

EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

**PROGRAMA 20
ELECTORAL 23**

CCOO 

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



VOTA 17M



CCOO



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

Afrontamos un nuevo proceso de elecciones sindicales y es el momento de presentar el programa electoral con los objetivos y propuestas que **CCOO** defenderá en los próximos 4 años.

Mantenemos nuestro compromiso con la defensa de los Servicios Públicos Municipales, nuestra posición firme contra la privatización de los mismos y reafirmamos nuestro objetivo de revertir los servicios privatizados a la gestión pública.

Serán objetivos prioritarios para **CCOO** en el próximo periodo, elevar la calidad de los Servicios Municipales y conseguir las plantillas necesarias para lograrlo. Con este fin, impulsaremos un “Acuerdo para el Empleo y la Mejora de los Servicios Municipales”, apostaremos por la transformación de los puestos incluidos en los Planes de Carácter Temporal en puestos estructurales y apoyaremos cuantas iniciativas se tomen a nivel del estado para eliminar la tasa de reposición.

Otra prioridad para **CCOO** será que se valore y reconozca el talento y el compromiso de las trabajadoras y los trabajadores municipales. Ampliar nuestros derechos económicos, sociales y laborales, impulsar un nuevo modelo que favorezca la promoción interna, limitar las Libres Designaciones y la apertura de los puestos a otras administraciones, acordar el catálogo de

puestos de trabajo y desarrollar la carrera profesional, son elementos que impulsará **CCOO** para profesionalizar nuestra administración y para poner en valor a la plantilla municipal.

Para **CCOO**, en el próximo periodo tendremos que afrontar nuevos retos de gran trascendencia para la plantilla y para los servicios municipales, entre otros: la renovación de nuestro Acuerdo Convenio; desarrollar de forma negociada el teletrabajo, desplegando todas las posibilidades que ofrece el acuerdo firmado por los Sindicatos o la apuesta decidida por el reparto del trabajo y por mejorar la calidad de vida de la plantilla municipal, planteando la jornada de 4 días a la semana.

Las elecciones sindicales legitiman a los Sindicatos y establecen su representatividad. Apostar por **CCOO** es apostar por un Sindicato con demostrada capacidad para la negociación colectiva en nuestro Ayuntamiento. Pero, además, votar a **CCOO** es apostar por un sindicalismo de clase y confederal, que también consigue mejorar y garantizar las Pensiones, acordar la reforma laboral, incrementar el Salario Mínimo Interprofesional o negociar la jubilación parcial para el personal funcionario.

El poder de cambiar las cosas. Está en tu mano, está con CCOO.



1. PARA CONSEGUIR UNOS SERVICIOS MUNICIPALES PÚBLICOS Y DE CALIDAD

1. Mantener nuestra **posición contraria** a cualquier tipo de **privatización de los Servicios Municipales**. Las privatizaciones en nuestro Ayuntamiento siempre han provocado el deterioro del servicio que se presta, un mayor gasto municipal, menos empleo y de peor calidad.
2. Elaborar un **Plan de Remunicipalización** de Servicios privatizados.
3. Establecer un Plan de adecuación de la estructura administrativa, que reduzca estructuras burocráticas y altos cargos, y que impulse aquellas que tengan incidencia directa con la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía.



2. PARA QUE EL EMPLEO ESTABLE Y SUFICIENTE SEA UNA REALIDAD

1. Negociar un **“Acuerdo por el Empleo y la mejora de los Servicios Municipales”** que dote de la plantilla necesaria a aquellos servicios con mayor necesidad de personal, que garantice una prestación de calidad de los servicios y el rejuvenecimiento de la plantilla municipal.
2. Negociar la **transformación en plazas estructu-**

rales de los puestos ocupados por los **Programas de Empleo Temporal**.

3. Desarrollar y finalizar los procesos de **estabilización** de empleo temporal conforme a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.
4. Negociar y finalizar los procesos de **Funcionarización antes de la resolución del proceso de estabilización**.
5. Exigir al estado la **eliminación de la tasa de reposición** que permita dotar con la plantilla suficiente y necesaria a los servicios municipales.
6. Negociar unas **Bases Generales de Movilidad** para el personal municipal mediante un sistema de Concurso de Traslados voluntario, con periodicidad anual, y en cualquier caso, siempre previo a la toma de posesión de cualquier proceso selectivo.
7. Reactivar y facilitar las **permutas** en nuestro Ayuntamiento.
8. **Limitar la apertura a otras administraciones públicas** en la provisión de puestos de trabajo sólo cuando, una vez convocado un concurso para el personal municipal, éste quede desierto.
9. Garantizar la **cobertura de los puestos vacantes** producidas por bajas maternales y paternales, incapacidad temporal de larga duración, jubilaciones y excedencias.



10. Negociar unas **Bases Generales** comunes para la **selección de personal funcionario interino o personal laboral temporal** que regulen los criterios de confección, funcionamiento y gestión de las listas de espera y bolsas de trabajo.



3. PARA DESARROLLAR LA CARRERA PROFESIONAL Y PROFESIONALIZAR LOS SERVICIOS MUNICIPALES

1. Negociar en 2024 el **Catálogo de Puestos de Trabajo** del personal funcionario, homologando las condiciones de trabajo y retributivas (Complemento de Destino, Complemento Especifico y pluses), incluidas las funciones, que racionalice el sistema retributivo, elimine desigualdades, reduzca las líneas retributivas y garantice Complementos de Destino y Específicos mínimos por Grupo y Subgrupo de titulación.
2. Negociar en 2024 el desarrollo de la **Carrera Profesional, incluida la sanitaria**, para todo el personal municipal.
3. Negociar antes de finalizar 2023 la desaparición del **antiguo Grupo E**, en la actualidad Agrupaciones Profesionales y de sus equivalentes en el personal laboral.
4. Clasificar en el **Grupo B** aquellas categorías del personal funcionario y de sus equivalentes en el personal laboral, que tienen como requisito de acceso la titulación de Técnico Superior, tal como recoge el TREBEP.
5. Estudiar y negociar las categorías del subgrupo C2 de clasificación profesional de personal funcionario y de sus equivalentes en el personal laboral, para su integración en el **subgrupo C1**.
6. **Impulsar el paso de la categoría de Auxiliar Administrativo a la de Administrativo** en base a la identidad de funciones existente. Hasta que esto no se materialice, abrir todos los puestos de trabajo de la categoría de Auxiliar Administrativo al subgrupo C1.
7. Negociar los criterios para la modificación de las relaciones de puestos de trabajo (**RPT**).
8. Negociar unas nuevas **Bases Generales de Promoción Interna** de personal funcionario y laboral para hacer más accesible y flexible la fase de oposición mediante la reducción de ejercicios y de temario, siendo estos menos memorísticos y más prácticos.
9. Establecer un **plazo máximo para la convocatoria y resolución de los procesos de promoción interna** y un plazo máximo de 4 meses desde la publicación del listado definitivo de aprobados por el órgano de selección hasta la toma de posesión.



10. Negociar una vez aprobada la OEP de cada año un calendario de convocatoria de los procesos selectivos.
11. Establecer en las OEPs o en las convocatorias de los procesos selectivos de **Promoción Interna Independiente**, los destinos y tipo de jornada de los puestos afectados, para facilitar toda la información a las personas que pretenden promocionar, de esta manera se evitarían las excedencias en la toma de posesión.
12. Habilitar **listas de espera** de los procesos selectivos de **promoción interna**.
13. Limitar la provisión de puestos por **Libre Designación (LD)** como un sistema de carácter excepcional y, en cualquier caso, sólo para niveles 28 a 30. Para ello cada uno de los puestos de LD que se convoquen irán acompañados de una justificación previa y suficientemente motivada, en atención a la especial responsabilidad y confianza del puesto a ocupar.
14. Negociar el establecimiento de criterios de **movilidad en los concursos generales de méritos** para el personal con movilidad reducida.
15. Adscribir todos los puestos de trabajo que figuran en las **RPT** al Centro de Trabajo donde realmente se presta el servicio.



4. PARA MEJORAR NUESTROS DERECHOS ECONÓMICOS

1. Negociar antes de terminar 2023 programas de **productividad** por objetivos **para toda la plantilla municipal** en cuyos servicios no se hayan implementado todavía, estableciendo criterios negociados para su aplicación.
2. **Eliminar las desigualdades retributivas** (niveles y complementos específicos) entre las mismas categorías y puestos equiparables.



3. Negociar la revisión de las retribuciones de las **subclaves (pluses)**, actualizando cantidades, definiendo conceptos y criterios de aplicación.
4. Exigir que las personas contratadas como **Técnicos de Apoyo** en los PET, perciban **idénticas retribuciones** que las categorías de las que desarrollan las mismas funciones (Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, etc.).
5. Seguir planteando, en los ámbitos de negociación con el Gobierno, la necesidad de **equiparar los trienios** de todos los Grupos y Subgrupos, con los percibidos por el Subgrupo A1.
6. Exigir la aportación anual al **Plan de Pensiones Municipal del 0,5 % de la masa salarial** del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, tal como recoge el art. 30 del Acuerdo Convenio.



5. PARA DEFENDER Y AMPLIAR NUESTROS DERECHOS LABORALES

1. Iniciar la negociación de la **revisión del Acuerdo-Convenio** antes de finalizar 2023, estableciendo la dotación presupuestaria necesaria para cubrir los compromisos establecidos en el Acuerdo Convenio.
2. Estudiar y negociar la **implantación de la jornada laboral de 4 días a la semana**, analizando las necesidades de empleo y el impacto en los servicios municipales de esta medida.
3. **Impulsar** la negociación, ya iniciada en el ámbito del estado, de la

jubilación parcial para el personal funcionario.

4. Desarrollar los compromisos incumplidos del Acuerdo Convenio.
5. Revisar y negociar todas las **jornadas y horarios**, excepto los de colectivos con ámbito de negociación propio en Mesas Sectoriales.
6. Negociar la implantación del **coeficiente reductor para el turno de noche** en aquellos servicios que aún no se aplica de forma definitiva.
7. **Extender la reducción** del horario en periodo estival del **1 de junio al 30 de septiembre** para toda la plantilla municipal.
8. Ampliar los permisos para cuidados de familiares de primer grado, **incidiendo en los permisos de cuidados a nuestros mayores.**
9. Posibilitar la paralización de las vacaciones en el caso de hospitalización o enfermedad grave de familiar de primer grado.
10. Extender el permiso por fallecimiento al familiar de tercer grado.
11. Contemplar permisos para convivientes sin relación de parentesco.
12. Estudiar la posibilidad de instaurar permisos para la atención y cuidado de mascotas en caso de especial necesidad (atendiendo a la Ley de Bienestar Animal).
13. Negociar las condiciones específicas de trabajo y **valoración** de los puestos de trabajo en **turno de tarde.**
14. Negociar las condiciones específicas de trabajo y la valoración de los puestos del personal que presta servicio fuera del término municipal de Madrid.
15. Negociar las condiciones laborales del personal que tenga que prestar servicio en representación de la administración fuera del término municipal de Madrid.



6. PARA DISFRUTAR DE UNA IGUALDAD EFECTIVA

Como sindicato feminista trabajaremos para incluir la perspectiva de género en todos los acuerdos, protocolos y procedimientos que se negocien en el Ayuntamiento de Madrid.

CCOO, como sindicato **comprometido en la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres**, impulsará la participación en los actos y movilizaciones que promuevan la igualdad y la lucha contra la violencia de género y, en especial, aquellos relacionados con el 8 de marzo y el 25 de noviembre.



Además, trabajaremos para:

1. **Negociar el III Plan de Igualdad.**
2. Mantener la participación en la **Comisión de Igualdad.**
3. Mantener la participación en la **Comisión de Acoso Sexual**, por razón de sexo, de orientación sexual y expresión de género.
4. Participar y vigilar en la **Comisión de Igualdad**, la concesión y denegación de los permisos, licencias, excedencias por motivos de conciliación.
5. Mantener la participación en la **aplicación del protocolo de Violencia de Género** y en la vigilancia de la aplicación del **Protocolo para el cambio de nombre** del personal municipal en el proceso de transición sexual y/o de género.
6. Promover la **formación en igualdad** en todos los ámbitos de nuestra corporación.
7. Mantener la participación en la **Comisión para el Estudio de Necesidades y Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Derechos LGTBI.**



7. PARA CUMPLIR Y DESARROLLAR EL ACUERDO DE TELETRABAJO

1. Posibilitar el teletrabajo, con carácter general, **al menos tres días a la semana.**
2. **Negociar los criterios** de los puestos que pueden ser considerados como aptos para el teletrabajo.
3. Facilitar el teletrabajo al personal con **discapacidad.**
4. **Compensar** económicamente los **gastos extraordinarios generados por el teletrabajo.**
5. Negociar la **compensación** necesaria para los **puestos de trabajo que no puedan teletrabajar.**
6. Estudiar y establecer **medidas de protección sobre los aspectos psicosociales** que presenta el teletrabajo.
7. Dotar de los **medios técnicos adecuados**, tanto en el centro de trabajo como en el domicilio, para el desarrollo del teletrabajo.
8. Dotar del conjunto del material necesario para el teletrabajo perfectamente evaluado para la **eliminación de riesgos y para la protección de la salud** en la jornada laboral de teletrabajo.





8. PARA MEJORAR Y AMPLIAR NUESTRA ACCIÓN SOCIAL

1. Ayudas Asistenciales

- Incrementar la cuantía
- Aumentar la diversidad de los conceptos incluyendo **tratamientos específicos** por motivos de salud **no incluidos en seguridad social**.
- Incluir como personas beneficiarias a la plantilla municipal para el gasto por **vacunas no cubiertas** por la seguridad social.
- Incorporar baremos que tengan en cuenta la **renta familiar**.
- Incluir **nuevas líneas** de ayudas de Acción Social para el personal con discapacidad.

2. Ayuda de Transporte

- Establecer una **indemnización** mínima para las personas beneficiarias del abono en metálico de la ayuda de transporte.
- Incorporar el servicio **Bicimad** (por pertenecer al servicio público).

3. Ayuda de Fomento de la Autonomía Personal de los Trabajadores y las Trabajadoras con discapacidad

- Línea 1: Ayudas para la **adquisición** de productos de apoyo.
- Línea 2: Ayudas a la **movilidad**.

4. Ayuda para la Formación de Hijos e Hijas

- Incluir al personal **jubilado**.

5. Ayuda a la promoción interna del personal (art.38)

- **Mejorar** lo recogido actualmente.

6. Préstamo reintegrable

- **Ampliar** los supuestos (gastos de cuidado de mayores...).
- Incrementar **cuantías**.
- Establecer un **nuevo préstamo** de menor cuantía, más ágil y con menor justificación.

7. Gastos derivados de enfermedades graves

- **Ampliar** los casos contemplados: Gastos derivados de enfermedades graves o muy graves del solicitante y aquellas derivadas del cuidado de familiar de primer grado -incluido cónyuge- con incapacidad mental o física debidamente reconocida, o con grado de dependencia reconocido. En este apartado



podrán incluirse gastos de personal cuidador externo con acreditación para cuidado hospitalario.

8. Jubilados a tiempo parcial (art. 27)

- El personal en situación de jubilación a tiempo parcial tendrá los **mismos derechos** que el resto de la plantilla a efectos de las ayudas sociales.

9. Establecer un nuevo Fondo de Ayuda Especial para Medidas Personales de Eficiencia Energética y de Movilidad.

10. Establecer medidas de Fomento de la Cultura y el Deporte mediante Descuentos por Acceso Gratuito en los Eventos y Servicios de Titularidad o Participación Pública (especialmente municipal).

11. Ampliar las Pólizas y Coberturas de todos los Seguros (responsabilidad civil, de vida, invalidez, enfermedad y accidentes profesionales, lesión permanente no invalidante).



9. PARA ACCEDER A UNA MEJOR FORMACIÓN

1. **Dotar de equipos informáticos** para las actividades online al personal que no lo tenga en su domicilio o en su puesto de trabajo.
2. Realizar las **actividades** restringidas presenciales a través de TEAMS prioritariamente en **modalidad de teletrabajo**.
3. **Exigir más Transparencia:**
 - a) Publicar la relación de empleadas y empleados públicos y cargos directivos que reciben Formación con cargo a los presupuestos municipales.
 - b) Publicar la relación y horas de formación impartidas por empresas y personal formador interno o externo.

4. **Priorizar** en las actividades formativas **abiertas y transversales** a aquellas personas que hayan recibido menos actividades formativas en los últimos 5 años.
5. **Priorizar** las actividades formativas **restringidas** a aquellas personas que hayan recibido menos actividades formativas restringidas y **obligatorias** en los últimos 5 años.
6. Facilitar la **promoción interna** mediante actividades formativas restringidas en abierto.
7. **Mantener y ampliar** las actividades formativas restringidas/cerradas en horario de tarde para el personal del turno de tarde y noche.
8. **Adecuar** los cursos de formación específica a las aplicaciones informáticas de cada puesto.
9. Realizar un **curso de primeros auxilios** y emergencias para toda la plantilla impartido por el personal del SAMUR, Bomberos y Policía.
10. Realizar cursos de formación obligatoria para todas las categorías tras haber **aprobado el acceso por turno libre o por una promoción interna**.
11. **Realizar** cursos de formación obligatoria al personal temporal e interino que se **incorpora a un puesto de trabajo**.
12. Realizar **cursos de inglés** para toda la plantilla, incluyendo ediciones obligatorias al personal que preste atención al público.
13. Continuar fomentando la **participación de la plantilla** en las propuestas formativas de **CCOO**.
14. **Continuar y mejorar el seguimiento**, asesoramiento y ayuda con los problemas de formación de la plantilla.
15. **Incentivar** la formación en prevención de riesgos laborales.
16. Desarrollar Planes de Formación sobre estilo de mando y liderazgo, incidiendo especialmente en los **riesgos psicosociales**.



17. Una vez finalizado el plazo para solicitudes de acciones formativas de la EFAM, **abrir un nuevo plazo** para las personas que se **incorporan** al Ayuntamiento y para las personas que se les haga un nuevo llamamiento (**fijos discontinuos**).



10. PARA IMPLEMENTAR UNA VERDADERA SALUD LABORAL

1. Objetivos Generales

- **Mejorar** de manera general las **condiciones de trabajo** para garantizar la seguridad y salud de la plantilla municipal y su participación en la prevención.
- Contribuir a la implantación de una mejor, más extendida, formada e informada **cultura preventiva** en el Ayuntamiento de Madrid.
- Participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la **protección de la seguridad y la salud**.
- **Garantizar y controlar** la eficacia de las medidas implementadas para la protección frente a los riesgos laborales.
- Establecer canales y herramientas de participación directa y activa en la **vigilancia y prevención** de los propios trabajadores y trabajadoras como mejores expertos y conocedores de sus propios riesgos en cada actividad concreta y especializada.

2. Elaborar un Mapa de Riesgos Exhaustivo de cada una de las funciones y Tareas que se realizan en los Servicios Municipales con la Participación de la

Plantilla afectada, con perspectiva de género y edad.

3. Campaña de Salud Mental

- **Desarrollar** campañas, con ayudas económicas, médicas, de fomento, entre otras.
- **Implicar** al personal directivo.

4. Vigilancia de la Salud y Reconocimientos Médicos

- **Exigir estudios epidemiológicos** de los resultados de la vigilancia de la salud, para establecer posibles correspondencias entre estados de salud y actividad laboral.
- Trabajar para **reforzar la prevención** de las enfermedades profesionales, así como su declaración (hacer visible lo invisible).
- Establecer plazos y voluntariedad para la realización de los **reconocimientos médicos**, con garantía de realización de un reconocimiento anual, que incluya como factor de valoración la perspectiva de género y la edad.
- Establecer **reconocimientos específicos** según las funciones y tareas.

5. Protocolo de Adaptación de Puesto y Movilidad

- **Aumentar** la posibilidad de **participación y decisión** de la persona afectada y de sus representantes sindicales, respetando lo que determine Salud Laboral y garantizando la viabilidad de las medidas de adaptación o la movilidad, exigiendo el cumplimiento del plazo obligatorio para la adaptación o movilidad del puesto de trabajo.

6. Integración efectiva de la Prevención en toda la Estructura de cada Servicio.

- **Establecer** medidas de formación continua en **Prevención de Riesgos Laborales** para responsables de los servicios municipales.
- **Establecer** medidas de diagnóstico y verificación de la integración de la **prevención** en la estructura municipal.

7. Evaluaciones Psicosociales extendidas y normalizadas en todos y cada uno de los Servicios, garantizando su planificación y el seguimiento efectivo de las medidas a adoptar.

8. Exigir un Plan de Acción de adaptación al Cambio Climático para la protección de la plantilla de los riesgos emergentes (Exposición a altas y bajas temperaturas; Riesgos de estrés térmico; Proliferación de nuevos vectores -insectos-).

9. Alcanzar una política efectiva de erradicación del Acoso Laboral.

10. Establecer Comisiones de Valoración de la Ropa y Material de Trabajo con la participación de la plantilla y sus representantes sindicales.

11. Establecer Planes de Envejecimiento activo, saludables y para cada uno de los Servicios, atendiendo a aspectos psicosociales y organizativos.

12. Implementar medidas para abordar la Problemática de la Menopausia en la mujer trabajadora (reconocimientos médicos con perspectiva de género y edad, actuaciones organizativas, formación, entre otras).

13. Exigir Mayor eficacia, con participación sindical, en la Coordinación Empresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



11. PARA AVANZAR EN MEDIO AMBIENTE, DESARROLLO SOSTENIBLE Y MOVILIDAD

1. **Integrar** las políticas de medio ambiente y de prevención de riesgos laborales, como factores directos y estrechamente relacionados, que afectan a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.
2. **Realizar un Plan de Gestión Medioambiental** con participación de la plantilla.
3. **Vigilar** el uso de **materias peligrosas o contaminantes**, productos reciclables y en general, la vigilancia en la distribución y uso de productos, equipos y técnicas de trabajo más respetuosas con el medio ambiente.
4. Realizar una **auditoría** del **comportamiento medioambiental** del Ayuntamiento con participación de la plantilla.
5. **Crear** la figura del **delegado/delegada de gestión medioambiental**, representante de la plantilla en la vigilancia del cumplimiento de las medidas y políticas de medio ambiente y movilidad.
6. Abordar el desarrollo de un **Plan de Movilidad para la plantilla municipal**.

**EL PODER
DE CAMBIAR
LAS COSAS**



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

**EL PODER
DE UNIRNOS
PARA DEFENDER
LO COMÚN**

**BALANCE 2019
ELECTORAL 2023**





BALANCE 2019 ELECTORAL 2023



Sin duda, estos 4 años han estado marcados por la pandemia del COVID-19. La crisis sanitaria mundial cambió nuestra forma de vida y, cómo no, nuestra forma y nuestras condiciones de trabajo. Y, por si no fuera suficiente, en febrero de 2022 Rusia invade Ucrania provocando una guerra que, además del tremendo desastre humanitario, ha provocado una crisis energética y económica mundial, que todavía se mantiene.

La pandemia provocó que 2020 y 2021 fueran años trágicos y muy duros. Y como siempre en situaciones extremas, el papel de los servicios públicos y de las trabajadoras y los trabajadores públicos, personificados en este caso en el personal sanitario, cobran un papel protagonista e indispensable. En este marco, se debe reconocer la labor trascendental realizada por la plantilla municipal, y en especial, la que presta servicio en el Área de Seguridad y Emergencias y en los Servicios Sociales.

El inicio de esta legislatura coincidió con el cambio del Gobierno Municipal progresista por otro, formado por el pacto del PP con Ciudadanos y el acuerdo con la extrema derecha que tanto le ha condicionado. En este sentido, el retroceso político en la ciudad es muy evidente: la intolerancia, la confrontación permanente, el discurso frentista y la descalificación del adversario se ha instalado en la política municipal de la mano del Equipo de Gobierno y de la extrema derecha que le mantiene.

Pese a todas las dificultades, el balance de estos cuatro años de negociación colectiva es muy positivo. Las circunstancias adversas y la pérdida de impulso y la descoordinación mostrada por el equipo de gobierno municipal en el último año, no han impedido que, con la negociación y el trabajo tenaz de los Sindicatos, se hayan logrado multitud de Acuerdos beneficiosos para las trabajadoras y los trabajadores y para los servicios municipales.

En estos 4 años tan complicados, hemos conseguido reivindicaciones históricas, como la nueva Clasificación del Personal Laboral y su retribución, el Acuerdo de Fondos Adicionales de Negociación de 2020, el proceso de estabilización del personal temporal o el II Plan de Igualdad. Asimismo, hemos desarrollado Acuerdos sectoriales o parciales. Acuerdos de gran trascendencia para los servicios municipales y para la mayoría de la plantilla municipal.



VOTA 17M



CC.OO. ***



BALANCE DE 4 AÑOS DE TRABAJO SINDICAL DE CCOO

DESARROLLO DEL ACUERDO CONVENIO Y DERECHOS LABORALES

 Negociación y firma del nuevo Acuerdo por el que se regulan los **sistemas de clasificación y ordenación del personal laboral** del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, que ha supuesto la equiparación definitiva del personal laboral con el personal funcionario, superando la paralización judicial provocada por la denuncia presentada por el PP contra el Acuerdo de fondos económicos de 2017.

 Negociación y Acuerdo de la **Estrategia de Transformación** de la Gestión de Recursos Humanos.

 Negociación y aprobación del Acuerdo sobre criterios para la prestación de servicios en régimen de **Teletrabajo**, un buen acuerdo a pesar de las imposiciones del Equipo de Gobierno municipal en la aplicación del mismo.

 Participación en la elaboración y seguimiento del **Plan de Mejora** para el personal POSI y Oficial de Edificios que presta servicio en **centros docentes**.

 Negociación y Acuerdo sobre el **llamamiento de personal laboral fijo discontinuo** para la campaña de verano para la prestación de servicio en los Centros Deportivos Municipales, por causa de la situación generada por la pandemia del COVID-19.

 Negociación y Acuerdo sobre los criterios de aplicación para el **cambio de turno voluntario** del personal funcionario de carrera con turno distinto al de mañana, con carácter previo a la toma de posesión del personal funcionario de carrera por el sistema de acceso libre.

 Negociación y aprobación de los acuerdos para la aplicación del **coeficiente reductor** en la jornada nocturna de diversos servicios:

- Centro de Acogida San Isidro (CASI)
- Central de Samur Social
- Residencia Internado San Ildefonso (RISI)
- Centro de Apoyo a la Seguridad (CAS)
- Agentes de Residuos Medioambientales (ARMA)
- Operadores informáticos de Soporte Permanente de la Dirección General de Emergencias y Protección Civil (OISP)

 Negociación y aprobación de **horarios flexibles** en turnos de mañana/tarde en diversos servicios.

 Negociación y aprobación de **jornadas y horarios** en diversos colectivos y servicios:

- Creación de un nuevo turno para el Departamento de **Inspección de Mercamadrid**.
- Negociación de Acuerdo de Jornada y horarios del Personal de la **Dirección General de Comunicación**.
- Aplicación del horario de trabajo durante el periodo estival al personal que presta servicio en **colegios**.
- Negociación y aprobación de un nuevo **Acuerdo de horarios en las bibliotecas** públicas municipales.
- Negociación, sin aprobación, de horarios de **Museos municipales**.
- Negociación, sin acuerdo, de horarios de las Oficinas de Atención a la Ciudadanía Línea Madrid (**OAC**).
- Negociación, sin acuerdo, de horarios de Ofi-

BALANCE 2019 ELECTORAL 2023

- cinas de Atención Integral al Contribuyente (**OAIC**).
- Negociación de la modificación del horario de mañana y tarde del Centro de Procesos de Datos y la Sala de impresión del Organismo Autónomo Informática Ayuntamiento de Madrid (**IAM**).
- Negociación, sin acuerdo, sobre la homogeneización de los turnos de mañana y tarde en los **Centros de Servicios Sociales**.
- Creación de una nueva jornada parcial para la categoría de **técnico/a salvamento y socorrista**.

 Negociación y Acuerdo para la ampliación de las **jornadas parciales** del personal laboral de determinadas categorías que prestan servicio en **Instalaciones Deportivas Municipales**.

 Negociación y aprobación de las condiciones de trabajo y creación de **tipologías de puestos de trabajo en la Banda Sinfónica Municipal de Madrid**.

 Negociación y aprobación de la modificación del Acuerdo por el que se regulan los puestos de **Agentes Verificadores de Medio Ambiente (AVMA)**.

 Negociación y aprobación de nuevas líneas retributivas y funciones de las siguientes categorías:

- Categoría de Técnico/a de Control de Plagas.
- Categoría Auxiliar de Biblioteca.
- Categorías de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TIC):
 - Técnicos/as Superiores (TIC)
 - Técnicos/as Medios (TIC)

· Técnicos/as Auxiliares (TIC)

- Categorías de Instalaciones Deportivas Municipales:
 - Técnico/a Superior de Ciencias Actividad Física y Deporte
 - Técnico/a Especialista Actividades Deportivas
 - Técnico/a Especialista Actividades Deportivas “Salvamento y Vigilancia”
 - Técnico/a de Mantenimiento
 - Técnico/a Auxiliar de Salvamento-Socorrismo
 - Operario/a de Servicios Generales

 Negociación, sin llegar acuerdo, de las nuevas condiciones y tipologías para el colectivo de **Oficiales Mecánicos Conductores**.

EMPLEO, PROMOCIÓN INTERNA Y CONCURSOS

 Negociación y aprobación de las Ofertas de Empleo Público (OEPs) correspondientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2022. Se aprobaron un total de **2.742 plazas para el Turno Libre. En la OEP de 2022 hemos superado en 306 plazas la tasa de reposición** de efectivos impuesta por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

 En estos 4 años hemos aprobado un total de **3.680 plazas para la Promoción Interna Independiente**.

 Negociación y firma del Acuerdo sobre criterios para el desarrollo del proceso de estabilización en el empleo temporal, para el personal funcionario interino y el personal laboral temporal.

 Negociación y firma de las Bases Generales de Concurso y Concurso-Oposición, que regulan los procesos de estabilización en el empleo temporal para el personal funcionario y personal laboral.

 Negociación y Acuerdos de las diferentes Ofertas de Empleo Público con las plazas afectadas por **el proceso de estabilización del empleo temporal**. Se aprobaron **un total de 3.229 plazas** en aplicación de las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

 Negociación y firma del Acuerdo regulador de los **criterios y el procedimiento** para la adquisición de la condición de funcionario por el personal laboral fijo (**Funcionarización**).

 Negociación y firma del Acuerdo sobre criterios para el llamamiento del personal contratado en **puestos de naturaleza fija discontinua** de las **Instalaciones Deportivas Municipales**.

 Negociación y aprobación del Acuerdo sobre la conversión de puestos de trabajo para la categoría **de Formador/a** de naturaleza discontinua en puestos de estructura con prestación de servicio de manera continua en la **Agencia de Empleo**.

 Negociación y aprobación de nuevas **Bases Generales** por las que se rigen los procesos selectivos para la selección de **personal funcionario de carrera**.

 Negociación y aprobación de nuevas **Bases Generales** por las que se rigen los procesos selectivos para la selección de **personal laboral fijo**.

 Negociación y aprobación de nuevas **Bases Genera-**

les por las que se registrarán los procesos selectivos para la **Promoción Interna Independiente** de personal funcionario, incluyendo la participación del personal **funcionario** de diferente escala así como personal laboral fijo (promoción cruzada).

 Negociación y aprobación de nuevas **Bases Generales** por las que se registrarán los procesos selectivos para la **Promoción Interna Independiente** de personal **laboral**.

 Se han **negociado y aprobado**, en 76 convocatorias de Mesa de Negociación, 116 **Bases Específicas** para las diferentes categorías convocadas en procesos de Promoción Interna Independiente para el personal funcionario y 8 Bases Específicas para el personal laboral. Para los procesos selectivos convocados por el sistema de oposición libre se han negociado y aprobado 178 Bases Específicas para el personal funcionario y 7 Bases Específicas para el personal laboral.

 Participación en los **órganos de selección** (tribunales y comisiones permanentes de selección) de los procesos selectivos.

 Negociación y aprobación de las **Bases Generales** para la selección de personal **funcionario interino**.

 Participación en las **comisiones de valoración** para la contratación de **personal interino y laboral temporal**.

 Negociación y aprobación de unas nuevas **Bases Generales de Provisión** definitiva y temporal de puestos de trabajo de personal funcionario, donde se recoge que todos los puestos de trabajo hasta el nivel de complemento de destino 25 se cubren por concurso general de méritos y por concurso específico los niveles 26. También se ha



BALANCE 2019 ELECTORAL 2023

establecido en dichas Bases la aplicación de criterios de desempate por conciliación y sexo infrarrepresentado.

👉 Participación en todas las **Comisiones Permanentes de Valoración** de los **Concursos** así como la negociación de los **méritos específicos** de los **concursos**.

👉 Negociación de los expedientes de modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (**RPT**), que afectan a materias de negociación según el Acuerdo-Convenio 2019-2022. Se han negociado 304 expedientes en 52 convocatorias de Mesa General de Negociación, 21 expedientes en 2019, 47 en 2020, 112 en 2021 y 124 en 2022.

👉 Negociación y firma de Acuerdos sobre incremento o reorganización de plantilla en diversos servicios mediante **equipos volantes o retenes**.

RETRIBUCIONES Y DERECHOS ECONÓMICOS

👉 Negociación y firma en julio de 2020, del Acuerdo relativo a la **distribución de los Fondos Adicionales** correspondientes a los ejercicios 2018, 2019 y 2020, recogidos en el “II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo y compromisos de negociación en materia retributiva” firmado en marzo de 2018 entre el Gobierno y los Sindicatos, así como la aplicación y reparto de los Fondos Adicionales y las **adaptaciones retributivas** singulares financiadas **con cargo a la partida de ajustes técnicos**.

👉 Negociación, sin llegar a acuerdo, sobre la Instrucción por la que se establece el procedimiento para la percepción de **gratificaciones y horas extraordinarias**,

👉 derivadas de la prestación de servicios realizados fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

👉 Negociación y aprobación sobre la creación de nuevas líneas retributivas en el **Complemento Específico** y Subclaves de Complemento Específico (**PLUSES**):

- Puestos de **informadores urbanísticos** de las Oficinas de Atención a la Ciudadanía de Línea Madrid.
- Puesto de **Letrado/a** Jefe/a en la Asesoría Jurídica.
- Puestos de **Técnico/a** Especialista en Salud Pública y Medio Ambiente /Encargado/a del Departamento Laboratorio de Salud Pública del Organismo Autónomo **Madrid Salud**.
- Puestos de **Matrona/ATS** del Organismo Autónomo Madrid Salud.
- Personal que presta servicio en el Centro de Protección Animal (**CPA**) del Organismo Autónomo **Madrid Salud**.
- Personal que presta servicio en el Departamento de Control de Vectores (**CDV**) del Organismo Autónomo **Madrid Salud**.
- Personal que presta servicio en los Centros de Atención a la Drogodependencias (**CAD**) del Organismo Autónomo **Madrid Salud**.
- Incorporación del **plus de emergencia sanitaria**



y social para el personal que presta servicio en el Organismo Autónomo **Madrid Salud**.

- Incorporación del **plus de emergencia sanitaria y social** para el personal sanitario que presta servicio en **Centros Deportivos Municipales**.
- Personal que presta servicio en el Centro de Acogida San Isidro (**CASI**).
- Personal "**Director/a de Centro**" de **Escuelas Infantiles**.
- Nuevas líneas retributivas para la puesta en funcionamiento del nuevo modelo de **Centros de Servicios Sociales**.
- Creación del complemento retributivo de **atención al público de acción social**.
- Acuerdo de **incremento de la Subclave de nocturnidad** para el personal de la categoría de **Encargado de Medio Ambiente**.
- Nueva línea retributiva y regulación del horario especial para los puestos de **registro de Áreas de Gobierno con horario especial** ampliado de registro.

 Negociación y aprobación de Acuerdos sobre complemento de **productividad**:

- Acuerdo de **productividad** aplicable al personal del **Organismo Autónomo Informática del Ayuntamiento de Madrid (IAM)** y su revisión posterior en la COMISE del Acuerdo.
- Modificación del Acuerdo sobre el Plan Especial de **Productividad del Servicio de Emergencias Alimentarias (SEAM)**.
- Modificación del Acuerdo de 2006 por el que se regula el complemento de **productividad** por cumplimiento de objetivos aplicable al personal del Organismo Autónomo **Agencia Tributaria Madrid**.
- Acuerdo aplicable al personal que realice **guardias en el ámbito del SAMUR Social**.
- Programa de **productividad** en la Dirección General de **Atención Primaria, Intervención Comunitaria y Emergencia Social**.

- Acuerdo de **productividad** por cumplimiento de objetivos aplicable a la gestión de **las tarjetas pre-pago** en las ayudas económicas temporales de especial necesidad de productos básicos de alimentación, aseo e higiene, destinadas a paliar la crisis social por el COVID-19.

 Negociación, que no pudo terminar en acuerdo, sobre la creación de un nuevo concepto retributivo para la **adquisición de vestuario** del personal adscrito a la **Banda Sinfónica Municipal de Madrid**.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

 Negociación y aprobación del **II Plan de Igualdad** entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

 Constitución de la **Comisión de Igualdad**.

 Negociación y aprobación del **Reglamento** de Organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

 Participación en todas las convocatorias de la **Comisión de Igualdad**.

 Negociación y aprobación del **Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Sexual**, Acoso por Razón de Sexo u Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

 Participación en todas las convocatorias de la **Comisión de seguimiento y evaluación** del **I Plan** de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OOA.

 Participación en 6 Comisiones del **Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual**, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género.

BALANCE 2019 ELECTORAL 2023

👉 Participación en la elaboración y aprobación del **Protocolo de actuación en situaciones de Violencia de Género** en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

👉 Participación en la elaboración y aprobación del **Protocolo de actuación en situaciones de Violencia en el ámbito familiar** en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

👉 Participación en las diferentes **Comisiones de evaluación y seguimiento de cumplimiento de los permisos**, licencias y excedencias de conciliación, constituidas por la corporación en todas las Áreas, Distritos y Organismos Autónomos.

👉 Participación en las **Comisiones de Conciliación de la Policía Municipal**.

👉 Participación en todos los actos organizados con motivo del **8 de marzo**, Día Internacional de las Mujeres.

👉 Participación en todos los actos del **25 de noviembre**, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

ACCIÓN SOCIAL

En Acción Social, desde **CCOO** hemos realizado una labor de vigilancia continuada del cumplimiento y desarrollo de los contenidos de Acción Social que recogen nuestro Acuerdo Convenio 2019-2023, gracias al cual alcanzamos numerosas y significativas mejoras.

Nuestra **actividad sindical** en esta materia se ha desarrollado con:

👉 Una **atención inmediata y personalizada** a los requerimientos de trabajadores y trabajadoras que tienen cualquier tipo de problema en la solicitud y concesión de las ayudas sociales incluidas en el Acuerdo Convenio, bien para su presentación o para la subsanación de las solicitudes.

👉 **CCOO** ha participado en la negociación y aprobación de las **Bases de Acción Social** de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, que concretan la aplicación de los capítulos del convenio. En estas negociaciones y en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Convenio, frente a la postura de la corporación generalmente más restrictiva, basada en la desconfianza, **CCOO** ha realizado propuestas garantistas. A modo de ejemplo:

- Hemos **denunciado la decisión** de los responsa-

bles municipales de **ahorrarse** el presupuesto que se ha dejado de gastar en los **abonos y ayudas de transporte**, en lugar de utilizarlo para lo que fue presupuestado, las ayudas sociales. El Ayuntamiento ha rechazado nuestras propuestas de incrementar las cantidades de las ayudas actuales o crear nuevas líneas de acción social con este dinero.

- Hemos propuesto no reducir, por lo injusto de la medida, la cuantía de **Ayuda Transporte en metálico** para las personas con **discapacidad** y para quienes, cumpliendo los requisitos señalados en convenio, tienen concedida la ayuda en metálico.
- Hemos conseguido que se apliquen las **Ayudas a la promoción interna** no solo en el año en que se presenta la solicitud de participación en el proceso, sino siempre que se haya efectuado gasto en la preparación.
- Hemos conseguido **aumentar** el plazo de solicitudes en una serie de ayudas para el **personal laboral discontinuo**.
- Otras propuestas de **CCOO** no alcanzadas: incluir a las personas tuteladas o acogidas de la unidad familiar, la inclusión ininterrumpida de beneficiarios o beneficiarias o consideraciones de plazo para personas en jubilación parcial.

SALUD LABORAL

CCOO en estos últimos 4 años **hemos venido desarrollando** una labor continua de vigilancia en el cumplimiento por parte del Ayuntamiento en la protección de la salud

y de la prevención de nuestros riesgos laborales con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo adecuado y en unas condiciones seguras. Reclamamos que en lo que respecta a la prevención de nuestra propia salud y la seguridad en el trabajo las trabajadoras y los trabajadores debemos tener un papel protagonista como conocedores de primera mano de los riesgos que entrañan nuestras diferentes y variadas actividades laborales en el conjunto del Ayuntamiento de Madrid.

Como delegadas y delegados de prevención de **CCOO** tenemos una considerable experiencia en la prevención de riesgos laborales, **manteniendo** siempre una **actualización de conocimientos**, junto con el asesoramiento y la colaboración que nos facilita nuestra organización sindical, que se traduce en una mayor efectividad y calidad representativa.

La emergencia sanitaria por el COVID-19 puso la salud en el primer plano en todos los ámbitos y por supuesto en el laboral. Los delegados y las delegadas de prevención de **CCOO** multiplicamos nuestra actividad en condiciones muy difíciles por la magnitud de los riesgos, la cambiante normativa y el escaso conocimiento científico y social del virus, y con muchos menos recursos de lo habitual, para continuar con nuestra función en la defensa de la seguridad y salud de la plantilla. Se ha **mantenido la atención a la plantilla municipal** a pesar de estos retos, tanto en el primer periodo de la emergencia sanitaria, cuando había numerosos centros municipales activos, como en el paulatino retorno a la actividad presencial.



BALANCE 2019 ELECTORAL 2023

Desde **CCOO**, las delegadas y los delegados de prevención, hemos trabajado en las siguientes líneas de actividad sindical respecto a la Salud Laboral:

 **Atención inmediata a los requerimientos personales o colectivos** de actuación o asesoramiento, provenientes de compañeras y compañeros en situaciones eventuales y concretas que se producen durante la jornada laboral, en las diferentes actividades laborales, así como las deficiencias en dependencias municipales.

 Hemos **creado un repositorio** de toda la información y documentación relativa a la prevención de riesgos específicos de cada centro de trabajo, categoría, funciones, tareas, etc. que existen en el Ayuntamiento de Madrid.

 Estudio, valoración y propuestas respecto de la diferente documentación que elabora y presenta el Servicio de Prevención en el **Comité de Seguridad y Salud**. Iniciativas continuas por parte de **CCOO** en este Comité mediante propuestas, cuestiones previas y solicitud de actuaciones y responsabilidades en materia preventiva.

 **Exigencia y vigilancia** en el **cumplimiento de los informes** para la adaptación de puestos de trabajo, conforme a lo presentado en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

 **Presentación de propuestas** de corrección y mejora de las condiciones de trabajo específicas en diferentes puestos y funciones de trabajo, fundamentadas tanto en el conocimiento técnico como en las reivindicaciones y experiencia de los compañeros y las compañeras.

 Solicitud de **evaluaciones de riesgos psicosociales** en los centros de trabajo para requerir, a partir de sus resultados, un entorno y un clima de trabajo psicosocialmente saludable.

 Realización de **comunicaciones de riesgos laborales**, y vigilancia y control del cumplimiento y de la eficacia de las medidas preventivas para cada servicio y centro de trabajo del Ayuntamiento de Madrid.

 Vigilancia y control de las actuaciones de **Asepeyo** como mutua de trabajo en el Ayuntamiento de Madrid, así como denunciando las malas praxis cuando se producen.

 **Seguimiento y valoración** de los **simulacros** de evacuación en los centros municipales con objeto de detectar posibles deficiencias o ineficacias.

 **Denuncias ante Inspección de Trabajo** por incumplimientos de la normativa vigente o negligencias en la obligación preventiva del Ayuntamiento cuando han sido desatendidos nuestros requerimientos previos a la denuncia.

 Desarrollo y participación en **campañas formativas**, informativas y de concienciación entre la plantilla.

 Propuestas de implantación y actualización de **EPIs y ropa de trabajo**, exigiendo el derecho que tenemos como trabajadores y trabajadoras a participar en las decisiones finales de adquisición.

 **Coordinar** toda esta actividad sindical de **Salud Laboral** desplegada en los diferentes servicios municipales



CCOO



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

con lo que conseguimos una significativa incidencia y participación en la defensa y protección eficaz de la salud y la seguridad en nuestros puestos de trabajo.

En las pasadas elecciones sindicales, **CCOO** nos marcamos importantes objetivos de mejora de la Salud Laboral en el Ayuntamiento de Madrid.

Una gran parte de estos **objetivos han sido alcanzados** gracias a que desde **CCOO** hemos liderado varias iniciativas que finalmente han cristalizado en **acuerdos** y **protocolos** que suponen avances en la prevención de nuestros riesgos laborales como trabajadoras y trabajadores municipales:

 Acuerdo del **nuevo Plan Municipal de Prevención de Riesgos Laborales**. El documento fundamental que rige la prevención de riesgos en cualquier empresa y sobre el que desde **CCOO** hemos puesto el mayor énfasis para alcanzar con nuestras propuestas un texto que clarifica las responsabilidades y procedimientos en la vigilancia de la Salud de la plantilla municipal, además de recoger mayores posibilidades de participación e incidencia de esta.

 Acuerdo de un **nuevo Protocolo de Acoso Laboral**. Se regula una mayor transparencia, garantías y confidencialidad para la persona denunciante, mejora la participación de la representación sindical y recoge medidas activas para el conocimiento y la prevención de este riesgo. A pesar de ello, los responsables municipales mantienen una postura insensible y negacionista ante esta problemática lo que está impidiendo avanzar y por lo que tendremos que seguir actuando y mejorando el actual protocolo.

 Acuerdo del **Protocolo de Verificación de Cumplimiento de las Medidas de Evaluación de Riesgos Laborales**, mediante el cual verificar de manera exhausti-

va y continuada el cumplimiento, por parte de los responsables de cada servicio, de las medidas preventivas que se determinen y detectar aquellos servicios que presenten déficits importantes de integración de la prevención.

 Acuerdo del **nuevo Protocolo de agresiones de terceros**, tras las reiteradas denuncias de **CCOO** para que fuera de aplicación a todo el ámbito del personal municipal, con el que poder abordar eficazmente con medidas preventivas y evaluativas la violencia ejercida por terceros contra nuestras compañeras y compañeros durante la prestación de servicio en su trabajo. En las reuniones de seguimiento de dicho protocolo, desde **CCOO** ponemos de manifiesto todas las deficiencias que aún deben corregirse.

FORMACIÓN

 Negociación y aprobación de los **Planes de Formación** de los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

 Acuerdo para la **creación** de la **Bolsa de Formadores** y Formadoras para colaborar con la EFAM, impartiendo formación en aquellas materias en las que tengan experiencia y conocimiento, abriendo la bolsa a la participación de todo el personal del Ayuntamiento.

 **Implantación** de actividades formativas para el personal con **turno de tarde** en el Plan de Formación Municipal.

 **Implantación** de actividades formativas para la **promoción interna** en el Plan de Formación Municipal.

 **Participación sindical** en el **Plan de Formación**, con la inclusión de nuestras propuestas.

 Participación de la plantilla en el Plan de Formación anual



mediante las **propuestas** que nos remiten a **CCOO** y que se incorporan a las propuestas propias del Sindicato.

 **Intermediación** con la EFAM en los **problemas** de la plantilla con las actividades formativas

 **Información periódica**, tanto a la afiliación de **CCOO**, como a la plantilla municipal, de las actividades formativas que se imparten fuera de la EFAM: INAP, Federación de Municipios, Comunidad de Madrid, SEPE y Federación de Servicios a la Ciudadanía de **CCOO**.

EMPRESAS MUNICIPALES

EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA Y SUELO DE MADRID (EMVS):

El balance del trabajo desarrollado por **CCOO** en estos 4 años se resume en los siguientes **objetivos conseguidos**:

 Se ha **reducido la temporalidad** de la plantilla del 38% al 10%.

  Se ha **impulsado la promoción interna** y se

ha conseguido para el 10% de la plantilla.

 Se ha negociado y acordado la **jubilación parcial** para el personal laboral.

 Se ha negociado y acordado el **premio de jubilación**.

 Se ha negociado y firmado el **III Plan de Igualdad**.

 Se ha negociado y firmado el **Acuerdo de teletrabajo** que acaba de implementarse.

MADRID DESTINO:

El balance del trabajo de **CCOO** desarrollado en Madrid Destino durante los últimos 4 años es el siguiente:

 Se ha iniciado la **negociación del II Plan de igualdad**.

 Se ha comenzado la negociación por **CCOO** del **Acuerdo de teletrabajo**.

 Se ha conseguido un **Acuerdo de equivalencias en los requisitos de acceso** a los puestos de trabajo hasta

el grupo profesional T3 para facilitar la promoción interna.

 Acuerdo iniciado y firmado por **CCOO** para la **internación del servicio de acomodación**, por el que se contratan 35 trabajadores y trabajadoras tras el concurso de acreedores de la sociedad mercantil contratada por Madrid Destino.

 **Asesoramiento y asistencia a juicios** de compañeros y compañeras.

 **Asistencia al órgano de selección** de múltiples ofertas de empleo.

 **Gestión y ayuda** a 47 trabajadores y trabajadoras para la obtención del **certificado de cualificaciones profesionales**.

 **CCOO** ha acudido a la jurisdicción social para resolver distintas controversias en relación a la antigüedad (ganado en primera instancia, pendiente de recurso), falta de información en el otorgamiento de gratificaciones por servicios extraordinarios e incumplimiento del proceso de selección en la contratación de 53 nuevos puestos sin pasar el procedimiento de selección interno

IFEMA:

El trabajo sindical de **CCOO** en IFEMA ha estado condicionado por la difícil situación financiera de la empresa provocada por la pandemia del COVID-19 y, una vez superada, por el trabajo desarrollado para recuperar los salarios y los derechos de la plantilla. Este es el **balance positivo**, de estos complicados años:

 En 2020 IFEMA plantea un descuelgue salarial y se **llega al acuerdo** de rebajar el salario un 20% y la paga extra de navidad otro 20%, con la condición de que una

vez IFEMA se **recupere económicamente**, devolviese el importe íntegro a sus trabajadores y trabajadoras.

 En enero de 2021, IFEMA **devuelve** a la plantilla el **importe íntegro del descuelgue** salarial.

 En febrero de 2021 IFEMA impone un ERTE de una duración de un año con afecciones desde el 20% al 80% de las retribuciones. Las **movilizaciones** de la plantilla y la **presiones** sobre la feria de FITUR, logran que la aplicación del ERTE se **limite** a 2 meses y se consigue que **se retire ocho meses** antes de su finalización.

 En julio de 2021 IFEMA plantea un segundo descuelgue salarial y se **llega al acuerdo** de rebajar el salario y la paga extra de navidad el 20%, con la condición de su devolución íntegra en cuanto sea posible económicamente.

 En marzo de 2022 se **acuerda una subida de un 2%** a cuenta de la negociación del convenio, cuya negociación se inicia en septiembre.

 En enero de 2023 se **cierra el acuerdo económico, la clasificación profesional y los planes de carrera profesional**. Se acuerda garantizar el empleo en IFEMA.

 En febrero de 2023, se firma el **V Plan de Igualdad** de IFEMA y se devuelve a la plantilla el importe íntegro del segundo descuelgue salarial.

ASESORÍA JURÍDICA

La Asesoría Jurídica de la Sección Sindical Intercentros de **CCOO** continúa prestando atención a las **consultas**, tanto de la afiliación a **CCOO**, como de la plantilla municipal, ya sean individuales o colectivas. La mayoría de las cuestiones planteadas se resuelven telefónicamente y

otras precisan de un estudio previo para poder dar respuesta. Se derivan a los Servicios Jurídicos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de **CCOO** para posible interposición de demandas, aproximadamente un 20% de los asuntos que llegan a la Asesoría.

Nuestra Asesoría **recibe consultas a diario sobre multitud de cuestiones:** denegación de permisos (vacaciones, días de licencia); dudas e incumplimientos sobre turnos, jornadas y horarios; retribuciones (pluses y complementos); reclamación de funciones de superior categoría; Denegaciones de Ayudas Sociales; régimen de incompatibilidades o jubilación parcial anticipada; contra decisiones de las Comisiones de Valoración de provisión de puestos y de los tribunales de selección, así como de las valoraciones de concursos; reclamaciones por traslados forzosos. La situación de pandemia ha generado muchas consultas especialmente relacionadas con la conciliación y el trabajo presencial y a distancia, y las reclamaciones ante la denegación de teletrabajo. También se ha realizado **un seguimiento**, en todas sus fases, de los expedientes disciplinarios a trabajadoras y trabajadores de diferentes Servicios.

CCOO ha planteado **respuestas jurídicas** a asuntos generales que afectan a colectivos, pero que debían ser **demandados individualmente**, como por ejemplo: reclamaciones para obtener el reconocimiento como indefinidos no fijos del personal temporal laboral (hasta el cambio de jurisprudencia del Tribunal Supremo en esta cuestión); reclamaciones y extensiones de sentencia por retribuciones (CPT en colectivo de conductores, plus de exteriores en oficiales jardineros/as, Bomberos, etc.); reclamación por la jornada en las oficinas de atención al ciudadano de Línea Madrid; reclamación de retribución de festivos según lo previsto en el Acuerdo Convenio vigente;

reclamación de cómputo de antigüedad de trabajadores discontinuos o reclamación por el encuadramiento en el Grupo C1 de categorías propias del Grupo B (Técnicos Superiores).

Nuestra Asesoría **ha participado** también en la **elaboración de demandas** en nombre de **CCOO** en aquellas **cuestiones transversales** como en las modificaciones de las RPTs sin negociación previa con los Sindicatos. Se ha participado también en la preparación de demandas impulsadas por diversas Secciones Sindicales de **CCOO** que afectan a diferentes colectivos (Centros Deportivos Municipales, Bomberos, Policía Municipal, OAC de Línea Madrid, SAMUR, Madrid Destino, etc.).

Desde la Asesoría se han realizado **Informes Jurídicos**, como fundamentación y apoyo a la labor de negociación y defensa de los intereses colectivos. Entre otros:

- Promoción interna cruzada entre escala general y escala especial.
- Diferencias retributivas introducidas por los PET.
- Funcionarización de personal laboral con jornada parcial, alcance del deber inexcusable en la conciliación de la vida personal y familiar (art. 48 j del TRE-BEP).
- Procedimiento sancionador aplicable a Policía Municipal.
- Aplicación de medidas sucesivas de ERTE y descuelgue de Convenio en IFEMA.
- Requisito de titulación específica en procesos selectivos.
- Naturaleza jurídica de las Comisiones de Seguimiento de Acuerdos.



PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

 En este periodo, a pesar de la pandemia del COVID-19, hemos celebrado **reuniones de afiliación y asambleas de la plantilla** de los diferentes servicios, manteniendo nuestro compromiso con la información directa y presencial en los centros de trabajo.

	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Reuniones afiliación	40	12	51	100	203
Asambleas de centros	140	15	27	50	232
TOTAL	180	27	78	150	435

 Además, hemos realizado **visitas periódicas** a los centros de trabajo y mantenido multitud de reuniones con colectivos, grupos de personas o con trabajadoras y trabajadores de forma individual.

 Hemos publicado **85 números de nuestro Boletín digital**, que remitimos a toda la plantilla municipal, en el que incluimos toda la información relacionada con la negociación colectiva, acuerdos o conflictos que afecten o sean de interés para las trabajadoras y los trabajadores municipales.

 Mantenemos nuestra **página web actualizada** con noticias, documentos, acuerdos y otros contenidos.

 Hemos **potenciado** nuestra presencia e información en las **redes sociales**, como Twitter, Facebook o Telegram.

 Hemos **publicado y difundido** acuerdos como el II Plan de Igualdad, el Acuerdo Convenio, el Acuerdo de la Escala Operativa de Bomberos y otros folletos divulgativos.

 Para las negociaciones parciales o sobre cuestiones específicas, se han **convocado reuniones de trabajo** donde participan las diferentes Secciones Sindicales de **CCOO**, garantizando la elaboración de propuestas conjuntas y transversales. Igualmente, se han convocado reuniones con personas o colectivos afectados por estas negociaciones parciales.

 En estos 4 años **CCOO ha participado** en un número muy elevado de reuniones de Mesas de Negociación, de Comisiones de Seguimiento (COMISE) de diferentes Acuerdos, reuniones de Salud Laboral o Formación. Sin incluir muchas de las reuniones, que también se han realizado, de grupos de trabajo, comisiones técnicas o de órganos de **CCOO**, este es el resumen de las reuniones celebradas:

Reuniones Mesas de Negociación y COMISE	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Mesa General de Negociación	13	22	39	12	86
Mesa de Funcionario y Mesa de Laborales	26	12	36	18	92
Mesas Sectoriales (Policía, Bomberos, SAMUR y Ag. Movilidad)	55	17	33	10	115
COMISE Acuerdo Convenio	8	5	8	11	32
COMISEs Acuerdos Sectoriales	17	16	12	20	65
Reuniones Comisión y Subcomisión de Formación	15	2	10	5	32
Reuniones Comité Seguridad y Salud	10	12	11	11	44
Evaluaciones de riesgo, simulacros, reuniones con la Inspección	113	24	123	85	345
Reuniones delegadas y delegados de CCOO	13	10	11	26	60
TOTAL	270	120	283	198	871

Desde **CCOO** hemos impulsado las **movilizaciones** de los diferentes colectivos que forman la plantilla municipal:

🚩 23 de abril de 2019, **Concentración de la plantilla de Centros Culturales** en Montalbán, 1, por la negociación de su jornada y horario de trabajo.

🚩 El 29 y 30 de octubre de 2019 se celebran concentraciones en Montalbán, **contra la privatización de Línea Madrid**.

🚩 4, 5, 6, 7 y 8 de noviembre de 2019, se convocan paros parciales contra la **privatización de Línea Madrid**.

🚩 Durante los meses de noviembre y diciembre de 2019 se convocaron paros parciales en el colectivo de **Agentes de Movilidad** en defensa de la negociación de un nuevo Acuerdo de sus condiciones de trabajo.



-  El 22 de marzo de 2021 convocamos una concentración en Alcalá 45, **contra la persecución sindical** en el Ayuntamiento de Madrid.
-  El 27 de abril de 2021 se convocó una concentración en Montalbán, 1, de la plantilla de la **Banda Sinfónica Municipal de Madrid**, en favor de una gestión transparente y el futuro de la BSMM.
-  El 26 de octubre de 2021 convocamos una concentración en Montalbán, 1, para que las plazas afectadas **por el proceso de estabilización del RD 14/2021** no se cubrieran en procesos ordinarios libres.
-  El 11 de enero de 2022 se celebra una concentración de trabajadoras y trabajadores de **SAMUR** en la Calle Príncipe de Vergara, 140, para exigir el cese del Director General de Emergencias por el desprecio continuado al servicio del SAMUR-PC.
-  El 22 de febrero de 2022 se convoca una concentración de delegadas y delegados en Montalbán, 1, contra la **privatización de Línea Madrid**.
-  El 11 de marzo de 2022 se celebra una concentración en Alcalá, 45, para exigir que las plazas afectadas **por el proceso de estabilización de empleo temporal**, conforme a la Ley 20/2021, no se cubrieran por procesos ordinarios libres.
-  El 26 de abril de 2022, se convoca a la plantilla afectada, a una concentración por la tarde en la Plaza de Cibeles, para exigir que todas las plazas afectadas por **el proceso de estabilización de empleo temporal** que cumplían los requisitos recogidos en la Ley 20/2021, no se cubrieran por procesos ordinarios libres.
-  El 28 de octubre de 2022 se celebra una concentración del colectivo de **SAMUR**, en la Calle Sepúlveda, 153, sede del CIFSE, en defensa del aumento de plantilla y unas condiciones dignas de trabajo.
-  El 24 de noviembre de 2022 se celebra una concentración de **Agentes de Movilidad**, en la Gran Vía, 80, en defensa del empleo y de un acuerdo digno que regule sus condiciones de trabajo.
-  Concentraciones “Contra la violencia machista” en diferentes centros de trabajo tras un asesinato por violencia de género.

**EL PODER
DE LUCHAR
POR LO QUE VALE
LA PENA**



candidaturas

2 0 2 3

junta de personal de SERVICIOS GENERALES

JUAN CARLOS NICOLÁS GARCÍA

MARÍA GLORIA CRISTINO DÍAZ

SANTIAGO LÓPEZ FERNÁNDEZ

MARÍA CARMEN DE LARA GONZALO

ANTONIO GONZÁLEZ PEÑA

VIRGINIA MORANTE SARMIENTO

MIGUEL ÁNGEL SANCHO GORDO

MARÍA EUGENIA PÉREZ RÍO

JULIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

MARÍA CARMEN MENÉNDEZ PÉREZ

BENIGNO HERES GARCÍA

FRANCISCA FONTALBA BARBA

JUAN ROMÁN LUNA LUNA

LAURA GARCÍA RODAO

JOAQUÍN ENCINAR CALVO

JUANA SÁNCHEZ MÉNDEZ

GREGORIO PLAZA MASALLERA

MÓNICA GONZÁLEZ LAGUNA

FERNANDO GONZÁLEZ PICÓS

ANA MARÍA ARIAS BLASCO

FRANCISCO JAVIER BUENO PINILLA

EVA GARCÍA DOMÍNGUEZ

PEDRO ANTONIO PEÑA POZA

GEMA DE DIOS MAGRO

LUIS SAN MIGUEL ROLDÁN

ADELA CORRAL YUGUEROS

JOSÉ ALBERTO VALVERDE RUIZ

MARÍA DíEZ HERRAIZ

JOSÉ JAVIER REINOSO GARCÍA

GLORIA DE LA FUENTE ARROYO

RUBÉN NÚÑEZ AMARO

CARMEN CASTEJÓN AMENEDO

JULIO MARTÍN VILLAR

MARÍA CARMEN MERINO CAÑAS

EMILIO MEDIAVILLA MEDIAVILLA

ANA BELÉN BUENO GONZÁLEZ

GUILLERMO ORRICO GARCÍA

MARÍA DEL PILAR BLANC ATIENZA



VOTA CCDO ***



Junta de personal de SERVICIOS GENERALES

IGNACIO GONZÁLEZ DE LA FUENTE

VIRGINIA ÁLVAREZ SERRANO

JOSÉ ANTONIO SAYAGO ARRANZ

SILVIA PUIG CHAVES

SANTIAGO FUENTES MARTÍN

CARMEN DíEZ SANZ

FRANCISCO JAVIER AGUDÍN LAGO

LUCÍA MARÍA MARTÍNEZ QUILES

RAÚL ORTEGA CARMENA

MARTA MUÑOZ GAONA

JUAN CARLOS GÓMEZ ECHEGARAY

OFELIA FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

JOSÉ IGNACIO GÓMEZ NOVILLO

NATIVIDAD FERNÁNDEZ BARRAGÁN

PABLO ILDEFONSO ROBLEDÓ VIEDMA

M^ª CARMEN GARCÍA-TALAVERA GARCÍA

FRANCISCO LUIS SANZ MORENO

OLGA GARCÍA ARCOS

JOSÉ ANTONIO ALLER ARÉVALO

M^ª SOLEDAD BORREGO MANZANO

RAÚL ESPINOSA CUENCA

CARMEN DONOSO FUENSALIDA

FRANCISCO JAVIER TOLEDANO DÍAZ

CONCEPCIÓN SOTO AYUSO

ANTONIO LAGAR PÉREZ

ANA ISABEL CANO VINUESA

ACISCLO ARRIBAS PULIDO

MARÍA VICTORIA PÉREZ CHUMILLAS

JOSÉ MARTÍN APARICIO

ANA MARÍA VELASCO GARCÍA

ANTONIO PÉREZ MARÍN

SONIA RUBIAL PRIETO

AGUSTÍN GARRIDO PASCUAL

ROSA ALCÁZAR FELIPE

MARÍA CRISTINA CRISTINO DÍAZ

GABRIEL RAMOS ROMÁN

M^ª DOLORES AGUADO MENÉNDEZ

M^ª JESÚS ARAGONÉS MANZANEQUE

FERNANDO RECIO ASEGURADO

FRANCISCO JAVIER CALVO RAMOS

JUAN JOSÉ RIVAS GALEOTE



CC00



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

comité de empresa COLEGIO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

RUBÉN TRIVIÑO BENITO

MARINA DÍAZ HERRERO

JAVIER GARCÍA CORDERO

ROSA MARÍA GARROSA PÉREZ

BLANCA GALÁN MERINO

JOSÉ ÁNGEL BARRIO BRUÑA

PALOMA HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

GREGORIO VIÑAS BENITEZ

FAUSTINO GÓMEZ VALERO

MARÍA VICTORIA GARCÍA PRUDENCIO

ARACELI RODRÍGUEZ ÁLVAREZ
DE SOTOMAYOR

PEDRO LUIS GARCÍA GUTIÉRREZ

M^a JESÚS DE LA FUENTE HERNÁNDEZ

RAÚL COCA MARQUÉS

CRISTINA MARTÍNEZ GÓMEZ
ÁLVAREZ

SONIA CAROLINA BUSTAMANTE
FELICES

GEMA PÉREZ DELGADO

MARTA AUÑÓN DEL BOSQUE

MARÍA ISABEL CASTRO PÉREZ

ANDRÉS TRUJILLO CÁCERES

RAISA CALVO RAMOS

comité de empresa COLEGIO DE ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

PILAR LOSADA CORDERO

VICENTE GÓMEZ LUCENA

MARTA GALÁN MERINO

DAVID GARCÍA SASTRE

LIDIA BRAVO RODRÍGUEZ - BARBERO

RAÚL RODRÍGUEZ CASERO

MARÍA JOSÉ CALVO BARBA

JORGE SEKUL TRONCOSO

SOLEDAD FERNÁNDEZ TORRICO

ALEJANDRO CABANILLAS CHARCO

ISABEL LÓPEZ BRIONGOS

CRISTINA GONZÁLEZ MARTÍN

JOSÉ LUIS BARROSO FERNÁNDEZ

YOLANDA SÁNCHEZ CANALES

FRANCISCO GONZÁLEZ GARCÍA



junta de personal INFORMÁTICA DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID (IAM)

MANUEL SEGÚN ALONSO

NATIVIDAD GÓMEZ GONZÁLEZ

JOSÉ LUIS GÓMEZ BONILLA

LINA ARÉVALO BUSTOS

JAVIER ATIENZA SÁNCHEZ

M^a ISABEL BONILLA SERRANO

JOSÉ CARLOS GARCÍA SECO

M^a CARMEN MARÍA CAMPOS

ALBERTO CABALLERO ROBLEDO

ALICIA GARCÍA COLLANTES

JAIME SANZ FERNÁNDEZ

M^a JESÚS LARA BELLERÍN

ANTONIO FERNÁNDEZ VILLAMOR

JAVIER RODRÍGUEZ ARROYO

comité de empresa INFORMÁTICA DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID (IAM)

ÁLVARO CAROD AÍSA

PASTORA VERA SÁNCHEZ

JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ SÁNCHEZ

RAQUEL ÁLVAREZ DÍAZ

JOSÉ MANUEL VINDEL ARQUERO

CONSUELO CALZADA HERRANZ

JULIÁN DONAIRE GARCÍA

M^a ISABEL MORENO SÁNCHEZ

ROBERTO SÁNCHEZ FLORES

ZORAIDA DELGADO PERDOMO

DOMINGO NAVARRO SÁNCHEZ

APOLONIA GONZÁLEZ MARTÍN

ÁLVARO RAMÍREZ AUDIJE

CARMEN TORIBIO RODRÍGUEZ

JUAN CARLOS ARANDA GUERRERO

M^a CARMEN RUEDA HERRERO

JOSÉ MARÍA HERRANZ CONTRERAS

M^a ELENA FIGUERAS DELGADO

ALEJANDRO HORTAL MORENO

JAIME GARCÍA MERCHÁN

JOSÉ ANTONIO IZQUIERDO GARCÍA

JOSÉ ANTONIO NARANJO BRAVO

JUAN CARLOS SÁNCHEZ QUINTERO

junta de personal MADRID SALUD

VIRGINIA HERRERA ARIAS

FRANCISCO JAVIER GALA ORGAZ

PALOMA FENTE MARCO

MIGUEL ÁNGEL ÁLVAREZ TORNERO

ELENA SIERRA VIALAS

CARMELO MARTÍNEZ PICAZO

MARÍA JOSÉ DE LA CUEVA MOZAS

JUAN JOSÉ PALOMARES RUIZ

MARÍA LUZ PLAZA DE TORO

FRANCISCO PALOMAR HERNÁNDEZ

ANA MARÍA MORENO ROMO

DANIEL PICAZO GÁLVEZ

M^a DEL CARMEN RODRÍGUEZ VÁZQUEZ

DAVID TORRES BENITO

MARÍA JESÚS MORO LORCA

IGNACIO ANDRÉS AIZPITARTE LOPEZ

VERÓNICA ÁVILA SANTIAGO

MANUEL BERRUGUETE GONZÁLEZ

M^a DEL CARMEN GÓMEZ CORNEJO

PALOMA FERNÁNDEZ DE BLAS

NURIA PÉREZ SIMÓN

ALEJANDRA ACOSTA GONZÁLEZ

JULIA ISABEL JEREZ URIBES

MARÍA MERCEDES CALVO JIMÉNEZ

JOSEFINA ZANCADA GONZÁLEZ

ANA PARDILLO GÁRATE

MARÍA NIEVES VILLARTA PAREJA

RAQUEL CURIEL SANTOS

PURIFICACIÓN LLORENTE BLACH



VOTA **17M**

VOTA **CC OO** ***



junta de personal

AGENCIA TRIBUTARIA MADRID (ATM)

LUCILA A. COLLADO GARCÍA DE MARINA

JESÚS AYORA PRADA

EDUVIGIS GUTIÉRREZ GARCÍA

MAR RODRÍGUEZ BLÁZQUEZ

SAÚL MONTALBÁN RODRÍGUEZ

Mª PAZ CALVO LOZANO

ANTONIA ÁLVAREZ MERCHÁN

FERNANDO ONTIVEROS

BELTRANENA

ROSA Mª SIERRA VEGA

REBECA MARTÍN FERNÁNDEZ

JAVIER FERNÁNDEZ ARTERO

LUCÍA ROLDÁN DEL CASTILLO

PALOMA DE PEDRO MUÑOZ

JOSÉ LÓPEZ PAN

PILAR LARA PICAZO

ASCENSIÓN TOQUERO UBAL

JOSÉ CARLOS SOBRINO PÉREZ

ALICIA SANZ YAGÜE

CARMEN LARA PICAZO

ANTONIO TRUJILLO SANZ

SOFÍA LARUMBE NAVARRO

GLORIA ÁLVAREZ CEJUDO

Mª ALBA ÁLVAREZ REBOLLO

Mª NATIVIDAD RODRÍGUEZ ORELLANA

comité de empresa

AGENCIA TRIBUTARIA MADRID (ATM)

ALICIA SANCHO GONZÁLEZ

JOAQUÍN GREGORIO TERCERO ISASI

MARÍA ISABEL SENDÍN SANZ

JOSÉ ALFONSO DELGADO MORENO

ROSA PLATERO TAPIA

Mª DEL CARMEN DEL CERRO NAVARRO

CÉSAR FERNÁNDEZ-MAYORALAS

PALOMEQUE

BEATRIZ ENCINAS RODRÍGUEZ

PILAR PILAS ZARZA



CCOO



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

comité de empresa
AGENCIA PARA EL EMPLEO

GEMA MARTÍN NOMBELA

ARTURO GARCÍA VALDIVIESO

DIANA UGENA MARTÍN

FÉLIX ZAPATA CABALLERO

ELENA MARTÍN BRAVO

RAÚL ABAL MAQUIEIRA

MONTSERRAT FERNÁNDEZ DELGADO

CARLOS PUERTO MUÑOZ

MARÍA JESÚS SUEIRO MOYANO

JAVIER LÓPEZ RASO

ALICIA ORGAZ PÉREZ

PEDRO GONZÁLEZ CHAPINAL

M^a PILAR AYUSO CHAVARRO

JOSÉ JAVIER ARGELICH MILLÁN

ÁNGELES BLANCO RODRÍGUEZ

FRANCISCO JAVIER VIÑUELAS BAYÓN

M^a CARMEN GARCÍA ANTÓN

comité de empresa
**EMPRESA MUNICIPAL DE LA
VIVIENDA Y SUELO (EMVS)**

ANTONIO MANCHÓN MOLINA

CRISTINA ARJONA MARTÍN

MARÍA ISABEL MALARRÍA URBANO

JOSÉ CARLOS DE LA FUENTE DE LA OSA

ALICIA DE SENILLOSA Y RAMONEDA

CRISTINA PÉREZ-SERRANO

LUIS PÉREZ AYUSO

NEREA GÓMEZ RODRÍGUEZ

MARTA ESTEFANÍA HERNÁNDEZ
YLLERA

ÁNGEL LUIS ALONSO GONZALO

MARÍA JOSÉ SÁNCHEZ COLLADO

RAÚL FERNÁNDEZ CORDERO

ENRIQUE LÓPEZ CABALLERO

VOTA **CCOO** ***



junta de personal AGENCIA DE ACTIVIDADES

ANDRÉS HERNÁNDEZ CAMARGO
FRANCISCO JAVIER MASERO MORENO
JULIÁN MARTÍN NIETO ALMOGUERA
OSCAR RAÚL LÓPEZ ESCOBAR
M^a NIEVES RAMÍREZ CRISTÓBAL
JOSÉ LUIS MANZANO OROZCO
EVA M^a DE GODOS ENCINA
PALOMA ARRANZ CHATLAK
DANIEL RUIZ NARVÁEZ
JOSÉ ANTONIO MARTÍNEZ
RODRÍGUEZ
ANA M^a GONZÁLEZ WIC

JOSÉ LUIS MARTÍN GONZÁLEZ
M^a DOLORES MORENO ORTEGA
BENJAMÍN BOTO LORCA
GEMA GONZÁLEZ BLÁZQUEZ
M^a DEL VALLE GUTIÉRREZ GARRIDO
SONIA CANALES FERNÁNDEZ
ESTHER RODRÍGUEZ FAURE
MARTÍN DÍAZ-BENITO ALDAVERO
JUAN ANTONIO ARADILLA SANTANA
MÓNICA GODOY MANSILLA
M^a ISABEL ARRIBAS INFANTE
MARTINA GARCÍA GARCÍA

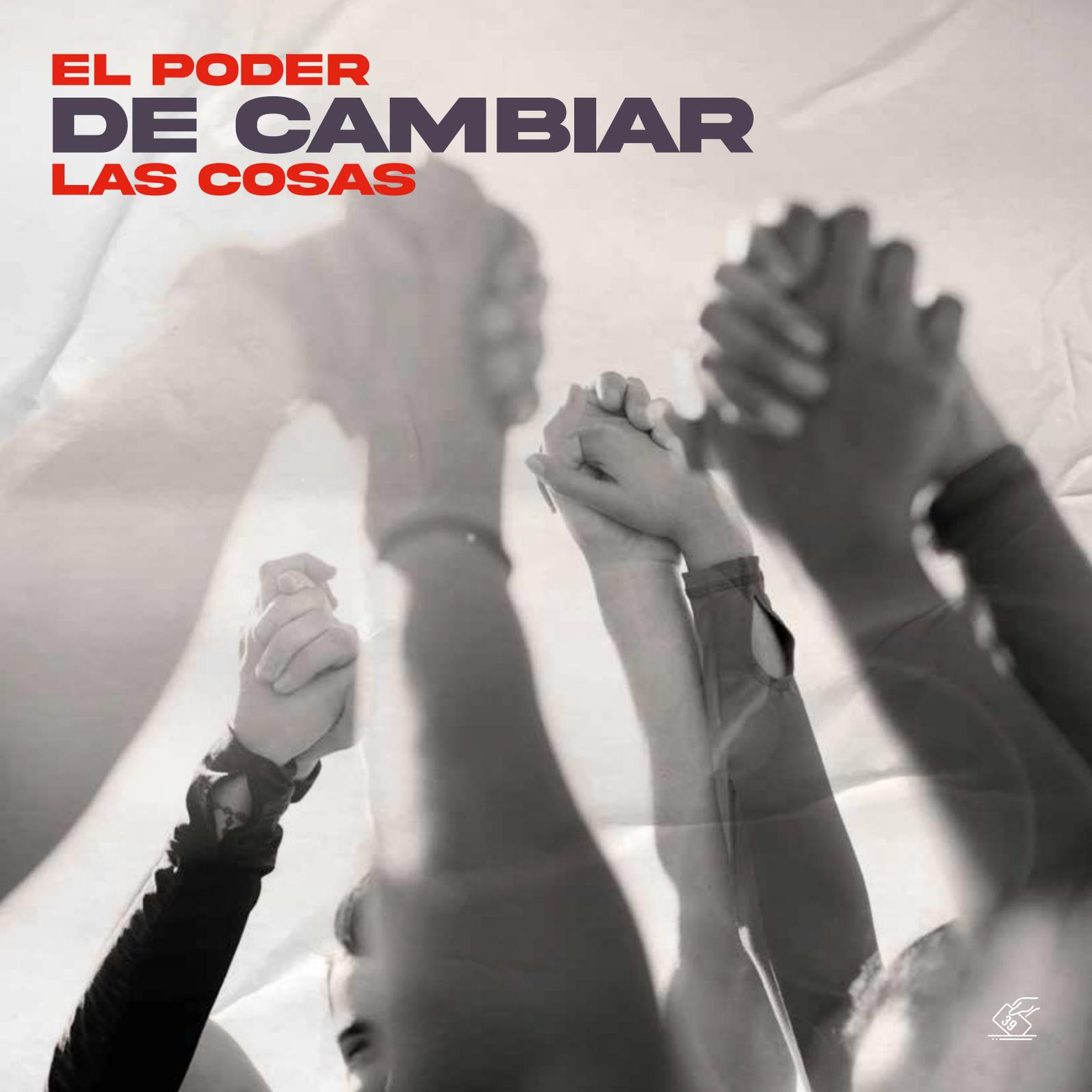


17 MAYO 2023

candidaturas
2 0 2 3



**EL PODER
DE CAMBIAR
LAS COSAS**



CCOO



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

ELECCIONES SINDICALES

2

0

2

3

VOTA 17M



Consulta aquí el programa
y más contenidos en
elecciones.ccooytomadrid.es



Pº de los Olmos, 20, local 28005 Madrid Tels. 91 467 41 79 - 91 467 70 26 mail: cco@madrid.es

Síguenos en: www.ccooytomadrid.es  [ssiccooytomadrid](https://www.facebook.com/ssiccooytomadrid)  [@ccooytomadrid](https://twitter.com/ccooaytomadrid)