

2ª CONFERENCIA
SECCIÓN SINDICAL INTERCENTROS
AYUNTAMIENTO DE MADRID,
ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y
EMPRESAS MUNICIPALES

DOCUMENTOS APROBADOS

2

a



sección sindical intercentros
ayuntamiento de madrid,
oo.aa. y empresas municipales

25 junio 2013

Conferencia

ÍNDICE

I. Balance y evolución de la situación en el Ayuntamiento y de la SSI en el periodo 2010-2013

- El marco presupuestario. Los recortes ideológicos.
- El marco de la negociación colectiva. De la concertación a la violación de los Acuerdos.
- El marco de las movilizaciones. El impulso de CCOO y la Unidad sindical.
- El marco urgente de las empresas municipales.

II. Balance y perspectivas del trabajo sindical de la Sección Sindical Intercentros del Ayuntamiento de Madrid, organismos autónomos y empresas municipales.

- Las Elecciones Sindicales de abril de 2011. CCOO sigue siendo el primer Sindicato.
- Trabajos y Acuerdos de desarrollo del Acuerdo-Convenio 2008-2011.
- Otros acuerdos desarrollados o participados por la SSI.
- Las áreas de trabajo de la SSI. Balance y propuestas.
 - o Empleo, Provisión, Carrera y Promoción Profesional.
 - o Mujer e igualdad.
 - o Acción social corporativa.
 - o Salud Laboral.
 - o Gabinete Jurídico.
 - o Comunicación.

III. La renovación de la Sección Sindical Intercentros: composición, órganos y competencias.

- La renovación de la SSI.
- La Sección Sindical Intercentros: órganos y competencias. Formas de elección.
 - o Asamblea de afiliados y afiliadas.
 - o Conferencia.
 - o La SSI y sus secciones sindicales.
 - o Consejo de la SSI.
 - o Comisión Ejecutiva.
 - o Secretaría General.

Resoluciones de la 2ª Conferencia de la SSI

- Estructura organizativa de la SSI y las Secciones Sindicales que la conforman en el ámbito de las Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid.
- Resolución de las EEMM para presentar en la 2ª Conferencia de la SSI.
- Madrid 2020.
- Sobre el informe de la Comisión de Expertos sobre Pensiones y el voto favorable del supuesto representante de CCOO.
- Por la desaparición de los complementos salariales para responsables sindicales de la FSC-CCOO
- Propuesta de Acreditación y cobertura sindical para delegadas y delegados sin crédito horario.



I. Balance y evolución de la situación en el Ayuntamiento y de la SSI en el periodo 2010-2013

El marco presupuestario. Los recortes ideológicos.

Cuando el 17 diciembre de 2009 constituíamos la Sección Sindical Intercentros aún no conocíamos la profundidad e intensidad de la crisis económica. Tampoco la utilización que de la misma preparaban los poderosos para recortar los derechos laborales y sociales, para dismantelar los servicios públicos del Estado del Bienestar.

Lo que sí conocíamos era la magnitud de la deuda financiera que las políticas de Gallardón habían creado. El ejercicio 2010, con un presupuesto de espaldas a la crisis económica, empujaba la deuda más allá de los 6.000 millones.

El fortísimo ritmo de inversiones de la primera legislatura de Gallardón, realizado suscribiendo deuda con los bancos, topó con la crisis económica en forma de caída de ingresos municipales, derivada principalmente del parón de la especulación del suelo. El Gobierno de Gallardón la amortiguó elevando los impuestos a la ciudadanía. En el periodo 2004-2012, un 92%.

El año 2010 fue el del inicio de los recortes de derechos presentados como “ajustes fiscales”. Tras prometer cambios en el sistema económico para ocultar el rescate a los bancos, o de vivir el espejismo de la puesta en marcha de tímidas políticas keynesianas basadas en el papel de Estado como motor de la economía para salir de la crisis, los neoliberales que gobiernan Europa impusieron políticas centradas en el recorte del déficit público. Tras el falso argumento de sanear las cuentas públicas para facilitar la recuperación económica se ponía en marcha el dismantelamiento del Estado del Bienestar y el recorte de derechos al mundo del trabajo. Se abrían las puertas al negocio de las empresas derivado de la privatización de los servicios públicos y de la rebaja salarial a través del debilitamiento del poder sindical en la negociación colectiva y del abaratamiento del despido.

En mayo de 2010, el Gobierno de Zapatero giraba en sus políticas. Por primera vez en democracia, las empleadas y empleados públicos veíamos recortados nuestros salarios por decreto, sin negociación, en una media del 5%. A las administraciones se les imponía su adelgazamiento prohibiendo la sustitución de las vacantes producidas en las plantillas. Esta medida ya había sido puesta en práctica en el Ayuntamiento de Madrid al objeto de rebajar los gastos en el marco de la grave situación económico-financiera producida por las políticas del Gobierno de Gallardón.

Con la excusa de estos primeros recortes a escala nacional, el concejal de Hacienda retiraba los fondos económicos para la negociación colectiva del Acuerdo-Convenio

2008-2011. 63 millones, el 5% de la masa salarial. También en el Ayuntamiento se invalidó el derecho a la negociación colectiva, tan difícil de conquistar. En ese momento nuestro Sindicato estaba fuera del Convenio. No se convocaron movilizaciones en protesta.

El Gobierno de España, ante el estado de las cuentas municipales, obligaba a la elaboración del primer Plan Económico-Financiero a finales de 2010. El Ministerio de Hacienda pasaba a tutelar los presupuestos municipales y a imponer la rebaja de la deuda reafirmando la prohibición de renegociarla. El Alcalde de Madrid reaccionó con una campaña que compatibilizaba la denuncia sobre la mala financiación de los ayuntamientos con el trabajo de oposición al Gobierno socialista, en un intento de distraer su responsabilidad con respecto al despilfarro en el Ayuntamiento.

Los Presupuestos municipales para 2011, elaborados con referencia al Plan Económico-Financiero que imponía la rebaja de la deuda municipal como prioridad, rebajaban los gastos y las inversiones de manera drástica. El Capítulo I reflejaba la retirada de los fondos adicionales para la negociación colectiva, la rebaja del 5% de nuestros salarios y su congelación. También la amortización de unos 2.000 puestos de trabajo vacantes. La OEP pasaba a ser residual, centrada fundamentalmente en la reposición de efectivos del Área de Seguridad.

El año de las elecciones municipales, 2011, acabó siendo también el de las generales. Alberto Ruiz Gallardón revalidó la mayoría absoluta en el Ayuntamiento, rebajando sus apoyos electorales.

Tras la constitución de la nueva Corporación, los rumores de profunda remodelación del Ayuntamiento acabaron siendo tímidos ajustes: se rebajaba el número de Áreas de Gobierno en una con un imperceptible ahorro económico. Gallardón apostaba por el continuismo a la espera de las elecciones generales y de su paso a la política nacional.

A finales de 2011, el extinto equipo del Área de Hacienda elaboraba un nuevo Plan Económico-Financiero para el periodo 2012-2015. Como en el Presupuesto anterior, en el de 2012 se incluían ingresos ficticios (la venta de las acciones del Canal de Isabel II, de inmuebles municipales...) y basados en previsiones económicas irreales (crecimiento de la economía del 2,5%). El Capítulo I mantenía la congelación de nuestras nóminas y la rebaja de la masa salarial por efecto del continuismo en la amortización de las plazas vacantes. No obstante, los gastos derivados de la aplicación del nuevo Acuerdo-Convenio 2012-2015 tenían su reflejo en las correspondientes partidas.

El nuevo Gobierno de Rajoy tuvo una primera iniciativa con repercusión en nuestra Administración. El Decreto 20/2011 impedía la reposición de efectivos, imponía la prohibición de ingresar cantidad económica alguna en los planes de pensiones pactados en Convenio e introducía las 37,5 horas en la Administración del Estado y la confusión inicial al respecto en las administraciones locales que, finalmente, quedaron al margen. También proporcionaba la mejora de los ingresos municipales mediante la subida del IBI y de la participación en determinados impuestos estatales (IRPF, IVA...).

Finalizando 2011, Gallardón anunciaba su paso al Gobierno de España y, por tanto, el relevo en la Alcaldía de Madrid a favor de Ana Botella. El Acuerdo-Convenio 2012-2015, negociado con el equipo saliente y reflejado en los presupuestos municipales para 2012, era aprobado el 29 de diciembre en Junta de Gobierno presidida por la nueva Alcaldesa, asumiendo así su contenido.

Un efecto de la grave situación económico-financiera de nuestro Ayuntamiento venía siendo el retraso en el pago de facturas pendientes a proveedores. Cuando en febrero de 2012 el Gobierno de Rajoy puso en marcha la oferta de Plan de Pago a proveedores de las administraciones públicas, comunidades autónomas y ayuntamientos, descubrimos una deuda por valor de 1.300 millones. El Ayuntamiento de Madrid se adhirió al Plan, convirtiendo 1.017 millones de deuda a proveedores en deuda a la banca privada con intereses del entorno del 7%. A partir de ese momento la deuda financiera municipal pasaba a ser de más de 7.300 millones.

El Plan Económico-Financiero era sustituido por el de Ajuste para el Pago a proveedores (2012-2022). A los 128 millones de gasto bloqueados a principios de enero (nada más entrar al Gobierno Ana Botella) a causa de los ingresos ficticios incluidos en el Presupuesto 2012, se añadía una batería de medidas seleccionadas entre todas las posibles ofertadas por el Gobierno de Rajoy que podemos sustanciar en dos ámbitos fundamentales: subida de impuestos y modificación del Acuerdo-Convenio firmado tres meses atrás y del Acuerdo de Garantías Sindicales de 2009. Las restantes medidas incluidas en el Plan, en términos económicos, no son más que un brindis al sol. La posibilidad ofrecida en el Decreto por el Gobierno de Rajoy de reducir el número de Altos Cargos y personal de confianza política, de eliminar alquileres, de perseguir el fraude fiscal... son minimizadas. Así, el Plan de Ajuste muestra tanto el talante del nuevo Equipo de Gobierno contrario al respeto del derecho a la negociación colectiva como el clasismo de las medidas. Los derechos de 27.000 trabajadores y trabajadoras municipales plasmados en el Acuerdo-Convenio son modificados unilateralmente, al tiempo que se protege a la red de Altos Cargos y personal de confianza política.

El ejercicio presupuestario 2012 se ha cerrado conforme a lo previsto, tanto en el presupuesto realizado como en la previsión que nosotros pusimos de manifiesto al respecto. La Alcaldesa ha proclamado a los cuatro vientos el cierre del ejercicio económico con un superávit de más de 800 millones de euros. Tales cifras esconden una doble realidad: el Ayuntamiento acumula una deuda generada en este ejercicio por impago a proveedores de casi 1.000 millones de euros. Al tiempo, las obligaciones presupuestarias impuestas por Rajoy (asunción de las deudas de determinadas empresas municipales) y la conversión de la deuda con proveedores anterior transformada ahora en deuda financiera, unida a la persistente caída de ingresos que la no resolución de la crisis económica provoca, hacen que los niveles de deuda del Ayuntamiento estén en la actualidad por encima de los que Gallardón reconoció en su último ejercicio (en el entorno de los 8.000 millones).

Los presupuestos municipales para 2013 son peligrosísimos. Tan sólo están previstos 160 millones de euros para inversiones. La reivindicación del anterior Alcalde de mejorar la situación económico-financiera de nuestro Ayuntamiento a través de la renegociación con los bancos, aparece aparcada por Botella. En esta situación, nada asegura que nuevos recortes y/o subidas de impuestos se pongan en marcha. Y ya sabemos por experiencia que los primeros siempre se dirigen contra nosotros y los servicios prestados a la ciudadanía, y que los segundos se realizan de espaldas a los distintos niveles de renta existentes en la población de nuestra ciudad.

En definitiva, la situación económico-financiera del Ayuntamiento de Madrid y la gestión que de la misma se está realizando es calamitosa. Las medidas acometidas por el Gobierno Municipal con el apoyo y aliento de Génova, no resuelven el problema, todo lo contrario, lo agravan aún más abriendo puertas al deterioro del Servicio Público, a la privatización. Años de despilfarro y descontrol han provocado que ahora la crisis

económica muestre la realidad de una gestión de los recursos públicos sobre cuya legalidad podemos y debemos preguntarnos. Las inversiones realizadas en la fase alta del ciclo económico, puestas en marcha a costa de un enorme endeudamiento financiero, conviven con la existencia de espacios donde la gestión de los recursos públicos ha estado exenta de los controles necesarios. La red de empresas municipales, creada para la mejor gestión de la “res pública”, ha sido empleada para la creatividad contable que los proyectos megalómanos de Gallardón requerían. Y para encontrar el acomodo de no pocos correligionarios. Las realizaciones en forma de túneles, Palacio de Cibeles, Caja Mágica, Madrid Río... ahí quedan. Pero no es menos cierto que también permanece la enorme deuda acumulada y afloran los desmanes en la gestión.

Junto al despilfarro, la política de privatizaciones ha sido una constante en estos años afectando a distintos servicios de seguridad, licencias, Línea Madrid, centros deportivos, etc.

Los contratos integrales son una vuelta de tuerca más en esta política, que para nuestra ciudad y para los trabajadores supone el deterioro de los servicios públicos y la destrucción de cientos de puestos de trabajo y la precarización de los que se mantienen, por no hablar del aumento del riesgo más que evidente de corrupción. Esta política de privatizaciones y este tipo de contratos acaban poniendo el Ayuntamiento al servicio de los intereses de las grandes empresas y no al servicio de los ciudadanos.

Es en este espacio donde inscribimos la crisis actual de las empresas públicas municipales. El marco de la enorme deuda del Ayuntamiento, sumado al despilfarro en la gestión producido en época de bonanza, todo ello con una fortísima crisis económica que no remite, dibuja un panorama oscuro para el mantenimiento de las empresas municipales y la defensa del empleo en las mismas. Y, sin lugar a dudas, un frente de trabajo sindical donde dedicarnos a fondo.

Nos reafirmamos en que las medidas de recorte del Capítulo I puestas en marcha a principios de 2012, por ser innecesarias, ponen de relieve el carácter ideológico de las mismas. Las explicaciones a la modificación unilateral del Acuerdo-Convenio no están en el terreno económico sino en el político. Con estas decisiones vergonzosamente escondidas bajo falsas necesidades presupuestarias, el Gobierno Municipal muestra su falta de respeto al derecho constitucional a la negociación colectiva y lanza una ofensiva de clase contra trabajadoras y trabajadores municipales y los sindicatos que legítimamente los representan, terminando así con más de diez años de paz social. Concepción Dancausa, la actual responsable de las políticas que se aplican al personal del Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y empresas municipales, se integra en mayo de 2012 en el Comité Ejecutivo de su Partido en Madrid con todo el derecho de aquél que comparte y pone en práctica las políticas de la extrema derecha española incluida en el Partido Popular. El giro político se ha hecho realidad.

El marco de la negociación colectiva. De la concertación a la violación de los Acuerdos.

Como quedó establecido en los textos de nuestra I Conferencia, la Sección Sindical Intercentros nace en lo laboral con la voluntad de ofrecer una alternativa para la reforma del Acuerdo-Convenio 2008-2011 solventando lo que entendíamos eran los principales escollos en aquel momento. Ante la negativa de la Corporación y de los

sindicatos firmantes a variar una sola coma del texto, la Comisión Ejecutiva de la SSI procede a trabajar en el desarrollo de los elementos principales plasmados en el texto.

A principios de 2010 la negociación colectiva en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos tiene tres espacios: las mesas sectoriales del Área de Seguridad (Bomberos, Policía, SAMUR y Agentes de Movilidad); la Mesa de Laborales; el desarrollo del Acuerdo-Convenio en los dos primeros niveles de la negociación colectiva.

Con posterioridad, en el marco de diferentes recortes y reestructuraciones puestas en marcha por la Corporación consecuencia de la crisis de las finanzas municipales, se desarrollan tres procesos de negociación (2010, 2011 y 2013) respecto de la categoría de Oficial Mecánico Conductor, otro en relación con la fusión del Organismo Autónomo “Patronato de Turismo” con la Empresa Municipal “Promoción Madrid”, y un último en relación con el Plan de Movilidad del personal de los servicios internos.

En lo referido a las Empresas Municipales se han desarrollado negociaciones en la Empresa Municipal de la Vivienda y el Suelo para la estabilidad laboral, aún pendiente de finalización, así como la negociación de los Convenios Colectivos de IFEMA, EMVS y MACSA, además de lo relativo al ERE presentado en esta última empresa.

El resultado de los procesos de negociación ha dependido no sólo del ámbito al que iban referidos y los contenidos a abordar, sino muy especialmente del contexto temporal en el que se realizaban en relación con la crisis económica y las arcas municipales.

En lo referido al desarrollo del Acuerdo-Convenio 2008-2011, dos han sido los compromisos adoptados en el texto que han podido ver la luz: la desaparición de los niveles de ingreso y ascenso y la negociación de la RPT de la Agencia para el Empleo. Acuerdo este último desarrollado íntegramente en el ámbito del Organismo Autónomo. El Catálogo de Puestos de trabajo vio interrumpido su desarrollo por la retirada de los fondos económicos para la negociación colectiva. La negociación en la Mesa de Laborales sobre Clasificación Profesional y el Convenio Colectivo, acabaron sin acuerdo a finales de 2010. También obligó a su finalización la retirada de los fondos de la negociación colectiva.

Las mesas sectoriales del Área de Seguridad se han saldado con acuerdos firmados en SAMUR (UGT y CSIT) y Bomberos (CCOO, UGT, CSIF), y decretos de condiciones laborales en Policía Municipal y Agentes de Movilidad. En todos estos ámbitos la Corporación ha actuado trasladando una misma política, esto es, la de vincular los fondos de la negociación colectiva a productividades de variados contenidos.

El año 2011 se cerró con la renegociación del Acuerdo-Convenio 2012-2015. A finales de año y en el marco de la pronosticada salida de Gallardón hacia el Gobierno de España, tras un proceso de consulta en asambleas con los trabajadores y trabajadoras municipales, la Asamblea de afiliación de CCOO decidía la firma del Acuerdo-Convenio para funcionarios y laborales del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

Los contenidos de la negociación venían condicionados por la situación de grave crisis económica que vivía nuestro país y nuestra Administración. Así, la defensa del empleo en forma de compromiso pactado en el texto y de emplazamiento a la transformación de empleo precario en estable se convertía en el principal objetivo a alcanzar. Así lo entendió la Asamblea de Afiliación celebrada el 23 de Diciembre que, con un 72% de los votos favorables, decidió la firma del Acuerdo para el periodo 2012-2015.

Como vemos por la secuencia de acontecimientos, la negociación colectiva ha variado en sus contenidos y objetivos sindicales desde los inicios de 2010 hasta el final de 2011. Desde su arranque en el marco de unos procesos negociadores pactados y dotados de fondos económicos, pasamos a situar como primer objetivo en las mesas de negociación la defensa del empleo. La profunda crisis económica y las pretendidas salidas de corte neoliberal centradas en la reducción del déficit público, unidas a la situación económico-financiera del Ayuntamiento, nos situaron en una posición no por defensiva menos solidaria para con la sociedad en general y con los trabajadores y trabajadoras que más precario tienen sus empleos en el Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y las empresas municipales.

Pasado el verano de 2012, en septiembre, el Equipo de Gobierno pasó a aplicarnos, sin negociación, la versión más dura de los recortes marcados por el Gobierno de Rajoy. Se nos retiró la paga extraordinaria, los días de permiso y antigüedad, se recortaron los derechos sindicales y se nos aplicó el incremento de jornada hasta las 37,5 horas (1.650 en cómputo anual) de manera mecánica e improductiva.

Inscrito en esta misma ideología, el 20 de diciembre de 2012 la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid aprobó la segunda fase del Plan de Ajuste. El Plan se inscribe en un contexto de estabilidad y enorme fortaleza del Partido Popular. La principal característica consiste en pretender marcar por parte de la Corporación la agenda de la negociación colectiva, pasando página de la aplicación de los recortes y pretendiendo cobrarse una nueva pieza contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras: el Plan de Movilidad de la plantilla de servicios internos, modelo para en el medio plazo acometer otros. Es decir, los responsables del Área de Hacienda apostaron en diciembre de 2012 por el inmovilismo, por mantener el camino emprendido contra la plantilla municipal.

Tras las navidades, las realidades derivadas del desgobierno y del favoritismo en la gestión, aparecieron con toda su crudeza. El caso “Madrid Arena” provocó una secuencia de dimisiones y ceses en cadena que condujeron a una nueva reestructuración municipal. Concepción Dancausa era nombrada Primera Teniente de Alcalde. Enrique Núñez, a la cabeza del Área de Seguridad, Segundo Teniente de Alcalde y portavoz del Partido Popular.

Acercándose el momento decisivo en la decisión de la candidatura olímpica de 2022 (en la que parece que nuestros gestores han puesto todas las esperanzas para superar el calamitoso estado de las cuentas municipales), el nuevo responsable de Seguridad acometió un proceso de negociación en el marco de las mesas sectoriales. Se trataba de aplicar el incremento de jornada de manera que no produjera las incomodidades derivadas de una aplicación mecánica. Y ello, como decimos, en el marco de la negociación colectiva, poniendo en valor la concertación con la plantilla a través de sus legítimos representantes.

En el polo opuesto quedó el Delegado de Las Artes, Fernando Villalonga, con su apuesta antisindical, reaccionaria.

Y manteniendo el inmovilismo en el marco de procesos falsamente negociadores, la Concejala Dancausa, apoyada en un Equipo que seguía apostando radicalmente por el inmovilismo.

El marco de las movilizaciones. El impulso de CCOO y la Unidad Sindical.

El **29 de marzo** del año 2012, el Pleno del Ayuntamiento de Madrid aprobaba, con los votos en contra de PSOE-IU y la abstención de UPyD, el Plan de Ajuste para el Pago a Proveedores.

El Plan de Ajuste supone una apuesta por el recorte del derecho constitucional a la negociación colectiva y, por tanto, el inicio del fin de la paz social en nuestro Ayuntamiento.

El **2 de abril**, la Comisión Ejecutiva de la SSI se reunía para iniciar el análisis de la situación. Una semana después, el **9 de abril**, la Comisión Ejecutiva ampliada a las secretarías generales aprobaba el documento de Situación y Perspectivas. En él, tras el análisis de las medidas adoptadas se abogaba por la movilización en los siguientes términos:

“La movilización ha de girar sobre un eje principal, el constituido por el principal recorte que se oculta tras las medidas concretas: el derecho a la negociación colectiva.

La mejor forma de visualizar el problema principal es mantener clara la intención y la propuesta de negociar (...).

Debemos intentar ganar a la opinión pública: explicar el problema de la vulneración de derechos fundamentales, el problema del deterioro de los servicios públicos municipales y la subida de impuestos indiscriminada.

Han tomado las medidas descontando la respuesta sindical que presuponen inmediata y puntual. La movilización ha de plantearse sostenida en el tiempo para dar una batalla de calado e intentar ganarla (...).

La movilización ha de darse en el marco de la mayor unidad sindical posible (...)

La agresión es contra el conjunto de la plantilla: las movilizaciones han de ser abarcar al conjunto del Ayuntamiento, Organismos Autónomos y Empresas Municipales (...).

Realizar un proceso de información y consulta al conjunto de trabajadores y trabajadoras municipales (...).

Incrementar la denuncia de la política de la Administración y del Partido Popular que nos gobierna en todos los frentes: amiguismo, Libres Designaciones, salarios Altos Cargos, Directivos y Concejales, Acción Social Altos Cargos, contratación...”

“A la par que apostamos por el desarrollo de las movilizaciones, continuamos con la apuesta por la negociación colectiva: defensa Acuerdo-Convenio 2012-2015 y de los derechos sindicales.”

Acabábamos por establecer nítidamente una excepción: no negociaríamos las garantías sindicales si no era en el marco de la negociación de los restantes recortes.

El día siguiente, **10 de abril**, a iniciativa de CCOO se reunían todos los sindicatos con representación municipal para acodar un primer comunicado con el que anunciar la Unidad Sindical contra los recortes del Plan de Ajuste. También se decidió emprender una serie de movilizaciones e informar y consultar a la plantilla, y dos hitos principales: una Asamblea de trabajadores y trabajadoras y la convocatoria de una manifestación.

La información ofrecida, junto con el planteamiento abierto que animaba a que trabajadores y trabajadoras manifestaran sus ideas y propuestas de movilización, condujo a que en el edificio del Área de Familia y Servicios Sociales, en la calle Ortega y

Gasset, la plantilla decidiera acudir vestidos de luto en protesta por la modificación unilateral de nuestro Acuerdo-Convenio. El viernes de esa misma semana otros dos centros municipales se sumaban a la protesta que inmediatamente, apoyada y auspiciada por los sindicatos, se convirtió en bandera semanal de la indignación y la protesta pacífica y firme de los empleados y empleadas municipales. Un movimiento que ya se conoce en toda España como la “Marea Negra”, tras su extensión al conjunto de administraciones.

Un año después, el movimiento dio muestras de agotamiento en el entorno de las navidades pasadas. Nuevamente a iniciativa de CCOO, y tomando como referencia los acuerdos desarrollados a través de la negociación colectiva en otras administraciones, entramos en una nueva fase de la Unidad Sindical, con definición de objetivos concretos y un pacto para el establecimiento de un marco excepcional de negociación, a la par que comprometemos el respeto de la estructura reflejada en el EBEP.

En CCOO somos conscientes de la existencia de una situación excepcional que requiere del concurso de todos y de todas. La ofensiva desatada contra la clase trabajadora es de unas dimensiones desconocidas desde la dictadura. El aparato de propaganda de los poderosos ha conseguido influir en las mentalidades de buen número de trabajadores y de trabajadoras que han creído que las organizaciones sindicales, como participantes de la estructura democrática, somos corresponsables de la crisis y de sus efectos perniciosos. Es imprescindible que nuestra organización responda con contundencia ante cualquier atisbo de malas prácticas. Pero también que continuemos trabajando hacia el exterior de la manera más abierta y unitaria posible. Con las demás fuerzas sindicales y con los trabajadores y trabajadoras.

Junto con el bajo nivel de afiliación existente, el cambio experimentado en la legislación laboral, fruto de la ofensiva de clase, coloca a las organizaciones sindicales en una posición de manifiesta inferioridad en las mesas de negociación. Pero la más amplia unidad y la movilización pueden detener esta ofensiva. Nuestra relación con los centros de trabajo ha de ser lo más estrecha posible, objetivo dificultado por el recorte de derechos sindicales. Sólo caminando muy cerca de los trabajadores y trabajadoras podremos salir de la difícil situación en que nos encontramos.

En este punto, también hemos de reflexionar sobre el papel de nuestra afiliación, sobre el valor de estar afiliado a CCOO. Si bien nuestra voluntad y trabajo se dirige hacia el conjunto de trabajadores de cada ámbito, nuestra afiliación ha de cobrar un papel más importante. Debemos emplear los medios de que disponemos para hacerlo posible. En ese sentido, emplear cada trimestre las horas que tenemos para reunión de afiliados debe ser un objetivo a cubrir.

Nos reafirmamos en el trabajo realizado en unión del resto de organizaciones sindicales que, a pesar de sus lógicas dificultades, se ha mostrado eficaz para la consecución del objetivo de desarrollar y mantener la protesta. La Corporación permanece en su posición de no retroceder en los recortes planteados. La fuerza de las movilizaciones ha de servir para encarar los procesos negociadores que se presenten bajo otra perspectiva. La lucha se presenta larga en el tiempo.

El marco urgente de las empresas municipales.

Conscientes de la difícil situación que vivían las Empresas Públicas catalanas durante el año 2010, con recortes en sus plantillas y salarios, así como de la importancia de conocer las medidas puestas en práctica para mejorar nuestra acción sindical futura en

este ámbito, la SSI organizó en 2011 la I Jornada de Negociación Colectiva en las Empresas Públicas Municipales. Para su desarrollo contamos con el máximo responsable de negociación colectiva en Empresas Públicas de CCOO de Cataluña. El encuentro permitió el trabajo conjunto de compañeros y compañeras integrados en la SSI junto con los de Empresas Municipales que permanecen fuera (EMT, Madrid Movilidad, Funeraria).

Estos días aparecen las sombras de los ERE en nuestras empresas públicas municipales. Sobre la resolución de los problemas que aquejan a este sector, no podemos olvidarnos de la existencia de una determinada ideología en nuestros gobernantes que hace pagaderos de las crisis a las plantillas y al bolsillo de la ciudadanía. Nunca a los gestores de las mismas. Tampoco el hecho de que no pocas de las EE.MM. han sido empleadas como herramientas de la ingeniería financiera puesta al servicio de los planes megalómanos de Gallardón. Ahora, en momentos de crisis económica, y con una deuda municipal tan importante, este mal uso que se ha realizado pone en cuestión el futuro del empleo y del Servicio Público que prestan (vivienda social, actividad cultural, gestión de edificios municipales, turismo...).

Así lo hemos constatado cuando nos enfrentamos al ERE en MACSA. La retirada de una parte importante de la subvención del Ayuntamiento (al tiempo que se mantenía la obligación de asumir el contrato de limpieza y mantenimiento del Palacio de Cibeles, por ejemplo) fue perfecta excusa para intentar desatar una *razzia* contra los sindicalistas de la Empresa que no ocultaba el intento de establecer un nuevo marco de relaciones laborales donde los derechos conocidos son devaluados, y prima el nepotismo y el autoritarismo. Aquella negociación la solventamos positivamente. Hasta el punto que la reacción del Delegado de las Artes, de profundas convicciones conservadoras y antisindicales, se manifestó en forma de represión con el despido de 9 trabajadores y trabajadoras, entre ellos el Presidente del Comité de Empresa y Secretario General de CCOO en MACSA. El resultado del enorme trabajo desarrollado en todos los niveles (con la plantilla, los partidos, la opinión pública...) nos permitió ganar esta batalla y afirmar rotundamente que los trabajadores y trabajadoras pueden confiar en CCOO.

Nuestro trabajo ha obtenido el reconocimiento de diferentes ámbitos sindicales. Hasta el punto de que con motivo del ERE presentado en Madrid Espacios y Congresos (MADRIDEC), donde no tenemos representación, nuestros compañeros de UGT nos han invitado a la Mesa de Negociación en calidad de asesores.

El Gobierno de Rajoy ha establecido un requerimiento que mediatiza desde el exterior el futuro del Sector Público empresarial del Ayuntamiento de Madrid. En 2015, todas las empresas que no arrojen resultados positivos en sus cuentas habrán de ser cerradas. Al tiempo, se prohíben las subvenciones públicas. En este momento, sólo Mercamadrid SA, el Club de Campo y Madrid Visitors & Convention Bureau cumplen los requisitos mencionados.

Ana Botella ha anunciado en diversas ocasiones la presentación de un Plan para el Sector Empresarial Municipal. El Plan de Ajuste de 2012 así lo anunciaba. Por el contrario, lo que observamos es un goteo de diferentes ERE presentados, al tiempo que se afirma que en esas mismas empresas se han elaborado planes de viabilidad que nunca llegan a ser presentados. Hablamos de Despidos Colectivos que siempre se dirigen contra los trabajadores y trabajadoras de las categorías inferiores, mientras la cúpula directiva se mantiene y se pretenden descartar inicialmente medidas alternativas a los despidos.

Desde la constatación de que actuamos mejor para defendernos unidos que por separados, la estrategia de CC OO ha de consistir, necesariamente, en reivindicar de nuestras autoridades la presentación de ese plan global y, en esta línea, trabajar para que el conjunto de organizaciones sindicales de las diferentes empresas municipales, unan sus fuerzas. Sin duda, esta estrategia ha de contar con el apoyo e impulso de nuestra Sección Sindical, pero también con el de nuestra Federación y CC OO-Madrid.

II. Balance y perspectivas del trabajo sindical de la Sección Sindical Intercentros del Ayuntamiento de Madrid, organismos autónomos y empresas municipales.

La Sección Sindical Intercentros nace de las nuevas necesidades de la negociación colectiva y del marco de reparto competencial en el Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y empresas municipales.

Los procesos de negociación colectiva general han venido acompañados del trabajo de la Asesoría Jurídica y del colectivo, desarrollado en Comisiones de Trabajo. Para las negociaciones parciales o temas específicos se han convocado Comisiones de Trabajo donde integrar las propuestas y hacer partícipe al conjunto de las secciones sindicales que conforman la SSI. Esta forma de funcionamiento democrático asegura la participación y la elaboración de políticas compartidas y comunes para el conjunto de CCOO.

Las Elecciones Sindicales de abril de 2011. CCOO sigue siendo el primer Sindicato.

Sólo año y medio después de la constitución de la Sección Sindical Intercentros se celebraban las elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y todas las empresas municipales, excepto IFEMA, que las realizó en 2010, y MACSA que votó unos días antes.

Los resultados confirmaron a CCOO en el primer puesto de las organizaciones sindicales por número de votos y de representantes electos. El resultado representó un retroceso en los apoyos recibidos, con bajadas en varias de las Juntas de Personal y Comités de Empresa.

La abstención creció casi un 36% respecto de las anteriores elecciones. Las vicisitudes de la negociación del Acuerdo-Convenio, su repercusión en el interno de CCOO y la campaña antisindical desatada con toda su intensidad en esos momentos, unida a la incomprensión de la firma de acuerdos como el de pensiones, determinaron el retroceso tanto de nuestra organización como de los sindicatos firmantes del Acuerdo. La suma de los votos de los sindicatos de clase (CCOO, UGT y CGT) indicó un retroceso con respecto a los obtenidos por los sindicatos amarillos quienes, aun bajando también de votos totales, globalmente se mantuvieron mejor.

El esfuerzo realizado en las elecciones sindicales por el conjunto del Sindicato fue muy importante. Logramos ser la única fuerza sindical que presentó candidaturas en todas las Juntas de Personal y Comités de Empresa del ámbito del Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y las empresas municipales. Cada candidatura fue acompañada de un Programa Electoral. Uno general daba unidad y coherencia a los compromisos de CCOO.

Los Programas electorales parciales fueron elaborados por cada una de las secciones sindicales de la SSI tras participar a través de los Grupos de Trabajo en la materialización del general que sirvió también de guía y orientación.

Además de la cartelería, vídeos y folletos, nuestras propuestas fueron presentadas a la plantilla en dípticos específicos y generales, así como mediante la realización de una ronda de Asambleas en los Centros de Trabajo. La campaña de CCOO se mantuvo en

parámetros de austeridad propios del momento de crisis y paro que vivíamos ya en ese momento.

Trabajos y Acuerdos de desarrollo del Acuerdo-Convenio 2008-2011.

- Acuerdo sobre la eliminación de los niveles de ingreso y ascenso.
- Elaboración en Comisión de Trabajo de una plataforma única para la negociación de la Clasificación Profesional. En el seno de esta Comisión también trabajamos sobre el nuevo texto del Convenio Único de Laborales. La retirada de los fondos económicos para la negociación colectiva, así como la negativa de los sindicatos a continuar con la negociación del nuevo texto y unir ambas negociaciones condicionando la Clasificación Profesional a la redacción de un nuevo articulado de condiciones para el personal laboral, acabaron por impedir la finalización de ambos procesos.
- Elaboración y defensa de un plan para impulsar la consolidación de empleo temporal pendiente y la definición de la excepcionalidad en el uso del Concurso-Oposición. Nuestra propuesta, basada en el incumplimiento del plazo de tres años para la convocatoria de oposiciones establecida en el EBEP, no fue aceptada ni por Corporación ni por CSIF y UGT, que acabaron por firmar un acuerdo al respecto que nosotros no suscribimos al referirse no a situaciones objetivas con respecto a la duración de la contratación temporal, sino a la pertenencia a determinadas categorías profesionales.
- Hemos negociado y aprobado 11 bases específicas de promoción interna para diferentes categorías funcionariales, y 28 de procesos selectivos en régimen de oposición libre.
- Negociación y aprobación de las Bases Generales del proceso extraordinario de Consolidación de empleo para personal funcionario y laboral.
- Se han acordado 38 bases específicas de otras tantas categorías funcionariales y 9 referidas al personal laboral. Al compás de estos procesos, las secretarías de funcionarios y laborales han desarrollado reuniones con el personal afectado para informar de los requisitos y facilitar la participación en la elaboración de las propuestas que CCOO ha llevado a las mesas.
- Hemos conseguido introducir el estudio de la Ley de Igualdad y de Salud Laboral en los temarios de las oposiciones. De igual manera hemos denunciado las trabas en el acceso de la mujer a la categoría de Bombero.
- Hemos negociado y aprobado las Bases de Acción Social de los años 2010, 2011 y 2012, consiguiendo añadir en éstas últimas elementos reivindicados por CCOO.
- De igual manera hemos actuado en torno al Plan de Formación Municipal, consiguiendo el compromiso de estudio de necesidades con las organizaciones sindicales al nivel de las SGT de cada Área de Gobierno.
- Hemos seguido cogestionando el Plan de Formación Municipal con el presupuesto asignado a través de los recursos de la FSC. La introducción de cursos del Sistema Nacional de Calificaciones representa un hito importante.

- Hemos alcanzado acuerdo para el colectivo de Bomberos, apoyado en referéndum por el 75% de la plantilla.

Otros acuerdos desarrollados o participados por la SSI:

- Negociación y firma del Acuerdo-Convenio 2012-2015.
- Acuerdos de Oficial Mecánico Conductor y sobre integración del Patronato de Turismo en Promoción Madrid. El caso de los dos Acuerdos de Conductores y de fusión del Patronato de Turismo en Promoción Madrid han sido peculiares pues partíamos de decisiones previas adoptadas por la Corporación, no de procesos pactados en la negociación colectiva. En los dos procesos pesaba la amenaza de proceder a despidos de interinos si no se alcanzaba Acuerdo. Ambas negociaciones, la de conductores cerrada mediante dos Acuerdos alcanzados en los veranos de 2010 y 2011 (CCOO y CSIF), se saldaron sin despidos y con el establecimiento de un marco de relaciones laborales pactado en el caso de los Conductores municipales, y de unas adecuadas condiciones de integración tanto salariales como desde el punto de vista de la estabilidad laboral en el caso de los interinos del extinto Patronato de Turismo (CCOO y UGT). Los dos Acuerdos fueron firmados tras celebrar consulta a través de las correspondientes asambleas de trabajadores y trabajadoras. El tercero, referido de nuevo al ámbito de los conductores municipales, fue negociado a inicios de este año y rechazado por la Asamblea de Trabajadores convocada al efecto. En él se encuentra una declaración final que arroja sombras sobre el mantenimiento del empleo en un futuro y en este ámbito.
- Plan para la estabilidad en el empleo de la Empresa Municipal de la Vivienda y el Suelo.
- Inicio de la negociación del Plan de Igualdad.
- Acuerdo de aplicación de la jornada en Policía Municipal.
- Acuerdo de aplicación de la jornada en SAMUR.
- Expediente de Despedido Colectivo (ERE) en MACSA.
- Negociación del Plan de Movilidad del personal de Servicios Internos (pendiente de resolución al escribir este borrador).
- Expediente de Despido Colectivo en MADRIDEC.

Las áreas de trabajo de la SSI. Balance y propuestas.

EMPLEO, PROVISIÓN, CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Hemos trabajado para proteger y ampliar los actuales niveles de empleo municipal, impulsando las convocatorias de oposiciones e intentando recuperar los servicios externalizados coincidentes con actividades desempeñadas por la plantilla municipal.

Se creó un grupo de trabajo compuesto por las distintas secciones sindicales para la elaboración y estudio de los siguientes temas: programa electoral; plataforma de convenio; ofertas públicas de empleo; estudio de las bases de oposición de turno libre; estudio y trabajo de la RPT.

Para el trabajo con las Ofertas de Empleo Públicas, se realizó el estudio de vacantes de plazas convocadas para su incorporación en las siguientes ofertas públicas de empleo. Se ha venido realizando el seguimiento de las OEP de los años 2009, 2010 y 2011.

Para la presentación de alegaciones y propuestas a las bases específicas, una vez que llega la convocatoria se envía a la sección o secciones que tienen personal de dicha categoría, fomentando la participación de los trabajadores, haciéndonos llegar las distintas opiniones para remitirlo a personal y discutirlo en la Mesa correspondiente.

Sobre el trabajo con las RPT, semestralmente se nos vienen entregando. Se publican en nuestra Web y se remiten a cada Sección Sindical, habiendo creado una dinámica de trabajo de pasarlas a formato electrónico que se pueda trabajar y comparar con las anteriores para conocer las distintas modificaciones efectuadas. Se realizan reuniones con las secciones sindicales para transformar la RPT y así conseguir que sea una herramienta viva y trabajar en los distintos aspectos que se requieran. Para llevar esto a cabo se han realizado:

- Reuniones conjuntas de todas las secciones sindicales.
- Reuniones individualizadas con las distintas secciones sindicales.
- Taller monográfico sobre cómo trabajar las RPT en Excel para utilizar en todo el Sindicato el mismo formato.

La valoración en cuanto al desarrollo de iniciativas, propuestas, acciones en el ámbito de la provisión de puestos (diferentes procedimientos y procesos), promoción profesional, carrera y evaluación del desempeño, a lo largo de estos años no alcanzaría ni tan siquiera un aprobado en cuanto a presencia y poder con respecto a modificar las reglas del juego establecidas en diferentes acuerdos con más de 10 años de vigencia y/o decisiones de la Corporación con respecto a provisión de puestos.

Con respecto a la promoción profesional, en estos años se ha concluido con procesos de promoción, fruto de anteriores acuerdos ayuntamiento-organizaciones sindicales.

En lo que se refiere a la promoción interna las oportunidades ofrecidas a la plantilla han sido escasas (los porcentajes establecidos han sido mínimos) y no se ha avanzado en nuevas vías de promoción.

Nuestra actuación y presencia en las comisiones de valoración de los concursos, ha sido notoria, importante y claramente ha evitado en muchas ocasiones mayores arbitrariedades y abusos en los procedimientos de baremación y adjudicación.

En lo referido al Catálogo de Puestos de Trabajo y Clasificación de Laborales, como se menciona en otro punto de este documento, fueron constituidos sendos grupos de trabajo cuyas conclusiones no pudieron ser llevadas a cabo por la interrupción de las negociaciones.

Propuestas de trabajo

Reafirmamos nuestro compromiso firme por situar en el primer lugar de nuestras demandas y trabajo futuro la lucha por el mantenimiento del empleo municipal. Porque así defendemos el Servicio Público. Porque así practicamos la solidaridad. Porque así impedimos que la derecha que nos gobierna incremente el ejército de desempleados que utiliza para infundir miedo y alejar a las trabajadoras y trabajadores de los

sindicatos. Este compromiso lo extendemos a la defensa contra las privatizaciones, lesivas para los intereses de la ciudadanía.

También consideramos que la puesta en marcha de la consolidación y la funcionarización son etapas de la lucha por el mantenimiento del empleo. Y con respecto a la segunda, seguimos manifestando nuestro desacuerdo con la extensión incluida en el Acuerdo de la Junta de Gobierno y, por tanto, exigimos su ampliación a la Agencia para el Empleo y el personal de los Centros Deportivos Municipales.

Además pretendemos que:

Las OEP sigan siendo gestionadas anualmente, y que contribuyan a la eliminación de la temporalidad laboral en el Ayuntamiento; incluyan la cobertura de puestos para asegurar la reposición de las bajas producidas; prioricen la dotación necesaria en los servicios y actividades de alto riesgo, mantenimiento de la ciudad o de “interés general”, especialmente en tiempos de crisis; integren las ofertas de consolidación del empleo temporal, de acuerdo a la legislación vigente, y promoción profesional, en condiciones generales pactadas y transparentes; adopten la forma de concurso-oposición con carácter general, especialmente en los supuestos de consolidación o promoción.

No renunciamos a exigir el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial anticipada, también para el personal funcionario, con contrato de relevo temporal del puesto hasta su definitiva convocatoria y cobertura por personal de nuevo ingreso.

CCOO priorizará en su acción sindical el desarrollo y gestión de la selección de personal de nuevo ingreso, mediante la participación, control y negociación sindical.

Exigiremos la máxima transparencia y publicidad de las listas y bolsas de empleo, con seguimiento y control sindical, asegurando la cobertura de los puestos vacantes y un acceso al empleo público en condiciones de igualdad, publicidad y transparencia.

Abogamos por la negociación de un Catálogo de Puestos de personal funcionario y Clasificación de personal laboral que permita la máxima homogeneidad de los contenidos de sus relaciones de empleo, posibilitando la movilidad, transferencia, promoción, profesionalidad y cualificación del personal, con independencia de su régimen jurídico laboral.

Realizaremos el seguimiento sindical de las RPT a través de la acción sindical o judicial, asegurando la cobertura de los servicios y los derechos profesionales efectivos de todos los colectivos, restringiendo la cobertura de puestos mediante “libre designación”.

Nos opondremos a la entrada de personal de otras administraciones sin los requeridos acuerdos de reciprocidad.

Impulsaremos la negociación de unas Bases Generales de Concurso que habiliten procedimientos y garantías comunes para el personal laboral y funcionario, así como para el ejercicio de los derechos a la promoción profesional y la movilidad horizontal y vertical, incluida la transferencia de personal entre el Ayuntamiento y sus organismos autónomos. Para ello, los sistemas de baremación deberán reducir la discrecionalidad o valoración subjetiva de perfiles, en función del nivel de cualificación, profesionalidad y clasificación requerido para el desempeño de los puestos ofertados, reforzando la

valoración objetiva de méritos por cualificación y especialización acreditada, incluyendo la formación y actividad laboral desempeñada.

MUJER E IGUALDAD

El trabajo se ha desarrollado apoyado en el Grupo de Trabajo de Mujer e Igualdad, compuesto por las distintas secciones sindicales.

Hemos trabajado en los siguientes temas: Programa electoral; propuestas a la Corporación exigiendo el cumplimiento de la Ley 3/2007; actos para los días 8 de marzo y 25 de noviembre; Plataforma de Convenio; Plan de Trabajo de la Secretaría de Mujer.

En lo referido a las propuestas y solicitudes presentadas a la Corporación:

- Inclusión sistemática de la variable de sexo en las todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo, y como mínimo en la RPT.
- Cumplimiento del Acuerdo-Convenio en lo referido a la constitución de la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Se han hecho varias cartas dirigidas a Relaciones Laborales para solucionar problemas relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Propuesta de inclusión en las bases de oposiciones de la Ley de Igualdad, que se ha aceptado.
- CCOO había propuesto una modificación en las Bases aprobadas para la oposición de Bombero Especialista del Ayuntamiento de Madrid al considerar que vulnera el principio de igualdad ya que no existe un baremo diferenciado en las pruebas físicas. Consideramos que las bases son discriminatorias.
- Se elaboró una Plataforma de Convenio en la que nuestra propuesta fue la inclusión de la Ley de Igualdad en todo el redactado, ya que es éste un tema transversal.
- El 22 de marzo de 2012 se organizó un encuentro con la anterior Secretaria Confederal de Mujer, que nos hizo un análisis de cómo la Reforma Laboral aprobada por el gobierno es discriminatoria para las mujeres y así poder conocer más de cerca su repercusión en la igualdad entre Mujeres y Hombres en el empleo.

Propuestas de trabajo

Nos reafirmamos en nuestro histórico compromiso con la superación de las desigualdades existentes en nuestra sociedad, y en nuestra empresa, para con los hombres y mujeres.

Para CCOO, todos los esfuerzos han de ser invertidos al objeto de erradicar cualquier desigualdad retributiva de forma injustificada, las dificultades de ascenso y promoción, el acoso sexual, la lucha por la supervivencia en el mercado laboral y por, supuesto, la escasa presencia de las mujeres en el espacio público y en puestos de responsabilidad en la mayoría de las empresas y organizaciones.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marca la hoja de ruta a seguir, integrando la variable de género en nuestras propuestas sindicales.

La elaboración del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos fue objeto de negociación en la Mesa General, acordándose su desarrollo e implantación ya en el Acuerdo-Convenio 2008-2011. A principio del presente año se produce la primera convocatoria de Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad. Pero, salvo dicha reunión, el Plan de Igualdad sigue sin negociarse debido a la intención de la Corporación de acometer un redactado sin el necesario estudio de la situación actual, más de cara a la galería que como auténtica herramienta para el cambio.

Nos reafirmamos en la apuesta por negociar y poner en marcha un Plan de Igualdad Municipal, que no sólo acabe en la firma del mismo, sino que en su posterior desarrollo se acometan negociaciones o mecanismos de adaptación del General en ámbitos inferiores (Mesas de Funcionarios y de Laborales), que a su vez derivarían en Mesas Sectoriales (Bomberos, I.D.M., Policía, etc...), las cuales se encargarían de determinar objetivos, estrategias y medidas necesarias que hagan viables los mecanismos adoptados.

El criterio de CCOO es que a fin de lograr el objetivo de eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo o género, el Plan de Igualdad intervenga en relación a:

- Estructura de la plantilla.
- Acceso al empleo.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso laboral.
- Prevención del acoso por razón de sexo.
- Salud laboral.
- Violencia de género, acoso sexual.
- Y cualquier otra área que sea designada por las partes.

ACCIÓN SOCIAL CORPORATIVA

El trabajo en Acción Social se ha venido realizando a través de reuniones periódicas que han tenido objetivos diversos: estudio y solución de casos concretos; establecimiento de criterios comunes de actuación ante los casos; descentralización de la Acción Social por secciones sindicales; debate sobre el programa de Acción Social y propuestas para las elecciones sindicales.

Hemos negociado y firmado las Bases de Acción Social de los años 2010 y 2011 (introduciendo en éstas modificaciones reivindicadas por CCOO, a pesar de no ser firmantes del Acuerdo-Convenio) y las correspondientes a 2012. En el caso de las de 2013, nuestro desacuerdo con la suspensión de la Acción Social unido al escaso tiempo del que dispusimos para su estudio provocó que nos abstuviéramos en la votación.

Tras la firma del Acuerdo-Convenio, hemos venido participando en la Comisión Técnica de Acción Social que finalmente se ha abierto a firmantes y no firmantes.

Y desde luego, hemos realizado atención personalizada y seguimiento de casos concretos, tanto a través del teléfono como por mail.

En 2011 realizamos un trabajo de investigación, estudio y presentación de datos sobre la percepción de ayudas de Acción Social por parte del personal directivo. La conclusión fue la interposición de la correspondiente demanda ante la Justicia. A principios del presente año, el Tribunal correspondiente nos otorgó la razón.

Propuestas de trabajo

No por evidente resulta inútil insistir en que CCOO trabajará por la restitución de la Acción Social Corporativa y el Premio de Antigüedad eliminados por el Equipo de Gobierno de Ana Botella. Además de motivos referidos a la obligación que hay que hacer valer respecto de lo acordado, el endeble Estado del Bienestar español, empequeñecido aún más con la excusa de la crisis económica, obliga a que nos reafirmemos en esta reivindicación.

Y lo hacemos volviendo a apostar por una política de Acción Social orientada a equilibrar las rentas efectivas de las personas asalariadas ante situaciones derivadas de necesidades sociales o de gastos familiares extraordinarios imprescindibles o considerados de “interés social” en materia de salud, formación o educación, entre otros.

FORMACIÓN

Siguiendo los criterios establecidos en los documentos de constitución de la SSI en materia de formación, nuestra actividad ha estado centrada en una participación activa en el seno de la Comisión General de Formación y las Subcomisiones de Funcionarios y Laborales con el seguimiento y coparticipación en la gestión del Plan Unitario de Formación para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Madrid, y conseguir los objetivos generales planteados en dicha Conferencia.

Dentro de los objetivos marcados podemos considerar que: la apertura de un ámbito de negociación previo a las comisiones correspondientes con el arbitrio del propio IFE, donde se diriman los asuntos específicos de cada SGTo de cada Área de manera que se eleve su resolución a la Comisión General, dejando ésta para asuntos de mayor calado e interés y más vinculados a la negociación y gestión, da respuesta a una de nuestras más reiteradas demandas.

Asimismo, consideramos un avance la inclusión de acciones formativas integradas en el Sistema de Cualificaciones en nuestro Plan de Formación.

Se han impulsado y mantenido reuniones con las Áreas que entrañaban algunas de las problemáticas derivadas de situaciones complejas en diversas categorías con propuestas que favorecieran la negociación de procedimientos más ajustados a su realidad (reuniones con la DGD).

También se solicitó el acceso por parte de la representación sindical a los listados de denegaciones y justificación de las mismas, para su seguimiento, con el objeto de detectar los casos que fueran susceptibles de denuncia.

En cuanto a las propuestas y elaboración de los cursos ejecutados con la parte de subvención correspondiente, nuestro máximo interés ha sido:

- Proponer acciones formativas destinadas a las categorías más bajas dada la baja oferta formativa propuesta por parte de la empresa para dichas categorías.
- Por otro lado, se ha prestado una especial atención a las acciones formativas destinadas a una mayor sensibilización en temas como: “La prevención de riesgos laborales”, “Movilidad Sostenible” o “Políticas de Igualdad”; tratando de dar una orientación de signo opuesto a la que le pudiera dar la Corporación.

En el interno de nuestra organización, el trabajo ha estado orientado a:

- Elaboración y gestión de propuestas de acciones formativas para los distintos Planes de Formación: Ayuntamiento, Interadministrativo, on-line, etc.
- Seguimiento de la ejecución de los cursos en coordinación con la Secretaría de Formación de la FSC, asistiendo a la apertura y clausura de los mismos con objeto de recoger las sugerencias para futuras propuestas de las personas participantes, así como el nivel de satisfacción obtenido.
- Participación y apoyo a todas las iniciativas que en materia de formación han desarrollado las distintas secciones sindicales en forma de: jornadas, seminarios, cursos, charlas, etc.
- Asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras que lo han solicitado en cuanto a los procedimientos de acceso o solicitud de cursos o naturaleza de los mismos, distribución de certificados o problemáticas surgidas.
- Información de los temas de interés general en materia de formación a través de la Web, artículos en “El Realidad” y en el Boletín Informativo.

Propuestas de trabajo

La Formación Municipal ha adquirido una gran importancia si atendemos a los recursos humanos y presupuestos destinados. Por las aulas del Instituto Municipal de Formación pasan todos los años un número importante de trabajadores y trabajadoras municipales, conforme al objetivo que este Sindicato siempre defendió en el marco de las empresas.

Las nuevas realidades, tanto en lo referido a la formación impartida, la existencia del Sistema Nacional de Cualificaciones y la revisión de nuestra participación en el diseño del Plan, su seguimiento y la cogestión del mismo, obligan a establecer nuevas pautas de trabajo o renovar e impulsar otras ya existentes.

Es así que nos proponemos:

- Impulsar, mediante nuestra participación en la Comisión de Formación, el más amplio desarrollo posible de la Ley Orgánica 5/2002 de Cualificaciones Profesionales, contemplando los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales en base a los criterios de experiencia y profesionalidad, todo ello regulado en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Velar porque el derecho a la formación, que supone un avance tanto en el ámbito laboral como en el desarrollo personal y social, llegue de forma

extensiva a todas las categorías y a cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras con arreglo a criterios establecidos objetivamente.

- Renovar nuestro compromiso de participar activamente en la negociación de la formación en todos los espacios habilitados para ello donde CC OO tenga representación, esto es: Mesa General de Negociación, Comisión General de Formación de las Empleadas y Empleados Públicos y sus diferentes Subcomisiones de Funcionarios y Laborales, así como la Formación Continua en las Administraciones Públicas.
- Establecer canales de información y participación de los trabajadores y las trabajadoras, con una mayor presencia de los delegados y delegadas encargados de la materia y mediante la participación directa a través del Sindicato vía telemática.
- Impulsar el Grupo de Trabajo de formación procurando la participación del conjunto de secciones sindicales.
- Frenar el avance de los acuerdos de la Corporación con entidades privadas con el objeto de conformar una oferta formativa “externalizada”.
- Renunciar a la cogestión del Plan de Formación Municipal. Nuestra intervención no ha conseguido aportar valor añadido a la oferta general, siendo nuestra participación en el empleo de fondos económicos cuestionada por un amplio número de trabajadores y trabajadoras. Esta decisión ha de permitirnos acercarnos a las demandas reales de los trabajadores y trabajadoras y dedicar más esfuerzos a desarrollar el control y fiscalización de la formación propuesta por el Ayuntamiento.

SALUD LABORAL

Desde el último Congreso constituyente de la SSI, hemos desarrollado y trabajado en las siguientes actividades:

- En primer lugar, demostramos que los colectivos de Policía, Bomberos, y Emergencias y Seguridad, estaban incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la excepción de las intervenciones con grave riesgo colectivo.
- Hemos impulsado la realización de las evaluaciones de riesgos para el colectivo de Agentes de Movilidad en sus puestos de calle y centros de trabajo, forzando el suministro de crema de protección solar, la adquisición de nuevas prendas y equipos de trabajo, teniendo que recurrir a la ITSS para denunciar incumplimientos en este colectivo en materia de seguridad y salud, además de actuar para vencer la resistencia por parte de los mandos a ejecutar las adaptaciones o cambios de puesto por motivos de salud, la rotación de puestos y la alternancia de funciones. Como resultado, se han corregido la mayoría de las deficiencias detectadas.
- En el primer trimestre de 2011 se formaron 4 grupos de Delegados de Prevención para llevar a cabo una ronda de inspecciones a las Unidades de Policía Municipal llegando al máximo de centros y trabajadores y trabajadoras. Como consecuencia de este trabajo se presentaron las correspondientes comunicaciones de riesgos y denuncia ante Inspección de Trabajo de las

condiciones tan precarias encontradas en la Unidad de Atestados e Investigación de C/Plomo 14; en visita posterior de la Inspectora de Trabajo constató todos los puntos expuestos en nuestra comunicación de riesgos e instó a la Corporación a corregir las diversas deficiencias. Este trabajo culminó con la información a los trabajadores y trabajadoras de las comunicaciones de riesgos enviadas a la Corporación, rondas de asambleas informativas, petición de reunión con el Concejal de Seguridad y Movilidad y con el Coordinador de Movilidad y Seguridad, sin respuesta. Posterior rueda de prensa ante medios de comunicación denunciando las condiciones laborales en las que desarrollan su trabajo el colectivo de Policías Municipales de Madrid. El resultado de todo ello ha sido acometer reformas y mejoras en las Unidades de Policía, así como la corrección de medidas establecidas en los informes que solicitamos.

- En este periodo hemos conseguido la evaluación de riesgos en el colectivo de bomberos y en vehículos, visitando los Parques y transmitiendo deficiencias que afectan a su seguridad.
- Hemos realizado múltiples visitas a los centros de trabajo en función de las demandas recibidas de los trabajadores y seguimiento de las mismas. Tras las visitas elaboramos Comunicaciones de Riesgos que tramitamos y enviamos al Coordinador de RRHH, Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud y Secretarías Generales Técnicas correspondientes.
- Seguimos trabajando en la imbricación que existe entre Salud, condiciones ambientales y tránsito de vehículos, basando sus argumentos en la propia formación sindical que reconoce esa relación indivisible, apoyada por: una Guía metodológica sobre el Plan Tipo de Seguridad Vial en la Empresa (DGT, INSHT) y otra Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Vial en las empresas (ITSS). No nos cabe duda que este reconocimiento de las principales Instituciones implicadas en la materia referida, vienen a favorecer el objetivo que perseguimos y solicitado en repetidas ocasiones ante el CSS, siendo la última vez el día 31 de mayo de 2012 que previamente se presentó en Ejecutiva.
- Agrupamos las políticas de Prevención de Riesgos con las de Medio Ambiente para unificar los principios marcados por la estructura de CCOO. A finales de 2012 se realizó la fusión con la Secretaría de Acción Social quedando denominada la Secretaría de Salud Laboral y Responsabilidad Social.
- Algunas de las actuaciones que hemos llevado a cabo en materia formativa vinculada con el medio ambiente y salud laboral: 24 y 25 de marzo de 2011 Jornadas sobre Movilidad Sostenible y Segura en el Ateneo de Madrid, Curso de Movilidad Sostenible a los empleados del Ayuntamiento (Plan de Formación 2011), Propuesta de nuevas ediciones en el Plan de Formación (2012 y 2013), Legislación Básica en PRL para Bomberos (30.10.2012), Salud (Laboral) bajo el tráfico de Madrid (19.10.2012), Red de Vigilancia de la Atmósfera (11.11.2012), eCCOOvial (18.01.2013), 1ª Jornada de Salud Laboral para bomberos (18.01.2013).
- Gracias al impulso de CCOO se ha puesto en marcha un Procedimiento de Adicciones en el entorno laboral. Hemos colaborado en la elaboración e implantación del Protocolo de agresiones de terceros y en su Instrucción

Operativa en CDM con óptimos resultados, protocolo de Acoso Laboral, y asesorado en otros procedimientos en sus respectivas Mesas de Trabajo.

- Hemos asistido a todos los Comités de Seguridad y Salud (trimestral) que se han convocado así como a sus Comisiones Permanentes (mensual). Estudio, tramitación y preparación de su documentación.
- Sistemáticamente todos los meses se convoca al menos una reunión de Delegados de Prevención para programar actividades y seguimientos y debatir dudas o asuntos de interés.
- Acompañamiento a técnicos de prevención en evaluaciones de riesgo y simulacros, a inspectores de trabajo en visitas y requerimientos, y a las investigaciones de accidentes laborales que se han producido.
- Atención directa y asesoramiento a trabajadores en materia de salud laboral, telefónica y presencial (entrevistas, visitas, etc.), así como mediaciones en caso necesario.
- Vigilar las actuaciones de la mutua Asepeyo, para que atiendan adecuadamente al personal municipal y no abusen de las altas indebidas en caso de accidentes laborales. Contribuimos a evitar la subdeclaración de enfermedad profesional por parte de la Mutua.
- En 2010 se aprobó el RD 404/2010 que regula la reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a empresas que contribuyan a disminuir y prevenir la siniestralidad (Bonus). Desde CCOO impulsamos que Ayuntamiento y OOAA solicitaran todos los años estas bonificaciones bajo nuestra supervisión y conformidad.
- Vinculamos nuestras líneas de actuación con la estructura del Sindicato, aprovechando al máximo todos los recursos técnicos de la organización (USMR, FSC, Confederación, ISTAS...).
- Impulsar toda nuestra capacidad de acción sindical con el objetivo de devolver la gestión económica de las cotizaciones por Incapacidad Temporal por Contingencia Común (ITCC) al INSS, y deje de gestionarla la MATEPSS ASEPEYO. Para ello se creará un grupo de trabajo desde la Secretaría de Salud Laboral.
- Nos coordinamos con otras centrales sindicales en los temas que consideramos compartir y consensuar relacionados con Salud Laboral.

Propuestas de trabajo

- Optimizar o mantener las condiciones favorables de trabajo de las empleadas y empleados públicos.
- Exigir y vigilar el cumplimiento de la normativa en PRL o denunciar si se vulneran las obligaciones fijadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Velar por la integración de la prevención en los sistemas de gestión de la empresa para que se implanten los procedimientos necesarios para llevar a cabo dicha gestión.

- Reclamar la dotación de recursos económicos para llevar a cabo la prevención de los riesgos.
- Conseguir la creación e implantación de un Plan de Seguridad Vial en el Ayuntamiento y en los OAAA con el fin de favorecer la movilidad sostenible y segura en los desplazamientos al trabajo y reducir los accidentes de tráfico.
- Revisar el Plan de Prevención para evaluar su eficacia tras 3 años de implantación.
- Denunciar ante la Autoridad Laboral cualquier incumplimiento en materia de Seguridad y Salud.
- Establecer campañas formativas o informativas singularizadas y de sensibilización medioambiental.
- Promover la integración de la prevención en los sistemas de gestión de la empresa y que se implanten los procedimientos necesarios para llevar a cabo dicha gestión.
- Vigilar la salud y proteger al trabajador de los daños que puedan producirse en su entorno laboral.

En definitiva, conseguir que la salud laboral constituya una herramienta útil y eficaz para la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de todas y todos los trabajadores.

GABINETE JURÍDICO

En este terreno, el primer logro ha sido conseguir dotarnos de medios propios para el Ayuntamiento, sus organismos autónomos y las empresas municipales.

Comenzamos con un despacho para dos asesores. Uno de ellos se incorporó a los pocos meses de la creación de la SSI, tras un proceso de selección aprobado por la Comisión Ejecutiva, y un periodo de formación en la FSC. En mayo de 2012 consideramos que era el momento de que la SSI completara su proyecto de dos asesores propios.

Creemos que ha sido un éxito la parte material y técnica de la experiencia. Y que se están cumpliendo los objetivos de estar más cerca de la afiliación y del activo sindical, con un mayor control en las demandas, y en la colaboración con las diferentes secretarías de la SSI y las secciones sindicales.

En otro ámbito de trabajo también nos hemos visto afectados por circunstancias sobrevenidas como fue la promulgación de la Ley 37/2011, de 10 de octubre de medidas de agilización procesal que modifica el artículo 139 de la Ley 29/98 reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el sentido de que *“el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia [...] impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho”*. Esto se traduce en que debemos advertir a las personas que desean interponer un contencioso del serio riesgo de cargar con costas, pues donde antes se condenaba en costas de forma extraordinaria, ahora lo es por defecto.

Igualmente perjudicial fue la promulgación de la Ley 10/2012 que da una nueva regulación a las tasas judiciales. Con el sello de nuestro ex Alcalde Gallardón y bajo las premisas recaudatorias de Rajoy, se crean decenas de tasas nuevas y se encarecen

otras. Además, los funcionarios perdemos nuestra potestad de representarnos a nosotros mismos, lo que supone un gasto extra que debemos afrontar a la hora de interponer un contencioso: el apoderamiento de un abogado.

Por otra parte, tenemos el radical giro en el sentido de las Sentencias. Desde 2009 los Jueces han ido desestimando asuntos que en el pasado juzgaron y sentenciaron positivamente. Se escudan en que se tratan de asuntos incluidos en las materias de negociación y que, por lo tanto, no les corresponde juzgar.

La Asesoría, hoy más que nunca, debe de ser el fiel escudero de la Acción Sindical. Las actividades del ámbito sindical deben tener su raíz, reflejo y apoyo en el Servicio Jurídico.

También debemos hacer un balance positivo de la atención vía correo electrónico o teléfono que se nos ha hecho saber cómoda y rápida.

Otra preocupación constante ha sido la de que la información llegue a todas las secciones sindicales y secretarías, a la plantilla, a la afiliación, o a los Delegados y Delegadas. Hemos elaborado y difundido hojas informativas, correos electrónicos, avisos e informes para todos ellos, según fuera el caso: en los descuentos de Huelga, sobre las instrucciones de las vacaciones después de una baja por incapacidad, sobre las modificaciones de RPT, sentencias de interés o modificaciones legislativas...

Debemos considerar como positiva también la experiencia de envío por correo electrónico de publicaciones en Boletines oficiales., añadiéndose en los últimos meses enlaces web de noticias de prensa.

Muchas son las demandas interpuestas y sentencias recibidas. Entre las que hemos interpuesto: contra el Plan de Ajuste, apertura de bibliotecas los fines de semana, cobro de ayudas sociales por los altos cargos, días de verano durante baja maternal, ayudas de educación infantil, concursos de méritos, aplicación del aumento de jornada, paga de Navidad 2012, desafectación de plazas comprometidas en OEP, pluses de OMC, colectivo de bomberos en prácticas, y un largo etcétera.

En todas ellas, la iniciativa se ha decidido en Comisión Ejecutiva. Al igual que los desistimientos, que son llevados a Ejecutiva de la SSI y acordados con la correspondiente Sección Sindical, dejando constancia escrita en el expediente, en una apuesta clara por hacer transparente y democratizar la gestión jurídica interna.

La Plataforma del actual Acuerdo-Convenio 2012-2015 también nos conllevó un trabajo extra, analizando los aspectos legales que se podían mejorar o evitar. Tras su firma por CCOO, la SSI trazó tres prioridades:

- Elaboración y negociación con UGT y CSIF del Reglamento de la COMISE. Nuestra propuesta se presentó a ambos sindicatos que dieron el visto bueno y se envió a Personal.
- Preparar demandas para conseguir la negociación de las RPT. Con la creación del Organismo Autónomo AGLA se presentaron dos con resultados dispares. En una el Tribunal Superior de Justicia de Madrid sentencia que no habiendo cambios en las condiciones sustanciales de los puestos de trabajo, las RPT son mero reflejo de la potestad de autorganización de la Administración. En la otra sentencia se demuestra que en un puesto se cambió la forma de provisión y se dictamina la obligatoriedad de negociar.

- Denunciar la convocatoria de plazas abiertas a otras Administraciones en los concursos de méritos.
- Las medidas adoptadas por los órganos de gobierno de la Comunidad, Ayuntamiento y Estado también han inyectado una extraordinaria presión, provocando la interposición de demandas, presentando informes, resolviendo dudas a personas que asisten a Mesas de negociación, etc. Además de algunas ya señaladas, destacamos el informe y consultas asociadas a la problemática de las Duplicidades o competencias impropias, Patronato de Turismo, Acuerdo de OMC o también el caso MACSA.

Propuestas de trabajo

- Mantener la interacción diaria con las secciones sindicales mediante los correos electrónicos de publicaciones y, especialmente, de la información relevante relativa a demandas sensibles para la plantilla. Cualquier representante de CCOO debe ser capaz de responder de forma inmediata a las preguntas que se hagan relativas a las demandas generales interpuestas o modificaciones normativas que afecten a la plantilla municipal.
- La asesoría jurídica de la SSI deberá seguir siendo, en la medida que la nueva estructura fruto de los recortes sindicales lo permita, una herramienta cercana, accesible, transparente, ágil y útil para todo el espectro humano de las CCOO.

COMUNICACIÓN

- Renovación e incorporación de equipos informáticos.
- Centralización de contenidos (documentación) mediante la creación de un espacio en la red, SERVER, en el que están alojados todos los documentos escaneados: Actas, Convenios, Acuerdos, etc., que se puedan consultar (a modo de archivo).
- Folletos y vídeos para las Elecciones Sindicales.
- Calendarios 2011, 2012 y 2013.
- Revista Realidad y Boletín Informativo.
- Cobertura en manifestaciones y otros actos (fotos, vídeos).
- Creación de un archivo fotográfico 2010-2013.
- Creación de un perfil en las redes sociales como Facebook y Twitter.
- Creación de un programa personalizado de gestión integral que incluye los siguientes módulos:
 - ✓ Consultas de afiliados registradas por teléfono.
 - ✓ Registro de documentos de entrada/salida.
 - ✓ Consultas de documentos (Actas, Convenios, Acuerdos, Sentencias de interés, Relación de Puestos de Trabajo).
 - ✓ Asesoría jurídica, creación de citas y seguimiento de las demandas.
 - ✓ Generación de correos electrónicos masivos en listas de distribución separadas en plantilla municipal global, afiliados de cada sección sindical, delegados y ejecutivas por secciones sindicales y plantilla por centros de trabajo.

- ✓ Elecciones Sindicales.

Cambio y modernización de la página web ccoo@aytomadrid.es:

- ✓ El primer cambio se efectuó a inicios del 2010 y abarcó todo el año. Las estadísticas referidas al este periodo son:
 - Obtuvimos 4.440 visitas.
 - Visitantes exclusivos: 2.416.
 - Páginas vistas: 16.839.
 - Páginas/visita: 3,79.
 - Porcentaje de visitas nuevas: 54,39%.
- ✓ El segundo cambio abarcó todo el año 2011. Las estadísticas referidas a este periodo son:
 - Visitas: 46.307.
 - Visitantes exclusivos: 24.157.
 - Páginas vistas: 134.550.
 - Páginas/visita: 2,91.
 - Porcentaje de visitas nuevas: 50,72%.
- ✓ El tercer cambio se ha efectuado en 2012. Las estadísticas hasta abril de 2013:
 - Visitas: 51.251 (Año 2012) – 14.852 (Abril 2013).
 - Visitantes exclusivos: 27.964 (Año 2012) – 9.926 (Abril 2013).
 - Páginas vistas: 127.690 (Año 2012) – 27.828 (Abril 2013).
 - Páginas/visita: 2,49 (Año 2012) – 1,87 (Abril 2013).
 - Porcentaje de visitas nuevas: 50,99% (Año 2012) – 57,67% (Abril 2013).

**Datos proporcionados por Google Analytics.*

Propuestas de trabajo

- Creación de una aplicación específica para cada plataforma de Smartphone más utilizados (IOS, Android y Windows Phone), puesto que el uso de estos dispositivos para consultar información cada vez es mayor. En lo que va de año, desde enero hasta abril, ha sido utilizado en 1.569 ocasiones.
- Creación de un espacio en la nube para poder consultar los documentos del SERVER cuando no se esté físicamente en los locales sindicales.
- Crear una Newsletter y distribuirla bimensualmente.
- Habilitar un espacio en la página web para poder pedir cita en la Asesoría Jurídica on-line y la creación del programa que desarrolla esta aplicación.
- Habilitar la firma electrónica en la página web para usos futuros y la creación del programa que desarrolla esta aplicación.

III. La renovación de la Sección Sindical Intercentros: composición, órganos y competencias.

La renovación de la SSI.

El proyecto de Sección Sindical Intercentros puesto en pie el 17 de diciembre de 2009 pretendía superar la profunda crisis organizativa y de dirección sindical en la que se encontraba nuestra Organización. En este sentido, y a la luz de lo ocurrido en estos cuatro años, consideramos como un avance irrenunciable habernos podido organizar de manera soberana, asegurando la necesaria atención de la acción sindical común a todas las secciones sindicales que componen nuestra organización.

Apostamos por una Sección Sindical Intercentros entendida como ORGANIZACIÓN SINDICAL DE EMPRESA, con plenas capacidades para la acción sindical, la participación en los procesos congresuales de nuestro Sindicato y la organización interna de acuerdo a lo establecido en la LOLS, las normas y estatutos federales y confederales, así como desde el reconocimiento de las facultades de la estructura de rama en la que se incardina. La SSI no es ajena al ámbito de nuestra empresa en ningún sentido de lo establecido en el vigente Reglamento de secciones sindicales.

Sin embargo, constatamos un marco estatutario impreciso que, a la espera de la anunciada renovación del Reglamento Confederal de Secciones Sindicales, ocasiona no pocas controversias sobre la naturaleza, objeto y competencias de las secciones sindicales Intercentros, de grupo de empresa, multisectoriales, o de otro tipo que pueden configurarse en un entorno laboral que nos exige cada vez diseños más flexibles, versátiles.

Es preciso garantizar la seguridad en el desarrollo de la autonomía que los Estatutos confieren a las secciones sindicales del Ayuntamiento, sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas, que les permita el desarrollo de la acción sindical y la negociación colectiva, así como la organización de sus recursos para llevarlas a cabo, con respeto a las normas estatutarias y las decisiones legítimas de la estructura de rama, así como definir exhaustivamente las capacidades de la SSI a la que, mediante el acuerdo de integración correspondiente, realizan las primeras una cesión de sus capacidades, aunque tasada, con las limitaciones que se definan, y de acuerdo a la decisión última de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid-CCOO, en aquellas materias de su exclusiva competencia.

Proponemos por tanto, mediante esta Resolución aprobada en el seno de la Conferencia de la SSI del Ayuntamiento de Madrid, impulsar la aprobación en el Consejo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid-CCOO de un protocolo de desarrollo de las Secciones Sindicales Intercentros, que podría tener carácter particular para el caso de la SSI del Ayuntamiento de Madrid, sometido a la cautela de su novación en caso de norma o resolución novedosa superior.

Entendiéndolo de este modo, y mediante los procedimientos democráticos que aprobemos en esta 2ª Conferencia de la SSI:

1. Queremos que nuestra Organización mantenga en lo sindical su distribución de competencias internas entre unos órganos encargados de dirigir la negociación global y transversal en toda nuestra Administración y la armonización de los procesos negociadores propios de las secciones sindicales, junto con la plena autonomía de éstas para dirigir la negociación en sus propios ámbitos de actuación.
2. Queremos que nuestra Organización, entendida como suma de las secciones sindicales y de la SSI, participe en los procesos congresuales de nuestro Sindicato como estructura del primer nivel de participación, para lo que impulsaremos un debate en el ámbito federal para la adecuación de las normas congresuales y anexos organizativo de la FSC de Madrid, que nos son de aplicación, de forma que se propicie un ámbito específico y colectivo de debate para el conjunto de la afiliación del Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos y Empresas Públicas.
3. Queremos que nuestra Organización tenga la capacidad de organizarse de acuerdo a lo que sus afiliados y afiliadas decidan y en conformidad con lo establecido en nuestros Reglamentos y Estatutos Federales y Confederales, así como en desarrollo de la corresponsabilidad que dicha normativa interna establece entre las secciones sindicales y la estructura de rama de la que depende.
4. Queremos que nuestra Organización, en el reparto de recursos sindicales generados, destine el mayor número de los mismos a la acción y atención sindical más directa a la plantilla del Ayuntamiento de Madrid, que se presta indistintamente por medio de los delegados y delegadas presentes en los centros o las personas que desempeñan su tarea en el seno de la SSI y, tal y como disponen nuestras normas y estatutos, aportar el 25% de los mismos a las estructuras de rama, territoriales y confederales ajenas a la SSI que conforman el Sindicato del que formamos parte.

La Sección Sindical Intercentros: órganos y competencias. Formas de elección.

Asamblea de afiliados y afiliadas

Será convocada por la CE de la SSI o a propuesta de un 1/3 de la afiliación de la SSI, con orden del día conocido y con los medios y el tiempo suficiente para garantizar el máximo de participantes.

Aprobará, tras someterla a debate, la Plataforma General para la Negociación Colectiva.

Aprobará, tras someterlo a debate, el Programa Electoral General que CCOO presente a las elecciones sindicales.

Decidirá sobre la firma del Acuerdo-Convenio General para las empleadas y empleados públicos.

La afiliación de las Secciones Sindicales elegirá las candidaturas en las unidades electorales que coincidan con su ámbito de actuación.

Conferencia

Establecerá la política sindical organizativa y de acción sindical de la SSI, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos y Reglamentos, y lo aprobado por los órganos Federales y Confederales.

Elegirá la CE y la Secretaría General.

Aprobará las propuestas para la constitución de nuevas secciones sindicales en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid, Organismos Autónomos y Empresas Municipales y concretará las que componen la SSI, con respeto a las facultades reconocidas a las distintas estructuras en las Normas, Reglamentos y Estatutos Federales y Confederales.

Será convocada por el Consejo de la SSI cada cuatro años de manera ordinaria. De forma extraordinaria por autodisolución de la CE o por la iniciativa de 2/3 de la afiliación.

La SSI debería conformar el primer nivel en los procesos congresuales de CCOO en un proceso que partiese de la reunión de las asambleas de afiliados y afiliadas de las secciones sindicales para el debate y aprobación de los documentos presentados y para la elección de delegados y delegadas a la Conferencia de la SSI, donde se discutiesen los documentos y las enmiendas propuestas en las distintas asambleas y se eligiese una representación de la SSI a las asambleas congresuales de los niveles superiores del Sindicato, garantizando la pluralidad y una presencia equilibrada de las distintas realidades que caracterizan las secciones sindicales del Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas.

La SSI y sus secciones sindicales

La SSI engloba el conjunto de secciones sindicales constituidas, sus delegados y delegadas y su afiliación.

Gobernará aquellos procesos que afectan a la totalidad de la plantilla o a partes integradas en todas o varias secciones sindicales, garantizando la atención y el tratamiento de las materias comunes a todas, o que sean transversales a varias, a la hora de elaborar propuestas, fijar posición, negociar, movilizar, informar, participar y decidir.

Armonizará la negociación sectorial.

Gestionará la totalidad de recursos sindicales comunes.

Velar por el cumplimiento de los criterios aprobados de distribución y uso de los distintos recursos disponibles en los distintos niveles: asamblea de trabajadores y trabajadoras, de la afiliación, de personas delegadas, crédito horario total o parcial, y de conformidad con lo establecido en los Estatutos.

Los presupuestos anuales, los balances económicos y las principales líneas de la Acción Sindical común serán presentados, debatidos y aprobados por el Consejo de la SSI.

Promover la afiliación, asegurando su organización en los ámbitos a los que respondemos.

Organizará las Comisiones o Grupos de Trabajo necesarios para atender procesos reivindicativos, de propuesta, negociación o movilización.

Garantizará la interlocución con el Sector de Administración Local y la FSC. De acuerdo con estos, colaborará con las empresas municipales no encuadradas en la SSI, y demás sectores integrados en la FSC para la mejor atención sindical a plantillas y personas afiliadas y en la acción sindical y la negociación colectiva.

Hemos definido como óptima, en función de la situación actual de los recursos y de las necesidades a cubrir una Comisión Ejecutiva integrada por 10 miembros y la Secretaría General, elegidos en la Conferencia, a propuesta de la Comisión Electoral.

La CE de la SSI se responsabilizará de organizar estos recursos y dirigir la actividad diaria para llevar a buen puerto los objetivos fijados en la Conferencia y gestionará las competencias establecidas para la SSI.

La sede de la SSI y de su CE será la que el Ayuntamiento facilite. En la actualidad, Calle Acanto nº 22, locales de la planta 14.

Las secciones sindicales que integran la SSI tendrán como competencias propias las fijadas en nuestros Estatutos y Reglamentos, y definidas, tal y como establece el Reglamento Confederal de Secciones Sindicales, y entre ellas:

- Atender a su afiliación y plantilla.
- Las correspondientes a sus foros de negociación exclusivos, así como la de los órganos de representación unitarios propios.
- Las correspondientes con la concreción, el cumplimiento y desarrollo de acuerdos de ámbito superior.
- Participarán en el marco establecido por la SSI en cuantos asuntos afecten a sus plantillas y afiliación, sin perjuicio de que las decisiones finales competan a los órganos de dirección de la SSI.
- Las secciones sindicales contarán con los requisitos mínimos estatutarios y reglamentarios para su constitución, responsabilidades y funcionamiento.
- Las secciones sindicales podrán organizarse para la acción sindical en sectores y grupos de afiliados y afiliadas.

La 2ª Conferencia de la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y empresas municipales propone, a partir de la aprobación de la presente resolución, los siguientes criterios para la constitución de secciones sindicales.

1. Constituir Sección Sindical en cada uno de los organismos autónomos dependientes del Ayuntamiento de Madrid.
2. Constituir Sección Sindical en cada una de las empresas municipales integradas en la SSI.
3. Se podrá constituir Sección Sindical en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid en cuantos ámbitos con competencias en materia de personal y, por tanto, de potencial negociación colectiva, exista.

4. El mantenimiento de las actuales secciones sindicales, su disolución o fusión, deberá contar con la aprobación de las correspondientes asambleas de la afiliación y ser aprobado por la Conferencia de la SSI, cumpliéndose en cualquier caso los procedimientos establecidos en las Normas, Reglamentos y Estatutos Federales y Confederales.
5. Si la asamblea o asambleas de afiliación decidieran entre conferencias cambiar su constitución, disolverse o fusionarse, la propuesta será promovida por la CE que la someterá a debate y aprobación del Consejo de la SSI para su posterior traslado a la FSC de Madrid.

El Consejo de la SSI

El Consejo se constituye en máximo órgano de dirección de la SSI.

Aprobará, tras su debate, las líneas generales de la acción sindical común, los balances de cuentas y presupuestos anuales de la SSI, los criterios de gasto y aprobará los criterios y asignación del reparto de recursos sindicales.

Convoca la Conferencia de la SSI.

Aprobará, tras el correspondiente debate y a propuesta de la CE la propuesta para la disolución, fusión y/o creación de las secciones sindicales que la componen, así como para las incorporaciones de las secciones sindicales de las empresas municipales que lo solicitasen, cumpliéndose en cualquier caso los procedimientos establecidos en las Normas, Reglamentos y Estatutos Federales y Confederales.

El Consejo de la SSI estará integrado por la Secretaría General de la SSI, un número de miembros de la Comisión Ejecutiva de la SSI igual al 10 % del total del Consejo, las secretarías generales de las secciones sindicales de la SSI garantizando así la presencia de todas ellas, más una representación proporcional de la afiliación integrada en cada estructura. El Consejo tendrá una composición de 60 miembros.

El Consejo será convocado por la CE de la SSI. Se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, y de forma extraordinaria tantas veces lo convoque la CE o lo requieran 2/3 de sus integrantes.

Realizará las sustituciones o incorporaciones a la CE de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Federales y Confederales.

El Consejo se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva se constituye en el órgano ejecutivo de la SSI, encargado de aplicar las líneas de actuación sindical mandatadas por el Consejo de la SSI.

La CE estará formada por 10 miembros y la Secretaría General, que la preside y convoca.

Se reunirá de manera ordinaria, al menos, una vez al mes.

Extraordinariamente cuando proceda o así lo solicite un tercio de sus miembros. Funcionará de manera colegiada, garantizando la eficacia y la pluralidad, tanto en la

toma de decisiones como en el trabajo cotidiano. Para ello se dotará de distintas secretarías.

La CE velará, en colaboración con las secciones sindicales, por la presencia de las iniciativas de CCOO en los centros de trabajo, especialmente cuando afecten a varias, impulsando la extensión de la información sindical y la realización de Asambleas de centro como mecanismo de participación e información.

Promoverá la afiliación en los ámbitos a los que respondemos.

Organizará las Comisiones o Grupos de Trabajo necesarios para atender procesos reivindicativos, de propuesta, negociación o movilización.

Garantizará la interlocución con el Sector de Administración Local y FSC. De acuerdo con estos, colaborará con las empresas municipales no encuadradas en la SSI y demás sectores integrados en la FSC para la mejor atención sindical a plantillas y personas afiliadas y en la acción sindical y la negociación colectiva.

Las ausencias a las reuniones de la CE deberán ser justificadas. La CE podrá proponer la sustitución de alguno de sus miembros por acumular hasta un total de cuatro faltas continuas u ocho alternativas sin justificar.

La sede de la SSI y de su CE será la que el Ayuntamiento facilite. En la actualidad, Calle Acanto nº 22, locales de la planta 14.

Secretaría General

Elegida en la Conferencia, asume la representación de la SSI ante el Ayuntamiento, otras organizaciones sindicales y la estructura de CCOO, en los términos previstos en los Estatutos, así como el impulso, y la coordinación de las distintas secretarías.

Presidirá las reuniones de la CE, de la Asamblea de Delegados y Delegadas de la SSI y de su Asamblea General de la afiliación.

La sustitución de la persona que ocupa la Secretaría General se realizará en los términos previstos en nuestros Estatutos. En caso de ausencia justificada de cualquier índole, la CE asumirá colegiadamente todas las funciones reconocidas a la Secretaría General.

La persona que ocupe la Secretaría General de la SSI no podrá ser reelegida por más de dos mandatos consecutivos.

RESOLUCIONES APROBADAS



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SSI Y LAS SECCIONES SINDICALES QUE LA CONFORMAN EN EL ÁMBITO DE LAS ÁREAS DE GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

El próximo 25 de Junio celebraremos la 2ª Conferencia de la SSI del Ayuntamiento de Madrid, Organismos Autónomos y Empresas Municipales.

Uno de los retos que debe afrontar nuestra 2ª Conferencia es decidir qué estructura organizativa necesitamos para ser más eficientes en nuestro objetivo de defensa de los servicios públicos y los derechos de la plantilla municipal.

La necesidad de superar las deficiencias detectadas en nuestra experiencia como SSI, así como de agrupar esfuerzos y optimizar los recursos sindicales que tenemos, hacen de este reto un elemento central de la Conferencia.

El Consejo de la SSI celebrado el pasado 26 de Abril, decidió convocar un grupo de trabajo formado por compañeras y compañeros de las Secciones Sindicales de las distintas Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid con el objetivo de elaborar una propuesta de estructura organizativa y de Secciones Sindicales para este ámbito, ya que las Secciones Sindicales de los OO.AA. y de las EE.MM. hablan manifestado en el mismo Consejo su decisión de mantener su estatus y así viene recogido en el Documento de la 2ª Conferencia.

Los criterios seguidos para elaborar la propuesta de Secciones Sindicales que han suscitado el acuerdo mayoritario que os presentamos, son los siguientes:

- Necesidad de una propuesta organizativa y de Secciones Sindicales que pueda ser aceptada por consenso y en la que todas y todos nos sintamos cómodos, aunque no responda completamente a las expectativas "individuales" o de cada Sección o Sector. Es decir, que la forma de organizarnos no sea un elemento de confrontación y división, sino de suma, especialmente en la situación de crisis y de retroceso en los derechos de las trabajadoras y trabajadores.
- Mantenimiento de la SSI como forma de organización en el ámbito del Ayto. de Madrid, OO.AA. y EE.MM., apostando por su fortaleza y con plena capacidad organizativa y para la negociación colectiva.
- En relación a nuestra organización en las Áreas de Gobierno, se trata de sortear y superar las dificultades e insuficiencias detectadas en nuestro desarrollo organizativo y nuestra actividad sindical, amplificadas en el último año por los recortes de los recursos sindicales. Para ello hay que apostar por sumar los equipos humanos y los recursos sindicales disponibles buscando un efecto multiplicador. A la vez hay que garantizar que estamos o llegamos al mayor número de centros de trabajo y por tanto de trabajadores. Con este objetivo se unirán las Secciones Sindicales de las Áreas que lo deseen conformando la Sección Sindical de Áreas y Servicios Centrales y la Sección Sindical de Juntas Municipales y Distritos.

- En relación a la Sección Sindical de Seguridad y Movilidad, parece evidente la dinámica consolidada de su funcionamiento por colectivos o Sectores. El hecho de tener estructura de negociación propia de tercer nivel refuerza este funcionamiento. Por tanto cabe la decisión de cada colectivo sobre la forma organizativa a adoptar, ya sea como Sección Sindical o como Sector, aunque parece razonable que, en un sentido o en otro, el resultado sea el mismo para todos.
- Las propuestas organizativas y su desarrollo posterior, tendrán como objetivo dotarnos de una estructura que haga de CCOO un sindicato transparente, cercano a trabajadoras y trabajadores, con capacidad para movilizar y para elaborar propuestas y con capacidad para atender lo global y lo concreto.

Atendiendo a los criterios expuestos y respecto a la estructura organizativa de la SSI en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus Áreas de Gobierno, estas son las Secciones Sindicales propuestas:

AYUNTAMIENTO DE MADRID

1. Áreas y Servicios Centrales: Hacienda, las Artes, Familia, Economía, Vicealcaldía, Servicios Generales de Seguridad, AGLA y Urbanismo.
2. Juntas Municipales y Distritos: Juntas Municipales, Colegios, Centros Servicios Sociales, Línea Madrid, Bibliotecas,...
3. Medio Ambiente.
4. C.D.M.
5. Bomberos.
6. Policía.
7. SAMUR.
8. Movilidad.

Queda claro, a los efectos orgánicos oportunos, que la votación favorable a esta Resolución por parte de la afiliación de las Secciones Sindicales de las Áreas de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid de Hacienda y A.P., Las Artes, Familia y Servicios Sociales, Economía y Empleo, Vicealcaldía y Juntas Municipales, tiene como consecuencia la decisión

de disolverse como Sección Sindical e iniciar un proceso que culminará con la constitución de las dos nuevas Secciones Sindicales de Áreas y Servicios Centrales y Juntas Municipales y Distritos.

Igualmente, a los efectos orgánicos oportunos, la votación favorable de esta Resolución por parte de la afiliación de la Sección Sindical de Seguridad y Movilidad, tiene como consecuencia la decisión de disolverse como Sección Sindical e iniciar un proceso que culminará con la decisión de la afiliación de cada uno de los colectivos que la componen, Bomberos, Policías, SAMUR y Movilidad, sobre su constitución en Sección Sindical o su mantenimiento como Sector.

Esta Resolución será presentada para su aprobación en las Asambleas de las Secciones Sindicales de Seguridad y Movilidad, de Hacienda y A.P., Las Artes, Familia y Servicios Sociales, Economía y Empleo y Vicealcaldía y Juntas Municipales, que se celebrarán en el marco de la 2ª Conferencia de la SSI.

RESOLUCIÓN DE LAS EEMM PARA PRESENTAR EN LA 2ª CONFERENCIA DE LA SSI

La puesta en marcha de la SSI supuso para las EEMM y para el resto del colectivo de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento la posibilidad de contar con una estructura orgánica capaz de dar respuesta a la afiliación del sindicato, representando la suma de fuerzas de todas y todos los afiliados a CCOO para la resolución de los problemas y defensa de todos los EMPLEADOS PUBLICOS MUNICIPALES.

Las trabajadoras y los trabajadores de las EEMM queremos dejar claro que hemos tenido posibilidad de ejercer nuestra labor sindical organizada desde y junto a nuestro sindicato CCOO desde que funciona la SSI, antes teníamos que organizarnos por libre, cada empresa por su lado. Cuando pertenecíamos al SAL, los afiliados éramos conscientes que teníamos unos servicios dentro del sindicato, pero no teníamos posibilidad alguna de coordinar ni acción sindical ni asesoramiento en materia de negociación colectiva, si insistíamos podíamos contar con alguien que se pudiera sentar con nosotros en una mesa de negociación pero, a priori, no debíamos contar con ello.

A través de la SSI hemos tenido momentos muy complicados tales como:

- negociación de convenios colectivos
- negociado planes de estabilidad en el empleo (EMVS)
- EREs en el caso de MACSA y MADRIDEC

Ahora no sólo contamos con el asesoramiento adecuado, materializado en la presencia de compañeros de la SSI, tenemos una sensación de pertenencia a CCOO que no teníamos antes. La presencia de la SSI en "nuestros momentos" más delicados, y los resultados que juntos hemos obtenido, han dado lugar a una subida de la afiliación dentro de nuestro sindicato, en un sector hasta ahora reacio a ello.

Las Empresas Municipales atraviesan su peor momento, como bien refleja el documento para la 2ª Conferencia de la SSI, debido a una gestión política nefasta dedicada a financiar a través de las EEMM parte de la deuda contraída por el anterior Alcalde, Sr. Gallardón y, por otro lado, la intención de justificar los ajustes a acometer en la administración municipal en base a la eliminación o el estrangulamiento de las EEMM haciendo pagar a los trabajadores las consecuencias de la crisis como acostumbra a hacer este gobierno. Por ello, ahora más que nunca, **los afiliados a las comisiones obreras de las empresas municipales necesitamos de la estructura orgánica de la SSI a la que pertenecemos. La que nos ha respondido y sabemos que lo va a seguir haciendo.**

No debemos obviar la exigencia de responsabilidad a los gestores que han llevado a las EEMM a esta situación. Primero se las ha endeudado a través de préstamos adquiridos a través de ellas para después abonar las cantidades concedidas al Ayuntamiento y así aliviar la deuda contraída por las obras faraónicas de Ruiz Gallardón y luego se las ha retirado la subvención municipal para estrangularlas definitivamente.

Plantear las empresas públicas municipales como empresas con objetivos de rentabilidad, obviando el carácter social y de prestación de servicios a la ciudadanía es abocarlas a su desaparición.

Los trabajadores de las empresas municipales formamos parte del empleo público municipal que pelagra con los planes de ajuste del gobierno del PP en su afán por hacer pagar la crisis a los trabajadores y a la ciudadanía. De hecho, nos está anunciando el gobierno municipal de la Sra. Botella, desde el año pasado, la existencia de un plan global para las empresas municipales que no termina de presentar y que contempla, según afirmaciones de ella misma a la prensa, que las empresas que no sean rentables tendrán que echar el cierre. El plan global de la Corporación no es otro que ir desmantelando el servicio público ejercido desde las EEMM para dárselo a sus amigos y fieles compañeros en la tarea de obtener beneficios para sí mismos y no para el conjunto de la Sociedad!!

Hasta la fecha, en los presupuestos municipales se ha intentado maquillar la deuda a través de las empresas municipales, centrifugándola y utilizando la ingeniería financiera para ocultar la realidad: que la deuda es del propio Ayuntamiento. De hecho, el Ministerio de Hacienda obligó al Ayuntamiento a reconocer que la deuda de 630 millones de la EMVS es deuda municipal.

Los trabajadores de las empresas municipales **tenemos derecho de reversión** al Ayuntamiento en algunos casos, pero no se trata de asegurarse el puesto de trabajo, que es muy importante, se trata de reconocer las EEMM como lo que han sido siempre: **empresas públicas cuyos beneficios son los SERVICIOS QUE LE PRESTAN AL CIUDADANO. Y esto sólo se puede luchar a través de la estructura orgánica de la que disponemos en nuestro sindicato: la SSI.**

Creemos que cuando alguna compañera o compañero afirma que las EEMM son una agencia de colocación para los colegas del partido político de turno hace gala del desconocimiento de las empresas municipales, de sus orígenes, de sus fines, de sus necesidades y de sus convenios colectivos, en los que se establecen las normas de acceso a las empresas y la promoción Interna.

Plantear la posibilidad de establecer un convenio único para todas las EEMM, cuando haya posibilidad, en un marco adecuado a la negociación, sería una solución perfecta para poder regular y denunciar todos los despropósitos que se han cometido y se cometen en las EEMM por parte de sus equipos gestores.

Por supuesto que hay enchufismo en las EEMM, pero no menos que en el Ayuntamiento. Los "cargazos" y los asesores pululan tanto por las EEMM como por el Ayuntamiento. A la hora de pasarse un Consejero Delegado un convenio por las narices lo hace, esté donde esté. Pero esta gente a nosotros no nos preocupa, entre otras cosas, porque ninguno pertenece a nuestro sindicato, que es de lo que estamos hablando. A nosotros sí nos preocupa, en cambio, el no tener nuestro sindicato detrás para poder denunciar a ese consejero que se pasa el convenio por las narices. Eso es lo que nos preocupa.

Desde el sindicato no se deben tener dudas a la hora de defender el empleo, porque desde el sindicato **defenderlo no es una cuestión de solidaridad,** como afirma alguna compañera o compañero, **es una cuestión de derecho.**

Por todo ello, las afiliadas y los afiliados a CCOO en las EEMM apostamos por la continuidad de la SSI entendida, como dice el documento de la 2ª Conferencia, como ORGANIZACIÓN SINDICAL DE EMPRESA con plenas capacidades para la acción sindical, y con las secciones sindicales de las empresas municipales actuando dentro de ella.

MADRID 2020

No hace mucho que vimos en los medios de comunicación a nuestro Secretario General, Ignacio Fernández Toxo, apoyando la candidatura olímpica de Madrid para 2020, junto con su homólogo de UGT. Nos sorprendimos que líderes sindicales apoyen tamaña empresa bajo las argumentaciones de creación de empleo y de favorecer "la marca España" a nivel internacional.

Mucho empleo creó la construcción de la M-30 y también mucha atracción internacional a nivel técnico. Y sin embargo, lo que dejó fue una obra faraónica con fallos de construcción y diseño, en manos de empresas privadas que escatiman en medios para su mantenimiento y la seguridad de sus empleados, y sobre todo, una deuda en el presupuesto municipal que tardaremos años en hacer desaparecer. Y se hace y hará con el esfuerzo de los impuestos de los madrileños y la supresión de los derechos de los trabajadores municipales.

Exactamente lo mismo ha ocurrido con las instalaciones destinadas a las candidaturas olímpicas de 2012, 2016 y 2020: Caja Mágica, Peineta o Madrid Arena. Todo lo acontecido en estos lugares es imputable al mal obrar del PP en Madrid.

Nos gusta el deporte. Y cierto que Madrid necesita potenciarlo. Pero el de base. Y esto no se hace subiendo los precios de las Instalaciones Deportivas, ni precarizando el empleo de sus trabajadores, ni apoyando deportes de élite a través del Club de Campo o la Caja Mágica.

La cabezonería del PP en Madrid se ha convertido incluso en una cuestión de Estado. Rajoy en su RD 20/2012, ese que nos quitó la paga de Navidad, los días adicionales, nos rebajó los derechos laborales y sindicales y exterminó los Pactos y Acuerdos. Ese RD que subió el IVA, liberalizó los horarios comerciales y rebajó las ayudas a dependientes. Ese RD hace expresa excepción con "Madrid 2020" y la convierte en una isla de inversión pública y privada, dentro de un mar de recortes.

Lo estamos viendo en Brasil. En Río de Janeiro, una ciudad con profundos problemas sociales y económicos, no se puede montar un proyecto que requiere mucho esfuerzo institucional, y por ende, ciudadano, sin producir reacciones. Cientos de miles de personas, hartas de que las inversiones se destinen a infraestructuras deportivas y no a servicios esenciales, salieron a las calles a gritar "No necesitamos Copa, queremos salud, educación, seguridad".

Esto es lo que viviremos en Madrid si seguimos así. Megaestructuras carísimas y servicios públicos paupérrimos y abandonados.

Y no olvidemos una cosa. Todo esto no está hecho para el bien del ciudadano, para el Estado de Bienestar tan maltrecho ya. Es una estafa. Nos están vendiendo que será beneficioso para todos mientras que la realidad es que será solo una oportunidad para la corrupción y el pingüe beneficio empresarial. La clase obrera y ciudadanos con escasos o nulos recursos, seguiremos siendo los últimos en la lista de prioridades del Estado.

¿Cómo un Sindicato de clase puede apoyar esto?

CCOO debe apoyar medidas que nos hagan salir de la crisis, no parches.

CCOO debe apoyar el empleo de calidad y estable, no la temporalidad y precariedad. CCOO debe apoyar ideas consistentes y de futuro; no castillos en el aire.

En definitiva, no queremos que se invierta más dinero público en este Proyecto ni mucho menos que CCOO la defienda.

¿Desde la Confederación harán lo mismo con Eurovegas?

SOBRE EL INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS SOBRE PENSIONES Y EL VOTO FAVORABLE DEL SUPUESTO REPRESENTANTE DE CCOO

La asamblea de la sección sindical de CCOO del Área de Vicealcaldía y Juntas Municipales del Ayuntamiento de Madrid ha debatido sobre la situación creada por el voto favorable al informe de la comisión de expertos sobre las pensiones de quien es el responsable económico del Gabinete Técnico Confederal de CCOO y adoptado la siguiente resolución:

1. Consideramos que el voto favorable de esta persona, que participa en el grupo de expertos a título individual pero con autorización del sindicato -como hemos conocido-, ha supuesto un fuerte golpe a la credibilidad y coherencia de CCOO, toda vez que era un clamor que esa comisión estaba plagada de supuestos técnicos vinculados a empresas e instituciones favorables a acabar con el sistema público de pensiones tal como lo conocemos y que su único fin era que el Gobierno recibiera una recomendación técnica instando a tal reforma. El calado político de esa comisión, por encima de lo técnico, era evidente.
2. Es inconcebible para nosotros que si existió autorización del sindicato para la participación de esta persona no haya existido una interrelación entre esa persona y la dirección confederal a lo largo de los trabajos de esa comisión y sobre la posición definitiva respecto al informe que hubiera previsto y evitado los efectos indeseados de una posición pública contraria a la posición de CCOO de un destacado responsable técnico de CCOO.
3. No entendemos ni compartimos la primera reacción de la dirección confederal ante ese voto favorable, que alimentó aún más las especulaciones respecto a la verdadera posición de CCOO ante una eventual reforma de las pensiones, por no desautorizar desde el principio de manera tajante el voto del responsable económico del gabinete técnico y tratar de minimizar el alcance del informe.
4. Un vez ocurrido lo ocurrido y pese a que valoramos el contenido autocrítico de la declaración confederal hecha pública ayer creemos insuficiente esta por no incorporar asunción de responsabilidad alguna, ni ceses, ni dimisiones, ni solicitud de estos, ni adopción de medidas que restauren la confianza de las personas afiliadas del sindicato ni de las personas trabajadoras a las que representa este ante procesos tan sensibles como eventuales reformas del sistema de pensiones. Difícilmente las mismas personas que han protagonizado este lamentable suceso puede garantizarnos que CCOO contará con el mejor asesoramiento técnico y la mejor capacidad política para frenar nuevos intentos de recortes en el sistema público de pensiones.

Se acuerda remitir esta resolución a la secretaría general de CCOO y a las secretarías generales de la SSI del Ayuntamiento de Madrid, del Sector de Administración Local de Madrid, de la FSC de Madrid, de la Unión Sindical de Madrid Región, para su conocimiento y, si así lo consideran, su apoyo a la misma.

Madrid, 12 de junio de 2013

POR LA DESAPARICIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES PARA RESPONSABLES SINDICALES DE LA FSC-CCOO

La Asamblea Congresual de la Sección Sindical de CCOO del Area de Vicealcaldía y Juntas Municipales del Ayuntamiento de Madrid reunida el día de hoy, quiere reiterarse mediante esta resolución en solicitar, como ya hizo con motivo de la asamblea congresual para el 10º Congreso Confederal con la aprobación de la resolución (que se adjunta), la desaparición de complementos salariales para responsables sindicales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Seguimos sin entender ni compartir que en CCOO haya personas que además de los salarios que cobran en sus empresas perciban otros complementos salariales o económicos que no sean los estrictamente necesarios para resarcir los gastos derivados de su actividad (desplazamientos, teléfono, comidas...) y evitar así que la actividad sindical sea una carga para su economía personal.

Así pues, acordamos dirigirnos nuevamente a la secretaria general de la FSC de Madrid solicitando que se den los pasos necesarios para suprimir dichos complementos salariales a la mayor brevedad, remitiendo copia de esta resolución a las secretarías generales de la SSI del Ayuntamiento de Madrid y del Sector de Administración Local de Madrid para su conocimiento y, si así lo consideran, su apoyo a esta propuesta.

Madrid, 12 de junio de 2013

Anexo: Resolución aprobada en la asamblea congresual de la sección sindical de CCOO del Area de Vicealcaldía y Juntas Municipales celebrada en septiembre de 2012

DESAPARICIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES PARA RESPONSABLES SINDICALES

El Consejo de FSC Madrid celebrado el pasado 26 de junio aprobó dentro de la llamada Carta Financiera la existencia de complementos salariales para las personas que ostenten secretarías en la Comisión Ejecutiva y para las coordinaciones de Sector cuando la retribución que perciban de su empresa o administración esté por debajo del nivel 8 (29.927 euros/año) del convenio colectivo del personal de la CS de CCOO en el caso de los miembros de la CE y del nivel 10 (27.031 euros/años) para los responsables de sectores, abonando el sindicato la diferencia entre sus retribuciones y ese nivel salarial.

En dicho Consejo no prosperó la propuesta de eliminar tales complementos para las personas con responsabilidad sindical (nadie cuestionó el relativo al personal técnico) y en todo caso dejar al debate congresual la decisión de su existencia y eventual regulación.

Mediante la presente resolución quienes la impulsamos proponemos la supresión de dichos complementos para los responsables sindicales por las siguientes razones:

1. No consideramos razonable ni explicable que la actividad sindical (siempre voluntaria) pueda reportar beneficio económico alguno a quien la desarrolla por los riesgos evidentes de desnaturalización de la misma y de profesionalización, en la peor de sus acepciones. Por el contrario, consideramos igual de razonable que la responsabilidad sindical no suponga detrimento económico a quienes elegimos para que las ejerza, debiendo el sindicato contemplar (como se hace en la citada Carta Financiera) el abono de gastos de desplazamiento, comida, teléfono,...
2. No consideramos que el ejercicio de la responsabilidad sindical deba equipararse a una categoría profesional, jefatura o cargo y en base a ello asignársela una retribución salarial del mismo modo que no pueden (ni deben), como podría resultar de esa lógica, fijarse las condiciones de titulación, capacitación técnica o habilidades para el ejercicio de dichas responsabilidades.

El día en el que así sea CCOO dejará de ser un sindicato de clase, en el que pueden ser igual de buenos dirigentes personas con formación universitaria o sin ella, de unos grupos profesionales u otros para convertirse en una empresa que tiene como actividad profesional el sindicalismo.

3. Los complementos salariales alejan a quien los percibe de la realidad que viven sus compañeros y compañeras en los centros de trabajo. Valga para ilustrar esta afirmación el ejemplo de la paga extra de Navidad; mientras las plantillas afectadas verán que desaparece de sus nóminas de diciembre, el sindicato asumirá su abono a las personas que cobran complemento salarial. Y así con todos y cada uno de los recortes salariales que se impongan.
4. Por último, y aunque no son razones de coyuntura las que nos mueven a propugnar la desaparición de estos complementos salariales, no parece ético ni razonable que cuando asistimos al más brutal recorte de recursos humanos y materiales de nuestro sindicato, así como a la reducción de los ingresos procedentes de las cuotas de la afiliación por efecto del incremento del desempleo, la prioridad –como parece deducirse de la decisión del Consejo de FSC Madrid del mes de junio- sea asegurar un determinado nivel retributivo a los dirigentes de la organización.

Por todo ello, instamos a que el II Congreso de FSC Madrid apruebe la eliminación de los citados complementos salariales para las personas que formen parte de las estructuras de dirección de nuestra Federación.

PROPUESTA DE ACREDITACIÓN Y COBERTURA SINDICAL PARA DELEGADAS Y DELEGADOS SIN CRÉDITO HORARIO

Como defensa, ante la merma de recursos sindicales y teniendo además base jurídica para ser defendida, en atención a diversas sentencias judiciales:

Se propone que desde el estamento correspondiente del sindicato se acredite documentalmente a Delegadas y Delegados de centros de trabajo, tanto sin horas como con horas. De forma que con independencia del uso horario, puedan, a través de esa acreditación, defender los intereses del sindicato ante la Administración. A tal efecto se expedirá un carnet o cartulina acreditativa de tal condición.

Se aportó en un Consejo un estudio jurídico al respecto. Se insta a su estudio para valorar la viabilidad.



**sección sindical intercentros
ayuntamiento de madrid,
oo.aa. y empresas municipales**