

INFORME SOBRE ACCIÓN SINDICAL (2022- 2023)

julio de 2023



INFORME SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL 2022-2023

Edita: Secretaría de Acción Sindical y Jurídica
Comarcal Sur Madrid

Confederación Nacional del Trabajo

Madrid, julio de 2023

Mario Aragón Álvarez -Técnico Sindical

sindical@comarcalsur.cnt.es

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL INFORME	5
3.- CURSO 2022/2023	6
4.- CADA VEZ MÁS LUCHAS EN CONTRA DE LA PRECARIEDAD	9
5.- REFORMANDO FORMAS DE LUCHA.....	13

1.- INTRODUCCIÓN

Este curso ha estado marcado por el aumento de los precios, la carestía de la vida y la pérdida de poder adquisitivo de las y los trabajadores y pensionistas. La principal fuente de ingresos son los salarios de los/as trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, pero el trabajo ha dejado de ser una garantía para salir de la exclusión. Casi EL 15% de las personas en riesgo de pobreza están ocupadas y ocupados¹ El número de hogares con ingresos inferiores a 1.000 euros se mantiene por encima de los 240.000² en la Comunidad de Madrid.

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. Si se toma el año 2015 como año de referencia, la Comunidad de Madrid no ha logrado reducir su población en situación de AROPE ningún año, lo que hace que en 2022 hubiese 50.000 personas más en riesgo de pobreza y/o exclusión social que, en 2015, año en el que la situación era extremadamente mala. Según el Informe sobre exclusión y desarrollo social en la Comunidad de Madrid³ en combinación con un aumento demográfico del 2,6%, el número de personas en situación de exclusión social en la comunidad autónoma se ha incrementado en 370.000 personas en estos años, pasando de 1,1 millones de personas a 1,5 millones.

En un escenario de incertidumbre económica, con la inflación disparada, el aumento de los salarios es fundamental para el mantenimiento del poder adquisitivo de las familias más vulnerables y evitar que la pobreza laboral se haga crónica en nuestra comunidad la lucha en los centros de trabajo, esto pasa no solo por subir salarios, sino porque las patronales de esta comunidad apliquen el convenio adecuado, así como las categorías que corresponden a las funciones desempeñadas, por no decir que tiene que dar de alta en la Seguridad Social a las personas trabajadoras.

En la crisis de 2008 se rescató a los bancos. Durante la pandemia se han enriquecido las farmacéuticas. Lo mismo sucede con la vivienda, los fondos buitres y los oligopolios arrendatarios. Es continua la subida de los precios del alquiler que supone en algunos casos el 60% del salario y que lleva a que el 50% de las trabajadoras en régimen de alquiler estén en situación de pobreza⁴.

Se han ejecutado 10.816 nuevos desahucios en 2022 lo que supone más de 117 desahucios/día de los cuales 2.004 desahucios se han realizado en Comunidad de Madrid el último año. Esta situación de la vivienda ahonda la carestía de las clases populares.

El número total de parados en Madrid se situó en 302.657 personas en el mes de junio. Podemos comprobar como en el caso de las mujeres la situación de desempleo es mayor, así como la temporalidad.

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

¹ Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid - Elaboración Secretaría de Acción Sindical

² Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid - Elaboración Secretaría de Acción Sindical

³ Fuente: Informe sobre exclusión y desarrollo social en la comunidad de Madrid, resultados de la encuesta sobre integración y necesidades sociales recuperado de https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2022/03/Informes-Territoriales-2022_MADRID.pdf

⁴ Fuente: BE Creado con [Datawrapper](#)

de pensión que lo hombres⁵.

Según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 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 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).

La violencia LGTBIfóbica está muy presente en los centros de trabajo, tanto que más de cuatro de cada diez (42,25) trabajadores LGTBI aseguran haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia sí u otros por su orientación sexual, su identidad o expresión de género⁶.

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 ellas⁷.

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 selección⁸.

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%)⁹. 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 cualificación¹⁰

Un grupo con características especiales es el de la población pensionista. Una gran parte de ella tiene la pensión como único ingreso y, por tanto, su situación de pobreza depende de decisiones políticas y en ningún caso de su esfuerzo personal, pues la gran mayoría obtiene

⁵ 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>

⁶ Fuente: Hacia centros de trabajos inclusivos: Discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España recuperado de https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf

⁷ Bjs

⁸ Fuente: Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI-Estudio Exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas Trans extraído de <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltbi/Documents/Estudio%20exploratorio%20sobre%20la%20inserci%C3%B3n%20sociolaboral%20de%20las%20personas%20trans.pdf>

⁹ 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>

¹⁰ 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>

rentas que están prácticamente determinadas por el importe de la pensión que reciben. De las 1.197.254 pensiones que se reciben, el 27,8 %, es decir, algo más de una cuarta parte del total obtiene una pensión cuyo importe es inferior al mínimo considerado para no ser pobre¹¹

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 luchas, 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.

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

Un nuevo ciclo de luchas: hacer frente a la ola reaccionaria. Se ha incrementado el número de luchas y secciones sindicales, y dicho número seguirá subiendo en los próximos meses. Así lo exige la situación, CNT Comarcal Sur Madrid va a seguir trabajando para que el incremento de la implantación de nuestro modelo sindical en la Comunidad de Madrid. En este sentido hemos aumentado la afiliación en torno al 35%. En este curso sindical nos hemos organizado en 20 nuevas empresas y hemos participado de 48 luchas sindicales.

En los sectores feminizados el aumento ha sido más acusado. De hecho, el número de secciones sindicales en sectores feminizados supone el 57% de las constituidas este curso sindical. El incremento de las luchas en estos sectores ha sido del 62%. También hay que destacar que el 55,88 de las secciones sindicales están representadas por delegadas sindicales. También este año hemos alcanzado una afiliación con el 48% de mujeres y un 2% de personas no binarias.

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 en 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.

¹¹ Fuente: El Estado de la Pobreza 2023. Primer avance de resultados extraído de <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/avance-resultados-mayo-2023.pdf>

3.- CURSO 2022/2023 EN DATOS.

- Las luchas en el ámbito de empresa han sido 48, de las cuales 25 en sectores feminizados, lo que supone un total del 55% de las luchas.
- Tenemos presencia en 34 empresas. Hemos constituido 20 secciones sindicales nuevas este curso sindical.
- Hemos realizado 12 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	MOTIVO ACTIVACIÓN LUCHA
Redes	INTERVENCION SOCIAL	SI	IMPAGOS
Topseriman SL	CONSTRUCCION	NO	DESPIDO
JC	INTERVENCION SOCIAL	SI	CATEGORIA
Compoideas	CONSTRUCCION	NO	DESPIDO
Contratacion e integracion labiral	HOSPEDAJE	SI	DESPIDO
Homeserve	TELEMARKETING	SI	VACACIONES, PLANES DE IGUALDAD, ACOSO LAORAL
Transportes Rafael Mata	TRANSPORTE	NO	IMPAGOS
Arqueo SDD	ARQUEOLOGÍA	NO	CATEGORIA, VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES, CONVENIO DE APLICACIÓN, ESTABILIZACIÓN LABORAL
LM2	LIMPIEZA	SI	IMPAGOS
Ayto. Leganés	ADMINISTRACIÓN PUBLICA	NO	IMPAGOS
La Vegana Vallecana	HOSTELERIA	NO	IMPAGO, DESPIDOS
Solventia Ingenieria y Construcción	CONSTRUCCION	NO	DESPIDO
DO&CO	HOSTELERIA	NO	DERECHOS FUNDAMENTALES
TracsaTREC	OFICINAS Y DESPACHO	NO	DESPIDO
Magma Cultura	OCIO Y TIEMPO LIBRE	SI	DERECHOS FUNDAMENTALES
Publices Publicidad y Gestión Comercial	ARTES GRAFICAS/PUBLICIDAD	NO	DESPIDO
GEA Arqueologos	ARQUEOLOGÍA	NO	DESPIDO
GP Estimulo	INTERVENCION	SI	CONVENIO DE APLICACIÓMN

UTE Parques Singulares	JARDINERIA	NO	SANCIÓN
Iris Global Soluciones	CONSTRUCCION	NO	DESPIDO
AZYS	HOSTELERIA	SI	IMPAGOS, CATEGORIAS
Fundación Antonio Moreno	INTERVENCION	SI	IMPAGOS, CATEGORIAS, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Baraka Arqueoloos	ARQUEOLOGÍA	NO	CONVENIO DE APLICACIÓN, ESTABILIZACIÓN LABORAL,
UNED	UNIVERSIDAD	SI	IMPAGOS, ESTABILIZACIÓN PERSONAL INVESTIGADOR
UAM	UNIVERSIDAD	SI	IMPAGOS, ESTABILIZACIÓN PERSONAL INVESTIGADOR
Marie Claire	INDUSTRIA TEXTIL	SI	ERE
Lure	ARQUEOLOGÍA	NO	CATEGORIA
EcuPan	INDUSTRIA ALIMENTACIÓN	NO	CATEGORIA
Madrid Palets	MADERA	NO	CATEGORIA
Fundación Manantial	INTERVENCION	SI	SUBROGACION
Fatiel	INDUSTRIA TEXTIL	SI	ACOSO
TIPSA	REPARTO	NO	MODELO DE CONTRATACIÓN
Grupo 365 Arqueología	ARQUEOLOGÍA	NO	CONVENIO DE APLICACIÓN Y CATEGORIAS
Grupo 5	INTERVENCION	SI	APLICACIÓN DE ACUERDOS, APLICACIÓN DE CONVENIO, PLANES DE IGUALDAD
IDEAM	CONSTRUCCION	NO	PLANES DE IGUALDAD PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Consejería Educación, Universidad y Ciencia de la Comunidad de Madrid	ENSEÑANZA	SI	HORAS LECTIVAS
Hispalibros	EDITORIAL	NO	ERTE, CATEGORIAS, IMPAGOS
Merino y Merino	IIINTERVENCIÓN	SI	SUBROGACIÓN
Sicor	LIMPIEZA	SI	SUBROGACIÓN
Servicio de Psicología Infantil Itinerante (CAM)	IIINTERVENCIÓN	SI	SUBROGACIÓN
WEP	ENSEÑANZA	SI	SUBROGACIÓN, CONVENIO APLICACIÓN
UOC	UNIVERSIDAD	SI	FALSOS AUTONOMOS

Serveo	LIMPIEZA	SI	SUBROGACIÓN, ACOSO
Alauda Desarrollos Ambientales SL	JARDINERIA	NO	CATEGORIA, IMPAGOS
Fundación Ser	INTERVENCIÓN	Si	PLANES DE IGUALDAD
Instituto Física Teórica	UNIVERSIDAD	Si	MANTENIMIENTO PERSONAL INVESTIGADOR
Salones Elite S.L	PELUQUERIA	SI	VULNERACIÓN DERECHOS DE MATERNIDAD

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

EMPRESA EMPRESA	RAMO
Home Serve	Servicios
Merino y Merino	Enseñanza e Intervención Social
Instituto Safman	Enseñanza e Intervención Social
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
UTE Parques Singulares	Servicios
Rivamadrid	Servicios
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
Grupo 5- Samur Social	Enseñanza e Intervención Social
FAM Casa de Campo	Enseñanza e Intervención Social
GPS Estimulo	Enseñanza e Intervención Social
Clicars	Industria, Alimentación y Construcción
Magma-Matadero	Servicios
Baraka arqueólogos	Industria, Alimentación y Construcción
DO&CO	Industria, Alimentación y Construcción
Hispalibros S.L.	Servicios
La Vegana Vallekana	Servicios
AZYS	Industria, Alimentación y Construcción
Consejería Educación, Universidad y Ciencia CAM	Enseñanza e Intervención Social
Schunck ibérica	Industria, Alimentación y Construcción

Music&Dynamic	Enseñanza e Intervención Social
Martin & Ortuño 2 Gestión Musical SL	Enseñanza e Intervención Social
Madrid Palets	Industria, Alimentación y Construcción
UAM	Enseñanza e Intervención Social
G5-Mejia Lequerica	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. He aquí algunos de ellos:

Consejería Educación, Universidad y Ciencia - Hemos estado presentes en la lucha por reducción de horas lectivas, así mismo hemos colaborado en la iniciativa titulación para todas, que suponía un ataque a niñas, niños y adolescentes que impedía la imposibilidad de titulación.

La lucha por un convenio colectivo de las trabajadoras de hogar y cuidados. Tras dos años de proceso hemos creado la coordinadora sectorial de trabajadoras del hogar.

Nos hemos establecido como 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**

categoría.

Organizándonos en las **Escuelas de Música**, a través de la coordinado sectorial que como en el caso de la arqueología nos ha servida para abordar la precariedad mediante nuestro modelo de secciones sindicales.

4.1- Lucha contra la precariedad.

La vida de las y los trabajadores está atravesada por múltiples opresiones. Acabar con la precariedad se convierte en una condición indispensable. La precariedad está adquiriendo nuevas formas, el sistema neoliberal impulsa un continuo cambio del ámbito laboral y lo aprovecha para crear nuevas formas de opresión: utilizando la digitalización en función de sus intereses, favoreciendo la división y atomización de los y las trabajadoras, impulsando figuras creadas en fraude de ley u otras herramientas.

La lucha contra la precariedad ha sido una de nuestras prioridades en este curso. Hemos activado luchas ligadas a la negociación colectiva, con el objetivo de combatir la precariedad y mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y otras para hacer frente de forma específica a las situaciones de precariedad.

En ArqueoSDD, por ejemplo, el trabajo de hormiga realizado ha tenido como consecuencia la consecución de mejoras en sus condiciones laborales.

En Baraka Arqueólogos también han conseguido compensar con un nuevo acuerdo por el que se aplica un convenio adecuado al ámbito funcional de la empresa y se reconocen las categorías. Lo

Las trabajadoras de JC Madrid, por poner otro ejemplo, han conseguido que se reconozco su categoría.

4.2- Los sectores feminizados lideran el aumento de las luchas.

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:

- **Escuelas de Música:**

Es sabido que el sector de la enseñanza es un sector feminizado, pero en el caso de la enseñanza musical se junta además con la precarización de la externalización de servicios por parte de la administración. En el caso de estas trabajadoras, en ninguna de las luchas desarrolladas, están bajo el convenio que les corresponde, cobran horas extras o es la empresa la que pone los medios para la "producción".

- **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 relacionadas con la subrogación en el sector como el caso de Servicio de Psicología Infantil Itinerante (CAM), en la empresa Merino y Merino o en la Fundación Manantial.

- **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 contratación e integración laboral, Sicor SL o SERVEO

- **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- Lucha contra las brechas salariales.

CNT Comarcal Sur Madrid desarrolla la lucha contra las brechas salariales en el día a día: en la negociación colectiva, en otras luchas o movilizaciones que activa, etc.

La brecha salarial es una de las múltiples situaciones de discriminación que sufren las mujeres, la juventud, las personas migradas..., ya que tienen salarios inferiores a la media.

La brecha salarial en función del género es una de las que se mantiene estructuralmente. La división sexual del trabajo o la falta de reconocimiento de los trabajos en sectores feminizados tiene consecuencias fatales para las trabajadoras. En los convenios laborales esta brecha es muy evidente, tanto entre sectores como entre categorías del mismo sector.

Lo mismo sucede con la brecha que sufren las personas migradas y racializadas. El racismo estructural que está presente en nuestra sociedad tiene entre otras consecuencias la precarización aún mayor de estos colectivos.

Si bien desde CNT Comarcal Sur Madrid hemos tratado de abordar estas brechas aún nos

queda mucho por hacer de cara al futuro, afinado la formación y nuestras estrategias para acabar ellas.

4.4- Sindicalismo en unas relaciones laborales cambiantes.

CNT Comarcal Sur Madrid tiene la determinación de llegar a nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras, desarrollando de forma concreta la acción sindical con la intención de unir a la lucha a dichos colectivos.

Hemos denunciado por el reconociendo como trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena en diferentes sectores como la Universidad o la Arqueología. Ahora dichos trabajadores y trabajadoras ya se están organizando en CNT para poder activar otras luchas y mejorar sus condiciones laborales.

El siguiente sector se parece mucho a los anterior, nos referimos a los y las repartidoras de Amazon, subcontratadas por diferentes empresas que esquivan la ley. Ya hemos interpuesto diferentes denuncias ante inspección. Poco a poco, nos vamos adentrando en ese monstruo multinacional, empoderando y organizando a las y los trabajadores a través de diferentes asambleas abiertas que sirvan como motor para la organización de nuestras secciones sindicales en Amazon y sus subcontratas.

En las luchas de las subcontratas suele ser importante la interpelación a la empresa matriz. Es imprescindible realizar el mismo trabajo en igualdad de condiciones. Ejemplo de ello han sido la lucha de CGI o las diferentes externalizaciones de servicios de intervención social como en JC Madrid, La Rueda Asociación o Grupo 5. Lo mismo ha sucedido en el sector de la arqueología en la que las luchas de Baraka Arqueólogos o ArqueoSDD ha pasado por la interpelación a las empresas matrices.

4.5- Hacia un sindicato antirracista

Aunque ya tenemos un recorrido, debemos decir que el camino que nos queda por recorrer todavía es largo. En este curso, reuniendo a trabajadores y trabajadoras migradas y racializadas. El próximo curso pondremos los medios para que la lucha antirracista sea también uno de los pilares de nuestra acción sindical.

Para que nuestra acción sindical sea antirracista nos es imprescindible poner límites a la estrategia del capital. Lejos de mejorar las condiciones laborales, es consciente de quiénes son los sectores más vulnerables y profundiza en su precarización. La involución se ha iniciado en sectores como la hostelería, la construcción, el medio rural, los cuidados... CNT Comarcal Sur Madrid será una herramienta organizativa para todos y todas estas trabajadoras. Ejemplo de ello son las representaciones sindicales que estamos consiguiendo como el caso de Madrid Palets donde el 100% de sus trabajadores son migrantes o Ecuapan que sucede lo mismo.

4.6- Luchando desde la clase que se reconoce diversa.

Abordar la lucha laboral desde una estrategia que reconozca la diversidad de la composición de la clase es fundamental. En nuestro propio congreso ya esbozamos elementos estratégicos que tenemos que aterrizar en las empresas. Esto pasa por desarrollar los planes de diversidad en las empresas hacer frente al acoso y sobre todo tener una postura firme contra la LGTBIfobia.

Desde CNT Comarcal Sur Madrid ya hemos empezado a dar pasos en este sentido, con la reedición de la Guía de derechos Trans en el mundo laboral o la Guía de Estrategias de acción sindical: diversidad sexual y de género en el ámbito laboral. Pero estas guías no se quedan en meros materiales si no que en la medida de las posibilidades de nuestras secciones sindicales las desarrollamos en el ámbito de la empresa.

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. Este proceso nos dota de herramientas para poder abordar la precariedad desde una óptica más amplia y poder afinar nuestra estrategia en el mundo laboral y en las propuestas de transformación radical de la sociedad.

4.7- 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

Una apuesta clara ha sido la estabilización en el empleo mediante bolsas de trabajo gestionadas por las secciones sindicales como ha sido el caso de La Rueda Asociación, ArqueoSDD o Baraka Arqueólogos.

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.

En la lucha contra los ERES queremos destacar el caso de las compañeras de Marie Claire, que, si bien ha saltado a la prensa, fundamentalmente por cómo afectaría a la comarca de Vilafranca, no se ha visualizado nada a las trabajadoras que la empresa tenía repartidas por el territorio y que cumplían funciones de venta y promoción. Desde CNT Comarcal Sur Madrid agradecer a las afiliadas que tenemos en dicha mercantil ya que por ellas hemos podido estar presente, mediante representantes ad hoc negándonos, a la firma del ERE e iniciando diferentes acciones legales al respecto.

5.- REFORMANDO FORMAS 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. Es necesario que desarrollemos más la huelga en nuestras secciones sindicales y luchas en las empresas como una estrategia de renovación sindical con un fuerte sentido de fuerza colectiva y acción directa, que como demuestran diferentes estudios, aumenta el poder de las trabajadoras y trabajadores¹²

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. A medida que la situación va cambiando continuamente, la clase trabajadora también tiene que repensar y renovar las formas de lucha, buscando la eficacia y la implicación de las y los trabajadores. Esta reflexión nos lleva a nuevas formas de hacer sindicalismo, y en ello está CNT Comarcal Sur Madrid durante los últimos años, renovando las formas lucha que necesitan las nuevas formas de precariedad.

6.- APUESTA POR LA FORMACIÓN.

Que la emancipación de las trabajadoras será obra suya o no, viene acompañado de un hecho evitable, la necesidad formativa para el desarrollo de luchas cada vez más complejas.

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

A lo largo de este curso escolar hemos desarrollado mediante nuestra escuela sindical 11 formaciones para el desarrollo de la actividad sindical. Además de un seminario sobre planes de igualdad.

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. Pero no nos hemos quedado ahí, hemos ido desarrollando diferentes campañas con un componente formativo, como la campaña de categorías o de derecho de vacaciones, o guías que nos animan a desarrollar la actividad sindical en nuestros centros de trabajo.

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.

¹² 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>