un registro de edificios públicos y privados que contengan amianto en cualquiera de sus formas, imprescindible para controlar y retirarlo con las máximas garantías de seguridad tanto para la población como para los trabajadores y trabajadoras que realizan dichas tareas, y que estos restos no acaben diseminados por nuestro entorno natural.

Desgraciadamente, este grave problema, que debería ser prioritario solucionar, es considerado o bien un asunto menor por la mayoría de las administraciones, ya sean locales o de la misma Comunidad de Madrid, o bien un quebradero de cabeza que van postergando sin darle solución.

Esta Secretaría va a seguir presionando y exigiendo que se comprometan de una vez por todas en la implantación de un plan integral de retirada del amianto, tanto en el instalado como en el que acaba en vertidos incontrolados, para garantizar la salud de nuestros ciudadanos y ciudadanas.







El Ayuntamiento de Leganés en recuerdo a Pedro Patiño Toledo, defensor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Pedro Patiño falleció a consecuencia de un disparo durante la huelga celebrada en Zarzaquemada en septiembre de 1971.

Leganés, 13 septiembre de 2022.

10. MEMORIA DEMOCRÁTICA

Hemos continuado el trabajo por la recuperación de la Memoria Histórica participando en diversas actividades, desde el Grupo de Memoria del Ayuntamiento, la Concejalía de Juventud y Memoria Histórica, la Asociación de Memoria de Getafe, etc.

Recientemente, hemos participado en el homenaje a los represaliados de Getafe de 1962, quince militantes comunistas que luego contribuirían a formar las CCOO.

Seguimos participando cada año en el homenaje a Pedro Patiño, vecino de Getafe asesinado por la guardia civil. A principio de este mandato se cumplieron 50 años de su asesinato, para lo cual homenajeamos al compañero en la plaza de Getafe donde le recuerda una placa institucional. En 2022 conseguimos que el Ayuntamiento de Leganés también le rindiera homenaje, con una placa conmemorativa cerca del barrio de Zarzaquemada, donde fue asesinado. En el mismo año y coincidiendo con la escuela sindical de CCOO de Madrid, el sindicato editó sus poemas y se presentaron en la escuela sindical celebrada en Pinto. De este poemario hemos hecho una donación a la red de bibliotecas públicas de Getafe para que la ciudad tenga la oportunidad de leer los poemas de uno de sus vecinos, poeta y luchador por los derechos laborales.

En cuanto a la Ley de Memoria Histórica, seguimos reivindicando que se eliminen los vestigios franquistas de nuestras ciudades y pueblos. Recientemente se ha conseguido con la placa del cerro de los Ángeles, pero siguen siendo muchos los restos, incluso en el callejero, de elementos franquistas.

También se han realizado homenajes a los ciudadanos de Getafe que estuvieron en los campos de concentración nazis.

ABOGADOS DE ATOCHA

Durante este mandato hemos realizado dos actos propios de carácter institucional en colaboración con los ayuntamientos de Getafe, Parla y Fuenlabrada, con el fin de trasladar a toda la ciudadanía la importancia de recordar a nuestros compañeros asesinados y lo que este acto supuso para la conquista de la democracia en nuestro país.

También hemos colaborado con el PCM de algunas localidades en las ofrendas florales realizadas en diferentes municipios de nuestra comarca.

Durante este ejercicio hemos dado continuidad al trabajo realizado en esta Secretaría desde hace años.



45 Aniversario
1977-2022



Abogados de Atocha

Sábado, 19 marzo de 2022
12:00 horas

Sala de Conferencias de la Fábrica de Harinas
Calle Ramón y Cajal 22
Getafe

Luis Javier Benavides
Serafin Holgado
Ángel Rodríguez
Javier Sauquillo
Enrique Valdevira
Miguel Sarabia
Luis Ramos
Dolores González
Alejandro Ruiz-Huerta

*Si el eco de su voz se debilita,
pereceremos*
Paul Eluard

Intervienen:

Raúl Cordero Núñez
Secretario General Unión Comarcal Sur de CCOO Madrid

Álvaro Aguilera Fauró
Patrono de la Fundación Abogados de Atocha y Secretario General del Partido Comunista de Madrid.

Francisca Sauquillo Pérez del Arco;
Abogada y familiar de Javier Sauquillo.

Sara Hernández Barroso
Alcaldesa de Getafe





11. MOVILIDAD



La movilidad es un tema muy importante para el acceso a los puestos de trabajo y para que este acceso sea respetuoso con el medioambiente. Hemos organizado regularmente reuniones de movilidad con delegados y delegadas, teniendo una buena asistencia.

En Getafe la situación en este ámbito de la movilidad es la siguiente:

- ✓ Hay algunos avances, lanzaderas en polígonos desde hace años (Pi1 y Pi2) y recientemente la que va a Tecnogetafe, y alguna mejora muy tímida en el caso del polígono de los Gavilanes, donde va uno de cada tres autobuses de la Pi2, o sea cada hora y media.
- ✓ El desarrollo de polígonos como los Gavilanes, Tecnogetafe o Los Olivos han acrecentado los problemas de movilidad, esto es, grandes atascos y dificultades para llegar.
- ✓ Pedimos que se ponga en marcha un PMUS a los polígonos industriales.

Para el desarrollo del Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) nos hemos reunido con los grupos municipales del ayuntamiento de Getafe y con el Secretario General de Movilidad del Ministerio de Transportes y, de momento, no hemos conseguido que el Consorcio nos reciba.

- ✓ Hemos celebrado unas jornadas sobre el PMUS en los polígonos, donde intervinieron un representante de los empresarios de los polígonos de Getafe y el Secretario de Medioambiente de la USMR junto con nosotros.
- ✓ Participamos regularmente en el Consejo de movilidad.
- ✓ Participamos, y somos portavoces, del Consejo de movilidad en el pleno sobre el estado de la ciudad.

En el caso de Fuenlabrada nos hemos enterado por la prensa de que han modificado el PMUS. A pesar de estar aprobado, nos han pedido que hagamos aportaciones.

En otros pueblos ni siquiera hay consejo de movilidad y ahora, con el PP en varios de ellos (Pinto y Leganés), menos aún.

Hemos participado en las alegaciones al mapa de concesiones de autobuses. El mapa que nos fue presentado por el Consorcio Regional de Transportes, además de multitud de errores, tenía muchas incongruencias y, sobre todo, ningún avance en la inversión para reforzar los servicios de autobuses. Tuvimos varias reuniones con delegados nuestros de las empresas que prestan el servicio de autobuses urbanos e interurbanos, asociaciones de Getafe y algún partido político. Las alegaciones, que contemplaban los pueblos del sur de Madrid, fueron entregadas en tiempo y forma como CCOO a través de la FSC.

Hay que señalar que si apostamos por el medioambiente debemos profundizar en la utilización de los servicios públicos y colectivos, en lo que deberíamos centrarnos en la próxima etapa.

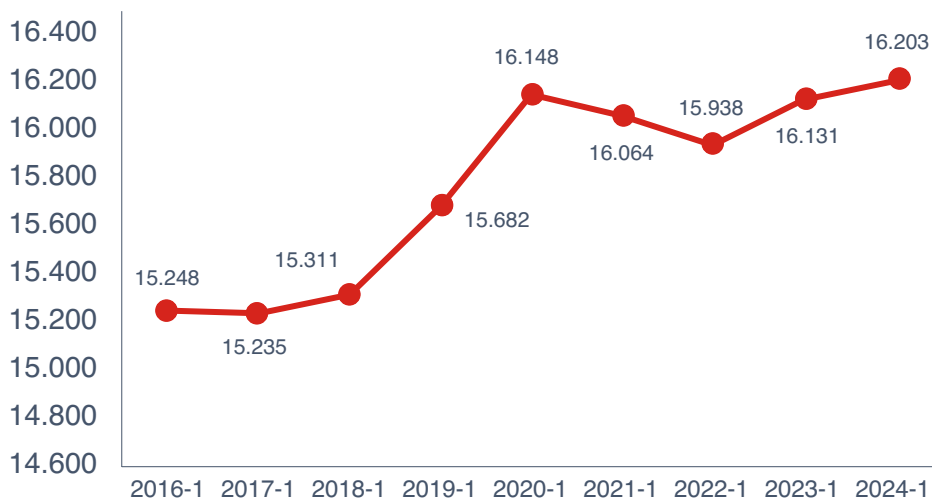


12. AFILIACIÓN

Durante estos últimos cuatro años desde la Secretaría de Afiliación de la Comarca Sur hemos trabajado para seguir manteniendo y mejorando las condiciones de nuestros afiliados y afiliadas y de las nuevas altas que se van produciendo. Gracias al trabajo de todo el personal técnico y administrativo de la comarca seguimos aumentando nuestra afiliación. Creemos que también han ayudado las campañas informativas afiliativas que desde la Unión de Madrid se han llevado a cabo. También las facilidades recibidas para afiliarse a determinados colectivos a los que por sus tipos de contrato y jornada resultaba más difícil adaptar sus cuotas de afiliación.

En el año 2012 las personas afiliadas fueron de 15.248. A lo largo de los años hasta 2024 la afiliación aumentó un 5,9% hasta 2024, donde alcanzamos las 16.203 personas afiliadas en nuestra comarca.

EVOLUCIÓN AFILIATIVA COMARCA SUR. 2012-2024



AFILIACIÓN POR MUNICIPIOS

La tendencia durante el periodo 2020-2024 ha sido de una leve bajada, pero hay dos municipios que destacan, Pinto y Humanes de Madrid, con una subida del 22,39% en Pinto y del 33,33% en Humanes de Madrid.

MUNICIPIOS	2024-12
Getafe	6.351
Leganés	3.395
Fuenlabrada	2.863
Pinto	1.612
Parla	1.174
Humanes de Madrid	300
Griñón	166
Torrejón de la Calzada	112
Cubas de la Sagra	70
Moraleja de Enmedio	64
Casarrubuelos	39
Serranillos del Valle	30
Torrejón de Velasco	27
TOTAL	16.203

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

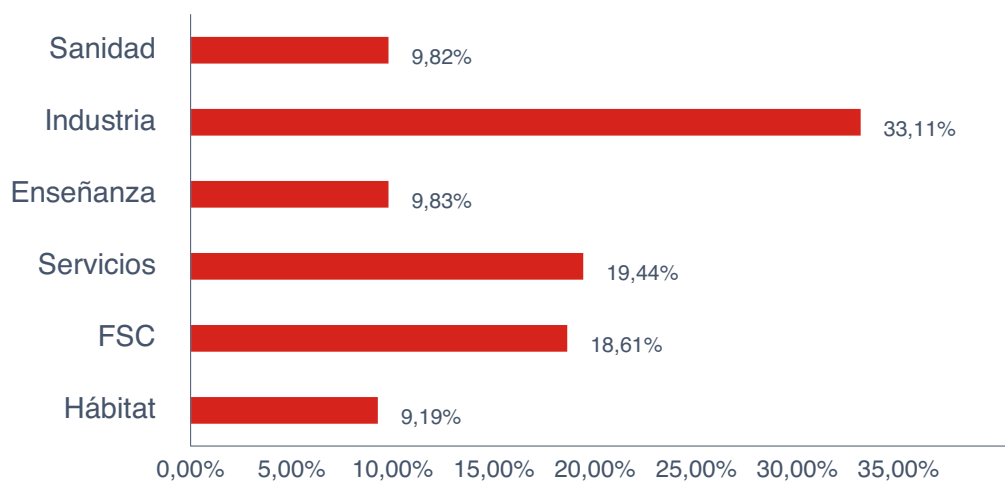
AFILIACIÓN

AFILIACIÓN POR FEDERACIONES

Analizada por sectores, las Federaciones de Industria, Servicios y Servicios a la Ciudadanía agrupan más del 70% de la afiliación global.

En estos últimos cuatro años se han producido incrementos de afiliación en las Federaciones de Hábitat, Servicios, Enseñanza y Sanidad. Por el contrario, se han producido descensos afiliativos en Industria y Servicios a la Ciudadanía.

AFILIACIÓN POR FEDERACIONES. 2024



EVOLUCIÓN AFILIACIÓN VS FEDERACIONES 2019-2024

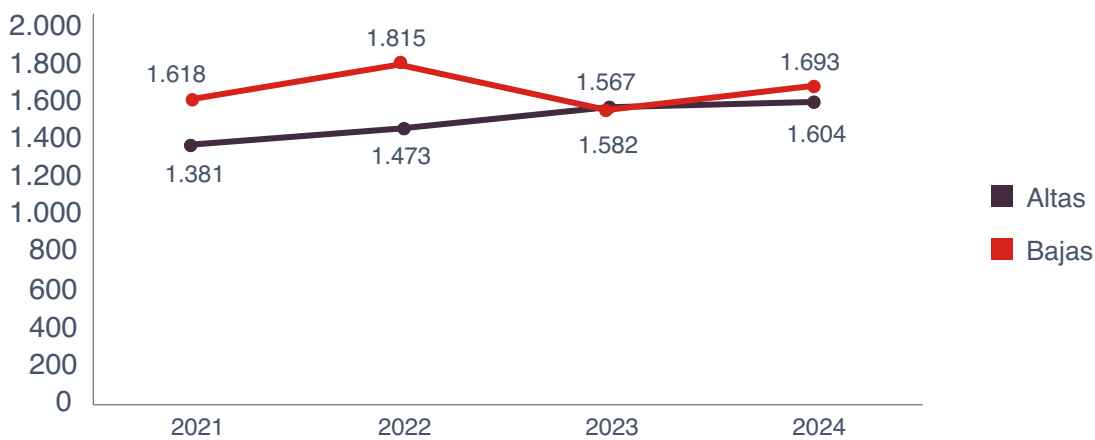
	2024-12	2023-12	2022-12	2021-12	2020-12	2019-12
Hábitat	1.489	1.447	1.399	1.467	1.480	1.471
FSC	3.016	3.049	3.038	3.075	3.067	2.974
Servicios	3.150	3.052	3.065	3.104	2.978	2.715
Enseñanza	1.593	1.578	1.523	1.506	1.518	1.418
Industria	5.364	5.430	5.356	5.411	5.617	5.688
Sanidad	1.591	1.575	1.557	1.501	1.488	1.416

ALTAS Y BAJAS AFILIACIÓN 2021-2024

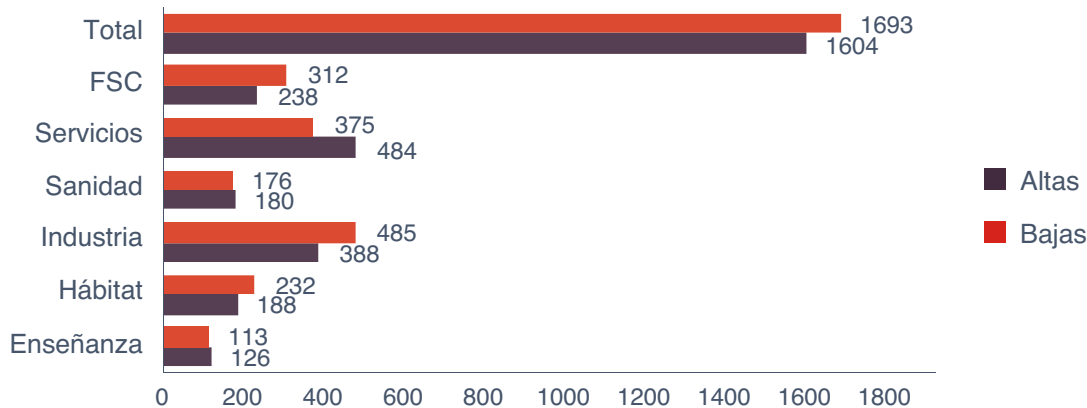
En este periodo el incremento de las altas en afiliación han sido de 223 personas, lo que ha supuesto un incremento del 13,90%. Con respecto a las bajas, se ha producido un incremento del 4,43%.

El sindicato sigue teniendo capacidad para atraer nuevas afiliaciones, sin embargo seguimos mostrando una debilidad en nuestra organización a la hora de conseguir la permanencia de las personas que se afilian.

ALTAS Y BAJAS EN AFILIACIÓN. 2021-2024



ALTAS Y BAJAS VS FEDERACIONES. 2024



MUJERES

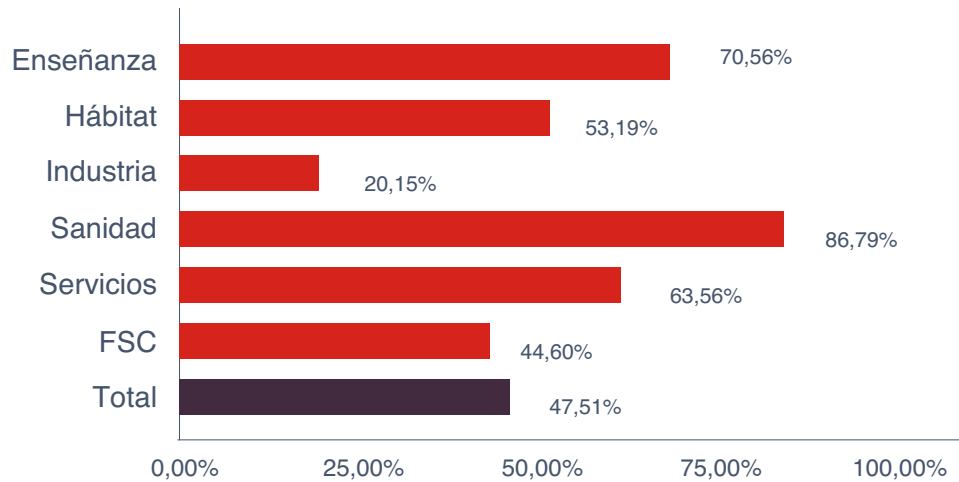
7.664 son las mujeres afiliadas en la comarca sur, lo que supone el 47,51% de la afiliación total. Su peso en los últimos cuatro años ha aumentado un 1,85%. Las mujeres afiliadas a las Federaciones de Sanidad, Enseñanza, Servicios y Hábitat superan ya a los hombres.

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

AFILIACIÓN

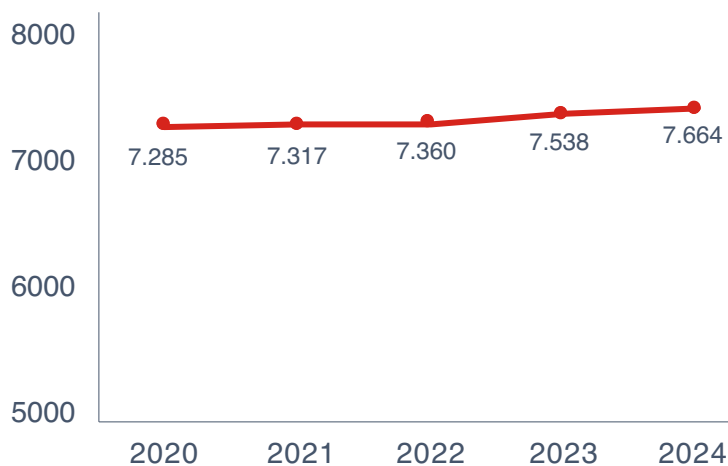
FEDERACIONES 2024-12	TOTAL	MUJERES	%
Enseñanza	1.593	1.124	70,56%
Hábitat	1.489	792	53,19%
Industria	5.364	1.081	20,15%
Sanidad	1.521	1.320	86,79%
Servicios	3.150	2.002	63,56%
FSC	3.016	1.345	44,60%
TOTAL	16.133	7.664	47,51%

MUJERES VS FEDERACIONES. 2024



La evolución de afiliación de mujeres entre 2020-2024 es de 379 mujeres afiliadas, lo que supone un incremento afiliativo en ese mismo periodo del 5,20%.

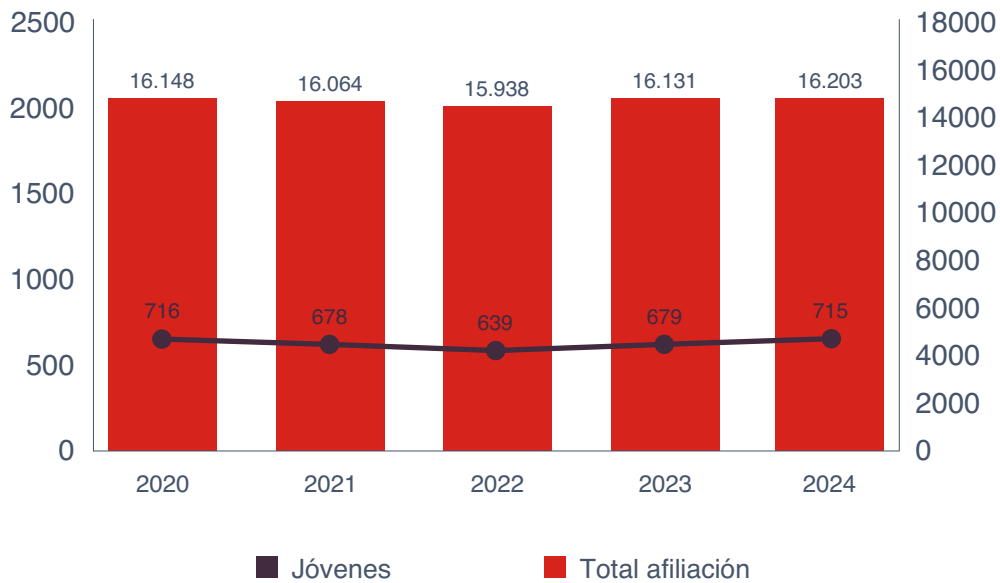
EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN EN MUJERES. 2020-2024



JÓVENES

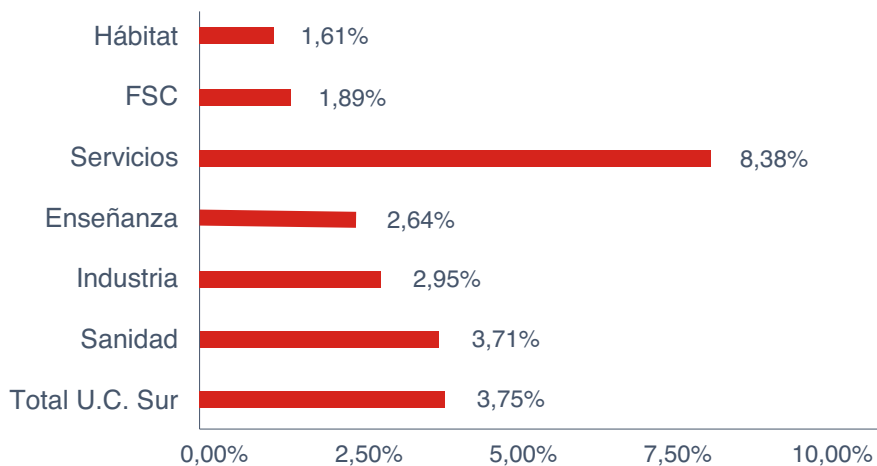
Los jóvenes siguen siendo el grupo de edad con menor evolución afiliativa. Su afiliación se ha mantenido estable durante el periodo de referencia, suponiendo en la actualidad el 3,73% de la afiliación total.

EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN EN JÓVENES. 2020-2024



FEDERACIONES 2024	JÓVENES	TOTAL
Hábitat	24	1.489
FSC	57	3.016
Servicios	264	3.150
Enseñanza	42	1.593
Industria	158	5.364
Sanidad	59	1.591
TOTAL UC SUR	604	16.203

JÓVENES VS FEDERACIONES 2024



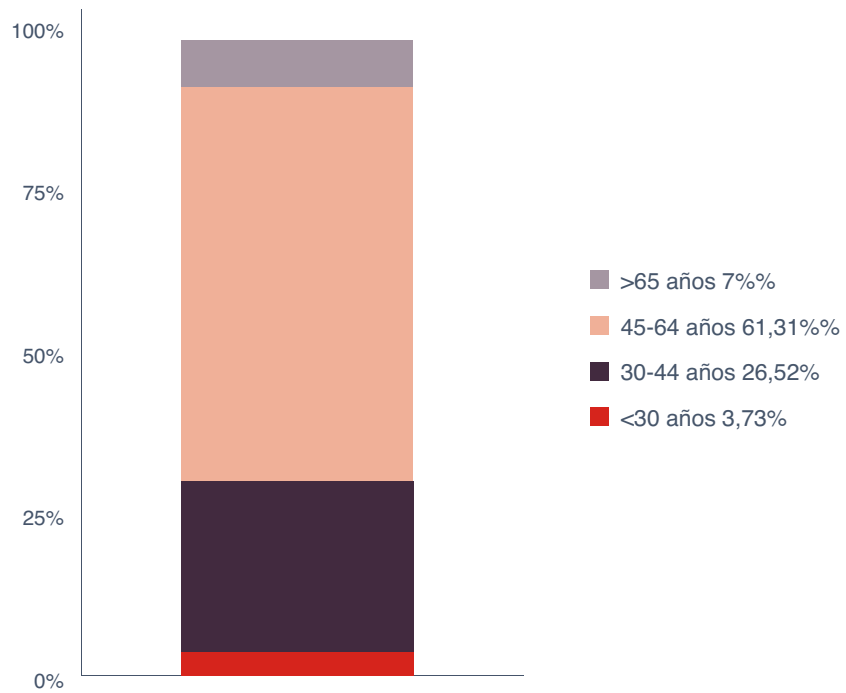
MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

AFILIACIÓN

EDAD

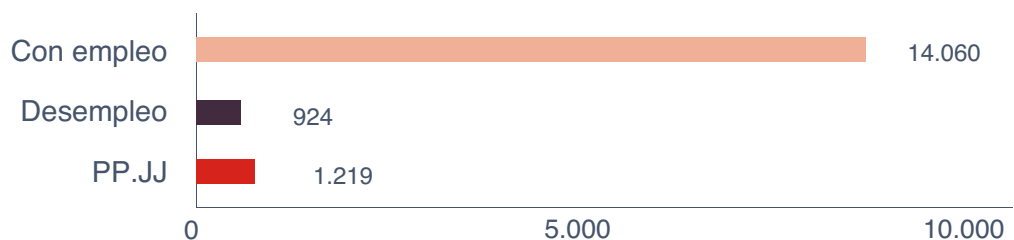
La pirámide de edad del conjunto de la afiliación muestra evidentes signos de envejecimiento. El 26,52% de la afiliación está situada en edades comprendidas entre 30 y 44 años. El tramo más numeroso, con el 61,31%, es el de las en edades comprendidas entre 45 y 64 años. El tramo de mayor edad, con más de 65 años, representa el 7,00%. Todo ello dibuja un futuro con muchas dificultades. El análisis de la pirámide de edad revela la debilidad que nuestra organización tiene en el colectivo de jóvenes.

PIRÁMIDE DE EDAD EN AFILIACIÓN. 2024



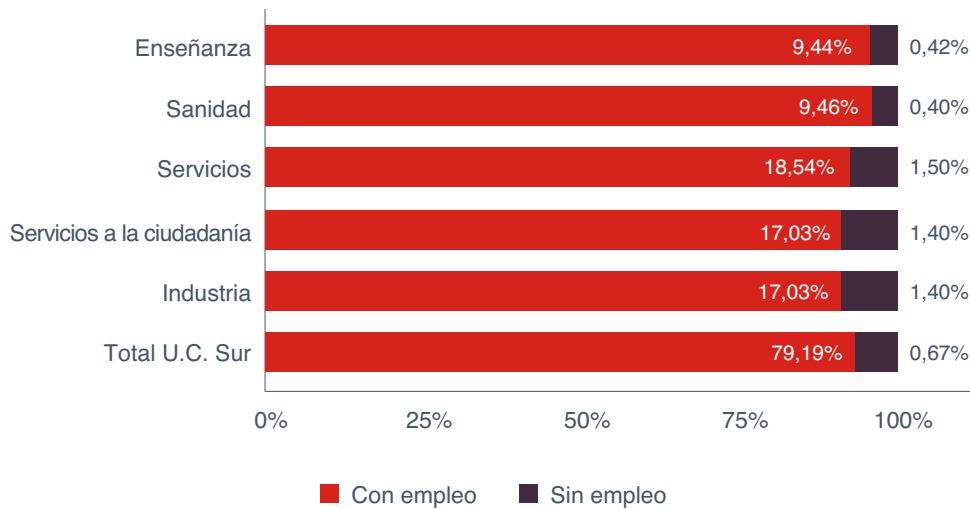
SITUACIÓN LABORAL

SITUACIÓN LABORAL PERSONAS AFILIADAS COMARCA SUR. 2024



SITUACIÓN LABORAL AFILIACIÓN VS FEDERACIONES. DIC. 2024		
	Con Empleo	Sin Empleo
Hábitat	1.151	100
Enseñanza	1.415	63
Sanidad	1.418	60
Servicios	2.779	225
Servicios a la Ciudadanía	2.552	210
Industria	2.552	210
TOTAL UC SUR	11.867	868

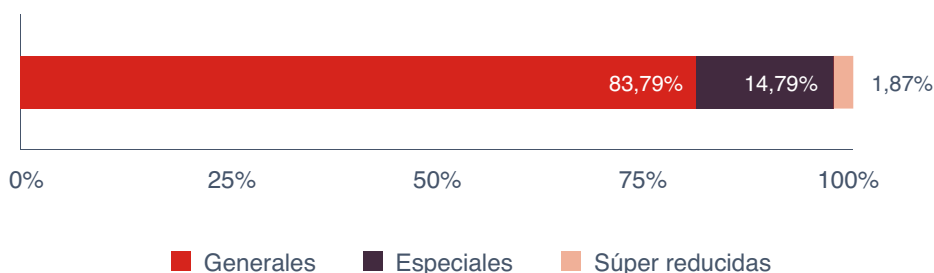
SITUACIÓN LABORAL AFILIACIÓN VS FEDERACIONES. DIC 2024



AFILIACIÓN Y TIPOS DE CUOTAS

TIPOS DE CUOTA		
Generales	13.516	83,79%
Especiales	2.385	14,79%
Súper Reducidas	302	1,87%
*Generales: cuota general ordinaria; cuota general reducida; cuota militante		
*Especiales: cuota especial; cuota PPJJ		

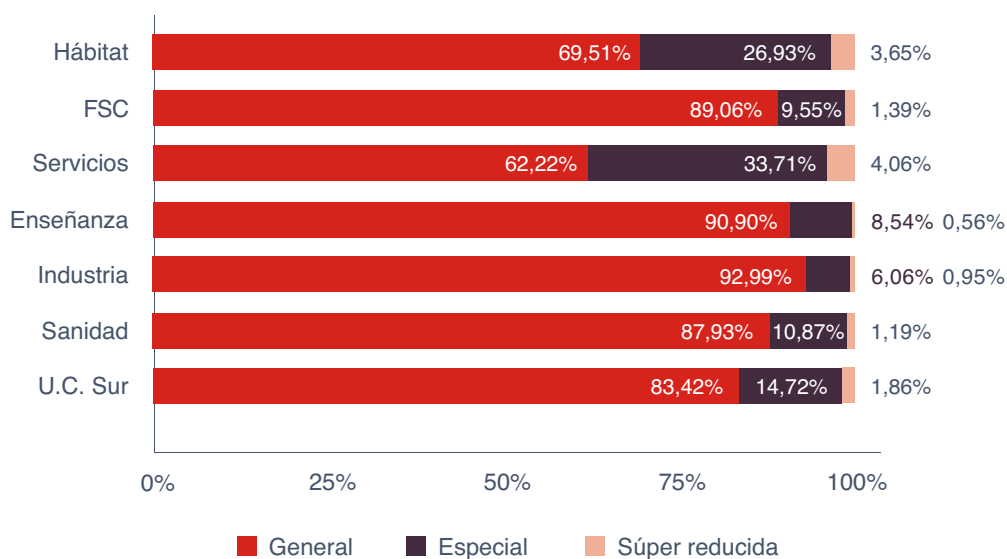
% TIPOS DE CUOTA



MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

AFILIACIÓN

TIPOS DE CUOTA VS FEDERACIONES



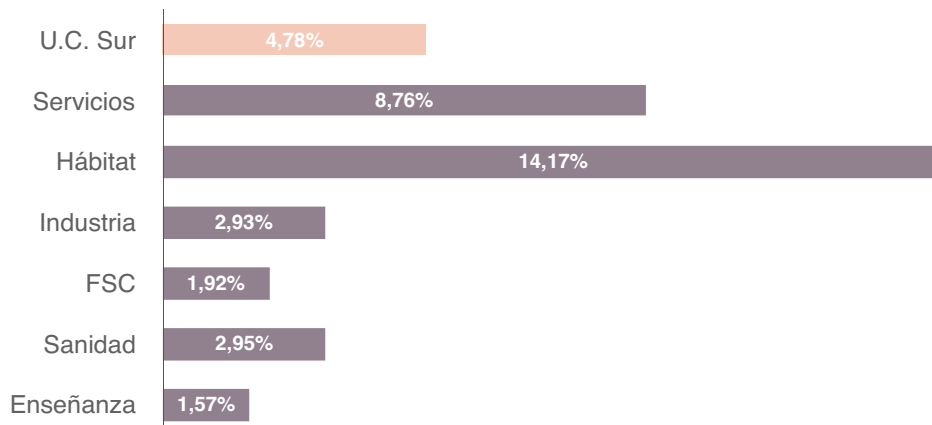
Industria es la Federación con mayor porcentaje de cuotas generales. Servicios y Hábitat tienen el mayor porcentaje de cuotas especiales.

INMIGRANTES Y AFILIACIÓN

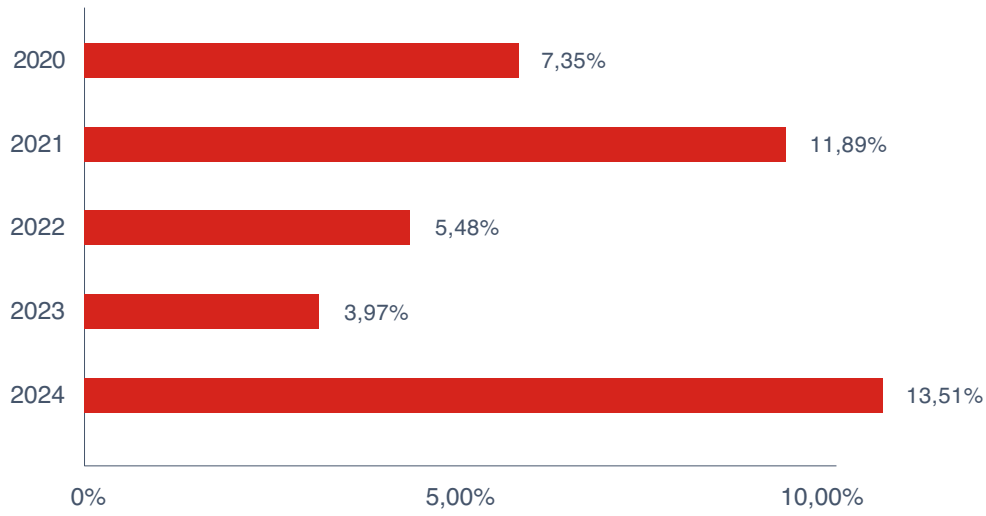
Las y los inmigrantes crecen en los últimos cuatro años. El 8,76% de la afiliación es inmigrante, siendo las Federaciones de Servicios, Habitat e Industria las que agrupan el mayor número de inmigrantes, el 85,78% del total.

INMIGRANTES VS FEDERACIONES 2024	
Enseñanza	25
Sanidad	47
Servicios a la Ciudadanía	58
Industria	157
Hábitat	211
Servicios	276
TOTAL UC SUR	774

AFILIACIÓN DE INMIGRANTES VS FEDERACIONES



CRECIMIENTO ANUAL DE AFILIACIÓN DE INMIGRANTES





13. COMUNICACIÓN

Tener la capacidad de influir para cambiar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y trabajadoras es el resultado del permanente trabajo sindical que diariamente realizamos en los centros de trabajo y en la sociedad. Es por ello que dar cuenta de forma amplia de la actividad sindical de la organización, de contar lo que hacemos, además de ser el objetivo básico de la comunicación, aumenta nuestra capacidad de presencia en la sociedad a través de los diferentes medios de comunicación.

Durante este mandato, la actividad principal de la secretaría ha sido dar cobertura tanto a los actos propios como los de otras organizaciones, así como dar apoyo en todas las movilizaciones de la organización, con los medios que tenemos: banderas, megafonía, notas de prensa, redes sociales, etc. Nuestro fin es dar a conocer a toda la afiliación y al entorno que nos rodea el trabajo que realizamos, por lo que se ha insistido mucho en la colaboración necesaria entre territorios y federaciones para que todas las organizaciones conozcamos lo que ocurre. Es muy importante que antes de que nos enteremos por la prensa de un conflicto en nuestro entorno, nos enteremos por nuestros cauces orgánicos.

En este sentido, desde la comarca Sur queremos reflejar la importancia de la coordinación entre estructuras con el ejemplo siguiente: en junio de 2023, en medio de un proceso de elecciones sindicales, el candidato presentado por CCOO en la empresa cárnica Productos Valja SL, en Griñón, fue despedido. En el momento de conocer la fecha de celebración del proceso de mediación, convocamos una concentración para mostrar nuestro apoyo al compañero. La rápida difusión en los medios de comunicación, redes sociales y en la web de CCOO de Madrid del despido por represión sindical supuso la readmisión inmediata de nuestro compañero en la empresa.

Con apoyo parcial de una persona con funciones administrativas se ha realizado el trabajo de redacción del resumen diario de prensa, con el objetivo de estar al día de la actividad política y social de la comarca, pero también sindical, no solo de la comarca sino de todas las federaciones y la Confederación. También se ha dado apoyo a la Secretaría de las Mujeres y al grupo de pensionistas de la comarca en la elaboración de vídeos, carteles y boletines.

La pandemia de Covid-19 nos hizo conocer nuevas formas de comunicarnos, para lo cual hemos tenido que adaptar las salas de reunión y formación de nuestros locales, dotándolas de pantallas en los locales de Getafe, Leganés y Fuenlabrada, así como de red wifi. También hemos llevado a cabo renovaciones de cartelera y rótulos en las salas de los locales.

Durante este periodo se han realizado **61 notas de prensa** difundidas tanto al gabinete de prensa de CCOO de Madrid como a distintos medios locales y comarcales.

Mantenemos la identidad digital de CCOO en la Comarca Sur a través de las redes sociales, una tarea que requiere constancia y trabajo permanente. Además de la red social **X (antes Twitter)**, la más utilizada en la organización, mantenemos nuestra página de **Facebook** aunque cada vez con menos actividad; y en este periodo hemos intentado ser más constantes en nuestras publicaciones en **Instagram**, así como la creación reciente de un nuevo perfil en la red Bluesky.

La comunicación se debe seguir potenciando como un eje estratégico en todas las estructuras sindicales y, por ello, en el ámbito comarcal consideramos necesarios dedicar recursos humanos y materiales específicos para esta tarea, formación para la creación de contenidos en distintos soportes, así como en habilidades y técnicas de comunicación. Al mismo tiempo, debemos potenciar espacios de colaboración entre estructuras y aprovechar las oportunidades que permite la cooperación en red. En este sentido, valoramos de forma positiva que en los itinerarios de formación sindical de CCOO de Madrid se hayan incluido acciones formativas en materia de comunicación para tener nociones básicas en edición de video y conocer algunas herramientas de inteligencia artificial que hagan nuestro trabajo más fácil.



14. ANEXOS

ANEXO I. NOTAS DE PRENSA

81

2021: 7 notas

- ✓ 210122 NP. CCOO reclama la readmisión de la trabajadora despedida de forma impropia en el Ayuntamiento de Getafe.
- ✓ 210512 NP. CCOO continúa la huelga en Schneider Griñón.
- ✓ 210527 NP. Manifestación de la plantilla de Schneider Electric Griñón.
- ✓ 210701 NP. CCOO firma el Pacto Local de Pinto.
- ✓ 210910 NP. CCOO homenaje 50 aniversario Pedro Patiño.
- ✓ 211018 NP. CCOO denuncia el aumento de accidentes laborales por caída en altura.
- ✓ 211130 NP. CCOO Acto pensiones con futuro.

2022: 21 notas

- ✓ 220113 NP. CCOO Schneider deslocaliza la producción en Griñón.
- ✓ 220302 NP. Se celebra asamblea informativa sobre reforma laboral en Leganés.
- ✓ 220310 NP. Concentración accidente laboral mortal Pinto.
- ✓ 220315 NP. Getafe homenajea a los Abogados de Atocha en su 45º aniversario.
- ✓ 220524 NP. Sindicatos y organizaciones sociales convocan concentración en Leganés.
- ✓ 220614 NP. Huelga indefinida en Logista.
- ✓ 220624 NP. Concentración en Parla contra el cierre de las urgencias del centro Isabel II.
- ✓ 220624 NP. Concentración en Getafe contra el cierre de las urgencias de Los Ángeles.
- ✓ 220704 NP. Concentración en Parla ante el centro de salud Isabel II.
- ✓ 220707 NP. Abrazo urgencias Getafe.
- ✓ 220707 NP. Concentración en Parla por la reapertura de las Urgencias del SUAP de Isabel II.
- ✓ 220727. COMUNICADO-Arranca la Alianza del Sur de Madrid.
- ✓ 220912 NP. CCOO y el Ayuntamiento de Leganés homenajean a Pedro Patiño en el 51 aniversario de su asesinato.
- ✓ 220912 NP. Encuentro informativo con Paloma López, Raúl Cordero y Juan Diego Ortiz.
- ✓ 220930 NP. En Marcha la Alianza del Sur de Madrid.
- ✓ 221001 NP. El Sur de la región se alía contra la desigualdad.
- ✓ 221011 NP. Getafe defiende su Sanidad Pública.

MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO

ANEXOS

- ✓ 221018 NP. Concentración por accidente mortal en Fuenlabrada.
- ✓ 221019 NP. Concentración por accidente mortal en Torrejón de la Calzada.
- ✓ 221021 NP. Manifestación en Parla ante el hartazgo del abandono que sufren sus habitantes.
- ✓ 221114 NP. CCOO y el Ayuntamiento de Leganés recuerdan a Pedro Patiño.

2023: 16 notas

- ✓ 230203 NP. CCOO apoya la manifestación de Pinto en defensa de su Sanidad Pública.
- ✓ 230213 NP. CCOO denuncia falta de mantenimiento en las piscinas de Fuenlabrada.
- ✓ 230313 NP. 13 monitores de natación se ven obligados a abandonar su puesto de trabajo en la piscina municipal de Fuenlabrada por problemas respiratorios.
- ✓ 230315 NP. Nueva concentración por la sanidad pública en Getafe.
- ✓ 230321 NP. CCOO, CLAVES y UGT se concentran en Fuenlabrada por la Sanidad Pública.
- ✓ 230424 NP. Esta es nuestra fuerza, la fuerza transformadora de CCOO de Madrid.
- ✓ 230609 NP. CCOO y UGT convocan una concentración por la muerte en accidente laboral de un trabajador en Torrejón de la Calzada.
- ✓ 230621 NP. CCOO denuncia represión sindical en la empresa Productos Valja SL en Griñón.
- ✓ 230628 NP. CCOO consigue la readmisión del trabajador despedido en las elecciones sindicales de Productos Valja SL.
- ✓ 230803 NP. CCOO condena el accidente laboral mortal ocurrido en Getafe y exige mayor vigilancia en la prevención de riesgos laborales.
- ✓ 230908 NP. CCOO donará ejemplares del Poemario de Pedro Patiño a la Red de Bibliotecas Públicas de Getafe.
- ✓ 231004 NP. CCOO se moviliza por la readmisión de una trabajadora en Makro Leganés.
- ✓ 231103 NP. CCOO se moviliza en defensa del empleo en Schneider Electric Griñón.
- ✓ 231130 NP. CCOO se concentrará en la Puerta del Sol para defender el empleo en Schneider Electric Griñón.
- ✓ 231213 NP. CCOO convoca huelga en Codere.
- ✓ 231220 NP. Schneider cierra Griñón, una planta rentable, productiva y con una plantilla muy formada: "Habrà movilización hasta que llegue la solución".

2024: 17 notas

- ✓ 240125 NP. Parla homenajea a los Abogados de Atocha en su 47º aniversario.
- ✓ 240125 NP. CCOO reunirá en asamblea a la plantilla de Schneider Griñón para iniciar el proceso del ERE comunicado por la empresa.
- ✓ 240215 NP. CCOO denuncia los problemas de movilidad de los trabajadores y las trabajadoras de Getafe ante las obras en la calle Eratóstenes.

- ✓ 240403 NP. CCOO y UGT convocan una concentración por la muerte en accidente laboral de un trabajador en Pinto.
- ✓ 240419 NP. Concentración en Pinto contra la ampliación del macrovertedero.
- ✓ 240514 NP. La plantilla de los autobuses de la Empresa Martín (Grupo Ruiz) se movilizará en la Asamblea de Madrid para exigir soluciones.
- ✓ 240529 NP. Manifestación en Pinto contra la ampliación del vertedero.
- ✓ 240703 NP. CCOO condena las agresiones fascistas y LGTBifóbicas ocurridas en Getafe durante la celebración del Orgullo.
- ✓ 240724 NP. CCOO y UGT se concentrarán en Torrejón de la Calzada para condenar el accidente laboral mortal de un trabajador en la autovía A-42.
- ✓ 240729 NP. Concentración en Torrejón de la Calzada para condenar el accidente laboral mortal de un trabajador en la autovía A-42.
- ✓ 240910 NP. Concentración en Fuenlabrada por la muerte en accidente laboral de un trabajador.
- ✓ 241009 NP. Ángela Hernández Flores, elegida Secretaria general de la Comarca Sur.
- ✓ 241023 NP. CCOO realiza la jornada Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- ✓ 241031 NP. Concentración en Leganés para condenar la muerte de un trabajador en accidente laboral.
- ✓ 241031 NP. Getafe se concentrará por la Sanidad Pública el 6 de noviembre.
- ✓ 241104 NP. Getafe pospone la concentración por la sanidad pública en solidaridad con las víctimas de la Dana.
- ✓ 241108 NP. CCOO y UGT se concentran en Leganés para condenar la muerte de un trabajador en accidente laboral.



**MAÑANA CADA ACCIÓN
ES HOY HACE FUTURO**

ANEXOS

ANEXO II. CITE

Oficinas CITE Fuenlabrada y Parla. Comarca Sur. Balance 2021-2024

Introducción

El CITE de CCOO Madrid, con una trayectoria de casi 30 años, es un recurso sindical para la información, el apoyo y la defensa de los derechos sociales y laborales de la población migrante.

En la Comarca Sur este servicio se presta a través de dos puntos de atención, sus oficinas CITE en Fuenlabrada y Parla.

Durante estos cuatro años, en el caso específico de las oficinas comarcales CITE de Fuenlabrada y Parla se mantuvo la calendarización quincenal de la atención, conservando como días permanentes de atención los lunes por la mañana en Parla y los lunes por la tarde en Fuenlabrada, siempre bajo la fórmula de cita previa.

Resumen de datos relevantes en la asesoría CITE de la Comarca Sur

- ✓ **Total de personas atendidas y nº de atenciones.** Durante estos cuatro años se ha atendido a **338 personas** entre las dos oficinas Cite de la Comarca Sur (CITE's Fuenlabrada y Parla). Se han llevado a cabo un total de **585 atenciones**, con una media de atención de casi 2 veces por persona. El 44% de esas personas fueron atendidas en la oficina Cite de Fuenlabrada y el 56% en la de Parla. Respecto al total de atenciones, el 43% se realizaron en la oficina de Fuenlabrada, y el 57% en la de Parla.
- ✓ **Total de consultas o preguntas realizadas.** En este período se ha respondido a un total de **1.045 consultas**, el 65% procedentes del Cite de Parla, y el 35% de Fuenlabrada. La media global ha sido de 1,8 consultas por atención.
- ✓ **En razón del género.** Teniendo en cuenta de forma global los datos conjuntos de las dos oficinas Cite de la Comarca Sur, se ha asesorado a un porcentaje mayor de mujeres que de hombres (70% frente al 30% de hombres).

De forma particular, en la oficina Cite de Fuenlabrada la atención a mujeres representó el 74% y en la oficina de Parla el 66%.
- ✓ **En cuanto a la edad.** Teniendo en cuenta de forma global los datos conjuntos de las dos oficinas Cite de la Comarca Sur en este período, la mayoría de la población que ha utilizado este servicio está en plena edad laboral, ya que **el porcentaje más elevado (60%) tiene una edad comprendida entre los 31 y 50 años**, seguido de las personas con **edades comprendidas entre los 18 y 30 años (21%)**, y de **51 a 65 años (13%)**. La atención entre los **menores de 18 años (1%)** es casi nula, y **entre las personas mayores de 65 años sólo del 5%**.

De forma individual, considerando los datos de cada asesoría por separado, en ambas **oficinas Cite, Fuenlabrada y Parla**, el tramo de edad con un porcentaje mayor de personas atendidas es el de 31 a 50 años (con un 62% en Cite Fuenlabrada y 57% en Cite Parla). Le sigue el tramo de edad entre 18 y 30 (23% Cite Parla; 19% Cite Fuenlabrada).

Igualmente, en ambas oficinas, el porcentaje de menor atención es el de personas menores de 18 años (0% Cite Parla; 3% Cite Fuenlabrada).

- ✓ **Según el país de procedencia.** De forma conjunta, entre las dos oficinas Cite, son las personas de **Colombia (14%), España (11%) y Guinea Ecuatorial (10%)**, las que más consultas han realizado, seguidas de aquellas que proceden de **Venezuela (9%), Honduras y Ecuador (8%, respectivamente)**, entre otras.

Considerando los datos de cada asesoría por separado, en la oficina **Cite de Fuenlabrada** son las personas de **Guinea Ecuatorial y España (14%, respectivamente)**, **Colombia (13%) y Honduras (10%)** las que más información han solicitado.

Sin embargo, en la oficina **Cite de Parla** son las personas de **Colombia (14%), Ecuador (12%) y Venezuela (11%)** las que más asesoramiento han solicitado.

- ✓ **En referencia a la situación laboral.** Teniendo en cuenta de forma conjunta los datos de las dos oficinas Cite, **trabaja el 54%** de las personas atendidas (Gráfico 5).

De forma individual, en la oficina **Cite de Fuenlabrada trabaja el 56%** de las personas usuarias, y en **Cite de Parla el 52%** de ellas.

- ✓ **En relación a los sectores de actividad.** Considerando de forma conjunta los datos de las dos oficinas Cite, y sin tener en cuenta el apartado “sin información” y el “no sabe/no contesta”, la mayoría de las personas atendidas trabaja en el **sector de otros servicios (21%)**, seguido de los sectores de **servicio doméstico (11%), hostelería (8%), construcción (6%) y comercio (3%)**.

Considerando los datos de cada asesoría por separado, tanto en la oficina **Cite de Fuenlabrada** como en la de **Parla** el sector predominante es el de “otros servicios” (23% en Cite Fuenlabrada y 19% en Cite Parla), seguido del sector de servicio doméstico (13% en Cite Fuenlabrada y 10% en Cite Parla).

- ✓ **En relación a la situación jurídica.** Teniendo en cuenta de forma conjunta los datos de las dos oficinas Cite, **el 53%** de las **personas atendidas** en este período **tienen autorización de residencia y/o trabajo**.

Lo mismo ocurre en cada una de las oficinas por separado, es mayoritario el porcentaje de personas con autorización en esta etapa (**55%** en **Fuenlabrada** y **52%** en **Parla**).

- ✓ **Los temas de consulta** más significativos. A lo largo de estos cuatro años, considerando de forma conjunta los datos de las dos oficinas Cite, y sin tener en cuenta la categoría de “otros temas”, los temas más significativos han sido **información sobre nacionalidad (19%), autorización de residencia y de trabajo y residencia (11%) y modificación de autorización de trabajo y residencia (7%)**, entre otros.

Considerando los datos de cada asesoría por separado, en la oficina **Cite de Fuenlabrada** el primer tema de atención fue la información sobre **autorización de trabajo y residencia (26%)**, seguido de **nacionalidad (19%), tarjeta comunitaria y arraigo social (9%, respectivamente)**. Sin embargo, en la oficina de **Parla** fue mayoritario el porcentaje de personas que preguntaron sobre **nacionalidad (19%)**. Seguido de información sobre **modificación de autorización de trabajo y residencia (8%)** y de **reagrupación familiar (6%)**.

RESUMEN PERSONAS, ATENCIONES Y CONSULTAS CITE COMARCA SUR/AÑO

	Año 2021			Año 2022			Año 2023			Año 2024			TOTAL		
	P	A	C	P	A	C	P	A	C	P	A	C	P	A	C
Fuenlabrada	26	50	70	29	61	104	32	58	82	62	83	106	149	252	362
Parla	47	90	214	38	74	163	64	87	183	40	82	123	189	333	683
TOTAL	73	140	284	67	135	267	96	145	265	102	165	229	338	585	1.045





unión comarcal Sur