

# ACUERDO POR EL EMPLEO Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid a 7 de octubre de 2004

## COMPARECEN:

El Gobierno de la Comunidad de Madrid, representado por su Presidenta, la Excma. Sra. D<sup>a</sup>. Esperanza Aguirre y Gil de Biedma.

La Confederación Empresarial de Madrid CEIM – CEOE, representada por su Presidente D. Gerardo Díaz Ferrán.

La Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT Madrid), representada por su Secretario General D. José Ricardo Martínez Castro.

La Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras (USMR-CC.OO), representada por su Secretario General, D. Francisco Javier López Martín.

# INTRODUCCIÓN

## LAS PARTES DECLARAN:

- 1º.- *Reconocer la importancia y la influencia de la concertación social para impulsar un crecimiento económico duradero y creador de empleo.***

Así lo pone de manifiesto la experiencia de la Comunidad de Madrid desde su nacimiento, constituyendo incluso una de sus señas de identidad. En 1995 se firma el **Pacto por el Desarrollo, el Empleo y la Formación** por el Gobierno de la Comunidad de Madrid, la Confederación Empresarial de Madrid CEIM-CEOE, UGT y CC.OO. Fruto de ese pacto se creó el **Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación**, que es la máxima institución de diálogo y concertación social en estas materias en el ámbito de la Comunidad de Madrid, y que ha servido para promover tanto el clima de estabilidad económica y social alcanzado, como una mayor participación de los representantes de los trabajadores y empresarios en la definición y la gestión de la política de empleo desarrollada en la Región.

Como consecuencia del diálogo y de la concertación social, así como de la asunción por la Comunidad de Madrid de las competencias en materia de trabajo, formación y políticas activas de empleo, se han creado diferentes instrumentos con la participación y colaboración de empresarios y sindicatos, entre los que cabe destacar: el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Servicio Regional de Empleo, el Consejo de Relaciones Laborales y la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Todos ellos han contribuido al desarrollo de políticas concertadas en empleo, formación, estabilidad y seguridad y salud en el trabajo.

El diálogo y la concertación social han sido esenciales para crear las condiciones que están permitiendo la transformación económica, social y laboral de la Comunidad de Madrid.

- 2º.- *Su voluntad de seguir profundizando en una política de crecimiento y de creación de empleo concertada.***

La respuesta concertada a los nuevos retos tiene valor en si misma, porque supone profundizar en el clima de diálogo y estabilidad social sin los cuales no sería posible explicar los logros alcanzados por la sociedad madrileña a lo largo de la última década.

El alcance de los desafíos que la Comunidad de Madrid tiene ante sí, exige que Gobierno Regional, Empresarios y Sindicatos compartan tanto los objetivos como las políticas contempladas en el presente Acuerdo.

## OBJETIVOS

### LAS PARTES HACEN PROPIOS LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:

a) **Avanzar hacia el pleno empleo.**

Los firmantes de este Acuerdo impulsarán la creación de las condiciones necesarias para avanzar decididamente hacia el **pleno empleo**, comprometiéndose a implantar medidas relativas a la mejora de la oferta y de la demanda de empleo, a través de las políticas de empleo y formación, entre otras, con el propósito de alcanzar una tasa general de empleo del 70%, de empleo de mujeres del 60% y de empleo de mayores de 55 años del 50% para la población entre los 16 y los 64 años (población contemplada por la UE para calcular tasas) en el año 2.010, de acuerdo con los objetivos de Lisboa (actualmente estas tasas son respectivamente del 66,69%, 54,74% y del 46,15%).

Para alcanzar este objetivo es por tanto imprescindible aumentar la actividad y la ocupación de las mujeres y de las personas mayores de 55 años.

Pero no solo se trata de crear más empleo, sino de que las oportunidades lleguen a todos y a todas, especialmente a los más desfavorecidos. En este sentido la política de empleo se configura como la más destacada de las políticas sociales, lo que requiere orientar las políticas activas de empleo a la inclusión social y definición de itinerarios integrados de inserción social y laboral.

b) **Mejorar la calidad, la estabilidad y la productividad del trabajo.**

Los firmantes del presente Acuerdo entienden que la **calidad en el empleo es un concepto amplio**, que se refiere tanto a las características del puesto de trabajo como a las del mercado laboral y que incluye: la calidad intrínseca del trabajo y la estabilidad en el empleo; el aprendizaje permanente y las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional; la integración y el acceso al mercado de trabajo; la salud y la seguridad en el trabajo; y el diálogo social y la participación de los trabajadores.

**La situación general del mercado de trabajo** y el mantenimiento de altas tasas de crecimiento y empleo están directamente relacionados con la calidad del mismo, como lo demuestra el hecho de que las regiones españolas con mayores tasas de

pero son las que alcanzan mayores tasas de temporalidad y, por otra parte, la mayor estabilidad se presenta en regiones de elevada tasa de ocupación.

Entre las políticas al alcance del Gobierno Regional para mejorar el empleo y su calidad tiene particular importancia la **formación de calidad**. La cualificación incrementa las oportunidades de acceder al empleo. Además, es un requisito para que las personas desarrollen una carrera profesional plena y para asegurar la competitividad de las empresas. Por todo ello, la formación debe dejar de ser considerada como una etapa previa a la incorporación al mercado de trabajo, para convertirse en una herramienta fundamental a lo largo de toda la vida activa.

La calidad del empleo contribuye además a mejorar la **productividad** del trabajo. En una economía como la madrileña, cada vez más basada en el conocimiento, la clave de la productividad descansa en la capacidad de adaptación a los cambios de un mercado global, que se consigue fundamentalmente a través de la mejora permanente de la formación del personal de la propia empresa. La estabilidad en el empleo es el marco en el cual las empresas son más propensas a abordar inversiones en la formación de los trabajadores. Por consiguiente, la calidad del puesto de trabajo es un recurso de las empresas que sirve tanto para retener e incrementar la formación del personal, como para aumentar la productividad.

Los Agentes Sociales y la Administración Regional reconocen que una buena política de empleo consiste en mantener la capacidad de la economía de generar empleo y la capacidad de conseguir que este empleo sea de la mayor estabilidad y calidad. Y que para lograr este objetivo es imprescindible combinar la seguridad en el empleo del trabajador con la necesidad de las empresas de adaptarse a las situaciones del mercado.

Los Agentes Sociales y la Administración Regional reconocen que, si bien las empresas necesitan disponer de una flexibilidad haciendo uso de la casuística tipificada en la ley (temporalidad causal), el abuso de la temporalidad no causal genera problemas sociales y laborales, pues, sin ánimo de ser exhaustivos, la temporalidad dificulta la toma de decisiones a largo plazo por parte de los trabajadores temporales (como el acceso a la vivienda, la capacidad de independencia en el caso de los jóvenes, etc.), desincentiva la inversión en formación por parte de las empresas en sus trabajadores temporales (hecho que afecta al crecimiento de la productividad), puede afectar a la siniestralidad laboral, etc.

**c) Mayor protagonismo profesional y empresarial de las mujeres.**

Aumentar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es un derecho y un requisito de progreso social y económico.

En consonancia con la necesidad de incrementar la participación de la mujer, el objetivo del Consejo Europeo de Lisboa ha fijado una tasa de ocupación femenina del 60% en el año 2010. Este reto requiere la puesta en marcha de actuaciones que presten una especial atención al trabajo de la mujer, tanto desde el punto de vista de su participación en las actividades productivas, como para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Especialmente es necesario favorecer el incremento de la presencia femenina en puestos de dirección y como emprendedoras.

**d) Más posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal.**

La transformación en que está inmersa la sociedad madrileña (en cada vez más familias y unidades de convivencia trabajan los dos) exige que en la administración pública, en las empresas y en el ámbito de la negociación colectiva, se exploren nuevas vías que hagan compatible la carrera profesional con la vida personal.

También exige un impulso a las políticas sociales y de igualdad que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

Se considera por tanto necesario difundir entre las empresas las ventajas que supone la conciliación de la vida laboral y personal como instrumento para atraer y retener talento y para fomentar la motivación de los trabajadores, dada la repercusión positiva que estas actitudes tienen en la mejora cuantitativa y cualitativa de la productividad.

Además de actuaciones de difusión y de apoyo directo a la conciliación, se precisa que los Convenios Colectivos ahonden en las posibilidades que la conciliación abre en materia de competitividad en empresas y en cuanto a la mejora de las condiciones laborales de las personas empleadas.

**e) Competitividad y sostenibilidad.**

Los firmantes de este Acuerdo consideran que el fomento de la competitividad de nuestro tejido productivo es fundamental para garantizar un modelo de desarrollo sostenible y equilibrado, que genere empleo de calidad. Solo las empresas más competitivas generan empleo y garantizan el empleo existente. Igualmente es

necesario hacer aflorar las actividades de economía sumergida y erradicar el fraude que supone la economía sumergida.

Las partes se comprometen por tanto a trabajar conjuntamente para elaborar estrategias y planes que fomenten la competitividad de todos los sectores, poniendo especial énfasis en aquellos que por estar más abiertos a la competencia exterior, como el sector industrial, o por su importancia para nuestra Comunidad, como el sector turístico o el del pequeño comercio, o por su importancia para nuestro equilibrio regional, como el sector agrícola, merecen una especial atención.

Para lograr este objetivo se pondrá especial énfasis en las políticas de innovación tecnológica y en las políticas de apoyo a los emprendedores y de apoyo a las pymes.

Se considera igualmente necesario el desarrollo de instrumentos que faciliten las necesidades de financiación de las pymes madrileñas.

Para ello las partes

## ACUERDAN:

### *1. Desarrollar los siguientes:*

#### EJES DE ACTUACIÓN

##### **1. Potenciar la formación profesional**

La formación es una variable estratégica para el empleo, especialmente cuando nuevos modos de organización y producción demandan capacidades adicionales a las tradicionalmente vinculadas al oficio y al sector ocupacional. Muchos de estos nuevos retos se recogen en La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional. En consonancia con el nuevo marco jurídico se pretende desarrollar un sistema integrado de modalidades formativas y de los procesos a seguir para la adquisición, evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

Los firmantes de este Acuerdo aceptan su responsabilidad en la mejora de la formación como instrumento esencial para el empleo. En consecuencia acuerdan impulsar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a procesos formativos permanentes, bien desde la óptica de la especialización, desde la readaptación profesional, como desde la cobertura de expectativas individuales. Para progresar en la eficiencia de la formación acuerdan, además, orientar la formación al empleo, así como apoyar la formación continua en competencias transversales y horizontales a varios sectores de actividad económica. Asimismo, se considera necesario que el sistema sea capaz de adaptarse a las necesidades de la sociedad madrileña.

#### *Medidas concretas.*

- a) Fomento del prestigio de la Formación Profesional potenciando su calidad y adecuada gestión a través de instrumentos del ámbito regional.

b) Desarrollo de un sistema integrado de formación a través del Plan Regional de Formación Profesional en el marco del Consejo de la Formación Profesional.

c) Diseño de un nuevo modelo de gestión de la formación, tanto de políticas propias como transferidas, adaptado a las realidades sociales y económicas cambiantes, que sin perjuicio de la imprescindible transparencia en la aplicación de los fondos aporte dinamismo y eficacia a los procesos formativos.

- Planificación de la oferta formativa distribuida a lo largo de todo el año, evitando la concentración temporal de las acciones formativas.
- Implantación de un sistema homogéneo de gestión de la calidad de la formación.
- Definición y programación de la formación ocupacional en función de las necesidades y evolución del sistema productivo, favoreciendo el desarrollo de itinerarios integrales de formación y empleo.
- Planificación y gestión de la formación continua de manera tripartita (Administración, Sindicatos y Empresarios), teniendo en cuenta la evolución y transformación del tejido productivo regional y su relación con la negociación colectiva.
- Crear el Instituto Regional de las Cualificaciones de la Comunidad de Madrid, que permita complementar los certificados de profesionalidad definidos a nivel nacional y definir, proponer y desarrollar un sistema integrado de cualificaciones para la formación profesional.
- Optimizar la gestión de las acciones formativas, incorporando sistemas de gestión telemática

d) Desarrollo de un sistema de formación abierto.

- Abrir cauces a la participación de los Agentes Sociales en la optimización de la gestión de los centros formativos dependientes del Servicio Regional de Empleo y en su integración con los servicios de asesoramiento e intermediación laboral.
- Desarrollar la formación a través de medios telemáticos y el uso de las nuevas tecnologías como material didáctico en los cursos presenciales.
- Abrir cauces de participación para todos los ciudadanos en los procesos de formación.

## 2. Políticas de empleo

La Comunidad de Madrid necesita que el trabajo sea una opción real para todos y todas. Para ello se desarrollarán y aplicarán medidas activas a favor de los desempleados y en apoyo a la integración de personas con más dificultades para acceder al mercado de trabajo. El reto es doble, se necesita atraer a más personas al mercado de trabajo y, por otra parte, asegurar que estas personas puedan alcanzar un correcto desarrollo de su carrera profesional.

Es un objetivo compartido por los firmantes del acuerdo asegurar que las personas en situación de desempleo no queden desvinculadas del mercado de trabajo, para lo cual se proveerán ayudas efectivas que conduzcan al desarrollo de itinerarios personalizados de inserción profesional. Además se acuerda dar prioridad las acciones dirigidas a aumentar las oportunidades de las personas con más dificultades para integrarse en el mercado de trabajo y apoyar las políticas activas de empleo en el ámbito local. Se considera asimismo necesario aprovechar el potencial de creación de empleo vinculado a la atención de necesidades sociales.

### *Medidas concretas.*

#### Apoyo directo a la generación de empleo y a la mejora de la calidad en el empleo

- Impulso a los yacimientos de empleo a través de la identificación y apoyo de aquellos sectores con más potencial de crecimiento en nuestra Comunidad.
- Apoyo a iniciativas locales de empleo donde participen los Agentes Sociales.
- Potenciación del contrato de relevo.
- Constituir en un plazo no superior a 3 meses desde la firma del acuerdo una mesa formada por la Administración de la Comunidad de Madrid y los Agentes Sociales que de manera continuada analice y evalúe la temporalidad en el empleo y la subcontratación y que acuerde medidas que contribuyan a alcanzar unos mayores niveles de estabilidad en el empleo.
- En la acción concertada, establecimiento de medidas que garanticen la calidad del servicio también en términos de condiciones de trabajo.

- En aquellas empresas que concurren a contratos públicos definir las responsabilidades empresariales, las garantías laborales y los derechos de los trabajadores en los supuestos de subcontratación.
- Se incluirá en los pliegos de condiciones técnicas, la acreditación por parte de las empresas del cumplimiento de la normativa laboral vigente, en los términos establecidos por la ley.
- Proponer a las empresas adjudicatarias de contratos públicos o subvencionadas en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid la utilización del Servicio Regional de Empleo como instrumento de intermediación laboral.
- Reducción del porcentaje de trabajadores temporales al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid a través de un proceso de consolidación del empleo.
- Establecer criterios administrativos que impidan en caso de ERES la sustitución de empleo fijo por temporal.
- Reforzamiento de la Inspección de Trabajo dotándole de los medios y recursos técnicos necesarios en la lucha contra el fraude.
- Fomentar acciones contra la economía sumergida, favorecer la eliminación de horas extraordinarias que superen el máximo establecido por la ley, favorecer la eliminación de la discriminación por razón de género, condición o procedencia, y prestar especial atención a la situación de los trabajadores inmigrantes.
- Analizar en la mesa de empleo joven la situación jurídica derivada de labores vinculadas con becas, prácticas profesionales y/o universitarias, pasantías y personal de investigación y otros (con especial atención a los jóvenes).

#### Aumentar las oportunidades de empleo de las personas con dificultades de inserción laboral

- Desarrollo de iniciativas que favorezcan la incorporación al empleo de personas con especiales dificultades de inserción (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, inmigrantes, parados/as de larga duración, personas en situación de exclusión).
- Dar prioridad a las personas en riesgo de exclusión en los procesos de selección de beneficiarios de los programas de formación y empleo.
- Desarrollar programas específicos dirigidos a personas desfavorecidas de cara a favorecer su incorporación al sistema formativo.

- Flexibilidad en la organización del trabajo que posibilite mayor inserción de las personas con especiales dificultades.
- Iniciativas que favorezcan el tránsito del empleo de inserción al empleo ordinario.
- Aumentar la oferta de programas mixtos de empleo y formación que combinen periodos de formación con la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.
- Elaborar un Plan específico de empleo para personas con discapacidad promoviendo el tránsito y la incorporación al empleo ordinario.
- Favorecer el acceso de personas con discapacidad al empleo público y privado.
- Cumplimiento de la normativa vigente en materia de adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad.

#### Mayor atención a las personas en situación de desempleo

- Compromiso por parte del Servicio Público Regional de Empleo de elaborar una Carta de Servicios a los que tienen derecho las personas trabajadoras en situación de desempleo que incorpore:
  - La identificación como trabajadores y el respeto a su propia imagen.
  - Un Servicio Público de Empleo de calidad.
  - La difusión de información de calidad sobre la Oferta Formativa del S.R.E.
  - Una formación de calidad para lograr un puesto de trabajo.
  - El asesoramiento mediante itinerarios personalizados de inserción profesional.
  - Un servicio de atención a los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo.
- Los firmantes del pacto se comprometen a abrir una mesa donde se estudien y presenten propuestas en relación con las personas en situación de desempleo, en especial las que hayan agotado el periodo de percepción de prestaciones, relativas al acceso a:
  - Bienes culturales y sociales.
  - La movilidad y el transporte.
  - La atención de sus responsabilidades familiares y/o convivenciales.
  - La participación de manera gratuita en los procesos de Oferta Pública de Empleo.

### 3. Orientación de todas las políticas de formación y de empleo a la consecución de una mayor participación de la mujer

Aumentar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es un derecho y un requisito de progreso social y económico

En consonancia con la necesidad de incrementar la participación de la mujer, el objetivo del Consejo Europeo de Lisboa ha fijado una tasa de ocupación femenina del 60% en el año 2010. Este reto requiere la puesta en marcha de actuaciones que presten una especial atención al trabajo de la mujer, tanto desde el punto de vista de su participación en las actividades productivas, como desde el punto de vista de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Especialmente es necesario favorecer el incremento de la presencia femenina en puestos de dirección y entre los nuevos emprendedores.

#### Mayor participación y presencia profesional y empresarial de las mujeres.

- En las ofertas de empleo que gestione el Servicio Regional de Empleo, a igualdad de perfil profesional entre hombres y mujeres, se utilizarán medidas de acción positiva que den prioridad a las mujeres.
- Medidas de apoyo a la contratación de mujeres en sectores laborales masculinizados, donde no acceden por razón de género.
- Fomento del empleo para mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.
- Desarrollo de medidas específicas para las mujeres víctimas de violencia de género, tanto en el acceso al empleo como en el tratamiento integral de sus circunstancias si están en activo, de cara a su permanencia en el empleo.
- Apoyo a la formación de las mujeres que por diferentes circunstancias no han podido reciclarse tras un periodo de ausencia del mercado laboral por el cuidado de menores o personas dependientes.
- Intensificar las acciones formativas dirigidas a mujeres en áreas profesionales en las que se genere empleo de calidad.
- Apoyar programas de formación para mujeres en las áreas de dirección, liderazgo, asunción de responsabilidades y toma de decisiones, tanto en los ámbitos sindical como empresarial.

- Análisis de las contrataciones ofertadas a mujeres y adopción de medidas que contribuyan a que no sigan ocupando la mayor tasa de empleo temporal o a tiempo parcial.
- Promoción de la equiparación de las mujeres de nuestra comunidad con el resto de las mujeres europeas en el marco de los objetivos, en materia de empleo, establecidos por la Cumbre de Lisboa.
- Elaborar un estudio anual sobre la situación de las mujeres en el entorno laboral, social y familiar.
- Desarrollar acciones específicas para impulsar las vocaciones emprendedoras de mujeres dentro del Plan de Apoyo a los Emprendedores.
- Potenciación de los proyectos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, cuenten con el apoyo de los Agentes Sociales.
- La Administración Autonómica apoyará los servicios de atención de los Agentes Sociales frente a la discriminación.
- Desarrollar módulos formativos para responsables empresariales y sindicales sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incluir en todos los proyectos normativos en materia de empleo un informe de impacto de género e incorporar medidas de acción positiva que favorezcan la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Difusión, para el conocimiento general, de las sentencias que en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, se produzcan en cualquier Comunidad Autónoma.

## 4. Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y personal

En los últimos años se ha producido un intenso aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. En la actualidad más de un millón de madrileñas desarrollan una actividad laboral, profesional o empresarial y la tasa de empleo de las mujeres en nuestra Comunidad se sitúa 7 puntos por encima de la media Nacional y un punto y medio por debajo de la media de la UE-15. En casi el 60% de los hogares madrileños con dos o más miembros en edad de trabajar, ya están ocupadas, al menos, dos personas.

Esta nueva realidad exige profundizar en la conciliación de la vida laboral y personal, no sólo como un camino para mejorar la calidad del trabajo, sino también como una exigencia para atraer y retener el personal cualificado en las empresas, especialmente el de las mujeres. En estas condiciones, se acuerda mejorar las infraestructuras sociales para atender a las familias con personas dependientes y promover entre las empresas la utilización de instrumentos que permitan facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y a través de medidas que faciliten la ordenación del tiempo de trabajo.

### Más posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal

- Estudio de medidas de mejora y desarrollo, en el marco competencial de la Comunidad de Madrid de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras.
- Divulgación y sensibilización a los varones de las posibilidades que se les ofrecen por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras y fomentar el reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes entre hombres y mujeres.
- Estudio de ayudas que faciliten el cumplimiento de la normativa vigente en materia de conciliación de la vida laboral y personal.
- Evitar la judicialización de la Ley de Conciliación, promoviendo e impulsando estructuras de diálogo y mediación ágiles, entre trabajadores, sus representantes y las empresas.
- Sensibilizar a gestores de empresas, Directores de RRHH y negociadores de Convenios Colectivos, sobre la necesidad de implantar en las empresas medidas de flexibilidad que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal. En concreto, se establecerán programas de difusión, asesoramiento y formación en: flexibilidad horaria y espacial, modalidades de permisos, gestión del tiempo, horario de trabajo y , en definitiva, mejores prácticas para la conciliación de la vida laboral y personal.

- Elaborar un estudio que analice cuantitativa y cualitativamente el impacto económico y social de la convergencia en la organización del tiempo de trabajo por sectores de actividad económica en la Unión Europea y las demás CCAA.

Apoyo a la conciliación en el marco del sistema público definido por las leyes:

- Incremento de la dotación de plazas residenciales.
- Creación de plazas en escuelas infantiles de 0 a 3 años en función de la demanda existente.
- Ayudas a las personas con responsabilidades familiares no compartidas (ascendientes o descendientes), según nivel de renta.
- Incremento de los recursos sociosanitarios, tanto de carácter residencial, diurno o domiciliario.
- Incremento y desarrollo de programas de respiro familiar, de manera que atiendan a una mayor diversidad de necesidades sociales.
- Impulsar medidas de atención a mayores dependientes en el entorno familiar y en centros de alojamiento alternativo.
- Ampliación de la cobertura de recursos públicos alternativos a la institucionalización de personas dependientes (ayuda a domicilio, teleasistencia, centros de día).
- Diseño, negociación y desarrollo de iniciativas socioeducativas fuera del horario escolar en los centros educativos públicos, encaminadas a satisfacer las necesidades derivadas de la conciliación y del alumnado.
- Incremento de becas de comedor y transporte escolar, según nivel de renta.

## 5. Investigación, Desarrollo e Innovación (I + D + I).

La innovación es la variable estratégica para la competitividad y el crecimiento sostenible y está directamente relacionada con el crecimiento de valor añadido. La tendencia a aumentar la inversión en investigación va a propiciar la demanda de nuevos profesionales relacionados con el mantenimiento y operación de complicados equipos y con la gestión de los procedimientos y procesos asociados a la innovación.

La experiencia del alto grado de inserción profesional que se alcanza en programas de formación en I+D+i, que incluyen prácticas en organismos de investigación, aconseja progresar en este tipo de programas. Además, cuando las personas así formadas se trasladan a la industria favorecen la creación de un entorno institucional, industrial y empresarial en el que se facilita la transferencia de tecnología. Igualmente se acuerda desarrollar programas experimentales que potencien el aumento de empleo a través de consorcios ciencia – industria.

### *Medidas concretas.*

#### Apoyo directo a la I+D+i:

- Elaboración de un Plan de Innovación Tecnológica para las empresas de la Comunidad de Madrid, con el fin de incrementar la inversión en I+D+i situando a la Comunidad de Madrid en la vanguardia europea, potenciando e incentivando la modernización tecnológica de las empresas.
- Establecimiento de medidas de apoyo a las pymes para su modernización, mejora de la competitividad y fomento del empleo de calidad (medidas económicas, apoyo a iniciativas de innovación tecnológica, oferta de espacios empresariales).
- Afrontar nuevas actividades vinculadas a la investigación y el desarrollo.
- Inversión en infraestructuras de innovación, en el ámbito de las competencias de la Administración Regional, que atraigan la inversión productiva.

#### Desarrollo de nuevas Políticas Activas de Empleo en I+D+i:

- Incrementar el programa de becas FINNOVA para la realización de prácticas no laborales de demandantes de empleo procedentes de formación profesional reglada, en áreas de investigación aplicada y desarrollo tecnológico en universidades y organismos públicos de investigación.

- Desarrollar nuevos programas mixtos de formación y empleo de apoyo a la investigación y a la gestión de la innovación, dirigidos a licenciados y técnicos, cofinanciados por la Comunidad de Madrid y las universidades y organismos de investigación, con una duración de dos años.

#### Incremento del empleo a través de consorcios ciencia – industria:

- Establecer con universidades y organismos públicos de investigación, programas de colaboración para el desarrollo de acciones de formación ocupacional y continua en tecnologías medias y altas.
- Convocar premios a programas internacionales de postgrado con repercusión significativa en el fomento del empleo en I+D+i.
- Apoyar el desarrollo de programas experimentales que exploren nuevos sistemas de inserción profesional en actividades de I+D+i.

## 6.- Emprendedores.

Los firmantes del acuerdo consideran necesario fomentar la capacidad de invertir y asumir riesgos en un entorno empresarial y social favorable.

Para apoyar las vocaciones emprendedoras y el espíritu de empresa, los firmantes de este Acuerdo se comprometen a promover los valores del emprendimiento y la capacidad de asumir riesgos, contribuir al desarrollo de nuevas vocaciones emprendedoras a través de la formación y el asesoramiento hasta la puesta en marcha de las ideas empresariales, y finalmente, al apoyo a autónomos y empresas de economía social.

### *Medidas concretas.*

#### Contribuir al desarrollo de nuevas vocaciones emprendedoras:

- Desarrollo de campañas informativas para estimular la decisión de crear una empresa entre los que tienen una idea empresarial.
- Involucrar a las universidades y escuelas de negocio ubicadas en la Comunidad de Madrid en la formación de emprendedores, intensificando cuantitativa y cualitativamente las acciones de formación específica que requiere el desarrollo de la actividad empresarial.
- Impulsar el acceso de los emprendedores a formación específica en gestión y dirección de empresas, generando mecanismos competitivos que faciliten la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, apoyada por el Gobierno Regional.
- Desarrollar mecanismos que faciliten el acceso a la financiación de la empresa en las primeras etapas de su desarrollo.
- Desarrollar portales informativos para emprendedores y mercados para facilitar el acceso a financiación.

#### Apoyo a autónomos y empresas de economía social:

- Ayudas para la incorporación de trabajadores desempleados pertenecientes a determinados grupos de personas (mayores de 45 años, trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, etc.) como socios trabajadores a cooperativas y sociedades laborales.

- Implantar programas de apoyo financiero para la creación de empresas de economía social y apoyo al inicio de la actividad por parte de los autónomos.
- Ayudas a la constitución y gastos del primer establecimiento.
- Ayudas a los/as trabajadores/as de empresas en crisis, previo análisis de viabilidad, para que accedan a la propiedad de la misma adoptando las fórmulas más adecuadas
- Impulsar actuaciones de formación, información y herramientas financieras que permitan a las empresas de economía social superar las barreras actualmente existentes para este tipo de empresas para participar en los procesos de licitación pública.
- Fomentar los procesos de inserción de las personas con especiales dificultades, mediante el apoyo a la creación de cooperativas de iniciativa social.
- Medidas de apoyo al acompañamiento y aprendizaje en la gestión empresarial.

## 7. Apoyo a sectores productivos

Para crear empleo y mejorar su calidad es necesario que la economía en general, y los sectores productivos en particular, crezca de una manera sólida y sostenida. La concertación social es un hecho clave que ayuda a incrementar la confianza de los agentes económicos y sociales, propiciando la inversión y el crecimiento económico de nuestra Región.

### *Medidas concretas.*

#### Industria

- Puesta en marcha del Consejo Consultivo de la Industria para el desarrollo del Libro Blanco de la Industria.
- Elaboración de un mapa industrial que visualice los puntos débiles y fortalezas sobre las que determinar las actuaciones y creación de un Observatorio de la Industria, específico y permanente.
- Desarrollo de un plan específico de reserva de suelo industrial favoreciendo nuevas localizaciones productivas, dotándose de medios e infraestructuras básicas que potencien su instalación y desarrollo, teniendo en cuenta aquellos servicios específicos para las pymes.
- Rehabilitación y modernización de los polígonos industriales en la Comunidad de Madrid de forma que favorezcan la competitividad de las empresas, fortaleciendo, con ello, el tejido industrial madrileño, para evitar su deslocalización.
- Incremento de la oferta global de suelo industrial y para la actividad económica con el objeto de evitar procesos especulativos que afecten al suelo industrial.
- La Administración Regional se compromete a mantener la oferta de suelo industrial y a establecer mecanismos de concertación con administraciones y los interlocutores sociales para cualquier modificación que, con carácter excepcional, afecte a dicho suelo con el fin de buscar alternativas viables y consensuadas y evitar procesos especulativos que afecten al suelo industrial.
- Exigencia de responsabilidad de las empresas en los procesos de reestructuración ó deslocalización de acuerdo con la legislación vigente.

- Establecimiento de medidas, en el marco de la normativa europea, tendentes a conseguir la permanencia en la Comunidad de Madrid de las empresas subvencionadas por parte de la Administración Regional y a la recuperación de las ayudas en caso de incumplimiento de las condiciones establecidas para su concesión.
- Inversión en infraestructuras, en el ámbito de las competencias de la Administración Regional, que atraigan la inversión productiva.

### Comercio y Turismo

- Apoyo al comercio de nuestra región, especialmente al pequeño, a través del Plan FICO.
- Apoyo a las políticas de promoción de la actividad turística y de mejora de la competitividad del sector turístico madrileño en el marco del Plan de Actuaciones para el Impulso de la Competitividad y la Innovación Turística.
- Incidir, especialmente, en la cualificación y en la mejora de la calidad del empleo, de los trabajadores del comercio y del turismo.

### Agricultura

- Elaboración de un Libro Blanco de la Agricultura de nuestra Región.

### Pymes

- Desarrollo de un sistema de asesoramiento a pequeños empresarios, autónomos, emprendedores y empresas de economía social.
- Creación de un observatorio permanente de las pymes madrileñas con la participación de los Agentes Sociales.
- Puesta en marcha de un Plan de pymes en el que se establecerán instrumentos que permitan el acceso a financiación a las pymes, en especial a través de Avalmadrid, Capital Riesgo y Capital Semilla.

## 8. Oportunidades de formación y empleo para las personas inmigrantes

Uno de los aspectos más significativos de la realidad laboral madrileña es la incorporación de población inmigrante. Los firmantes del acuerdo establecen como objetivos: adecuar la planificación de los contingentes de trabajo de las personas inmigrantes a las necesidades del mercado de trabajo y planificar acciones formativas que puedan favorecer su incorporación al mercado de trabajo.

### *Medidas concretas.*

- Promover un pacto por la inmigración en la Comunidad de Madrid, con implicación de la Administración Autonómica y los Agentes Económicos y Sociales y coordinación con otras Administraciones Públicas afectadas, que favorezca las oportunidades de formación y empleo de los inmigrantes de nuestra comunidad.
- Mejora del desarrollo práctico del sistema de Contingente en términos de refuerzo de recursos e intervenciones institucionales y de los Agentes Sociales en los primeros meses de estancia en la Comunidad de Madrid (orientación inicial, formación ocupacional/continua y alojamiento de acogida).
- El Servicio Regional de Empleo se implicará en el procedimiento derivado del Contingente sirviendo de apoyo del proceso de regularización y de inserción laboral durante, al menos, el primer año de vigencia del permiso. Establecimiento de protocolos de derivación al Servicio Regional de Empleo, por parte de los Agentes Sociales que intervienen con personas inmigrantes facilitando el acceso a este recurso público.
- Desarrollo de iniciativas que potencien la información sobre derechos y deberes de la población trabajadora inmigrante.
- Adecuar la planificación de los contingentes de trabajo de las personas inmigrantes a las necesidades del mercado de trabajo.
- Planificar acciones formativas que permitan adecuar las capacidades de las personas inmigrantes para su incorporación al mercado de trabajo.

## **II. Utilizar los siguientes Instrumentos de Concertación:**

### **INSTRUMENTOS DE CONCERTACIÓN**

#### **1.- Servicio Regional de Empleo.**

Se considera necesario potenciar la orientación profesional y la intermediación para superar los posibles desajustes entre oferta y demanda de empleo.

Los firmantes de este acuerdo comparten la necesidad de modernizar y mejorar la atención prestada por el Servicio Regional de Empleo. Especialmente se considera necesario modernizar las oficinas de empleo, dar prioridad a la atención de jóvenes, mujeres, mayores de 55 años e inmigrantes, que requieren de un mayor esfuerzo de integración y posibilitar la intermediación laboral.

Igualmente se considera necesario potenciar los Centros Integrados de Empleo y Formación como estructuras de participación y colaboración de los Agentes Sociales en las políticas activas de empleo y formación.

#### ***Medidas concretas.***

- a) **Potenciar el Plan de Modernización del Servicio Regional de Empleo.**
  - Completar la realización del actual Plan de Modernización de Oficinas de Empleo.
  - Incorporar las necesidades de atención a las personas discapacitadas en el diseño de las nuevas Oficinas de Empleo.
  - Incrementar y reordenar los medios humanos, técnicos y materiales de forma que redunden en una mejora de la calidad del servicio.
  - Incorporar E.F.Q.M. como sistema de gestión de la calidad del Servicio Regional de Empleo.
  - Desarrollar una Carta de Servicios del Servicio Regional de Empleo.
  - Creación de una oficina de atención que vele por los derechos de los usuarios del Servicio Regional de Empleo.

- Desarrollar y ejecutar un Plan para los Centros Propios de Formación que incluya la creación de un Consejo, con la participación de los Agentes Sociales, en los centros de formación.
- Creación de un grupo de trabajo permanente en el seno del Servicio Regional de Empleo, formado por la Administración y los Agentes Sociales, que participe de la planificación de los recursos y el desarrollo normativo del Servicio Regional de Empleo.
- Desarrollar una red integrada de oficinas de empleo y centros de formación que ponga a disposición de los ciudadanos servicios integrados de orientación y asesoramiento, de ayuda en la búsqueda de empleo y la elaboración de planes de actuación personalizados.
- Incorporar nuevas herramientas tecnológicas que permitan: mejorar la adecuación entre candidato y vacante y su posterior seguimiento; valorar las competencias de los candidatos; identificar las cualificaciones requeridas por una vacante y desarrollar comunidades de conocimiento y participación para atender a los sectores de mayor cualificación.
- Mejora del modelo de gestión económico y administrativo de las políticas activas que gestiona el S.R.E

**b) Modernización y mejora de los procedimientos de orientación e intermediación laboral.**

- Atención personalizada a la medida de los usuarios del Servicio, tanto trabajadores desempleados como empresarios, con técnicos de referencia en las oficinas de empleo.
- Plan de Captación de ofertas de empleo.
- Desarrollo de los Centros Integrados de Empleo como instrumentos de participación y corresponsabilidad en la gestión de los agentes económicos y sociales, con carácter plurianual.
- Desarrollar acciones de orientación e intermediación dirigidas a los nuevos yacimientos de empleo.
- Articulación de un servicio de orientación y apoyo inicial específico, dirigido a los trabajadores extranjeros recién llegados.
- Desarrollar programas de intermediación laboral para empresas.

- Desarrollar itinerarios personalizados de inserción (en el Servicio Regional de Empleo) que se adapten a las condiciones específicas de cada persona e incorporen actuaciones de orientación, asesoramiento formativo e intermediación laboral.
- Realizar un seguimiento de las acciones formativas realizadas por cada persona y construir itinerarios individualizados de orientación, formación e inserción profesional.

## 2.- Observatorio Regional de Empleo y de la Formación.

Se considera necesario progresar en el conocimiento de las necesidades de los solicitantes y ofertantes de empleo. El mayor conocimiento del mercado de trabajo no solo debe identificar las necesidades reales de ocupación de las empresas y las necesidades formativas de los trabajadores. Es necesario traducir este conocimiento a certificados de profesionalidad y prever los cambios necesarios en las cualificaciones profesionales. Para ello se propone desarrollar las siguientes medidas.

### *Medidas concretas.*

- Impulsar el Observatorio Regional para la Formación y el Empleo que se abrirá a Agentes Sociales, universidades y expertos y que se dotará de una nueva orientación estratégica consistente en la participación del Observatorio en todos los procesos que conduzcan a un mayor conocimiento del mercado de trabajo. Las nuevas funciones y composición del Observatorio para la Formación y el Empleo se preverán en el Decreto de Organización de la Consejería de Empleo y Mujer.
- Desarrollar Panorama Laboral como instrumento para conocer la situación del mercado de trabajo y adelantarse a las necesidades futuras. Entre otras actuaciones, Panorama Laboral realizará un análisis anual del mercado de trabajo, desarrollará una encuesta prospectiva de las necesidades de empleo por parte de las empresas madrileñas, traducirá las necesidades de empleo a los certificados de profesionalidad existentes y preverá los cambios necesarios en las cualificaciones profesionales.
- Desarrollo de encuestas y estudios que complementen los actualmente disponibles: en particular, la nueva encuesta sobre organización del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal; y una encuesta sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo.
- Seguimiento de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de políticas activas de empleo y formación.
- Difusión del conocimiento del mercado de trabajo. En concreto se celebrará un foro anual para el intercambio de ideas.
- Análisis de la situación del empleo de la mujer en el ámbito del Servicio Doméstico.
- Institucionalizar vías de comunicación y cooperación del Observatorio Regional con los Observatorios promovidos desde las Corporaciones Locales.

- Creación de un grupo de trabajo sobre la organización del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal
- Elaboración de 4 estudios anuales a propuesta de los Agentes Sociales

### 3. Consejo de Relaciones Laborales

El consejo de Relaciones Laborales se creó en 1997 como consecuencia del Pacto por el Desarrollo, el Empleo y la Formación de 1995. En un primer momento, el consejo sólo estaba compuesto por los representantes de los sindicatos y de las organizaciones empresariales.

En 2001 se modificó la composición del Consejo para dar entrada a los representantes de la administración, de tal forma que el Consejo de Relaciones Laborales en la actualidad está formado por un Presidente (el consejero competente por razón de la materia), cuatro representantes en representación de la Comunidad de Madrid, 2 de CEIM, uno de UGT y uno de CC.OO., además de un secretario con voz pero sin voto.

El Consejo se reúne en Pleno y en Comisiones de trabajo. En la actualidad existen las siguientes: comisión de inspección de trabajo, comisión del SMAC y conciliación, comisión de ETTs, comisión de centros especiales de empleo y comisión de negociación colectiva.

#### *Medidas concretas.*

La Administración y los Agentes Sociales acuerdan modificar los Decretos de creación y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales para:

- Dotar al Consejo de más medios para desarrollar sus funciones.
- La creación de un observatorio sobre la Negociación Colectiva.
- Dotarle de un fondo bibliográfico y documental adecuado.
- Potenciar el trabajo de las comisiones del Consejo de RR.LL

## 4. Fundación Instituto Laboral

La Fundación Instituto Laboral fue creada en la Comunidad de Madrid en el año 1995, como consecuencia de la aplicación en Madrid de los acuerdos interconfederales en materia de resolución extrajudicial de conflictos laborales. La Fundación tiene como patronos a dos representantes de CEIM, uno de UGT y uno de CC.OO. La presidencia corresponde a la Consejería competente en materia laboral y en el momento actual la ostenta la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer.

Desde su creación en el año indicado ha venido actuando en la resolución de conflictos laborales, especialmente colectivos y ha servido como instrumento de conciliación previa a la celebración de huelgas.

En 2003 ha celebrado alrededor de 600 actos de conciliación y los árbitros y conciliadores son designados por las organizaciones que figuran como patronos. La financiación de la Fundación corre a cargo de una subvención nominativa de la Dirección General de Trabajo.

### *Medidas concretas.*

La Administración y los Agentes Sociales acuerdan:

- Extender a través de la negociación colectiva, las competencias de la Fundación a las conciliaciones en el ámbito laboral de las distintas Administraciones Públicas.
- Aumentar los medios materiales para facilitar el trabajo de la Fundación.
- Coordinar la actuación de la Fundación con el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.

## 5.- Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.

La Formación Profesional constituye un pilar básico y desempeña una función estratégica en el desarrollo económico y social. En la situación actual, donde los cambios tecnológicos se suceden vertiginosamente, su contribución en la preparación y valoración de los trabajadores de las empresas tiene directa repercusión en la estabilidad en el empleo, en los procesos productivos y, consecuentemente, sobre su competitividad.

En estas circunstancias se hace imprescindible una racionalización de las diversas acciones formativas que evite superposiciones de las ofertas, optimizando los recursos disponibles en programas coordinados que integren las acciones promovidas en las distintas orientaciones de la Formación Profesional.

La labor de asesoramiento en materia de formación profesional que realiza el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid resulta fundamental, constituyéndose como órgano de participación de los Agentes Sociales que aporta, a través de estudios y análisis de las necesidades formativas, los datos suficientes para poder planificar programas de formación que permitan conseguir mejores niveles de cualificación en la formación de los alumnos y en la adaptación al mercado de los trabajadores.

En este sentido, la potenciación de las actuaciones desarrolladas por el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid resulta necesaria para adaptar las actuaciones formativas que se desarrollen en nuestra Comunidad a las necesidades reales del mercado de trabajo.

### *Medidas concretas.*

- Potenciar los objetivos, funciones y contenidos del Consejo Regional de la Formación Profesional.
- Desarrollo y seguimiento del Plan Regional de la Formación Profesional.
- Elaborar un mapa regional de necesidades de infraestructuras de formación profesional, tanto sectoriales como territoriales, que permita avanzar en el conocimiento de la realidad formativa y laboral de nuestra Comunidad y los recursos disponibles al servicio de ambas y que sirva como apoyo en los procesos de toma de decisiones.

## **6.- Instituto Regional de las Cualificaciones Profesionales.**

Se acuerda iniciar la creación del Instituto Regional de las Cualificaciones de la Comunidad de Madrid, como organismo autónomo de carácter administrativo, con participación de la Administración y los Agentes Sociales, y con el objeto de complementar los certificados de profesionalidad definidos a nivel nacional y definir, proponer y desarrollar un sistema integrado de cualificaciones para la formación profesional.

### ***Medidas concretas.***

#### **En colaboración con el Instituto Nacional de las Cualificaciones.**

- Identificar, definir y actualizar competencias profesionales o, en su caso, cualificaciones de interés para el desarrollo del tejido productivo de la Comunidad de Madrid.
- Definir y proponer un sistema de reconocimiento y certificación de la competencia profesional.

#### **En colaboración con el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.**

- Analizar y proponer las convalidaciones o correspondencias entre la formación profesional específica, la ocupacional, la continua y la experiencia laboral.
- Definir el conjunto de requisitos para homologar los centros, entidades e instituciones evaluadoras y certificadoras de las competencias profesionales.
- Realizar un análisis de las cualificaciones y su evolución en colaboración con otros observatorios, con una especial coordinación con el Observatorio Regional de Empleo y de la Formación de la Comunidad de Madrid.
- Todas aquellas funciones que el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid le asigne en el ejercicio de sus atribuciones.

## 7. Consejo de Promoción Económica

Los firmantes del acuerdo comparten la necesidad de trabajar conjuntamente para fomentar la competitividad de los sectores económicos madrileños. Sólo las empresas más competitivas generan empleo y garantizan el empleo existente.

Los Agentes Sociales se comprometen a participar junto al Gobierno en el diseño de las políticas que permitan, en el marco del presente Acuerdo, el crecimiento de nuestra economía, a través del Consejo de Promoción Económica, quien actuará como órgano de concertación de los programas de desarrollo económico del ámbito competencial de la Consejería de Economía e Innovación Tecnológica .

Este Consejo, formado por Administración y los Agentes Sociales, llevaría a cabo la negociación de las propuestas concretas de actuación que permitan el desarrollo y seguimiento de las medidas y líneas de actuación reflejadas en el presente Acuerdo, que sean competencia de la Consejería de Economía e Innovación Tecnológica, y cuyas conclusiones, en su caso, se elevarían a la Comisión Permanente del Consejo de Madrid para la adopción de decisiones.

### *Medidas concretas.*

- Crear el Consejo de Promoción Económica como órgano colegiado, de composición mixta (Administración- Agentes Sociales), y de participación para el desarrollo y seguimiento de las medidas y líneas de actuación reflejadas en el presente Acuerdo, que sean del ámbito competencial de la Consejería de Economía e Innovación Tecnológica.
- El Consejo de Promoción Económica estará compuesto por dos representantes de CC.OO, dos de UGT, cuatro de CEIM y ocho de la Comunidad de Madrid y estará presidido por el Consejero de Economía e Innovación Tecnológica, quien tendrá voto de calidad.

**III. El seguimiento permanente de los objetivos y el desarrollo de los compromisos recogidos en el presente Acuerdo y la información periódica y transparente sobre su grado de cumplimiento.**

Para el análisis de contenidos y presupuestos, para el seguimiento y, en su caso, para la interpretación de las discrepancias sobre el presente documento, se designa a la Comisión Permanente del Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.

**IV. Constituir una mesa de concertación para analizar la situación de los jóvenes en relación con el empleo en la Comunidad de Madrid.**

Y EN PRUEBA DE CONFORMIDAD FIRMAN EN EL LUGAR Y LA FECHA EXPRESADOS EN LA COMPARECENCIA.

LA PRESIDENTA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

EL PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN  
EMPRESARIAL DE MADRID CEIM – CEOE

EL SECRETARIO GENERAL DE LA UNIÓN  
GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID.  
(UGT MADRID)

EL SECRETARIO GENERAL DE UNIÓN SINDICAL  
MADRID REGIÓN (U.S.M.R.-CC.OO)