

# **INFORME SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL (2023- 2024)**

julio de 2024



## **INFORME SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL 2023-2024**

---

Edita: Secretaría de Acción Sindical y Jurídica  
Comarcal Sur Madrid

Confederación Nacional del Trabajo

Madrid, julio de 2024

Mario Aragón Álvarez -Técnico Sindical

[sindical@comarcalsur.cnt.es](mailto:sindical@comarcalsur.cnt.es)



## ÍNDICE

<b>1.- INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2.- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL INFORME .....</b>	<b>9</b>
<b>3.- CURSO 2023/2024 EN DATOS.....</b>	<b>10</b>
<b>4.- CADA VEZ MÁS LUCHAS EN CONTRA DE LA PRECARIEDAD.....</b>	<b>14</b>
<b>5.- LA HUELGA COMO ESTRATEGIA DE LUCHA.....</b>	<b>17</b>
<b>6.- APUESTA POR LA FORMACIÓN.....</b>	<b>18</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

La clase trabajadora se empobrece y las medidas que adoptan los Gobiernos y las instituciones son totalmente insuficientes para frenar esa precarización y ese empobrecimiento. La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social AROPE (At Risk Of Poverty or Exclusion) se ha incrementado en el último año y alcanza al 26,5 % de la población residente en España, es decir, en términos absolutos, unos 12,7 millones de personas están en situación de riesgo de pobreza.

Con respecto al año anterior, en el que alcanzaba al 26 %, la tasa se ha incrementado en 0,5 puntos porcentuales, lo que combinado con el aumento de población supone que unas 400.000 nuevas personas están en riesgo de pobreza y/o exclusión social en el último año.

Por otra parte, debe destacarse que el incremento de la tasa AROPE se sustenta exclusivamente en el notable aumento de la privación material y social severa. Es decir, unos 1,9 millones de personas que no son pobres ni viven en hogares con empleo sufren, sin embargo, carencia material y social severa.

En primer lugar, la tasa de riesgo de pobreza se mantiene prácticamente estable respecto a 2022: apenas desciende desde el 20,4 % de año anterior al 20,2 % del actual. Esta ligera reducción sitúa la tasa de pobreza en niveles algo inferiores a los registrados en 2009, es decir, con valores cercanos a los previos a las dos crisis anteriores. Así, alrededor de 9,7 millones de personas viven en pobreza, con ingresos inferiores a 10.989 € anuales por unidad de consumo (916 € al mes). Se debe resaltar que la mejora en la renta media de las personas ha redundado en un incremento del umbral de pobreza, que el año anterior era de 10.088 €.

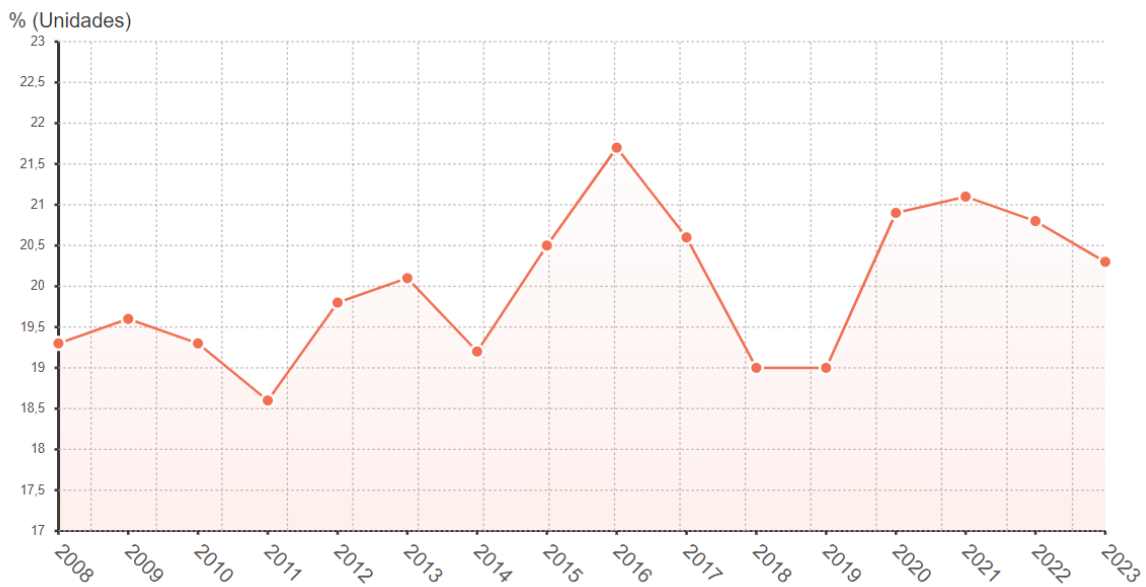
En segundo lugar, la carencia material y social severa se incrementa notablemente hasta el 9 % de la población, esto es a 4,3 millones de personas. El crecimiento en este último año es de 1,3 puntos porcentuales, gran parte de los cuales (1 punto porcentual, es decir, el 77% del incremento) corresponde a personas que no son pobres ni viven en hogares con baja intensidad de empleo. Por otra parte, debe destacarse el importante ascenso de algunos de los ítems correspondientes a carencia material. En este sentido, por cuarto año consecutivo sube el número de personas que no han podido mantener una temperatura adecuada en su hogar, que llega al 20,7 % en 2023, frente al 17,1 % del año anterior. Además, también se incrementa por segundo año consecutivo al 6,4 % (1 punto más que el año pasado) el número de personas que no pudieron permitirse una comida con carne, pollo o pescado cada dos días.

Por otra parte, también se incrementa la proporción de personas que llegan con dificultad a fin de mes, que asciende al 48,5 %, lo que supone llegar, casi, a la mitad de la población española.

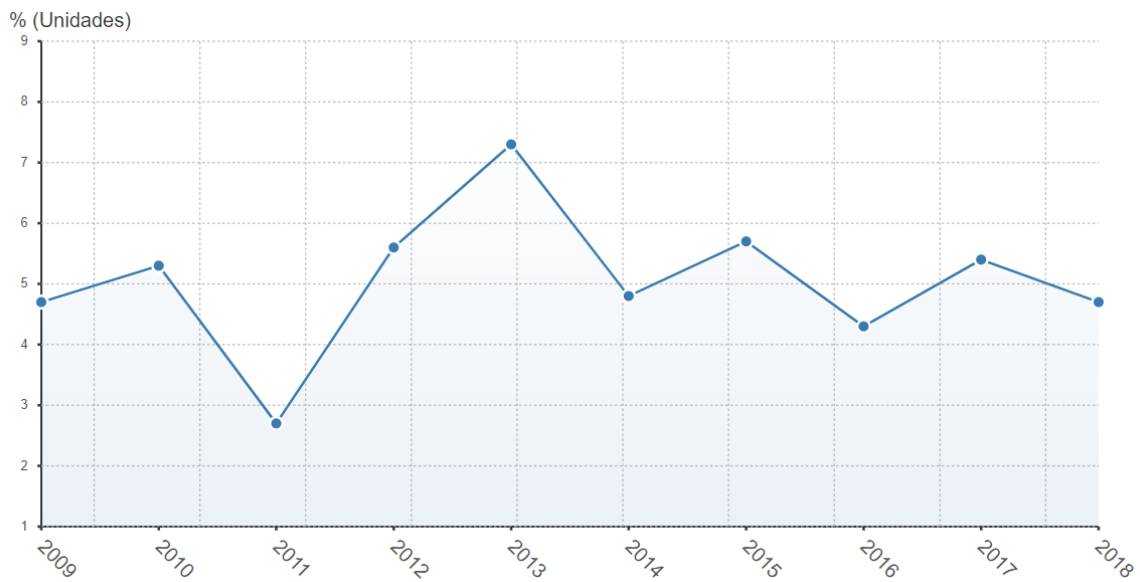
### **Evolución de la tasa AROPE de pobreza en Madrid.**

El 20,3 por ciento de la población residente en Madrid estaba en riesgo de pobreza o exclusión social en 2023, una variación de -0,5 puntos porcentuales comparado con el año anterior, según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

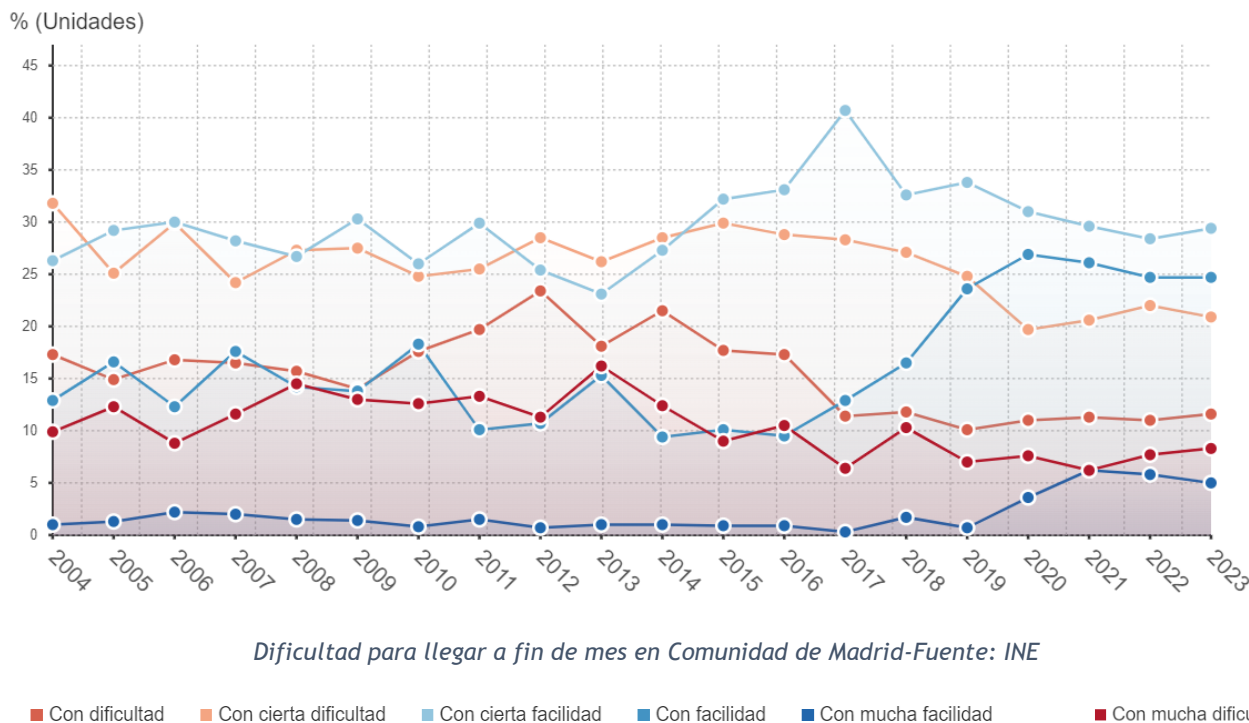
No puede dejar de señalarse, que las transferencias de las Administraciones del Estado en el control de la tasa de pobreza, la Comunidad de Madrid es la región que ocupa el último lugar en la fuerza con que las transferencias consiguen reducir su tasa de pobreza. En este sentido, solo se reducen un 21 %, mientras que la media del estado es del 27 %.



*Población en situación de pobreza y exclusión social o en riesgo de sufrirlo en Comunidad de Madrid-Fuente: INE*



*Porcentaje de personas con carencia material severa en Comunidad de Madrid. Fuente: INE*



Según Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en la comunidad de Madrid<sup>1</sup> el 32,2% de la población madrileña está afectada por alguna situación de exclusión en el eje económico,

En el Atlas de la Desigualdad Territorial en la Comunidad de Madrid<sup>2</sup> podemos leer que El 20% de las personas ocupadas totales de la Comunidad de Madrid ha ingresado menos de 6.000 euros al año. En 2021 había 713.693 cobrando menos de lo que la cuantía que suponía por entonces el salario mínimo interprofesional (965 euros al mes). Si contabilizamos aquellos que ingresan menos de 12.000 euros al mes, la cifra asciende al 28% de las personas ocupadas, más de un cuarto de ellos (1.000.438 trabajadores). Como es evidente, el segundo dato siempre será mayor que el primero al incluir a aquellos que cobran menos de 6.000 euros. Atendiendo a la gran proporción de población trabajadora que se incluyen en ambos tramos, y sabiendo que los ingresos brutos medios (Gráficos 13.1 y 13.2, Tabla 13) son considerablemente más altos, puede verse la gran desigualdad de ingresos existente en la Comunidad de Madrid. Si hay un 20% de la población trabajadora que está ingresando menos de 6.000 euros, pero los ingresos medios superan los 20.000, es porque existe una enorme bolsa de personas trabajadoras pobres en la Comunidad de Madrid.

## La desigualdad castiga, fundamentalmente, a las mujeres

En junio del año 2023 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2021, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en el año 2021 fue de 29.513 euros en la Comunidad de Madrid. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 26.578 euros, mientras que el de los hombres asciende a 32.214 euros. La diferencia es de 5.636 euros y, dividiéndola entre el

<sup>1</sup> Fuente: Foessa, F. Informe sobre exclusión y desarrollo social en Madrid. 2022. Disponible en: [https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2022/03/Informes-Territoriales-2022\\_MADRID.pdf](https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2022/03/Informes-Territoriales-2022_MADRID.pdf).

<sup>2</sup> Fuente: CCOO Atlas de la Desigualdad Territorial en la Comunidad de Madrid Disponible en: <https://madrid.ccoo.es/bf24434ab859706f130014bb6aef3343000045.pdf>

salario de las mujeres, obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 21,2%.<sup>3</sup>

De nuevo, la Comunidad de Madrid, que dispone de los salarios más elevados, encabeza el ranking de las comunidades con mayor brecha salarial, con un 14,6%. Los hombres han percibido un salario medio estimado de 37.735€, mientras que el de las mujeres ha sido de 32.317€, es decir ellas han cobrado 5.418€ menos.<sup>4</sup>

Las mujeres representan el 64% de salarios más bajos. La ganancia anual media de una mujer corresponde al 80,5% de la de un hombre. Las mujeres mayores de 65 reciben un 31% menos de pensión que lo hombres<sup>5</sup>. Además, en materia de pensiones, las mujeres perciben cantidades claramente inferiores, lo que aumenta también la desigualdad entre la población más mayor.



Según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer<sup>6</sup> la extensión del fenómeno del acoso sexual refleja que: del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, y haciendo una referencia específica al ámbito laboral, cuando se les pregunta a las mujeres que han padecido acoso sexual el tipo de vínculo que les unía con el agresor: un 17,3 por ciento del total de mujeres que han sufrido

<sup>3</sup> Fuente: CCOO: Brechas en los ingresos entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid 2024 Disponible en <https://www.ccoo.es/136d2aa18b7b13081bbdbab0b8ee0f52000001.pdf>:

<sup>4</sup> Fuente: UGT: Brecha Salarial en la Comunidad de Madrid 2024 Disponible en: <https://madridugt.org/wp-content/uploads/2024/02/INFORME-BRECHA-SALARIAL.-UGT-MADRID-FINAL.pdf>

<sup>5</sup> Fuente: Consejo Económico y Social de España-Informe Mujeres, Trabajos y cuidados: Propuestas y perspectivas de futuro 2021 recuperado de <file:///C:/Users/tsindical/Downloads/Informe%20CES%202022.pdf>

<sup>6</sup> Fuente: Ministerio de igualdad: Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/macroencuesta2015/macroencuesta2019/>



acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor respondía que se trataba de alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo).

## Relaciones laborales LGTBfóbicas

La violencia LGTBfóbica está muy presente en los centros de trabajo, tanto que más de cuatro de cada diez (42,25) trabajadores LGBTI aseguran haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia sí u otros por su orientación sexual, su identidad o expresión de género<sup>7</sup>.

Para un 62% de ellos existe la necesidad explícita de ocultar su orientación sexual e identidad de género, parcial o totalmente, en sus interacciones profesionales. 20% de las personas LGBT considera que en sus propias empresas no existe igualdad de oportunidades laborales para ellas<sup>8</sup>.

En torno al 65 % de las personas trans no estaban trabajando en el momento de completar la encuesta, frente al 34 % que sí trabajaba. el 64,67 % de los contratos de trabajo firmados por las personas trans es de una duración inferior a un año. una de cada cinco personas trans empleadas considera que no recibe un trato respetuoso en su puesto de trabajo, el 68 % de las personas trans encuestadas considera que han sufrido discriminación por su identidad de género en un proceso de selección<sup>9</sup>.

## Racismos estructurales y relaciones laborales.

Con relación a las rentas del trabajo de las personas migradas, la brecha salarial por nacionalidad (española-extranjera) es del 34%. Esta brecha bruta es ligeramente superior para las extranjeras (37%) que para los extranjeros (35%)<sup>10</sup>. Todo esto sin tener en cuenta los trabajos en B, o que realizar los trabajos más precarizados, respondiendo al racismo estructural de nuestra sociedad. La comunidad gitana ha estado y sigue estando en una situación de exclusión laboral, caracterizada por: altas tasas de paro, precariedad y por el desempeño de trabajos de baja cualificación<sup>11</sup>

Pero esto no se que da aquí el porcentaje de temporalidad de los contratos es casi el 36% entre los extranjeros frente al 23,4% de los españoles.

Los porcentajes de personas extranjeras no-UE en situación de "privación material" eran mucho mayores que los referidos a las españolas, con casi dos tercios de estas personas migrantes en situación de no poder afrontar un gasto imprevisto<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> Fuente: Hacia centros de trabajos inclusivos: Discriminación de las personas LGBTI en el ámbito laboral en España recuperado de [https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen\\_ejecutivo1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf)

<sup>8</sup> Bis

<sup>9</sup> Fuente: Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI-Estudio Exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas Trans extraído de <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigtbi/Documents/Estudio%20exploratorio%20sobre%20la%20inserci%C3%B3n%20sociolaboral%20de%20las%20personas%20trans.pdf>

<sup>10</sup> Fuente: OBERAXE-Informe sobre la Integración de la población extranjera en el mercado laboral español extraído de <https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>

<sup>11</sup> Fuente: Discriminación étnica en el mercado laboral: Influencia en el acceso y en la permanencia recuperado de <file:///C:/Users/tsindical/Downloads/5083-325-18773-1-10-20120221.pdf>

<sup>12</sup> Inmigración, trabajo, productividad y desigualdad en España. Carmen González, Real Instituto Elcano. Febrero 2024



Además, no es solo que las personas migrantes o racializadas ocupen puestos de peor remuneración y tengan peores condiciones laborales en cuanto a los contratos. El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Oberaxe) en las conclusiones del informe La Integración de los jóvenes hijos de inmigrantes en el mercado laboral español<sup>13</sup>, demuestra que existe un sesgo discriminatorio hacia los perfiles de hijos de inmigrantes en los procesos de selección.

Las conclusiones del estudio apuntan a que “los hijos de españoles tienen un 36% más de posibilidades que los hijos de los inmigrantes de ser elegidos para superar el primer proceso de selección en las ofertas laborales”.



El acceso a la vivienda comporta serias dificultades para la población migrante, en especial para aquellas que se encuentran en situación administrativa irregular. A las dificultades de los altos precios, tanto en propiedad como en alquiler, y la falta de un parque público de vivienda social que afectan a toda la población, se suman otros obstáculos como la xenofobia y la desconfianza hacia las personas de origen extranjero por parte de las personas arrendatarias, la imposibilidad de cumplir con los requisitos formales de alquiler o de acceso a ayudas económicas y las dificultades para el empadronamiento

No hay voluntad política para abordar una transformación hacia otro modelo económico y social, no se quiere abordar el debate del **reparto del trabajo y de la de la riqueza**.

A las y los trabajadores lo que nos queda es la organización y la lucha. Para CNT Comarcal Sur Madrid la prioridad principal de este curso ha sido la de **alimentar la idea de que era necesario movilizarse y organizarnos en los centros de trabajo y los barrios**. Nuestra tarea ha sido organizar esas luchar, contribuir a multiplicar las secciones sindicales y las movilizaciones. Los datos del informe corroboran que esa activación de las luchas sindicales es una realidad. Los mensajes que se están enviando a través de todas estas luchas que están abiertas son muy claros: queremos salarios dignos, lucharemos contra la precarización del empleo, no vamos a permitir las brechas que se generan en las relaciones laborales según tu origen, tu género o tu orientación sexual.

<sup>13</sup>OBEXAXE La Integración de los jóvenes hijos de inmigrantes en el mercado laboral español. Disponible en [https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento\\_0106.htm](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0106.htm)

Y lo estamos haciendo, poniendo en práctica nuestro modelo anarcosindicalista. Un sindicalismo que tiene en cuenta la diversidad de la clase trabajadora, practicando un sindicalismo feminista, desde un antirracismo político, horizontal y basado en el apoyo mutuo. Este sindicalismo conlleva una renovación de las estrategias y formas de lucha.

## 2.- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL INFORME

**La huelga como herramienta lucha colectiva.** Se ha incrementado el número de luchas y secciones sindicales. Pero este curso ha supuesto un cambio de paradigma para CNT Comarcal Sur Madrid dado el aumento de la huelga como confrontación a la patronal y en lucha para la mejora de las condiciones laborales. Empezamos el año con la convocatoria de una huelga y lo hemos cerrado con otra, A lo largo de este año hemos realizado convocatorias de huelga el 5 empresas alcanzando acuerdos favorables a las trabajadoras en todas ella.

**Aumento de luchas en los sectores feminizados.** En este sentido hemos aumentado la afiliación de mujeres hasta el 51,5%.

De hecho, el número de secciones sindicales en sectores feminizados supone 77% de las en este curso sindical. También hay que destacar que el 47% de las secciones sindicales están representadas por delegadas sindicales.



**La lucha contra la precariedad es el eje de nuestra actividad sindical.** Como podemos ver a lo largo del informe, el eje vertebrador de las luchas ha sido luchar contra la precariedad de diferentes formas y sectores. El incremento de la organización sindical entorno a la precariedad nos ha hecho adoptar nuevas acciones y propuestas de actividad sindical.

### 3.- CURSO 2023/2024 EN DATOS.

- Las luchas en el ámbito de empresa han sido 50, de las cuales 31 en sectores feminizados, lo que supone un total del 62% de las luchas.
- Tenemos presencia en 38 empresas.
- Hemos realizado 16 formaciones para la acción sindical.
- Nos hemos desarrollado como sindicato en sectores precarizados y feminizados.
- Tenemos una fuerte implantación en la enseñanza y la intervención social.

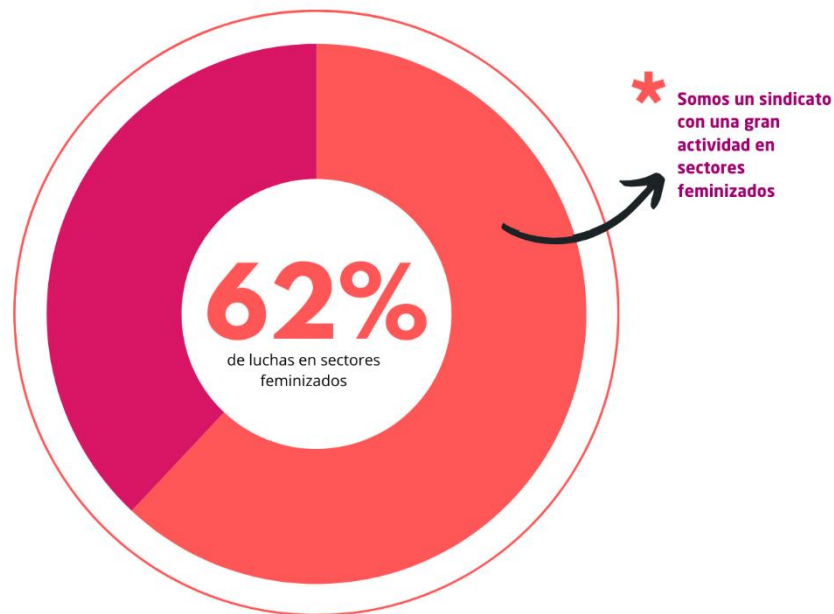
#### A. LUCHAS A NIVEL DE EMPRESA

EMPRESA	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZADO/ MIGRANTES	MOTIVO ACTIVACIÓN LUCHA
GRUPO FUENTES	TRANSPORTE	NO	NO	SALUD LABORAL
JAJA MUSIC	SERVICIOS	NO	NO	PERSONAS SIN DAR DE ALTA EN SS.SS
PANADERIA ECUADOR	SERVICIOS	NO	SI	CATEGORIA Y JORNADA
UTE 2022 RECOGIDA MADRID SUR	CONSTRUCCION	NO	SI	INCUMPLIMIENTO CONVENIO
GRUPO 365 ARQUEOLOGIA	HOSPEDAJE	NO	NO	CONVENIO APLICACIÓN
GRUPO 5	INTERVENCIÓN SOCIAIL	SI	NO	SALUD LABORAL, DERECHOS ADQUIRIDOS
TIPSA	TRANSPORTE	NO	NO	IMPAGOS
ARQUEO SDD	ARQUEOLOGÍA	NO	NO	CATEGORIA, VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES, CONVENIO DE APLICACIÓN, ESTABILIZACIÓN LABORAL
SERLINGO	LIMPIEZA	SI	SI	IMPAGOS Y DESPIDOS
ESCUELA INFANTIL JUEGAR Y SENTIR	EDUCACIÓN	SI	NO	IMPAGOS Y DESIDOS
ESCUELA DE MÚSICA SONATA INTERNACIONAL	EDUCACIÓN	SI	NO	IMPAGO, DESPIDOS
GTM	INDUSTRIAS SIDERO.	NO	SI	IMAPGOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES
FUNDACIÓN ATENEA	INTERVENCIÓN SOCIAL	SI	NO	DESPIDO IMPAGOS
ATENDE-SAMUR SOCIAL	INTERVECIÓN SOCIAL	SI	NO	DERECHOS FUNDAMENTALES
FAM-CASA DE CAMPO	INTERVECIÓN SOCIAL	SI	NO	DERECHOS ADQUIRIDOS
MARIE CLAIRE	SERVICIOS	SI	NO	CATEGORIAS, ERE
BARAKA ARQUEOLOGOS	ARTES GRAFICAS/PUBLICIDAD	NO	NO	ERE
GP ESTIMULO	INTERVENCION	SI	NO	CONVENIO DE APLICACIÓMN

AZYS	HOSTELERIA	SI	NO	IMPAGOS, CATEGORIAS
UNED	UNIVERSIDAD	SI	NO	IMPAGOS, ESTABILIZACIÓN PERSONAL INVESTIGADOR
IDEAM	CONSTRUCCION	NO	NO	SUBROGACIÓN
CONSEJERÍA EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD Y CIENCIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID	ENSEÑANZA	SI	NO	HORAS LECTIVAS
UOC	UNIVERSIDAD	SI	NO	FALSOS AUTONOMOS
ATENDE	INTERVENCION SOCIAL	SI	NO	
SACYR	LIMPIEZA	SI	SI	DESPIDOS
FCC	LIMPIEZA	NO	NO	DERECHOS LABORALES Y CANTIDADES
PROFIELECTRICA SL	SERVICIOS	NO	NO	DESPIDO
ACTIVOS MEDIVET	SERVICIOS	SI	NO	DESPIDOS
FARMACIAS TREBOL	SANIDAD	SI	NO	DESPIDOS
JP MEDIA	CONSULTORIA	NO	NO	DESPIDOS
ZONAPIES	INDUSTRIA	NO	SI	SANCIÓN
GRUPO KIRON	SANIDAD	SI	SI	DESPIDOS
CGI	INFORMATICA	NO	NO	CESIÓN ILEGAL, SUBROGACIÓN, CANTIDADES
INSTITUTO DE IGUALDAD Y FORMACIÓN	INTERVFENCIÓN SOCIAL	SI	SI	SUBROGACIÓN
SANITAS	SANIDAD	SI	NO	CONCILIACIÓN
CONSEJERIA EDUCACION CAM	ENSEÑANZA	SI	NO	HORAS LECTIVAS, CONCILIACIÓN
CAT ESPAÑA	TRANSPORTES	NO	NO	DESPIDOS
MERINO Y MERINO	INTERVENCIÓN SOCIAL	SI	NO	DESPIDOS
GABINETE PSICOPEDAGOGICO ESTIMULO	INTERVENCIÓN SOCIAL	SI	NO	CATEGORIA, CANTIDADES
ONG RESCATE INTERNACIONAL	INTERVECNIÓN SOCIAL	SI	NO	DERECHOS ADQUIRIDOS, DESPIDOS
HOMESERVE	SERVICIOS	SI	NO	DISCRIMINACION LABORAL, SALUD LABORAL, CONTRA LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS
GEA ARQUEOLOGOS	ARQUEOLOGIA	SI	NO	DESPIDOS



EI-EL LIRÓN	EDUCACIÓN	SI	NO	ORNADA, SALUD LABORAL
EMT	TRANSPORTE	NO	NO	CONVENIO COLECTIVO, LUCHA CONTRA LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS
RTP UK LTD	INDUSTRIAS SIDERO.	NO	NO	CANTIDADES
SOCIAL COFFEE SL	HOSTELERIA	SI	SI	DESPIDO Y CANTIDADES
ALBIE	HOSTELERIA	SI	SI	DESPIDO
KABUKI VISION, S.L.	INDUSTRIAS SIDERO.	NO	NO	DESPIDO
SONATA INTERNATIONA	ENSEÑANZA	SI	NO	DEPIDO
VITAEVENS	INTERVECNIÓN SOCIAL	SI	NO	SUBROGACIÓN



## B. EMPRESAS CON SECCIONES SINDICALES DE CNT COMARCAL SUR MADRID.

EMPRESA EMPRESA	RAMO
Home Serve	Servicios
CGI	Oficinas, Comunicación y Servicios Informáticos
Instituto de física teórica	Enseñanza e Intervención Social
EMT	Transportes
UTE Atenea-Realidades	Enseñanza e Intervención Social
Fundación Ser	Enseñanza e Intervención Social

La Rueda Asociación	Enseñanza e Intervención Social
Servicios Sociales Ayuntamiento	Enseñanza e Intervención Social
Médicos sin fronteras	Enseñanza e Intervención Social
UNED	Enseñanza e Intervención Social
Ideam	Industria, Alimentación y Construcción
ArqueosDD	Industria, Alimentación y Construcción
JC MADRID	Enseñanza e Intervención Social
ATENDE- Samur Social	Enseñanza e Intervención Social
FAM Casa de Campo	Enseñanza e Intervención Social
GPS Estimulo	Enseñanza e Intervención Social
Magma-Matadero	Servicios
Krea Cultura S.L.	Servicios
Baraka arqueólogos	Industria, Alimentación y Construcción
DO&CO	Industria, Alimentación y Construcción
AZYS	Industria, Alimentación y Construcción
Consejería Educación, Universidad y Ciencia CAM	Enseñanza e Intervención Social
UAM	Enseñanza e Intervención Social
G5-Mejia Lequerica	Enseñanza e Intervención Social
G5-CAI´s	Enseñanza e Intervención Social
Arquisocial Madrid	Enseñanza e Intervención Social
Aquambiente-EDAR La China	Servicios
Progesión Madrid	Enseñanza e Intervención Social
Escuela Infantil El Lirón	Enseñanza e Intervención Social
ACCEM-Madrid	Enseñanza e Intervención Social
ASOCAIÓN TRABE	Enseñanza e Intervención Social
COOP. El Petirrojo	Enseñanza e Intervención Social
GTM	Servicios
MITIE- Centro de Trabajo de Empresa De Blas Grupo Arriba	Servicios
PowerEvents	Servicios
AEBIA- SERVICIO DE APOYO, PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y MEDIACIÓN DE LA CONVIVENCIA COMUNITARIA EN VIVIENDAS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID	Enseñanza e Intervención Social

## C. RAMOS Y SECTORES DÓNDE ESTAMOS ORGANIZADAS:

### Enseñanza e Intervención Social:

- Coordinadora de Enseñanza
- Coordinadora de Universidad y Ciencia
- Coordinadora de Intervención Social
- Coordinadora de Escuelas de Música

### Industria, Alimentación, Construcción y Madera:

- Coordinadora de Arqueología

### Sector Público:

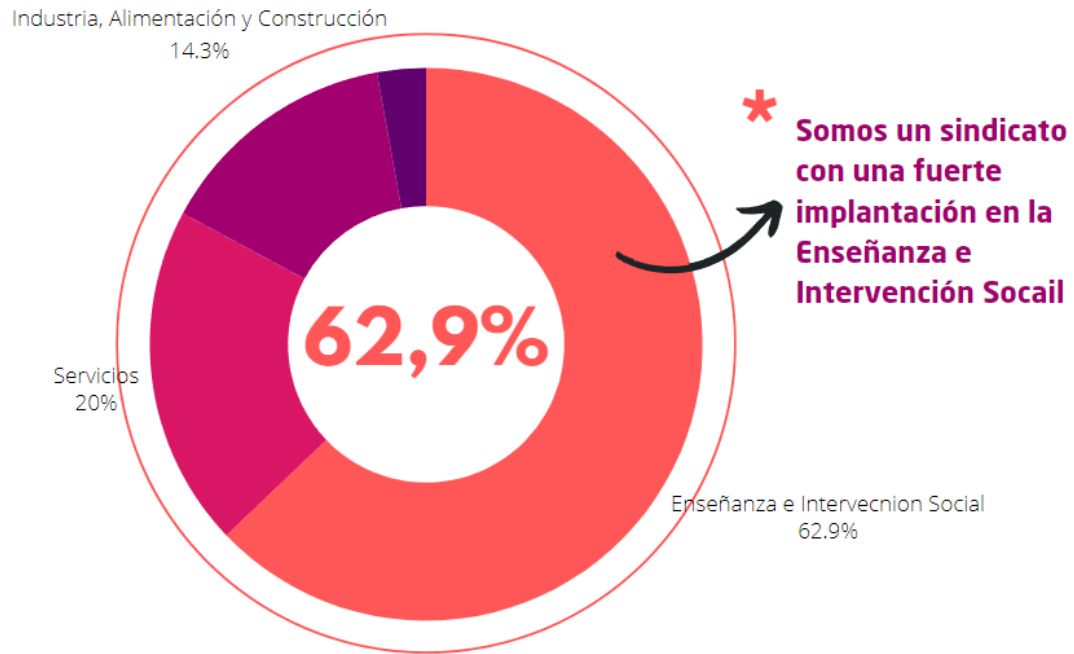
- Coordinadora de Servicios Públicos

### Oficinas, Comunicación y Servicios Informáticos:

- Coordinadora de Informática y Telecomunicaciones

### Industria, Alimentación y Construcción:

- Coordinadora de trabajadoras de hogar y Cuidados



## 4.- CADA VEZ MÁS LUCHAS EN CONTRA DE LA PRECARIEDAD.

Creemos que la precariedad de la vida hay que entenderla en su totalidad. Hemos optado por promover luchas que trascienden el ámbito del empleo, tenemos toda la determinación para entender el trabajo en su totalidad y afrontar la precarización de la vida.

En los servicios públicos, por ejemplo, además de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo, hemos realizado numerosas movilizaciones y luchas incorporando propuestas para mejorar el servicio.

Seguimos siendo un referente en el sector, mediante la **Coordinadora de Arqueología**, Esto nos ha brindado la posibilidad de desarrollar diferentes secciones sindicales y **luchar por la aplicación de un convenio y por el reconocimiento de categorías.**

### 4.1- HACER SINDICALISMO EN LOS ÁMBITOS MÁS PRECARIZADOS

En los ámbitos más precarizados la propia organización de las personas trabajadoras ya supone un reto. La patronal sabe que para mejorar las condiciones laborales, la organización de las personas trabajadoras es un instrumento imprescindible, y la obstaculiza a través de todas las vías posibles: por un lado las legales, dispersando y atomizando a las y los trabajadores o creando nuevas formas de precariedad con la ayuda de la digitalización. Por otro lado, con amenazas, despidos, acoso sindical... Y debemos recordar que la propia precariedad es un obstáculo para la organización de la clase trabajadora, ya que el hecho de que existan esas posibles medidas que la patronal pueda adoptar contra las personas trabajadoras ya obstaculiza su organización.

CNT Comarcal Sur Madrid lleva años desarrollando su estrategia de organización en los ámbitos precarizados, organizando a personas trabajadoras en ámbitos donde la presencia de personas jóvenes es alta, en sectores feminizados, en sectores con alta presencia de trabajadores y



trabajadoras migradas y racializadas o con diversidad funcional.

## 4.2- AUMENTAN LAS LUCHAS EN LOS SECTORES FEMINIZADOS.

Queremos destacar el espectacular aumento que han tenido las luchas de los sectores feminizados. Una gran mayoría de las luchas sectoriales pertenecen a sectores feminizados, para nosotras suponen el 51% de las luchas. Estos son algunos de ellos:

- **ENSEÑANZA:**

Dentro de la educación Infantil más allá de los problemas con las nóminas en estos y otros centros, el sector reclama un **nuevo convenio colectivo que equipare a las trabajadoras en reconocimiento, derechos y condiciones laborales con el resto de las educadoras.**

En la educación pública, además de ser un año marcado por diferentes movilizaciones hemos luchado contra diferentes situaciones que impedían la conciliación familiar.

Nos hemos establecido como un referente de lucha dentro de la Universidad, principalmente en la lucha por la estabilización laboral y contra la precariedad en la investigación



- **INTERVENCIÓN SOCIAL:**

Una gran mayoría de la afiliación de la CNT Comarcal Sur Madrid pertenece al sector de la intervención social. Es un sector feminizado y en general de prestación de servicios a la administración. **Una gran parte de nuestras secciones sindicales se han establecido en este sector**, si bien a lo largo de este curso sindical hemos desarrollado diferentes luchas para defender mejoras establecidas como en Samur Social (Atende) o Equipos de cale y PUE (Grupo 5), reconocimiento de convenio ( JC Madrid o GS Estimulo). A lo largo de este curso hemos aumentado nuestra presencia mediante secciones sindicales en el sector.

- **LIMPIEZA:**

Para abordar este sector tenemos que hablar de tipos de empresa, las de limpieza como tal y los centros especiales de empleo que en muchos casos prestan servicios como externalizaciones de limpieza. A lo largo de este curso **nos hemos adentrado en este sector mediante diferentes luchas** como las mantenidas en: MITIE, URBASER, SERLINGO, FCC.

- **EMPLEADAS DE HOGAR Y CUIDADOS:**

La participación en la Plataforma por un empleo del hogar y los cuidados con plenos derechos nos ha servido para **poquito a poco ser un referente sindical para las trabajadoras del hogar y los cuidados**. Nos queda mucho por hacer y aprender, pero CNT Comarcal Sur Madrid apuesta por la actividad sindical entre este colectivo especialmente precarizado y feminizado.

### **4.3- IMPULSANDO LA TRANSICIÓN ECOSOCIAL.**

La transición ecosocial es un reto de primer orden. Ha sido el sistema capitalista el que nos ha sumido en esta profunda crisis ecosocialista, las políticas construidas en beneficio de los grandes capitales y patronales, el modelo de economía basado en el crecimiento constante que ha traído nefastas consecuencias que ya estamos notando y que, de no cambiar radicalmente el modelo, serán aún más perjudiciales en el futuro.

La emergencia climática, la pérdida de biodiversidad, la contaminación de tierras y océanos o el agotamiento de las materias primas son ya una realidad.

Nosotres reivindicamos una transición justa ecosocial y feminista, basada en el reparto del trabajo y de la riqueza que garantice la participación de las personas trabajadoras.

En este sentido la CNT Comarcal Sur Madrid hemos creado un grupo de estudios para desarrollar en el ámbito sindical diferentes estrategias que aborden la transición ecosocial.

### **4.4- ROMPIENDO EL ARMARIO LABORAL EN LAS EMPRESAS**

**Los derechos existen, sí, pero el entorno laboral, el centro de trabajo no siempre es un espacio en el que podamos ser nosotras mismas**, que es bien diferente a no querer y desear que así sea. La lgtbifobia y transfobia se manifiesta y proyecta como un elemento sociocultural en todas las capas de la vida, es estructural como el machismo y el patriarcado, el racismo y la xenofobia. Las personas trabajadoras no elegimos ni dónde ni en que condiciones trabajar. Pero si podemos transformar esas condiciones, mejorarlas y conquistar nuevos derechos que no igualen en lo económico y en lo social.

Desde CNT Comarcal Sur Madrid **hemos desarrollado diferentes estrategias en el ámbito de la empresa, que ya reflejamos en la guía de diversidad LGTBIQ.**

Pero esto solo no sirve. No es casual que este año sea otro en el que participamos de un proceso como el 1º de Mayo interseccional y de clase, que pone en el centro esa diversidad o en el Octubre Trans, entiendo que la lucha contra la lgtbifobia es también sociocultural

- > [Guía nº16](#) Estrategias de Acción Sindical: diversidad sexual y de género en el ámbito laboral
- > [Guía nº13](#) Derechos trans en el ámbito laboral

## 4.5- EN DEFENSA DEL EMPLEO.

La defensa del empleo ha sido otro de los pilares importantes de las luchas realizadas en este curso: en contra de cierres de empresas, despidos o ERE's

Hemos continuado con una apuesta clara la **estabilización en el empleo mediante bolsas de trabajo** gestionadas por las secciones sindicales que hemos tratado de introducir a través de diferentes secciones sindicales en la Intervención Social y la Arqueología.

Durante este curso hemos emprendido un nuevo reto, crear estrategias para la **cooperativización de empresas y la autogestión laboral**.

Pero no nos hemos quedado aquí. Hemos trabajado por la estabilización laboral en diferentes sectores de la administración pública y estamos luchando por la estabilidad en el mundo de la investigación académica.

Este año ha estado muchas de las luchas desarrolladas por CNT Comarcal Sur Madrid han sido contra despidos, así como la lucha contra ERE's y ERTES como los de ARGEA o BARAKA Arqueología.

## 5.- LA HUELGA COMO ESTRATEGIA DE LUCHA.

Nuestro objetivo es que la lucha y las huelgas sean efectivas, desarrollar formas de lucha que supongan la máxima presión a la patronal y las consecuencias más leves para la clase trabajadora.

La huelga sigue siendo la forma más eficaz de lucha de las y los trabajadores para presionar a la patronal y llegar a acuerdos. Durante este curso hemos desarrollado más la huelga en nuestras secciones sindicales propiciando la unidad de acción desde mesas sindicales propiciando un sentido de fuerza colectiva y acción directa, que como demuestran diferentes estudios, aumenta el poder de las trabajadoras y trabajadores<sup>14</sup>

Al mismo tiempo, estamos profundizando en nuevas formas de lucha. Buscamos que las luchas sean inclusivas y que haya adhesión entre los y las trabajadoras, garantizando su protagonismo. En este sentido hemos desarrollado una metodología propia de Planificación Estratégica de la actividad sindical de nuestras secciones sindicales basadas en diferentes herramientas que provienen de la Investigación Acción Participativa y la Educación Popular.

---

<sup>14</sup> Fuente: Striking to Renew: Basque Unions' Organizing Strategies and Use of the Strike-Fund recuperate de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12582>

## **6.- APUESTA POR LA FORMACIÓN.**

Desde CNT Comarcal Sur Madrid hacemos una clara apuesta por la formación de nuestras militantes y afiliadas para poder desarrollar un amplio abanico de acciones en las diferentes luchas y empresas donde estamos presentes.

En este curso sindical hemos diversificado nuestras estrategias formativas dotándonos de una formación permanente así como desarrollando formaciones específicas partiendo de las propias necesidades demandadas o detectadas para el desarrollo de la actividad sindical

Dentro de nuestra actividad formativa no podemos dejar de un lado el número de guías editado que facilitan entender las relaciones laborales, así como nuestros derechos.

Consideramos que esto no es suficiente y la apuesta por la formación para el desarrollo de la lucha es indispensable, por lo que el próximo curso vendremos con más formación.



**el sindicato  
que nos defiende**



Carlos Martín-Homer©

**Comarcal Sur Madrid**

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto. Madrid.

662 66 77 45

[info@comarcalsur.cnt.es](mailto:info@comarcalsur.cnt.es)

917 970 424

[comarcalsur.cnt.es](http://comarcalsur.cnt.es)