

# documento **político**



**FRENTE  
MOVIMIENTO  
OBRERO**

participación en **el congreso**  
Comisiones **Obreras**  
Madrid





**Partido Comunista de Madrid**

Frente de Movimiento Obrero

C/Martín de Vargas 46 28005– Madrid

Tel. 91 756 95 31

[movimientoobrero@pcmadrid.org](mailto:movimientoobrero@pcmadrid.org)

## **DOCUMENTO DE DEBATE**

### **PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL CONGRESO DE CCOO MADRID**

*Aprobado por unanimidad en el Comité Regional del PCM del 10/12/2020*

#### **Introducción.**

El presente documento tiene como intención orientar el debate y construir la posición política de las y los comunistas de cara al proceso congresual de CCOO, para ello utilizaremos como marco las líneas estratégicas emanadas del XX Congreso del PCE y el X Congreso del PCM, ya que tal y como acordamos en nuestros congresos la cohesión del PCE en todos los frentes, movimientos u organizaciones donde actúe, es en torno a una política, un proyecto, unos acuerdos y unos órganos decididos en los Congresos, así como en torno a los acuerdos legítimos de sus órganos. Definimos nuestra intervención a partir del debate colectivo, abierto y participativo, en el que cabe la discrepancia, y en el que se buscará alcanzar conclusiones sin imposiciones ni intransigencias. Ese debate colectivo fijará la posición del Partido. Coherentemente con lo anterior, los/as comunistas trasladan a todos los ámbitos de actuación la política aprobada democráticamente y no se organizan como fracciones, tendencias o corrientes.

Queda claro por tanto que la militancia del partido no puede ser un verso suelto en el seno del movimiento obrero y sindical y de la lectura de los documentos congresuales podemos extraer “El PCE impulsará la presencia de sus militantes en el movimiento obrero y sindical como frente prioritario de intervención, en los movimientos sociales, vecinales y en sus proyectos de convergencia política para que, desde el respeto a la independencia, soberanía y a las decisiones democráticas adoptadas en cada momento en esos movimientos, en tanto que militantes comunistas participen organizadamente desde el espacio institucional y social en la vertebración de las alternativas a la sociedad, estado y gobierno. El Partido pondrá en marcha las actuaciones necesarias para garantizar la orientación política y la necesaria coordinación de estas tareas militantes”.

En este sentido desde el PCM creemos sumamente importante reorientar lo que ha venido siendo una política de subcontratación con otros espacios que actúan dentro del movimiento sindical en nuestro sindicato de referencia. desde el respeto a las distintas sensibilidades que se organizan dentro de

CCOO, la militancia del partido debe construir su posición política, realizar un seguimiento de promoción de cuadros, afiliación e incorporación a la militancia activa de sus activos y de compañeros y compañeras que participan de las CCOO. Todo ello enmarcado dentro del Artículo 47 de sus estatutos en línea con los principios del centralismo democrático.

La militancia comunista debe definir su trabajo sindical más allá de los meros planteamientos de alianzas en torno a equilibrios de poder en el seno interno del sindicato. Debemos determinar en torno a planteamientos políticos los problemas que sufre la clase trabajadora, falta de derechos, violencia machista, desempleo, precariedad etc y construir la política de alianzas en torno a modelos sindicales y análisis políticos compartidos con otros compañeros y compañeras que participan de la vida sindical, tratando de situar al Partido y a su militancia en un proyecto de mayoría que haga hegemonía ideológica.

Los acontecimientos acaecidos en el Sector Crítico de CCOO Madrid en el anterior congreso, que supusieron una fractura en el espacio que tradicionalmente venía organizándose la militancia del partido (es importante recordar que no a toda) y las posiciones mantenidas por el partido durante estos cuatro años que han supuesto un aumento en la afiliación al partido de cuadros del sindicato y una ampliación de nuestro proyecto político y nuestra estrategia sindical se debe resolver con un profundo debate por parte de la militancia que resuelva de una vez y para siempre las contradicciones que puedan existir y sitúe al partido en el debate político sindical y la construcción de alianzas primeramente en el seno del partido.

**ÍNDICE**

<b>BLOQUE 1 POSICIÓN DE LAS COMUNISTAS EN EL CONFLICTO INTERNO DE CCOO MADRID.</b>	<b>4</b>
<b>BLOQUE 2 MODELO DE SINDICATO</b>	<b>5</b>
<b>BLOQUE 3 CORPORATIVISMO DENTRO Y FUERA DE CCOO</b>	<b>10</b>
<b>BLOQUE 4 DIÁLOGO SOCIAL Y MOVILIZACIÓN</b>	<b>11</b>
<b>BLOQUE 5 INCOMPATIBILIDADES PARTIDOS - SINDICATO</b>	<b>11</b>
<b>BLOQUE 6 FEMINISMO</b>	<b>12</b>
<b>BLOQUE 7 ANTIFASCISMO – ANTIFRANQUISMO</b>	<b>14</b>
<b>BLOQUE 8 JUVENTUD</b>	<b>15</b>
<b>BLOQUE 9 MIGRANTES</b>	<b>17</b>
<b>BLOQUE 10 DESEMPLEO</b>	<b>18</b>
<b>BLOQUE 11 SERVICIOS Y EMPLEO PÚBLICO</b>	<b>20</b>
<b>BLOQUE 12 JUBILACIÓN Y PENSIONES</b>	<b>21</b>
<b>BLOQUE 13 TELETRABAJO / DIGITALIZACIÓN</b>	<b>23</b>
<b>BLOQUE 14 CONTRATACIÓN TEMPORAL. ETT Y MULTISERVICIOS</b>	<b>25</b>
<b>BLOQUE 15 REINDUSTRIALIZACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>BLOQUE 16 EMPLEO PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.</b>	<b>30</b>

## **BLOQUE 1 Posición de las comunistas en el conflicto interno de CCOO Madrid.**

El partido no puede ni debe convertirse en un foco de avivación del conflicto interno: Nuestro papel como partido debe ser el de llamar al entendimiento, a fortalecer la organización desde la propuesta política entorno a las necesidades de la clase trabajadora; servicios públicos, reindustrialización teletrabajo, diálogo social, desempleo, pensiones, temporalidad, feminismo, etc... Una propuesta política que debe ir en línea con la defensa del modelo sociopolítico que defendemos y con el respeto a las minorías en el seno del sindicato poniendo en valor la participación en la toma de decisiones del conjunto de la afiliación.

Tras la ocultación del “fidalguismo” en el IX Congreso Confederal y la generación de una nueva mayoría en la que el partido puso desde sus modestos esfuerzos una parte importante para que esto se materializara, debemos orientar nuestros esfuerzos a mantener y expandir el giro a la izquierda que consiguió dar el sindicato, giro que aún se encuentra en una fase bastante débil y que posiciones tacticistas y personales pueden contribuir a fortalecer modelos sindicales muy alejados de lo que decimos defender.

En este sentido, el partido siempre hará un llamamiento a la unidad del sindicato, máxime en este momento de crisis donde los trabajadores y trabajadoras necesitan una herramienta útil que esté centrada en los problemas y necesidades de su clase, pero desde la firmeza en la posición política y la defensa del modelo que planteamos.

Frente a los que trataran de situar al partido como parte del problema, recordando las peores épocas del sindicato después de VI congreso de CCOO, los y las militantes comunistas queremos y debemos ser parte de la solución y aportar desde nuestra visión política y análisis propios las soluciones a los errores, el señalamiento de los aciertos y los retos y necesidades que tiene el sindicato en la actualidad.

Nuestra propuesta por tanto debe ser tratar de forzar a que los distintos actores y sensibilidades que actúan dentro del sindicato se entiendan, se concreten las formas de funcionamiento y los equipos de trabajo y se respeten las decisiones y

propuestas que van trasladando las distintas organizaciones. Para evitar una confrontación interna.

No obstante, si en el primer nivel se fuerza la confrontación por parte de cualquier actor, será el Comité Regional del Partido el que decida la estrategia y política de alianzas a llevar a cabo, así como el papel que debe jugar su militancia en los distintos procesos congresuales, en línea de la política y estatutos aprobados en nuestros congresos.

## **BLOQUE 2 Modelo de Sindicato**

- **Sindicato Sociopolítico.**

Apostamos sin duda por un modelo de sindicato sociopolítico, esto en la práctica se materializa en que entendemos que el terreno de juego del sindicato no solo se da en la lucha económica, es decir en la pelea por el mantenimiento y mejora de las condiciones económicas y sociales de la clase trabajadora, sino que por el contrario el sindicato debe jugar un papel importante en las reivindicaciones políticas que perpetúan los avances sociales en beneficio de la clase obrera y sus distintas capas.

Un sindicato de carácter sociopolítico no cesa su actividad cuando sale de la empresa, de los centros de trabajo, sino que actúa en el ámbito de la política con propuestas de mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora, más allá de las relaciones laborales. Lo mismo ocurre, al contrario, dentro de la empresa la actividad sindical no se centrará exclusivamente en la lucha económica por las mejoras en las condiciones laborales de las plantillas, sino que se hará a su vez lucha política. El feminismo, ecologismo, antifascismo, etc. Deben estar en el día a día de un sindicato sociopolítico, tanto dentro como fuera de los centros de trabajo.

En este aspecto, debe también centrar sus esfuerzos y su lucha reivindicativa, ya que la defensa de los intereses y las demandas de la clase trabajadora no quedan circunscritos solamente a la esfera laboral.

El sindicato, su estructura, sus recursos, sus miles de afiliados son una fuerza inmensa para el logro de la mejora de las condiciones de vida de todos los trabajadores y trabajadoras.

La esfera política no es ajena a la historia del movimiento sindical, de sus demandas, de sus reivindicaciones y de sus luchas. En muchas ocasiones, su fuerza ha sido un vector de modernización del conjunto de la sociedad, desde el interior del mundo del trabajo hacia fuera del ámbito laboral, porque la vida de la clase trabajadora no empieza ni termina en sus centros de trabajo. De ahí la importancia de la vertiente sociopolítica del sindicato.

Un sindicalismo sociopolítico es más importante que nunca ante los retos económicos, sociales y políticos que enfrentamos. La crisis permanente del sistema capitalista, una globalización económica

que no tiene su contraparte en una globalización de derechos, la precarización del trabajo el insistente proceso de individualización de las relaciones laborales, la continua ofensiva antisindical, la crisis medioambiental,, el feminismo, la integración en nuestra sociedad de la población migrante, la salud ..., son todas cuestiones que no son ajenas a nuestra Acción Sindical. No dejemos de darles la relevancia que tienen, que sean ejes de nuestra lucha sindical.

Nuestro sindicato, así lo establecen nuestros Estatutos, reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Estos principios se defienden, se reivindican, se amplían con un sindicato de carácter sociopolítico, capaz de articular esos principios y con la fuerza suficiente para hacerlos valer.

Para ello es fundamental extender y dotar de recursos a las comarcas y que estas estén en vinculación con las distintas federaciones. De tal forma que no debe existir contradicción ni mucho menos competencia entre ambas, el papel de las comarcas es el de completar y facilitar la acción sindical de las federaciones ya que las comarcas acercan el sindicato a los núcleos más retirados y representan la organización del sindicato más vinculada al territorio y a las necesidades comunes que nos une a la clase trabajadora. Es por ello por lo que, cuando hablamos del

sindicato sociopolítico vinculado a las comarcas y al territorio debemos apostar por entrar a formar parte del tejido asociativo de base de la lucha política, e integrarse con ellas.

Como comunistas nuestra labor debe ser seguir contribuyendo a que el sindicato mantenga posiciones de izquierdas y de defensa del sindicalismo de nuevo cuño que representó la fundación de las CCOO alejándose y combatiendo modelos sindicales que no tienen ni ven útil el papel sociopolítico del sindicato y que ha día de hoy su acción sindical no se basan en un papel de reivindicación y defensa de los intereses de clase (defensa del empleo, pensiones, etc) y si en la “gestión” de los asuntos laborales y la oferta de servicios destinados a los afiliados y afiliadas que ya están disponibles en el mercado y que son semejantes en su calidad y precio a los que se ofrecen. Un sindicalismo de servicios que conlleva una burocratización creciente de nuestra organización y una dedicación de los recursos disponibles hacia el lado contrario de lo que son nuestros objetivos irrenunciables.

- **Participativo.**

Apostamos por un modelo de sindicato participativo, donde las tomas de decisiones sobre los asuntos que afecten a los trabajadores y trabajadoras, sean decididos directamente en asamblea de los implicados e implicadas. Participar es algo que va más allá del voto en un momento concreto, es poder configurar mediante el debate la posición del sindicato ante las distintas situaciones que se dan en la vida de este. Para ello el sindicato debe poder garantizar que tanto los debates como las decisiones que se toman son fruto de la discusión y la síntesis de las personas afiliadas a las que afectan las decisiones a tomar. Un papel fundamental en este sentido lo tienen las secciones sindicales, donde debemos escuchar y debatir siempre con las bases y no caer en el caciquismo. Abriendo los espacios

de participación a los afiliados y afiliadas de manera que puedan colaborar y participar en las decisiones que se toman desde los sectores.

En un modelo productivo donde la atomización de los centros de trabajo y la ruptura de las relaciones laborales está a la orden del día, proporcionar espacios de participación de la afiliación sin sección sindical se antoja fundamental a la hora de construir un sindicato en donde la figura predominante sea la de sindicalista y no la del meramente afiliado/a.

Todas las organizaciones tienden a su burocratización y se acrecienta más esta tendencia cuanto es mayor el número de sus miembros y su ámbito de actuación.

Nuestro sindicato no es ajeno a esta tendencia, es una organización que crece en su número de afiliados día a día y está inmersa en la participación de forma activa

en diferentes frentes con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora, que es a la que representa, más allá del centro de trabajo.

La burocratización conlleva el peligro de la verticalidad. Una vez elegidos los miembros que forman parte de la dirección de la organización, la cadena de información y mando fluye de arriba a abajo, olvidándose de que la fuerza de nuestra organización proviene de la base, de los miles de afiliados, de los miles de delegados de personal, de los miles de delegados sindicales.

Nuestra organización se define como una organización democrática y más allá de que así esté plasmado en nuestros Estatutos es que en la realidad es una organización democrática. Pero el ser una organización democrática no es algo que se haya conseguido una vez y sea democrática para siempre. La democracia se ejercita todos los días, la democracia puede y debe ser ampliada y mejorada en el funcionamiento interno de nuestro sindicato.

Las personas afiliadas o representantes de una pequeña empresa tienen que sentir que forman parte de una organización grande, potente y eficaz, más allá de cuando el primero observa entre los movimientos bancarios de su cuenta corriente el abono de la cuota de afiliación o cuando el segundo acude a la asesoría jurídica o a un curso de formación sindical.

La participación, un tanto ajena para él o la delegada de personal de una pequeña empresa y aún más para la mera persona afiliada, es una de las vías que permiten hacer sentir a las personas del sindicato que forman parte de una organización, que son miembros de ella. Una de las herramientas a mantener y desarrollar para fomentar la participación es la convocatoria de asambleas periódicas, en las que se debatan y se tomen decisiones con el conjunto de la afiliación. Otra, la comunicación entre los órganos y la afiliación, de forma que ésta tenga el derecho a conocer las decisiones tomadas por los órganos, así como del trabajo realizado.

La burocratización y la consiguiente verticalidad de la organización, especialmente la segunda, no sólo no favorecen la participación de las y los miembros del

sindicato, sino que frecuentemente la impiden, en el peor de los casos, o la dejan a un lado por considerarla algo engorroso para las labores de dirección para las que han sido electas.

La participación en el debate de la Acción Sindical, en la elaboración de listas para las elecciones sindicales, para elegir a las personas de la dirección, en la toma de decisiones, en todos los ámbitos de nuestra organización es la mejor herramienta.

Para facilitar la participación de la afiliación en los procesos congresuales, es importante promover la confrontación de ideas y el debate, fortaleciendo la democracia y pluralidad dentro del sindicato.

- **Pluralidad y respeto a las minorías**

Entendemos la pluralidad del sindicato como un reflejo de la variedad, tendencias y aspectos que coexisten en la clase trabajadora sólo desde el reconocimiento de esta se puede hacer crecer al sindicato, este respeto a la pluralidad es lo que hace de CCOO el sindicato mayoritario del país y la única manera de llegar a un único sindicato que represente los intereses de clase del conjunto de trabajadores y trabajadoras aspiración de máximos de los y las comunistas y objetivo importantísimo para llegar a tener una herramienta lo más fuerte y útil posible para la defensa de nuestros intereses de clase.

Pero la pluralidad sólo es posible desde el respeto a las minorías, que debe estar garantizado a través de los Estatutos de nuestro sindicato, así como en los procesos democráticos que suceden en su seno. De tal manera que no se llegue a la discriminación de esa minoría por ser eso mismo, una minoría. Se debe garantizar su participación en igualdad de condiciones, respetarse sus ideas y posiciones y ser integrada en los órganos de debate y de dirección de nuestro sindicato. Se trata, en definitiva, de garantizar la democracia y la pluralidad en nuestro seno.

- **Nuevas realidades laborales**

La composición de la clase trabajadora ha experimentado cambios y mutaciones más que significativas.

El sindicalismo se ha ocupado, tradicionalmente, de las demandas de mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la industria, de los llamados

trabajadores de cuello azul, empleados y empleadas en grandes centros de trabajo.

Debemos tener en cuenta que muchos de los sectores más precarizados son sectores altamente feminizados. Debemos afrontar el reto de proteger a las trabajadoras de estos sectores teniendo en

cuenta la perspectiva de género, reivindicaciones y luchas que hasta hace unas décadas eran novedosas para el sindicalismo. Es necesario llegar a estos sectores y a las trabajadoras más precarizadas de los mismos como es el caso de las trabajadoras domésticas, normalmente sin contrato y con una fuerte explotación.

Sin embargo, el rápido crecimiento de la economía de servicios ha transformado este escenario, erigiéndose como un reto para las organizaciones sindicales, como es la disminución del tamaño de los centros de trabajo, ya que dificulta enormemente su Acción Sindical y la extensión de la propia organización sindical, o la llegada de población inmigrante. Al rápido crecimiento de las ramas de actividad correspondientes a los servicios, la disminución en el tamaño de las empresas y de los centros de trabajo, se une la paulatina, en un principio, y ahora creciente precariedad de las relaciones laborales con su consiguiente empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Es aquí donde surgen las nuevas realidades laborales, entendidas como aquellas situaciones o entornos laborales en los que el nuevo modelo productivo está llevando a cabo su asentamiento, de la mano de la innovación del capitalismo, que incorpora el uso de las tecnologías de la información y la comunicación tendiendo a individualizar aún más las condiciones de trabajo. De este modo, estas realidades laborales se encuentran atravesadas por la individualización de las condiciones de empleo, trabajadores/as autónomas dependientes, cuando no, falsos autónomos.

A su vez, a estas situaciones laborales se une la dificultad de la acción sindical. Se producen modelos de organización diferentes al sindicalismo tradicional, con modelos más assemblearios de funcionamiento o través de plataformas. Si bien es necesario señalar que las nuevas realidades laborales comienzan a encontrar esas bases para organizarse y a generar jurisprudencia en cuanto a formas de explotación se refiere (falsos autónomos).

El sindicato debe afrontar este escenario, atendiendo fundamentalmente

- Estos nuevos retos que representan las realidades laborales, aunque algunos ya no sean tan novedosos tanto en el mercado de trabajo como en cuanto a las precarizadas condiciones de trabajo, y debe prestar la debida atención a este colectivo de trabajadores y trabajadoras en rápida expansión. Debe saber acercarse a estas nuevas formas de organización y de una vez por todas al centro de trabajo, a la nueva realidad, además de ser un elemento de cohesión y contacto entre espacios, generar estructuras de trabajo y de lucha permanentes, así como elevar el nivel de conciencia. Es importante articular espacios o situaciones de lucha que permitan unir y generar un sentimiento de pertenencia de clase en las nuevas realidades laborales, así como en los centros de trabajo tradicionales.

- De cara a afrontar nuevas realidades laborales, así como las ya instauradas desde hace tiempo, debemos aprovechar este ciclo para trabajar y presionar de cara a modificar el Título II del ET para poder ampliar los órganos de participación a las pequeñas empresas.
- Un reparto de los recursos del sindicato, tanto de ámbito organizativo, como de recursos humanos y económicos, que deben redistribuirse para prestar la atención debida a estos nuevos colectivos de trabajo precarizados, en nombre de la solidaridad y del sindicalismo de clase.

El mercado laboral y la organización del trabajo ya segmentan a la clase trabajadora. El sindicato debe anular esa segmentación en su seno y en la Acción Sindical. De otra manera caerá presa de la acusación de que sólo defiende los intereses del colectivo de personas trabajadoras maduras, con una relación laboral indefinida y perteneciente a una gran empresa o ser trabajador de la esfera pública.

Hay que situar los recursos y los activos del sindicato donde se hace necesaria su presencia y la acción sindical, en los centros de trabajo con o sin representación sindical, en los sectores más precarizados y las nuevas realidades laborales, favoreciendo así la participación, la organización y la creación de contrapoder, de tal manera que el crecimiento cuantitativo de la afiliación se traduzca en un crecimiento cualitativo de la capacidad de intervención de los delegados y de delegadas y de la propia afiliación.

Esto sin duda revertirá en la propia capacidad de la estructura sindical a la hora de realizar el trabajo, cuanto más pegada este la estructura y los recursos del sindicato al territorio y a las secciones sindicales, y menor su interiorización en el interno, mayor será su capacidad para contar con el activo más importante que tenemos, los afiliados y afiliadas.

### **BLOQUE 3 Corporativismo dentro y fuera de CCOO**

Como comunistas defendemos y ponemos en valor el sindicalismo de clase, es decir la defensa de los intereses totales de los trabajadores/as, de sus intereses vitales y que defienden la emancipación de la clase obrera respecto de la explotación del hombre por el hombre y el paso de los medios de producción a nuestras manos, también defendemos sus intereses cotidianos e inmediatos pero no lo circunscribimos únicamente a esa sola lucha, ya que sería recortarle sus funciones y soslayar la lucha de clases fundamental, que debe estar dirigida contra la minoría social y el estado que los ampara.

Por eso la militancia del partido debe denunciar el corporativismo especialmente dentro de CCOO y las prácticas de determinadas federaciones que las llevan a la tendencia de defender los intereses o derechos de determinados grupos profesionales o sectores, obviando la justicia social o incluso los perjuicios e implicaciones que esto tiene con terceras personas o colectivos.

En buena medida, la falta de acción sindical y de un discurso nítido de clase en algunos sectores y federaciones del sindicato ha motivado el surgimiento de asociaciones cooperativas y sindicatos

amarillos que en ocasiones han ocupado un espacio que el sindicato ha dejado vacío (nuevos sectores precarios por ejemplo) o que el propio sindicato se ha subido al carro del corporativismo para tratar de frenar la desbandada de afiliación y la pérdida de representatividad, tomando un posicionamiento erróneo y acomplejado, que nos aleja del modelo sindical, de las necesidades organizativas y de la praxis que debemos tener como organización de clase.

Ahora bien, la Acción Sindical debería tomar en consideración en qué consisten esos privilegios para ir paulatinamente no eliminándolos si no extendiéndose al conjunto de los trabajadores/as. Se trata de conseguir mejoras para el conjunto, no encapsularlas para unos pocos, ni eliminarlas para estar todos igual. Las mejores condiciones de trabajo deben extenderse, atendiendo a sus especificidades.

## **BLOQUE 4 Diálogo social y movilización**

La necesidad del diálogo social no está en cuestión, en contraposición a otras tendencias organizadas dentro del movimiento obrero y sindical, nuestra visión del sindicato es la de disponer de una herramienta que sea capaz de influir y de conquistar mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y para ello es necesario que el sindicato interactúe con las distintas patronales y gobiernos para alcanzar acuerdos normativos que nos beneficien.

Entendemos también que este debe darse desde una posición de fuerza de la organización, desde la movilización del conjunto de trabajadores/as afectados por la negociación y la concentración de fuerzas en torno a las distintas reivindicaciones y cuestiones que están en las mesas de diálogo. Ampliando más, nuestro papel como comunistas es conseguir que el sindicato arranque nuevos derechos a la patronal y el gobierno, no utilizar el diálogo social para suavizar los ataques de la patronal.

También debemos tratar de evitar las movilizaciones dirigidas en exclusiva para delegados y delegadas sindicales e intentar convocar movilizaciones de masas, que aglutinen a los trabajadores y trabajadoras y a las personas afines a nuestra lucha. Esto no quiere decir que en contextos justificados puedan darse este tipo de movilizaciones, pero no puede tratarse de la norma ni perder la cercanía con las personas a las que representamos.

## **BLOQUE 5 Incompatibilidades Partidos - Sindicato**

En línea de la defensa del modelo de sindicato que hacemos y teniendo en cuenta la realidad sociopolítica del estado a día de hoy (falta de participación y compromiso tanto en la vida política como sindical) abogamos por revisar las incompatibilidades estatutarias dentro de CCOO.

CCOO como sindicato sociopolítico deben enorgullecerse de que entre sus filas y sus órganos de dirección se encuentren personas militantes de partidos que lejos de participar y comprometerse con

CCOO también lo hacen dentro de las formaciones políticas en las que libremente deciden militar siempre y cuando no recibieran retribución económica alguna por ello ni su actividad partidaria entre en contraposición con los valores del sindicato y su independencia.

## **BLOQUE 6 Feminismo**

Pese a los esfuerzos que hemos realizado para convertir a nuestro sindicato de referencia en un sindicato realmente feminista, vemos que muchas veces ese esfuerzo no se materializa a la hora de incorporar la lucha feminista dentro de nuestra acción sindical y de la actividad del sindicato en general.

La propuesta feminista de CCOO debe ser, un feminismo de clase, en el que los problemas no solo se aborden por ser problemas que afectan a las mujeres, sino porque son problemas que afectan a las mujeres de la clase trabajadora, e intentar que se aborden desde una perspectiva de género y de clase.

Trabajar de manera transversal para acabar con los factores estructurales de discriminación que recaen sobre las mujeres, niñas y todas aquellas personas que no cumplan el estereotipo o rol de género asignado, que no se adecuan al heteropatriarcado, debe ser uno de nuestros objetivos como comunistas, debiendo velar por que las reivindicaciones feministas estén presentes en todos los niveles de debate que se produzcan en el próximo congreso de CCOO.

La *brecha salarial* sigue siendo uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos las mujeres trabajadoras. El pasado día 14 de octubre vivimos con gran expectación la publicación del RD de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. No podemos negar que el documento en sí es un avance en la lucha por la igualdad retributiva, pero no hay que olvidar que la brecha salarial viene determinada por otros factores que el RD ha pasado por alto: nuestra menor empleabilidad, la temporalidad y el hecho de que, hoy por hoy, seguimos siendo las mujeres quienes nos encargamos mayoritariamente del trabajo de cuidados y solicitamos los permisos necesarios (remunerados y no remunerados) para poder realizarlos. Es necesario además abordar el suelo pegajoso, es decir, el no poder moverse del puesto inicial que se le asigna, no llegando ni siquiera a poder plantearse estar en la lucha por romper el techo de cristal.

Para acabar realmente con la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, es necesario que el sindicato destine más recursos a las áreas de mujer del sindicato y concienciar, a todos los miembros de la organización, que la negociación de los planes de igualdad y de los protocolos de acoso sexual es tan importante, o más, que cualquier otra negociación colectiva.

Debemos también tener en cuenta que nuestro salario no solamente es menor, sino que el coste de nuestra vida es más alto. La llamada "*tasa rosa*" es quizás una de las expresiones más claras de la

discriminación de este sistema patriarcal que se apoya en el sistema capitalista para mantenernos sometidas y dificultar nuestra independencia.

Es fundamental luchar por una reducción de las jornadas laborales y adaptación de los horarios que permitan la conciliación laboral y de las tareas de cuidados.

La Pandemia que estamos sufriendo ha puesto de manifiesto, una vez más, la desigualdad estructural que sufrimos las mujeres y las niñas. Por este motivo es crucial que todas las medidas que adoptemos para paliar los efectos de la crisis, tanto presentes como futuras, se hagan con perspectiva de género. Para llevarlo a cabo, es necesario que haya presencia de mujeres en los órganos de dirección teniendo en especial consideración nuestra voz a la hora de tomar cualquier decisión.

Huelga decir que la mayoría de los trabajos esenciales durante esta crisis han sido y son desempeñados por mujeres, en especial aquellos que pertenecen al sector sociosanitario. Esto, unido a la carga de cuidados que sufrimos por el cierre de centros escolares y de centros de la tercera edad, provoca que el mayor peso de esta crisis, tanto física como emocionalmente, recaiga nuevamente sobre las mujeres.

La situación de aislamiento en los domicilios ha provocado un incremento de la violencia machista. Contener el virus mediante confinamientos ha provocado que

haya mujeres que se hayan visto atrapadas con sus agresores. *Erradicar las violencias machistas* tanto dentro como fuera del trabajo tiene que ser otra de nuestras prioridades de actuación dentro del sindicato CCOO.

El auge de la extrema derecha y su presencia institucional, que reniega de la “ideología de género” y cuyo objetivo es provocar que retrocedamos en derechos y libertades y relegarnos nuevamente al ámbito doméstico, hace que, convertir a CCOO en un sindicato de clase feminista, a la vanguardia de los debates que se puedan producir y con una línea de actuación política clara, sea más necesario que nunca. Las continuas propuestas de estos partidos reaccionarios que abogan por la legalización de los vientres de alquiler, la normalización de la prostitución y la criminalización de distintos colectivos LGBTI evidencia la necesidad de tener un debate amplio de manera urgente en el que fijar una posición que nos permita combatir el problema.

En el XI congreso de CCOO se acordó realizar una conferencia para tratar los vientres de alquiler y la prostitución, pero la conferencia terminó siendo un acto en la que ni se marcó posición ni hubo debate. Nuestra posición en el próximo congreso de CCOO ha de ser clara: contraria a los vientres de alquiler y a favor de la abolición de la prostitución, abolición de la prostitución y de la producción de pornografía.

El cuerpo de las mujeres no puede ser objeto de contrato, no se puede comprar ni alquilar. No debemos permitir que sea mercantilizado por un sistema capitalista que convierte a las mujeres y a las niñas en objetos de consumo. El deseo de tener un hijo o hija no puede estar nunca por encima de los derechos de las mujeres ni podemos permitir que se legitime la prostitución con la creación de pseudosindicatos corporativos que tratan de blanquear la prostitución asemejándolo a un trabajo cualquiera escondiendo que estamos ante trata y explotación sexual. Nos oponemos a que el consentimiento sea un producto del mercado capitalista, donde puede ser sustituido por dinero como cualquier otra transacción comercial.

Tampoco debemos caer en la trampa de que estas situaciones de opresión y de vulneración de los derechos de las mujeres son empoderantes y tener siempre presente que no se tratan de decisiones libres individuales, sino que son fruto de la

necesidad de mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica y/o social.

Ampliando la mirada feminista y poniendo el foco en mejorar las condiciones materiales de las mujeres, debemos trabajar con el colectivo trans, para que juntas y como aliadas podamos seguir avanzando. Por ello es importante trabajar conjuntamente y así debe quedar señalado en las resoluciones o enmiendas futuras.

Por último, es necesario recordar que para conseguir nuestros objetivos y avanzar en la lucha feminista es necesario que creemos alianzas con otras organizaciones feministas (en especial en aquellas en las que tengamos presencia como comunistas). Hemos visto cómo en muchas ocasiones tanto el sindicato como distintas organizaciones feministas han actuado de manera competitiva en lugar de actuar de manera colaborativa quedando de manifiesto los egos por encima de la lucha. Las comunistas debemos de tratar de ser el pegamento entre las distintas organizaciones.

## **BLOQUE 7 Antifascismo – Antifranquismo**

CCOO ha tenido, y tiene, un papel determinante en la vida política y social. Cabe destacar el papel fundamental que jugó en la lucha contra el fascismo y el franquismo organizando a los obreros y obreras en la clandestinidad mientras sus líderes eran perseguidos.

No podemos permitir, que esa lucha y sangre derramada por muchos de los militantes de nuestro sindicato, y de nuestro propio partido, se pierda con la actual presencia del fascismo en las instituciones cuyo objetivo es involucionar en los derechos de los grupos de población históricamente más oprimidos.

Los partidos que no sólo no condenan el franquismo, sino que hace apología del mismo, que trata de hacer una reinterpretación de la historia y de blanquear los años de terror y represión más grises de nuestra historia. Su nacionalismo reaccionario que va contra los derechos de las mujeres, migrantes,

colectivos LGTBI y, en definitiva, de cualquiera de los colectivos más vulnerables, va en contra de la naturaleza de las CCOO y de nuestros propios Estatutos.

El fascismo y el franquismo, tiene como objetivo acabar con el movimiento obrero y con los derechos de la clase trabajadora, retroceder a los años más oscuros del franquismo y exiliar a las organizaciones políticas y sindicales con las que no comulga de vuelta a la clandestinidad.

Debemos apostar por un antifascismo de masas, que aglutina a la mayoría social trabajadora y lo aleje de posiciones izquierdistas y minoritarias. No podemos dormirnos en los laureles mientras el fascismo avanza y luchar porque CCOO tenga de nuevo ese papel histórico para frenar al fascismo, para ello CCOO tiene que luchar contra la teoría y las prácticas fascistas que atenten contra las libertades y derechos de la clase trabajadora.

Consideramos, por tanto, incompatible la militancia en partidos de extrema derecha con la pertenencia a órganos de representación de CCOO, condición suficiente para le sea retirado el cargo sindical que ostente evitando así el entrismo de elementos fascistas dentro de la estructura de representación y de tomas de decisión de la organización.

La organización sindical por parte de la extrema derecha es un elemento fundamental a tener en cuenta, la creación del sindicato "Solidaridad" de VOX que pretende dividir a la clase trabajadora y atacar directamente a la lucha sindical.

Por tanto, debemos estar atentas a la irrupción de este y otros elementos reaccionarios para organizar una respuesta frontal contra los mismos. Asimismo, avanzar hacia la recuperación de la referencialidad de CCOO como el sindicato de la clase trabajadora como la principal herramienta para mejorar las condiciones inmediatas es la mejor forma de combatir el caldo de cultivo del que se nutre el fascismo y sindicatos como Solidaridad (VOX)

## **BLOQUE 8 Juventud**

Encontramos en la terciarización del modelo productivo en la región, la instauración de un modelo de condiciones laborales para la juventud, principalmente empleada en el sector servicios. Estas condiciones laborales están totalmente atravesadas por la temporalidad y la precariedad. La juventud madrileña, como colectivo inserto en las relaciones sociales de producción de la región, ha vivido durante los años de la crisis económica una naturalización de la pérdida de poder adquisitivo en la venta de su fuerza de trabajo, atendiendo a las fluctuaciones salariales que se han dado en todos los rangos de edad dentro de la serie estadística 2008-2020. Es importante resaltar, el abuso de la utilización de contratos de prácticas (remuneradas o no), en las que los empresarios se benefician del trabajo de la juventud a costes muy reducidos.

Hay una normalización instaurada en el hecho de que la vida laboral de los jóvenes trabajadores se basa en la concatenación de contratos temporales y precarios que imposibilitan tener una estabilidad laboral, lo que supone que no se pueda construir un proyecto vital ni disfrutar de una vida digna.

Uno de los factores que encontramos dentro de la precariedad laboral de la juventud son los conocidos contratos de prácticas y de formación, herramientas de introducción a los jóvenes en el

mercado laboral. Estos contratos con una duración máxima de dos años, que prometían formación y trabajo remunerado, eran una vía para obtener un contrato indefinido al finalizar la estancia, sin embargo, esta es una perspectiva cada vez más escasa. Entre enero y julio de 2020 ha descendido en un 22,95% la conversión de contratos de prácticas a contratos indefinidos en comparación con el año anterior. Estos datos son aún más alarmantes para los contratos de formación, en los que la tasa de conversión cae en un 45%. La baja tasa de conversión, sumada al hecho de la escasa duración de los contratos -cuya media ronda los 6 meses y solo en pocas ocasiones se supera el año-, nos avisan de una situación cada vez más preocupante, en la vemos que este tipo de contratación se convierte en una herramienta útil y muy conveniente para la patronal, que contrata a jóvenes a coste reducido, contando además con la consiguiente bonificación en la Seguridad Social, mientras que los jóvenes reciben incertidumbre y precariedad.

Esta situación lleva a los jóvenes a ir concatenando este tipo de contratos en los que no llegan nunca a tener una estabilidad ni una equiparación salarial a sus compañeros indefinidos, que en muchas ocasiones desempeñan las mismas funciones. Por otro lado, aunque los contratos de prácticas y formación estipulen jornadas reducidas, esto no siempre se cumple, llevando a los jóvenes a posibles situaciones de explotación e incumplimientos de las horas pactadas. Además, teniendo en cuenta su temporalidad, su falta de vínculo con el centro del trabajo y su inexperiencia, se encuentran en posiciones muy vulnerables, pues muchas veces no tienen los medios para hacer valer sus derechos. Es por esto por lo que, es necesario seguir reforzando la estructura sindical de los centros de trabajo para que puedan detectar estas problemáticas y ayudar a las compañeras más jóvenes.

Paralelamente a esto, es necesario seguir exigiendo una mayor tasa de conversión a contratos indefinidos para que las prácticas tengan una razón de ser y generen una empleabilidad estable en la juventud.

Por otro lado, pero íntimamente relacionado, la temporalidad supone una desprotección a la hora de ejercer un trabajo sindical o, simplemente de reivindicar sus derechos laborales a los empresarios. El miedo ya no a un despido sino a una

no renovación hace que los jóvenes trabajadores sufran un abuso por parte de los empresarios que se saben con el poder de atentar contra los derechos de los jóvenes trabajadores sin que haya una posible respuesta debido a su indefensión.

La terciarización del modelo productivo y la atomización de los centros de trabajo supone unas grandes problemáticas a la hora de sindicarse y de realizar una intervención sindical en los centros de trabajo. Una plantilla corta dificulta la posibilidad de realizar elecciones sindicales o de constituir secciones, si eso lo sumamos a la temporalidad y a que la LOLS indica que es necesario pasar más de 6 meses en el mismo puesto de trabajo para presentarse a elecciones sindicales, hace que haya muy

pocos jóvenes que vean la sindicación como la herramienta con la que defender sus derechos laborales. Esto se ve acompañado de una incapacidad por parte de nuestro sindicato de llegar a este tipo de centros de trabajo y, por ende, de sus trabajadores.

Desde CCOO se antoja fundamental revertir esta situación a través de las siguientes acciones:

- (1) CCOO debe marcarse como una prioridad llegar a los centros de trabajo donde los trabajadores tengan bajas posibilidades de autoorganizarse. Aunque esto supone una contradicción no lo es, el sindicato debe fomentar la organización de los trabajadores, si no puede hacerse a través de afiliados dentro de la propia empresa, tendrá que ir a aquellos centros de trabajo “blancos” para interesarse por los trabajadores, ayudarles en todo lo posible y fomentar la organización de los trabajadores y a la afiliación a CCOO de los jóvenes.
- (2) Es necesario que aquellos afiliados jóvenes participen de la vida orgánica de CCOO, habrá que fomentar la creación de espacios de juventud dentro de la estructura donde los jóvenes tengan un punto de encuentro en el que debatir, intercambiar impresiones y poder desarrollar un trabajo sindical enfocado a la juventud.
- (3) Aumentar el porcentaje de personas jóvenes con cargos de responsabilidad y dirección dentro de la organización, realizando contrataciones de estos cuadros sindicales jóvenes, si es necesario, sabiendo la dificultad que supone sean delegados sindicales y que pertenezcan a una empresa lo suficientemente grande para tener los recursos sindicales suficientes, siempre vinculado al mandato.
- (4) Hay que formar en la utilización de herramienta sindicales y derecho laboral no únicamente a los delegados y RLTs sino a toda la afiliación y hacerlo con especial hincapié entre los afiliados jóvenes. Esto se debe a tres cuestiones distintas, la primera es que todo afiliado tiene que hacer trabajo sindical en su centro, sean o no delegados y RLT; la segunda a que en aquellos espacios donde sea más difícil convocar elecciones sindicales y montar secciones cobra una mayor importancia la figura del sindicalista “de base”; y la tercera a que los jóvenes son el presente y futuro del sindicato, los cuadros próximos cuadros de las CCOO tienen que venir de la afiliación joven actual.

## **BLOQUE 9 Migrantes**

Las fuerzas políticas de extrema derecha tienen entre sus objetivos criminalizar a la población migrante bajo el paraguas de un falso patriotismo identitario que genera odio y competitividad por los recursos laborales entre miembros de una misma población. De esta manera consiguen, por un

lado, que la clase trabajadora pierda de vista cuál es el sujeto causante de su precarización y por otro, que los empresarios puedan tener mano de obra más barata.

Es necesario que desde CCOO pongamos todos los recursos necesarios para proteger a la población trabajadora migrante, desmontar sus discursos xenófobos e incorporar medidas de protección especiales en la negociación colectiva. Es fundamental tener en cuenta la situación irregular en la que se encuentran muchas de las trabajadoras migrantes, por tanto, una de las prioridades debe ser la regularización de sus contratos así como dignificación de sus condiciones laborales ya que esto puede suponer la regularización de su situación como migrantes en nuestro país y por tanto de mejoras en todos los aspectos de su vida, promoviendo y facilitando la afiliación de trabajadoras y trabajadores migrantes al sindicato, dándoles voz propia para exigir y defender los mismos derechos para todos y todas.

Los y las trabajadoras migrantes han sostenido durante la pandemia los trabajos considerados esenciales que poseen unas condiciones de trabajo más precarias: trabajadores y trabajadoras del campo, empleados y empleadas domésticas, así como cuidadores y cuidadoras de nuestros mayores, repartidores de comida a domicilio, etc. Sin embargo, en lugar de revalorizar estos empleos que se han visto tan necesarios e imprescindibles, vemos cómo los trabajadores y trabajadoras son usados y tirados cuando ya no son necesarios.

Hace apenas unas semanas volvíamos a ver en las noticias el fallecimiento de otro trabajador del campo, el saharauí Said Aballa, que murió a causa de las condiciones infrahumanas a las que estaba expuesto. No sólo le tenían sin contrato y sin ningún tipo de cobertura, sino que fue abandonado en el centro de salud por el empresario cuando yacía muerto (lo que la justicia determina que es una mera falta administrativa). Esta situación no es más que uno de los desgraciados ejemplos de cómo se trata a los trabajadoras y trabajadoras migrantes, muchas veces sin contrato, sin papeles, que mueren a causa de la explotación o son víctimas de trata y que la justicia no protege.

Por esto, es necesario que desde CCOO proporcione asistencia jurídica gratuita para las personas trabajadoras migrantes, con papeles y sin papeles. El actual sistema de precios en la asesoría jurídica dificulta enormemente que puedan acceder a los servicios jurídicos gratuitos. También proponemos que haya dentro de la organización una Secretaría propia para personas migrantes, tanto en las organizaciones territoriales como federales y confederales.

## **BLOQUE 10** Desempleo

El empleo, la relación salarial, es la forma extendida para obtener una renta que permita acceder a los bienes que permiten la reproducción social, esto es, vivienda, alimentación, formación, cuidados, ocio,

...

Nuestra economía, nuestro mercado de trabajo, no genera suficiente empleo para el conjunto de la población activa, de ahí los elevados niveles de desempleo que padecemos, que son de los más elevados de la Unión Europea, así como de la precarización de las relaciones laborales y, por tanto, de vida de amplios sectores de la población. Precarización que afecta de manera más directa a las mujeres, que accedemos a peores empleos, menos cualificados y peor pagados, lo que supone mayor pobreza y peores condiciones de vida.

El desempleo es un problema estructural inherente al capitalismo, y no responde únicamente a los problemas que pueda tener la economía nacional. Se perpetúa la existencia de un ejército industrial de reserva y la necesidad del sistema por mantener permanentemente unos niveles de desempleo que permitan a los capitalistas tener margen de maniobra a la hora de realizar despidos, recortes salariales y en las condiciones laborales... así como la ampliación de este ejército de reserva con el paulatino desarrollo de la sociedad capitalista, siendo esta una tendencia al alza tanto en España como en Europa.

El sistema capitalista quita a una parte de la población (ejército industrial de reserva) el derecho a trabajar y, por tanto, el derecho a desarrollar un proyecto de vida digna. Estas personas, más que desempleadas, que centran la culpa en ella, están “privadas de empleo”, que define mejor la acción del sistema.

Y se ha visto como en fases de crecimiento económico el desempleo continúa con cifras elevadas y el crecimiento del empleo ha sido precario en un alto porcentaje. Las políticas de empleo presentan dos aspectos. Por una parte, las denominadas políticas de empleo activas que se basan en la formación ocupacional de los desempleados y en la búsqueda activa de empleo. Y, por otra parte, se encuentran las políticas pasivas de empleo, que proporcionan una renta a los trabajadores en situación de desempleo, atendiendo a diferentes cuestiones propias del trabajador.

Los resultados de las políticas activas de empleo no dan unos resultados que pudieran calificarse de óptimos dada la inversión realizada. Por el contrario, las políticas pasivas de empleo son objeto de reajustes presupuestarios más frecuentes de lo deseado con consecuencias objetivas en la vida de los desempleados, dada la extensión de las prestaciones y su cuantía.

Hay que orientar la acción sindical de este, en cuanto a posición de fuerza en los ámbitos de negociación de las políticas pasivas de empleo, con el fin de, no sólo atemperar los recortes de los que son objeto estas políticas de prestaciones por desempleo, si no de reivindicar con fuerza su extensión en colectivos beneficiarios, temporal y de cuantía. Sin embargo, debemos tener claro que esto no es otra cosa que un parche en un problema estructural de mayor importancia. Si queremos atraer a los trabajadores desempleados al sindicato, además de defender los subsidios y ayudas y luchar contra las políticas encaminadas a dismantelar estas políticas, debemos tener una apuesta que vaya más allá

de este problema, encaminada hacia la creación de empleo estable a medio y largo plazo. Esto pasa por que el sindicato presione al gobierno y las instituciones para que se adopten medidas de creación de empleo en sectores estratégicos que permitan el desarrollo de una economía capaz de absorber más trabajadores en empleos directos e indirectos.

Se trata de uno de los pilares del Estado de Bienestar, la protección de la situación de desempleo, que no sólo hay que defender si no extender como un derecho fundamental a su sostenimiento material.

Desde 1982 que se redujo la jornada semanal de trabajo de 48 horas a 40 no ha habido una posición de lucha clara en la línea de ir reduciéndola para repartir el trabajo. Si la productividad desde los 80 ha ido incrementando con las nuevas tecnologías y está muy por encima del 50% de aquellos tiempos, la jornada semanal debería tender a seguir las reducciones semanales en función de dicho incremento productivo.

También debemos de tratar de orientar nuestra acción sindical y actividades sindicales a personas que se encuentren en situación de desempleo, tratando que se involucren en el sindicato tanto en la parte laboral (en la defensa de sus derechos) como en la parte sociopolítica.

## **BLOQUE 11 Servicios y Empleo Público**

Desde el PCM defendemos la necesidad de extender y fortalecer los servicios y el empleo público, como el mejor garante de unas condiciones de vida digna y como forma de equilibrar el reparto de las plusvalías. El Estado y las administraciones públicas, más si cabe en tiempos de crisis, deben ser el primer generador de empleo garantizando la debida prestación de los servicios y siendo ejemplo de trabajo digno y con derechos.

La crisis económica y sanitaria ha puesto de manifiesto el papel esencial de los servicios públicos en la garantía de los derechos de la ciudadanía.

Las privatizaciones de servicios públicos, no garantizan los derechos de la mayoría social en condiciones de igualdad, objetividad, transparencia y calidad, y responden a criterios empresariales de rentabilidad en lugar del interés general. Esa tendencia privatizadora ha sido y es lo propio de los gobiernos de la derecha tanto del Estado como de las autonomías.

Apostamos por la reversión de las privatizaciones y por la gestión directa de estos servicios, eligiendo la fórmula más adecuada que conjugue los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, garantes de la imparcialidad de las y los empleados públicos y del derecho de la ciudadanía al acceso a función pública, con el respeto a las personas trabajadoras que venían prestando estos servicios y a su derecho a la permanencia en el puesto de trabajo, favoreciendo así el objetivo de recuperar para la ciudadanía unos servicios imprescindibles que deben de redundar en el interés colectivo

En estos graves momentos de enorme crisis sanitaria y económica es de lamentar que el fortalecimiento de los servicios públicos no esté entre las primeras inquietudes y urgencias de nuestros gobiernos.

El progreso social no se entiende sin una sanidad universal, pública y gratuita, que es uno de los derechos conquistados por la clase trabajadora. Estos tiempos requieren una gran inversión pública en investigación de recursos públicos en todos los campos de la ciencia, desligada de los intereses económicos privados. Así mismo se necesita poner todos los componentes educativos a la altura de los valores de justicia e igualdad social, que han de presidir una sociedad del conocimiento, avanzada y moderna.

La fortaleza de los servicios públicos otorga solidez a un gobierno ante el conjunto de la sociedad, y permite hacer frente a algunos efectos perniciosos de la globalización.

La crisis de cuidados evidenciada por la pandemia nos debe hacer reflexionar sobre qué modelo de sociedad queremos y sobre la necesidad de que el sector de los cuidados esté suficientemente reconocido, remunerado y especializado para estas tareas. Apostamos por una red de cuidados pública que abarque desde los 0 años hasta la vejez y atienda las necesidades de las personas con discapacidad.

El papel de las administraciones públicas es esencial, ahora y siempre. Son necesarias para la recuperación y el progreso de la economía, y de la protección del empleo. Las administraciones públicas juegan un papel clave en la reconstrucción del país, deben y pilotar un gran proceso de cambio que garantice el futuro de la mayoría social.

A los empleados públicos les han arrebatado derechos que habían conseguido con grandes luchas reivindicativas. La clase trabajadora debe entender que los derechos de los empleados públicos favorecen a todos el mundo del trabajo, y que por tanto tiene que integrar como suyas las reivindicaciones y la lucha de los trabajadores del conjunto del sector público.

## **BLOQUE 12 Jubilación y pensiones**

Mientras los grupos de corte neoliberal y sus voceros en los medios de comunicación tratan de sacar a debate la necesidad de aumentar la edad de jubilación y la privatización del sistema de pensiones, nuestra apuesta como partido tiene que ir encaminada a:

- a)** La derogación de las reformas de las pensiones del 2007, 2011 y 2013.
- b)** Las pensiones contributivas o no contributivas se tienen que garantizar en la Constitución como un derecho fundamental: una constitución que consolide los derechos de la clase trabajadora

pensionista y de obligado cumplimiento por parte de los gobiernos de turno, incluso por medio de un Real Decreto Ley para una mayor garantía de su cumplimiento.

Por este motivo las pensiones se tienen que reconocer como un derecho fundamental en la Constitución, como ocurrió con el derecho a sindicalizarse en el 78.

**c)** La financiación de las pensiones se hará por medio de las cotizaciones de las trabajadoras y los trabajadores y con aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado.

**d)** Pensión mínima de 1.080 euros por 14 pagas como establece la Carta Social Europea para las pensiones contributivas o no contributivas, como medida para garantizar a las jubiladas y jubilados que puedan tener mínimamente garantizadas sus necesidades básicas.

**f)** Las mujeres que han dedicado su vida al cuidado de los colectivos más frágiles de la sociedad tendrán derecho a la edad de jubilación a una pensión mínima de 1.080 euros.

Sabemos que el cuidado de los menores y de las personas dependientes recae en su gran mayoría en las mujeres y ello las supone trayectorias más cortas laborales, menos días cotizados, base de cotización más bajas y trabajos peor remunerados.

El 63% de las mujeres que abandonan sus puestos de trabajo es por falta de recursos para el cuidado de los menores o personas mayores.

- **Pensión de viudedad.**

**a)** Pensión mínima de viudedad de 1.080 por 14 pagas.

**b)** El derecho a la pensión de viudedad no estará condicionado a ningún periodo de tiempo de matrimonio para causar este derecho.

**c)** Equiparación de los derechos de la pensión de viudedad de las parejas de hecho y convivencia con las del matrimonio.

**d)** Mientras que no se apruebe por el Congreso la pensión mínima de 1.080 euros por 14 pagas como establece la Carta Social Europea para las pensiones contributivas o no contributivas, en el acuerdo del ingreso mínimo vital se incluirá una nueva partida económica para complementar las pensiones hasta los 1.080 euros.

- **Pensión de incapacidad.**

**a)** Que las pensiones por incapacidad no sean inferiores a lo establecido por la Carta Social Europea:1080 euros en 14 pagas.

**b)** Eliminación del copago farmacéutico en pensiones inferiores a 1080 euros.

- c) Garantizar la reinserción laboral de personas con incapacidad total, procurando que sea con adaptaciones en la propia empresa.

- **Actualización de pensiones al IPC.**

Actualización de las pensiones con el IPC real calculado en base a los productos que afectan al conjunto de la ciudadanía., por ejemplo: La electricidad, gas, agua, alimentación, educación, vivienda, cultura, calzado y ropa.

- **Derechos de las desempleados/as de larga duración.**

Las trabajadoras y los trabajadores en desempleo una vez que hayan agotado el seguro de desempleo tendrán derecho a un subsidio de desempleo de 1.080 euros equivalente al salario mínimo interprofesional hasta la edad de jubilación, o a su incorporación al mercado de trabajo.

Este derecho será a título personal y no estará condicionado a los ingresos de la unidad familiar como establece el Real Decreto 5/2013 de 15 de marzo de 2013, que dice, *“si el sueldo de la unidad familiar sobrepasa la cantidad de 483,98 euros por persona no se tiene derecho a este subsidio”*.

Para acceder a este derecho será necesario cumplir los siguientes requisitos: Carecer de rentas propias superiores al salario mínimo interprofesional, haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral, no siendo necesario el requisito de haber cotizado para la jubilación al menos durante 10 años.

Las desempleadas y los desempleados de larga duración tendrán derecho a la gratuidad de los medicamentos sanitarios. También tendrán derecho a la gratuidad de los medicamentos sanitarios las hijas o los hijos que estén incluidos en la tarjeta sanitaria.

- **Ingreso mínimo vital.**

El ingreso mínimo vital debe ser un derecho individual y no en función de los ingresos familiares. La cuantía económica del ingreso mínimo vital debe cubrir las

necesidades básicas para combatir la pobreza, con el fin de que ninguna persona se quede atrás.

## **BLOQUE 13 Teletrabajo / Digitalización**

Toda innovación tecnológica en el ámbito laboral es ambivalente, en cuanto presenta oportunidades y amenazas. El teletrabajo y la digitalización de los procesos productivos no son ajenos a esta

ambivalencia. Ambos pueden ser una fuente de precarización del empleo existente e incluso de destrucción del mismo.

El teletrabajo y la digitalización pueden ahondar en el aislamiento del trabajador, en asumir costes que le corresponden a la empresa, en jornadas de trabajo interminables, en una intensificación del ritmo de trabajo, ser meros apéndices de la máquina, descalificación de la fuerza de trabajo empleada.

Debemos apostar por un modelo de teletrabajo mixto, en el que se intercalan días teletrabajando con días de trabajo físico en la oficina con el fin de mantener relación laboral directa con su puesto de trabajo y su entorno

La ambivalencia de este tipo de innovaciones en cuanto a las relaciones laborales depende en buena medida de la fuerza y capacidad de negociación de las partes involucradas en su regulación.

Durante la pandemia hemos visto cómo esta modalidad de trabajo se extendió a la fuerza como medida preventiva para frenar el avance del COVID. En la mayoría de los casos sin tener en cuenta otras medidas de prevención y adecuación de los lugares de trabajo y con el coste generado siendo asumido por el trabajador o la trabajadora.

Tras la entrada en vigor de la nueva regulación del teletrabajo, vemos cómo estos factores y otros que afectan a los trabajadores y trabajadoras han sido abordados: derecho a la desconexión, derecho a la intimidad, gastos a cargo de la empresa, etc, pero seguimos dejando en la palestra algo tan importante como el reparto de las plusvalías.

Es innegable que el teletrabajo tiene beneficios para trabajadores (descenso en el tiempo de desplazamiento y ganancia de autonomía) y para empresarios

(descenso de los costes y el aumento de la productividad). Sin embargo, el beneficio de la “conciliación” derivada del teletrabajo es un arma de doble filo principalmente para las trabajadoras ya que perpetúa la doble carga de trabajo. Nuestra posición como comunistas debe ir en la línea de ganar en el reparto de la plusvalía generada por la implementación de esta modalidad de trabajo y conseguir la conciliación mediante el recorte de las jornadas laborales a igual salario, en lugar de por permitirnos poder atender la doble carga de trabajo.

Si bien, no podemos obviar en este debate que: no todos los empleos permiten mantenerse como teletrabajo. Esa idealización se ha extendido este último período, y sólo responde a una parte de los sectores laborales, invisibilizando las condiciones de deterioro de otra parte de la clase. Ni en la industria, ni en la logística, ni en los transportes, ni en la hostelería, ni en buena parte de los servicios a la ciudad se puede plantear teletrabajar.

Por ende, y atendiendo a los beneficios empresariales y deterioro de condiciones laborales que representa el teletrabajo, como comunistas debemos incidir en que una regulación del teletrabajo que no se haga en condiciones puramente restrictivas, que no salvaguarde continuamente los derechos de las y los trabajadoras, será un nuevo cheque en blanco para una transformación de las relaciones laborales en beneficio de la oligarquía de nuestro país.

Por otro lado, la descentralización de los lugares de trabajo es un reto para el sindicalismo que tendrá que adaptarse y actualizarse para seguir organizando a los trabajadores y trabajadoras, aunque no se encuentren en el mismo centro de trabajo. Nuestro sindicato debe siempre tener la divisa de promover las mejores condiciones de trabajo y vida de la clase trabajadora, de tal manera que debe considerar los aspectos positivos de estas nuevas formas de organización del trabajo y de la innovación de la digitalización de procesos, -en cuanto a cualificación de la fuerza de trabajo, por ejemplo, y atemperar sus aspectos más nocivos, garantizando los derechos de las personas trabajadoras.

## **BLOQUE 14 Contratación temporal. ETT y multiservicios**

El modelo de nuestro tejido productivo, centrado en un modelo de mercado de servicios en condiciones de “flexibilidad” neoliberal ve a las ETT y a las Empresas multiservicios como instrumentos perfectos para ahorrar costes de producción.

Lo cierto es que la contratación temporal, las ETT's y las empresas multiservicios generan en la propia empresa una segmentación del conjunto de la fuerza de trabajo empleada en cuanto crea diferentes condiciones de trabajo entre el personal propio de la empresa y los trabajadores temporales y los trabajadores puestos a disposición por las ETT's y la contratación de las empresas multiservicios. Situación que choca frontalmente con el principio que ha defendido el sindicalismo desde sus orígenes de que a igual trabajo igual salario en igualdad de condiciones.

Es necesario cambiar y tener un posicionamiento claro sobre el modelo de precariedad laboral sobre el que se sustenta nuestra economía, y debemos replantearnos si estos dos modelos de contratación son válidos o, en cambio, son herramientas para aumentar la apropiación del beneficio de nuestro trabajo en manos de una minoría y, además, a costa de nuestra salud física, mental y social.

Nuestro objetivo debe estar encaminado a la eliminación y prohibición de estas modalidades de contratación que precariza y empobrece a la clase trabajadora. En tanto en cuanto no se dé el paso a la prohibición de las ETTs y EMS, o no se haga obligatoria la aplicación de las mismas condiciones y derechos laborales, según el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, que sus compañeros y

compañeras de contratados por cuenta ajena en plantilla de la empresa usuaria, consideramos necesarias la implantación de las siguientes medidas:

- Aumento de la dotación, recursos y competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Madrid para que puedan controlar con mayor eficacia los abusos empresariales de las ETTs y EMS, prestando especial atención a los posibles casos de cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras y la aplicación incorrecta de los Convenios Sectoriales de aplicación en función de la actividad desarrollada.
- Reforma del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores para que proteja en mayor medida a los y las trabajadoras de EMS, basándose en el principio de igualdad de trato y retributiva sobre las personas trabajadoras de las empresas contratistas.
- Que las ofertas de trabajo de estas empresas sean reemplazadas progresivamente por ofertas del SEPE, donde el trabajador o la trabajadora pueda ejercer de manera activa sus derechos y denunciar los incumplimientos sin miedo a represalias.
- Derogación de la primacía de los Convenios Propios de Empresa por encima de los Convenios sectoriales para evitar el dumping social y la precarización de las relaciones laborales.
- Fomentar la acción sindical en el ámbito del centro de trabajo, otorgando recursos e información a la Representación Legal de los y las Trabajadoras de las empresas contratistas sobre las personas trabajadoras de las empresas subcontradas para que puedan ser partícipes en todos los ámbitos de decisión colectivos (Asambleas, cuadrantes de servicio, convenios, negociación de planes de igualdad, medidas de prevención, etc), así como la creación de Bolsas de Trabajo donde se establezcan sistemas de entrada y salida de estos colectivos, e incorporación a las plantillas de la empresa, con criterios objetivos y controlados por la parte social con el fin de aportar estabilidad a la plantilla subcontratada en la empresa usuaria.
- Estableciendo mecanismos de coordinación empresarial entre representantes sindicales de las empresas contratistas y subcontratistas otorgándole recursos sindicales para poder realizar reuniones periódicas con la finalidad de velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo y del principio de igualdad de trato en ambas empresas. En aquellas en las que no hubiese representación sindical, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) podrá asumir la labor de representación de los y las trabajadoras subrogadas con el aumento del crédito sindical que corresponda en función del aumento de la plantilla a cubrir.

Los trabajadores y trabajadoras temporales, así mismo, deben presentar las mismas condiciones de trabajo que tiene un trabajador/a indefinida de la misma empresa

y la contratación temporal no debe suponer en ningún caso la discriminación de unos trabajadores frente a otros. Este tipo de empresas pueden ser un foco de precarización de las condiciones de trabajo y de jugar a la baja la situación de sus trabajadores frente a los de otras empresas que prestan su actividad sin ser empresas multiservicios.

En nuestro ordenamiento jurídico ya viene contemplada y regulada la contratación temporal, que ha de ser siempre bajo una causa justificada y en situaciones absolutamente excepcionales en la actividad de la empresa, por lo que nuestro posicionamiento va a ser siempre contrario tanto a las ETT y a las EMS, pero manteniendo la protección de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran trabajando actualmente bajo esta modalidad de empleo incorporándose a la empresa matriz.

## **BLOQUE 15 Reindustrialización**

Desde el sindicato siempre hemos tenido claro el papel que el sector industrial tiene para la economía y el empleo de nuestra región. Son ya muchos los informes, datos sobre el terreno, y experiencias que prueban el impacto positivo que la Industria tiene en la consecución de unas condiciones salariales y laborales en general, superiores para los trabajadores y trabajadoras con respecto a otros sectores de la economía productiva. Pero una región con un alto grado de industrialización en su base económica no solo propicia unas mejores condiciones laborales, sino que se revela como un elemento “tractor” en la economía que impulsa desde las manufacturas el desarrollo de otros sectores económicos, cosa que no ocurre en sentido inverso. Pero es que además la crisis sanitaria del COVID-19 ha puesto de manifiesto como aquellos países y regiones con un desarrollo industrial más relevante han podido hacer frente a una gestión de la pandemia en unas condiciones mucho más favorables, en primer lugar, por la capacidad de producir equipos y suministros sanitarios con una dependencia mucho menor respecto a mercados externos y en segundo lugar por mostrar una mejor resistencia al impacto de la recesión económica derivada de la pandemia. Es en este contexto, donde vemos una tendencia en todos los países y regiones a nuevos movimientos neo-proteccionistas en lo que tiene que ver con su tejido industrial, movimientos que se ejecutan desde los diferentes países haciendo uso de los centros en la toma de decisiones respecto a las matrices de las grandes empresas. Día tras día nos encontramos con nuevas noticias de matrices de empresas que quieren hacer regresar el tejido industrial “externalizado” a sus países de origen. Esto está ocurriendo y se visibiliza muy bien en el sector de la automoción o la aeronáutica donde Macron o la propia Merkel abandonaron sus posicionamientos liberales, para apostar por la recuperación de mayor capacidad industrial si cabe, lo que supone un grave riesgo para nuestro país y nuestra región, que carece de estos centros en la toma de decisiones.

En lo que respecta a Madrid hace ya casi dos años que se firmó el “Plan Industrial de la Comunidad de Madrid 2019-2025”, firma tripartita del gobierno autonómico y los agentes sociales. Sin entrar a valorar las carencias de dicho documento, que son muchas y de relevancia, si cabe señalar una triste realidad, y es que el plan industrial se encuentra absolutamente paralizado y sin que se tenga constancia de ninguna partida presupuestaria afecta al mismo. Es aquí donde más allá de las puestas de largo o firmas de este tipo de documentos en el sindicato tenemos una labor de presión al gobierno regional para que cumpla sus promesas y acuerdos.

Es más, los escasos desarrollos industriales que ya han tenido el visto bueno del gobierno regional lo han hecho fuera del Marco de este pacto por la industria y contraviniendo los preceptos pactados en él, ya que dichos desarrollos se van a implantar en las zonas de la Comunidad de Madrid donde ya había un tejido industrial más potente, aspecto que redundará en uno de los problemas de la región, que no es otro que el tremendo desequilibrio industrial y por ende económico entre el norte y sur de la Comunidad.

Además se debe priorizar una industria realmente productiva y que permita y en las condiciones laborales y en la fortaleza económica para la región, alejándose del único modelo de industria que se está priorizando (logística), asociada a una fuerte precariedad

Es precisamente la industria y el desarrollo de nuevos entornos industriales la herramienta que tiene que servir para justo lo contrario, esto es para empezar a recorrer el camino inverso ha dicho desequilibrio e implantar nuevos desarrollos industriales en aquellas zonas más pauperizadas a través de figuras como las “Zonas de Reurgente Industrialización” etc...

Existe además un elemento fundamental en el desarrollo de la política industrial del presente y el futuro a corto plazo y es el modelo de Digitalización y sus consecuencias. La Digitalización de la economía ha venido para quedarse, pero la transición a la misma y la elección de uno u otro modelo puede derivar en un mayor desequilibrio en la redistribución de la riqueza o por contra en un elemento fundamental para la reducción de la misma y es ahí donde las CCOO debemos poner sobre la mesa un debate que a día de hoy está lejos de estar en la agenda pública. Este debate no es otro que el del reparto de las plusvalías generadas por dicho proceso de Digitalización e Industria 4.0.

Si no se afronta el mismo, la innovación constante de las empresas irá generando una irremisible y paulatina pérdida de empleo. Una pérdida de empleo que a día de hoy ha sido únicamente mitigada por los incrementos artificiales de “demanda artificial” en ciertos sectores, aspecto que va absolutamente en contra de un crecimiento acorde a los estándares de crecimiento sostenible y compatible con una visión ecológica y responsable de nuestro entorno.

Existe sin embargo un elemento que hace de la necesidad virtud y que dependiendo de las políticas activas con las que se afronte puede derivar en una nueva oportunidad para la economía y la industria madrileña. Este no es otro que el desarrollo de la economía verde, en línea por otra parte con el documento de la Unión Europea sobre el “New Green Deal”.

En este sentido nuestro país y nuestra región cuenta con elementos de ventaja competitiva respecto a otras regiones europeas, ventajas competitivas que han de aprovecharse en el corto plazo pues lo son más en las primeras fases de desarrollo tecnológico de cada uno de los elementos vertebradores de una industria, ya que en fases posteriores dichos elementos van tendiendo a un coste marginal cero y por tanto se van igualando las oportunidades de desarrollo de las diferentes regiones.

El proceso de tecnificación del modelo productivo, que lleva a la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción, debe ser acompañado de una significativa implementación de políticas públicas de formación para los trabajadores, de forma que se tienda a corregir la brecha formativa que puede surgir entre la cualificación que demanda una industria cada vez más tecnificada y la que puede tener el conjunto de una mano de obra que, por lo general, no ha tenido acceso a los conocimientos necesarios para ser capaz de desenvolverse adecuadamente.

Así mismo, la apuesta clave para evitar la generación de un “excedente” de mano de obra industrial fruto de este proceso debe ser la apuesta por la reducción de la jornada laboral; reducción que, en ningún caso, debe suponer una menor remuneración.

Aun con todo, ante la posibilidad de que el proceso de modernización de la industria existente en la región suponga un proceso de reducción de la necesidad de mano de obra, las políticas activas de creación de empleo público y los programas de acompañamiento de los trabajadores en la búsqueda de empleo serán herramientas clave para la recolocalización de estos trabajadores en sectores estratégicos para el conjunto de la sociedad.

Éstos elementos se enmarcan en el desarrollo de la energía verde, y aquí una vez más nos encontramos ante un modelo que se resiste a sucumbir, el modelo de una integración vertical en la explotación y distribución de la energía basada en los combustibles fósiles, y un modelo que no acaba de nacer, y que se basa en una integración más horizontal tanto en la explotación como en la distribución de la energía denominada “verde” y que puede propiciar el desarrollo de todo un tejido industrial y una cadena de valor que haga frente a los elementos y las manufacturas necesarias para ponerlo a disposición.

En definitiva, CCOO tenemos la obligación de constituirnos en actor, siendo presión fundamental en todos los procesos y oportunidades que están por venir. Todos estos procesos tienen un carácter

neutro irremisible, pero el momento actual es clave para que dicho carácter neutro se incline hacia el lado de una mayor redistribución de la riqueza o bien hacia el de un mayor desequilibrio de la misma, y el desarrollo de un tejido industrial potente ecológico y de futuro es fundamental para cambiar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid.

El sindicato debe dar un impulso adicional y no quedarse en las declaraciones de intenciones, en los documentos y en los actos, sino pasar claramente a la ofensiva apostando por el futuro industrial y económico de la región.

## **BLOQUE 16 EMPLEO PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.**

Queremos garantizar el pleno empleo de las personas con Diversidad Funcional. Por ello, consideramos necesarios los siguientes apartados:

- a) Reforzar medidas, establecer controles y garantizar los recursos económicos necesarios para que las personas con Diversidad Funcional que trabajan en los CEE puedan pasar al mercado laboral ordinario.
- b) Todos los CEE tendrán que reunir las condiciones de accesibilidad universal no solo en cuanto al edificio sino también de adaptaciones necesarias al puesto de trabajo acordes con la Diversidad Funcional de la persona trabajadora.
- c) Control de las empresas de más de 50 empleados para que cumplan con la legislación y que el 5% de su plantilla sean personas con Diversidad Funcional y que las empresas con plantillas inferiores a 50 personas también cumplan la normativa vigente.