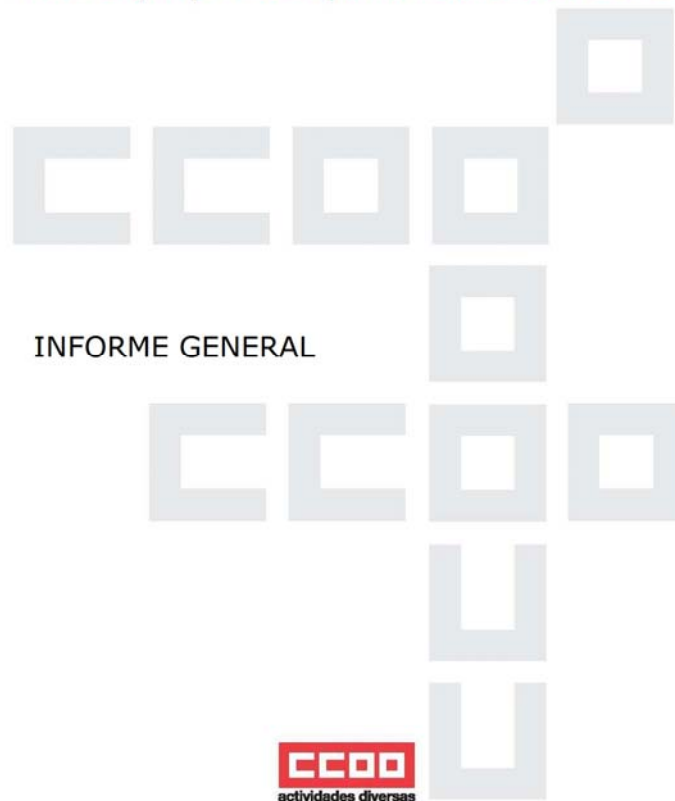


# 7<sup>o</sup> Congreso

Federación Estatal de Actividades Diversas

con una federación fuerte  
*nuevas propuestas para nuevos derechos*



INFORME GENERAL



Maspalomas 3 y 4 de marzo de 2009

El 7º Congreso de la Federación Estatal de Actividades Diversas supone la culminación de un periodo que, desde el punto de vista interno ha estado caracterizado por el proceso de normalización, no exenta de discrepancias, pero al que no se le puede negar ni el grado de voluntad que los compañeros y compañeras han aportado, ni los logros que, objetivamente, debemos reconocernos en esta materia.

El grado de integración en el trabajo todavía no llega a ser el que todos quisiéramos, pero estamos en el buen camino y ello sin que nadie tenga que renunciar a sus posiciones, ni a la crítica constructiva que considere oportuna.

Abordamos este Congreso conscientes también de que se trata de la culminación de un proceso de extraordinaria importancia en la vida de la organización; un proceso en el que la afiliación tiene la palabra, no sólo al elegir las delegaciones que la representen, sino, lo que es mucho más importante, para debatir sobre nuestros errores y aciertos, sobre nuestras debilidades y fortalezas y sobre este debate, elaborar las líneas de trabajo futuras, y definir una estrategia sindical que ponga a punto la organización.

Todo ello con el objetivo último de sacar adelante, con las especificidades propias de nuestro ámbito, un proyecto sindical: el proyecto sindical que emana del 9º Congreso Confederal; un proyecto que aspira a mejorar cualitativa y cuantitativamente las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, en un contexto que viene definido en lo económico por una situación de crisis internacional, que ya está teniendo

consecuencias negativas para los trabajadores y trabajadoras, como ponen de manifiesto los datos relativos a la destrucción del empleo en nuestro país.

Unos datos que, sin embargo, hay que saber interpretar: los efectos de la crisis internacional están teniendo una repercusión especialmente negativa para los trabajadores y trabajadoras en España, debido a los problemas estructurales de la economía, que se derivan del modelo de crecimiento de los últimos años.

La construcción como principal motor del crecimiento, acompañado de algunos sectores de consumo del sector servicios, han generado empleos temporales y además precarios por sus bajos salarios y sus condiciones laborales; empleos muy vulnerables y por lo tanto muy sensibles a la coyuntura económico, del mismo modo que experimentamos un crecimiento del empleo muy intenso cuando la economía crecía, ahora, cuando se contrae, los efectos son devastadores en la destrucción de puestos de trabajo.

El aumento de la ocupación en nuestro país, lo ha hecho en términos de precariedad, no sólo porque se mantenga un alto nivel de temporalidad en los contratos, sino porque cada vez más, los puestos de trabajo creados son de menor cualificación o cuando el trabajador posee una alta cualificación no se le retribuye convenientemente.

La rotación en el empleo, la parcialidad en la jornada, los salarios bajos, con menos derechos, son la característica de la mayoría de los empleos creados, donde las mujeres, los jóvenes, los

desempleados mayores de 45 años y los extranjeros, son los más perjudicados.

Todo esto se une con que cada vez hay más trabajadores que están fuera de la cobertura de un convenio colectivo, tanto por el hecho de que la creciente atomización empresarial lleva a un incremento de las empresas pequeñas o muy pequeñas que, o no tienen legalmente la posibilidad de elegir representantes de los trabajadores, o aunque esa posibilidad exista, en la práctica es difícilmente realizable, como por el hecho de que también crece el autoempleo y la economía sumergida.

La tasa de temporalidad española es 17,2 puntos superior a la media europea, todo esto a pesar de que en los últimos años España acorta las diferencias en 2 puntos.

A mediados del 2006, en pleno proceso de expansión del empleo, la tasa de temporalidad alcanzó el 35 por ciento. La debilidad de estos empleos se ha demostrado en los primeros meses de la crisis; el descenso de los asalariados se ha centrado exclusivamente en los trabajadores temporales.

En tan sólo un año, se ha destruido el 72 por ciento de los 614.400 empleos temporales que se generaron en los tres años anteriores de fuerte crecimiento económico.

Estos trabajadores temporales que pasan a la situación de desempleo, lo hacen con una cobertura escasa de protección social debido a la precariedad del empleo; dentro de los trabajadores

desempleados con bajas prestaciones por desempleo, hay que destacar a los trabajadores extranjeros, que además de cumplir, en su mayoría, las características anteriores de contratos precarios con bajos salarios, unen habitualmente largos períodos iniciales de trabajo dentro de la economía sumergida, sin alta en la seguridad social, bien porque no disponían de permiso de trabajo y tuvieron que esperar a la Regularización, o bien porque no encontraron trabajo regular.

Se observa que en los primeros años de la afluencia de trabajadores extranjeros a nuestro país, se empleaban principalmente en el servicio doméstico y en el campo. Dos sectores donde abunda el empleo irregular y que aún en el caso de que el trabajo fuera con alta en la seguridad social, ésta no genera derecho a prestación por desempleo.

Las recientes modificaciones de las previsiones macroeconómicas del gobierno, con una caída del PIB estimada para 2009 del 1,6%, y con previsible tasa de paro de un 16%, llegando a cerca de cuatro millones de parados, ponen en evidencia la magnitud de la crisis en España.

Estamos ante el escenario de crisis más agudo de nuestro país de los últimos veinticinco años, que ya ha supuesto la pérdida de 700.000 empleos en el último año.

A ello hay que añadir el hecho de que muchas empresas realizan despidos como primera reacción frente a las dificultades económicas que afloran, aunque es cierto, y hay que decirlo, que,

fundamentalmente en el caso de pequeñas y muy pequeñas empresas, la falta de liquidez las hace también a ellas víctimas irreversibles de la situación general.

En este contexto, el sindicato debe permanecer alerta y no permitir que los trabajadores paguen las consecuencias de una crisis que no han provocado, luchando para conseguir que en la crisis no se deterioren los derechos sociales y, particularmente, lo que tiene que ver con el gasto público en materia de protección social; y por otro lado, que tampoco se deterioren los derechos laborales; para ello es necesario situar la defensa del empleo en el centro de la estrategia sindical.

Empleo y protección social son los elementos configuradores por excelencia de la clase trabajadora, a la vez que determinantes para la cohesión social, y desde esta perspectiva es desde la que debemos definir las iniciativas del sindicato a través del diálogo social en políticas activas de empleo, de formación, en la definición de unas relaciones laborales que garanticen un empleo de calidad, esto es, estable, seguro, en condiciones de igualdad e integrador de todos los colectivos, y de la protección social en situaciones de desempleo.

La situación del empleo, unida a las presiones que ya se están produciendo para recortar derechos sindicales, obliga al sindicato a ganar en iniciativa para que la respuesta a la crisis reduzca las consecuencias negativas que muchos trabajadores y trabajadoras ya están sufriendo, y permita en el futuro un crecimiento sostenible, productivo, industrial, de calidad, innovador, a favor del empleo

decente, seguro, estable, con derechos, con igualdad entre hombres y mujeres, entre inmigrantes y autóctonos, sin accidentes laborales, con protección a las personas desempleadas, con garantías para unas condiciones dignas de vida en las que las pensiones, la educación, la sanidad o la atención a la dependencia, sean derechos consolidados.

La solución a esta crisis, de magnitudes desconocidas hasta la fecha, no puede radicar en las viejas fórmulas de desregulación que se proponen, precisamente, por parte de aquellos que la han provocado; es preciso superar la falsa creencia de que la reducción de plantillas es el único mecanismo de supervivencia de las empresas, porque detrás de las reformas pretendidas del mercado de trabajo, no hay sino la intención de abaratar el despido y desregular aún más los mecanismos de entrada y salida del mercado laboral.

Políticas económicas, de empleo y de protección social, son las claves para acometer las reformas y adoptar las medias necesarias, y precisan del diálogo social no sólo desde el punto de vista de ganar en legitimidad, sino, más profundamente, de ganar en eficacia para ganar en la resolución de problemas, de ganar en cohesión y equidad social.

El diálogo social, tanto en su vertiente tripartita, con participación directa del poder político, como en su vertiente bipartita, a través de acuerdos bilaterales entre empresarios y sindicatos, es un proceso de construcción democrática de las relaciones sociolaborales; unas relaciones que no deben verse acotadas únicamente al ámbito de la

empresa o del sector, sino que deben trascenderle en la medida en que no se refieren únicamente a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, sino que se vinculan también con el diseño y aplicación de políticas públicas, incluidas aquellas que regulan el mercado de trabajo, y concebido, por tanto, como un factor de equilibrio entre la economía y la política.

Unas relaciones que a nuestra Federación le afectan doblemente: de un lado, en la medida en que formamos parte de una organización confederal, en la que las distintas organizaciones, tanto las de carácter sectorial como las de carácter territorial, deben contribuir a la definición de objetivos y estrategias de la organización; pero de otro, porque gran parte de nuestros sectores están afectados por las políticas públicas, a través de la externalización de servicios que éstas realizan.

De ahí que la Concertación Social, esto es, el diálogo social que se verifica entre Gobierno y agentes sociales, no pueda ser concebido como algo subalterno, ni vinculado a determinadas coyunturas políticas, como tampoco debe concebirse como el proceso que lima las aristas de decisiones ya adoptadas, sino como algo estable, y en que, aunque de manera muy incipiente, tratamos de iniciar un trabajo de coordinación con las organizaciones territoriales, un trabajo que habrá que extender y consolidar.

Pero también la NC es una manifestación del diálogo social, una manifestación cuya principal materialización es la del Convenio Colectivo, pero que no se reduce a él: La Negociación Colectiva es la herramienta clásica, la herramienta de intervención del sindicato

por excelencia, más aún, es el sujeto básico de la regulación de las relaciones laborales en la empresa y en el sector, en la medida en que es la manifestación del poder sindical frente al poder empresarial, configurándose del mismo modo que el Derecho del Trabajo, al que no es ajena, como un elemento central del Modelo Social Europeo; pero es también la herramienta más vinculada a la realidad concreta que permite la intervención de los trabajadores y trabajadoras y, en definitiva, su protagonismo en la regulación de las Relaciones Laborales, bien en el ámbito de la empresa, bien en ámbitos superiores.

Al inicio del Mandato que ahora concluimos, no se hallaba esta Federación en la mejor disposición respecto a la política Sindical y menos aún en cuanto a la Negociación Colectiva. Muy atascada la iniciada y poca o ninguna proyección sobre la inmediata.

Fue necesario impulsar de manera valiente y lo más consensuada posible, la negociación Colectiva, tomando decisiones con iniciativa y firmeza, decisiones que transmitieran seguridad y confianza a nuestras Organizaciones territoriales, a las distintas Patronales y a las demás Organizaciones de nuestro sindicato, a sabiendas, de que las circunstancias, precisamente, no eran en esos momentos las más favorables.

Recién finalizado el Congreso, tuvimos que abordar la no firma del Convenio Colectivo de Seguridad Privada, donde había un preacuerdo que gozaba del rechazo generalizado de afiliados y afiliadas y trabajadoras y trabajadores del Sector. No ratificamos ese preacuerdo porque no alcanzaba ni en lo económico, ni en lo

laboral, ni en lo social, las reivindicaciones mínimas que se plantearon.

Además, la sucesión de acontecimientos, en especial los últimos, se han encargado de hacer buena la decisión de no firmar el convenio. Acertamos, tanto en lo sindical como en lo legal. Que no firmáramos el Convenio, no ha sido obstáculo, para que desde la responsabilidad y de manera permanente, hayamos seguido ofreciendo alternativas sindicales concretas, sobre todo con posterioridad a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de Febrero de 2007, tratando de evitar una mayor judicialización del propio Convenio, precisamente en una de las cuestiones más controvertidas del mismo: las horas extraordinarias y su forma de abono, ligada en parte a resolver una problemática estructural del Sector, que no es otra que los bajos salarios.

Por todo ello, la Federación Estatal de Actividades Diversas hizo una propuesta a la que se adhirieron los sindicatos firmantes, lo que nos hizo aparecer como eje aglutinante y portavoz de todas las fuerzas sindicales en la Mesa Negociadora.

Sólo la miopía e irresponsabilidad Patronal, han impedido posibilitar cualquier acuerdo negociado, quedando todavía esta cuestión pendiente de resolución judicial.

Esta estrategia ha posibilitado el avance en las Elecciones Sindicales del Sector y acentuar nuestra capacidad de propuesta en el actual marco de representación de la Mesa Negociadora.

El Convenio de Seguridad Privada, se está negociando en un escenario general especialmente complejo y no sólo por cuestiones coyunturales; la patronal vuelve a incidir con una demanda ante la Audiencia Nacional, de impugnación del convenio colectivo 2005-2008, el ya vencido, pidiendo la nulidad de todos los artículos de contenido económico del convenio, es decir, de todos, a la vez que hacen una propuesta poco imaginativa de incremento salarial cero.

Esta falta de visión, de ceguera sectorial de las Asociaciones Empresariales, que sólo tienen ojos para sus bolsillos, ha provocado la ruptura de las negociaciones y las movilizaciones que conjuntamente estamos llevando a cabo los Sindicatos con representación en la Mesa Negociadora.

También recién terminado el último congreso y con mayor urgencia si cabe, hubo que abordar la firma del Acuerdo Marco del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, rescatándolo de un arbitraje incierto de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, que ante la falta de acuerdo después de años demandándolo, ya había anunciado que lo llevaría a cabo para cubrir los espacios que habían quedado desregulados tras la derogación de la Ordenanza Laboral.

A pesar de las innumerables propuestas intentando avanzar dentro del primer bloque de materias, - Categorías Profesionales, Promoción de los Trabajadores y Estructura Salarial,- por contraposición de intereses de las patronales y los continuos vaivenes del otro sindicato, ha resultado imposible avanzar en el Acuerdo.

En abril de 2007, en la Universidad de Córdoba, presentamos un amplio y detallado estudio sobre La Negociación Colectiva en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales. Una herramienta de gran utilidad y ayuda, para la negociación en el sector, un estudio llevado a cabo sobre más de cincuenta convenios y acuerdos.

En el sector de saneamiento urbano, por lo atomizada que está la Negociación colectiva, es donde se ha generado una mayor conflictividad laboral. Convenios o acuerdos de centro de trabajo o Empresa, que han necesitado movilizaciones para conseguir las reivindicaciones de los trabajadores.

El Convenio General del Sector que finalizó su vigencia en 2006, no ha podido ser renegociado tras los vicios que se produjeron en la negociación y el clima de desconfianza que se generó en el seno de la Patronal ASELIP. Hubo una negociación unilateral entre UGT y una empresa, que trataron de imponer al resto, y como es lógico, contó con nuestro más enérgico rechazo y el del resto de Empresas.

Quizás por ello, no ha sido posible hasta el momento, negociar el Convenio General del Sector, a pesar de que desde CC.OO. insistimos y seguimos insistiendo en retomar la situación.

Después de un arduo y siempre complejo proceso de negociación, en junio de 2005 pudimos firmar el Convenio Estatal de Jardinería. Negociación que también sirvió para que se actualizara el salario a

los trabajadores y trabajadoras que no se les venía aplicando el convenio anterior.

Fue necesario ampliar la vigencia del convenio hasta los 6 años para poder alcanzar las reivindicaciones más importantes, una tercera paga extra, además de incrementos salariales fijos, especialmente favorables en años como este en el que el IPC ha sido tan bajo, así como una homogenización de las condiciones de trabajo, funciones y categorías, incluyendo igualmente una cláusula para favorecer la jubilación parcial y la anticipada.

Este acuerdo no fue del agrado de dos de las patronales clásicas del sector FEEJ y SEH, por lo que instaron la actuación de la Dirección General de Trabajo con su solicitud de no publicación del Convenio, argumentando un porcentaje de representatividad superior al de las patronales firmantes ASEJA y ASERPYMA.

La Dirección General de Trabajo, sin atender a las manifestaciones de los Sindicatos y Patronales Firmantes, actuó de oficio ante la Audiencia Nacional para que por parte de la misma se declarara el Convenio de Eficacia Limitada.

Ante esta circunstancia hubo que reaccionar de inmediato, pues no podíamos volver a la situación injusta de la desregulación oficial. En este punto, quiero reconocer el buen trabajo de los compañeros de la Agrupación Sectorial que junto a la asesoría jurídica de la Federación Estatal, supieron desmontar las tesis de los impugnantes y lograr que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictase una sentencia favorable a nuestros intereses.

Esta sentencia fue recurrida por los impugnantes, y por fin en enero de este año ha dictado Sentencia el Tribunal Supremo, que de forma definitiva ratifica la eficacia general del Convenio Estatal, y que sin duda nos pone en un escenario positivo para la negociación del próximo convenio al menos con algunos problemas importantes menos que antes.

El convenio de las Dependencias, lo negociamos conjuntamente con la Federación de Sanidad, con quienes después de las experiencias vividas, no compartimos ni el fondo, ni las formas de la negociación, ni el enfoque sectorial, respecto a los dos sectores de Actividades Diversas: Ayuda a Domicilio y Teleasistencia.

Si bien el convenio establece unas condiciones económicas, regula vagamente y de manera genérica las condiciones específicas de trabajo, desde la base del sector mayoritario por número de trabajadores, que es el de las Residencias Privadas para la Tercera Edad.

Muy poco o nada tienen que ver esas características, con las propias de nuestros Sectores, ya que nada tienen que ver las funciones de unos colectivos con otros, pues son y se realizan en entornos distintos, lo que dificulta la organización del trabajo.

Todo esto genera que las trabajadoras y trabajadores de Ayuda a Domicilio y Teleasistencia no se identifiquen plenamente con el Convenio Colectivo vigente, que lejos de tener en cuenta estas circunstancias, a las que nos opusimos desde la Federación Estatal

de Actividades Diversas, ahonda más en ellas, con el único objetivo de querer abarcarlo todo, a cualquier precio.

Por ello, y en la medida que sea posible, siempre teniendo en cuenta que será necesaria la implicación de las Patronales del sector, vamos a intentar que pueda producirse una auténtica negociación colectiva específica para estos sectores, que es lo que nos están demandando las trabajadoras y trabajadores de Teleasistencia y Ayuda a Domicilio.

En lo que respecta al Convenio de Peluquería, Institutos de Belleza y Gimnasios, el mismo, fue debidamente acordado con la Patronal del Sector después de una ardua negociación. No obstante, las dificultades no se iban a acabar ahí, pues una patronal, ANEPSI, intentó imposibilitar la publicación del acuerdo, manifestando su disconformidad por no haber formado parte de la mesa de negociación, traba que esta vez pudimos solventar instando la celebración de una conciliación en el SIMA donde pudimos poner de manifiesto la fragilidad de la iniciativa de esta patronal y cómo su auténtico y casi exclusivo interés era participar en el convenio a efectos de obtener fondos de formación, algo que ha pasado de ser anecdótico a constituirse en algo habitual, extremo que tenemos también que vigilar. Puesto de relieve esto, nuestro escrito a la Dirección General de Trabajo sí tuvo esta vez el efecto apetecido logrando la publicación del Convenio Colectivo sin pasar por el desierto judicial.

En este periodo, los Convenios Colectivos de Recuperación de Residuos Sólidos y Materias Primas Secundarias, así como el de la

Desinfectación, Desinsectación y Desratización, se han visto modificados notablemente, por un lado en su vertiente participativa y por otro en su aspecto económico y social habiéndose conseguido siempre incrementos salariales por encima del IPC, además de otras ventajas sociales.

Muy lentamente se abren paso desde nuestras posiciones los Convenios en las empresas de Servicios Auxiliares, la servidumbre de otros sindicatos a “dejarse llevar” en estas negociaciones, considerándolos todavía algo anexo y secundario a la Seguridad Privada, unido a las dificultades organizativas, debido en parte a la alta rotación de las personas que en el se emplean hace que todavía nuestras reivindicaciones avancen con cierto grado de dificultad.

Somos conscientes de que hay numerosos contenidos de la Negociación Colectiva que exigen una actuación del conjunto de la Organización, para alcanzar la máxima eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras: de manera significativa, la prevención de riesgos laborales y la igualdad entre hombres y mujeres, así como la integración de colectivos especialmente desfavorecidos en materia de empleo y condiciones de trabajo: jóvenes e inmigrantes.

La lucha contra los riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, que además de volcarse en combatir la siniestralidad laboral, es una prioridad que debe reforzar también la vertiente relativa a la detección de enfermedades profesionales y a la detección de los riesgos psicosociales, exige, por tanto, de medidas

generales vinculadas al papel de la inspección de trabajo, de medidas específicas como pueden ser, la existencia en los centros de salud, de “médicos vigía” especializados en detección de enfermedades relacionadas con la actividad laboral; o en la formación para el empleo, con módulos específicos de prevención de riesgos laborales. Todas ellas, tareas complementarias a las que, inexcusablemente, deben desarrollar delegados y delegadas de prevención en los centros de trabajo.

Como es preciso que el impulso de los planes de igualdad en las empresas y el refuerzo de su vinculación con los convenios colectivos, que ya hemos comenzado a abordar, vaya acompañado de medidas de carácter social que promuevan y faciliten la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo; como es el caso, señaladamente, de una correcta y ambiciosa implantación de la Ley de Atención a las Personas en situación de dependencia en todas las Comunidades, de la implantación y la generalización de las escuelas públicas infantiles en las edades más tempranas, de la implantación de medidas formativas para favorecer el empleo y la empleabilidad de las mujeres en todos los sectores productivos.

La Ley de Igualdad afecta muy especial y sensiblemente a los sectores incluidos en nuestra Federación, algunos de los cuales están integrados de forma mayoritaria por mujeres, mientras que en otros se da el fenómeno contrario y la aparición de las mujeres en las plantillas se da, simplemente, como un fenómeno anecdótico. Intentar romper esa segregación ocupacional, haciendo comprender a las distintas patronales que hombres y mujeres tienen suficiente cualificación para desempeñar cualquier trabajo, supone el primer

paso necesario para garantizar la igualdad en el empleo y las relaciones laborales entre ambos sexos.

En este sentido, hemos realizado jornadas de difusión y también jornadas formativas para que nuestros cuadros sindicales se doten de los contenidos y estrategias básicas para hacer frente a los retos que se plantean en la Negociación Colectiva a partir de esta importante Ley.

Otra medida legislativa de carácter nacional supone un reto para nuestra Federación: me refiero a la Ley de Atención a las personas en situación de Dependencia, equiparable por su importancia desde el punto de vista social a la universalización de la sanidad y la seguridad social, una parte fundamental en materia de bienestar social, que va a tener efectos muy positivos sobre la ciudadanía, no sólo bajo la premisa de atender una necesidad creciente en nuestro país, conociendo como conocemos las enormes bolsas de marginación que entre las personas dependientes existen, sino sabiendo también que las tareas de cuidado y atención a las personas dependientes están en estos momentos de manera mayoritaria, siendo asumidas dentro del entorno familiar, y más concretamente, de forma mayoritaria por las mujeres.

Una Ley que también es fundamental en materia de empleo. Hoy, al hacer balance de las primeras fases de su implantación, tenemos que decir que ésta ha sido muy desigual, tanto en la intensidad de creación de empleo, como en la calidad de los mismos, fruto de la descentralización en la aplicación de la misma al ser una competencia de las distintas Comunidades Autónomas.

Con relación a los trabajadores al servicio del hogar familiar, es evidente la falta de derechos y precariedad en la que se encuentran. Al objeto de abordar esta situación, encargamos un estudio sobre “los aspectos laborales y de seguridad social y propuestas de reforma” a dos prestigiosos catedráticos en derecho del trabajo.

Con el resultado de este trabajo, editamos un libro que fue presentado por los autores ante el Consejo Federal y en rueda de prensa, en junio de 2.006.

Este estudio está basado en la regulación legal existente y su jurisprudencia, al objeto de que nos sirva como una herramienta de trabajo útil para elaborar nuestras propuestas de reforma de ese marco normativo, con unos conocimientos más amplios.

En el marco del Dialogo Social, se abrieron las negociaciones sobre este colectivo encuadrado organizativamente en Actividades Diversas y como ya denunciábamos en su momento, a esta Federación no se le dio participación ni información desde la Confederación, pese a nuestra insistencia, con respecto a las Propuestas de Reforma del Régimen Especial, tanto en materia de Seguridad Social como en la adaptación de la regulación laboral, que habíamos elaborado.

Se generaron unas expectativas muy grandes, filtrándose desde el Gobierno, por los medios de comunicación que eran la única fuente de información que tuvimos. Desafortunadamente, lo único que se

plasmó, fue proceder a un estudio de la regulación legal actual, para su futuro cambio normativo, que a fecha de hoy, está pendiente.

La inmigración es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo, que tiene que ver con las profundas desigualdades entre naciones, y dentro de las propias naciones, que tiene que ver, en definitiva, con la pobreza y con la miseria, que es lo que provoca el efecto huida.

En esta dirección promovimos un encuentro sobre migraciones en nuestra Federación, en el que profundizamos sobre inmigración y globalización, inmigración y mercado de trabajo.

Desde CCOO venimos denunciando y trabajando intensamente en la defensa de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, actuaciones de denuncia y de trabajo sindical que están permitiendo que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes encuentren en CCOO un instrumento útil para la defensa de su empleo, de la igualdad de oportunidades, de integración laboral y social.

Es imprescindible para abordar hoy la acción sindical, incorporar en la reflexión y el debate la Unión Europea como fondo, el escenario internacional como parte del análisis. La globalización exige en primer lugar, de los sindicatos, actuaciones también de carácter global: pensar en global, sabiendo actuar localmente.

Lo hemos manifestado en otras ocasiones: es necesario reforzar nuestra presencia en las empresas de carácter multinacional,

trabajando por el desarrollo también de los Comités de Empresa europeos.

Retomamos las relaciones internacionales, que estaban abandonadas, estamos participando en el dialogo social europeo, y en las reuniones sectoriales de UNI. De hecho a finales de septiembre de 2007, por iniciativa de esta Federación, UNI celebró la reunión del sector de Peluquería y Estética en Madrid, con la participación de representantes europeos, asiáticos y africanos.

En un contexto de crisis como el que todos estamos viviendo ahora, la formación de trabajadores y trabajadoras, y la de nuestros cuadros sindicales, se hace más imprescindible que nunca, al objeto de dotarles de mayores conocimientos y habilidades para afrontar la nueva y cambiante situación en la que nos encontramos inmersos.

El reto es continuar y mejorar el trabajo que ya durante este último periodo la Federación ha estado desarrollando, un trabajo permanente y constante para llegar a ofrecer formación en todos los sectores a los que representamos.

De esta forma, hemos llegado a ejecutar cursos de formación que han permitido la actualización de conocimientos para más de 32.000 alumnos en las convocatorias estatales de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y a más de 2.000 alumnos en las convocatorias de las Administraciones Autonómicas de Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Galicia, Madrid y Murcia.

Se han desarrollado acciones formativas en los sectores de Jardinería, Seguridad Privada, Imagen Personal (Peluquerías y Gimnasios), Ayuda a Domicilio, Limpieza de Edificios y Locales, Saneamiento Urbano (Limpieza Viaria), Recuperación de Residuos y Otros Servicios.

Junto a esto, se han realizado también cursos de formación sindical para casi 400 alumnos pertenecientes a nuestros cuadros sindicales, dentro de los planes intersectoriales de la Confederación Sindical de CC.OO., en materias de Salud Laboral, Técnicas de comunicación, Técnicas de Negociación, Inmigración, Ley Concursal, Análisis Contable, Ley de las Cualificaciones, Nuevo Modelo de Formación Continua y Formación de formadores.

Además, dentro de esos mismos planes intersectoriales de la Confederación, la federación ha ejecutado cursos en materia de Habilitación de Vigilantes de Seguridad Privada y Carné de Conducir clase C, para casi 800 alumnos.

En total, más de 35.000 alumnos formados y alrededor de 26 millones de euros, avalan la gestión en materia de formación realizada durante este periodo, siempre teniendo en cuenta la necesidad de trabajar para los colectivos más desfavorecidos en los sectores de actividad a los que esta Federación representa. Por ello, de la cifra total de alumnos formados, más de un 65% han sido mujeres y en torno al 20%, mayores de 45 años.

Además de los cursos de formación continua, se han realizado diversos proyectos de investigación por valor de más de 450.000 euros, en las convocatorias de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación a nivel estatal y a nivel autonómico en Aragón, Canarias y Madrid, así como estudios en materia de prevención con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Todo este trabajo, ha permitido ir consolidando un modelo de formación continua para el empleo entre los trabajadores y trabajadoras a los que representa esta Federación, basado en la colaboración y complementariedad de las distintas estructuras de la Federación, tanto a nivel estatal como a nivel regional, con el objetivo de fortalecernos como organización y conseguir la necesaria rentabilidad sindical que puede proporcionar la formación continua de los trabajadores como parte de la Acción Sindical que desarrollamos.

Con este fin, se ha venido trabajando en mejorar la comunicación con las empresas de nuestros sectores para participar en el diseño de sus planes formativos, pero aún queda un buen trabajo pendiente que afrontaremos a partir de este momento con una campaña divulgativa en coordinación con la Secretaría de Acción Sindical, para trabajar más profundamente en dos aspectos fundamentales: mejorar todas las cláusulas de la negociación ligadas a la formación y fijar el papel de las RLT en los planes formativos de empresa y en los permisos individuales de formación.

En cuanto a las tareas aún pendientes, debemos destacar al menos, tres: Por un lado, aunque parece que el nivel de aceptación de los cursos es bueno para los participantes porque el porcentaje de abandonos es mínimo, tenemos que seguir incrementando los niveles de exigencia a las empresas consultoras de formación que colaboran con esta Federación en la ejecución de dichos cursos.

Por otro, respecto a la captación de alumnos, es necesario seguir mejorando la labor interna de nuestros responsables de formación a nivel territorial, con el fin de que las demandas de formación de los trabajadores a los que representamos, se cubran con éxito y puedan servirles como garantía de mejora en sus condiciones laborales, así como acometer con el esfuerzo de todos, la oportunidad de acercar el sindicato a los trabajadores mediante la presencia de nuestros responsables sindicales en los cursos.

De esta forma, todos los alumnos estarán informados claramente de que el curso está promovido por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. y podrán conocer los sectores de actividad a los que representa, cómo funciona y se organiza, a la vez que invitará a afiliarse a los alumnos que aún no estén afiliados.

Finalmente, no debemos dejar pasar la oportunidad de seguir estableciendo lazos de colaboración entre nuestras estructuras territoriales y la Ejecutiva Estatal para seguir abriendo camino en aquellos territorios en los que nuestra Federación no realiza aún programas de formación continua para los trabajadores y trabajadoras a los que representa, o si lo hace, no es de forma directa desde la Federación de Actividades Diversas, sino desde la

organización territorial correspondiente. Con ello conseguiremos seguir fortaleciendo esta Federación.

Por iniciativa de ISS FACILITY SERVICES, se creó la Fundación “UNA SONRISA MÁS” a la que la Federación Estatal de Actividades Diversas se sumó gustosa para formar parte del Patronato, por acuerdo unánime del Consejo Federal.

Esta iniciativa, va orientada a la cooperación y ayuda a proyectos y fines de interés general como la defensa de los derechos humanos, la asistencia social y educativa, la promoción del voluntariado y la acción social, sin fines lucrativos, y las actuaciones que hemos y estamos llevando a cabo, están relacionadas con la creación y mantenimiento de empleo.

Hemos apoyado la creación y puesta en marcha de esta iniciativa, y participamos con entusiasmo en el desarrollo de la misma y de cuantas iniciativas similares pudieran surgir con esta misma finalidad en cualquiera de los ámbitos de actuación de esta Federación.

Desde el punto de vista organizativo, quiero subrayar la consolidación de nuestras estructuras en los territorios; Castilla la Mancha y Ceuta, se constituyeron al inicio del mandato y ya han celebrado su segundo congreso. La Federación de Actividades Diversas de Cantabria también ha celebrado su primer congreso al abrigo de este proceso congresual. Sólo quedan la Ciudad Autónoma de Melilla y Extremadura, y aunque en este proceso no

ha cabido la posibilidad, sí se ha avanzado mucho, para que en un futuro muy cercano se puedan constituir ambas.

También cabe resaltar la normalización de la situación Organizativa en Galicia, con un buen y sólido trabajo de la dirección provisional, que trajo consigo un congreso de unidad, que ha renovado la ilusión por el trabajo y la confianza, lo que ha propiciado la incorporación de un nutrido grupo de compañeros y compañeras a las tareas sindicales.

En un intento de consolidar la Federación en sus territorios, nos hemos planteado la necesidad de iniciar una etapa en la que el máximo órgano de dirección de la Federación Estatal entre Congresos, se vaya celebrando en distintas Comunidades Autónomas, como ya lo hizo en Catalunya y Andalucía además de en Madrid.

Venimos manteniendo durante estos cuatro últimos años que las Elecciones Sindicales, son un trabajo prioritario y estratégico en términos sindicales y organizativos. En esta línea, en todos los Consejos Federales celebrados, planteamos como prioritaria esta tarea y anunciábamos que no se estaban cumpliendo los objetivos que nos habíamos marcado.

Se plantearon las medidas a adoptar desde las Secretarías de Organización y Elecciones Sindicales junto con las organizaciones territoriales para reforzar con medios de todo tipo (económicos y humanos) más que nunca, allá a donde fueron necesarios.

Pues bien, todas las medidas que se pusieron en marcha no han sido suficientes al parecer, según se desprende de los datos, del estudio que se presenta en el cuaderno específico de EE.SS. en la documentación del Congreso, donde se hace un análisis pormenorizado de lo ocurrido en los últimos cuatro años, año a año, provincia a provincia y datos significativos de carácter sectorial.

Debe sobre todo servirnos para abrir el necesario debate y analizar, a partir del mismo, dónde estamos errando, y poder adoptar medidas organizativas de manera urgente.

De un primer análisis de los resultados se desprenden algunas cuestiones que conviene subrayar, como por ejemplo el desplome en los resultados de algunas organizaciones muy importantes de nuestra Federación, en las que ganábamos por mucha diferencia y en las que sin embargo hoy, estamos perdiendo o la diferencia que teníamos se ha recortado más del cincuenta por ciento.

Ciertamente hay organizaciones que han mejorado sus resultados en estos últimos meses y en su conjunto en los últimos cuatro años, pero esto no ha sido suficiente para equilibrar y mantener los resultados globales de la Federación, dada la importancia y el peso electoral de las organizaciones mencionadas anteriormente

Si a pesar de todo fuese necesario disponer de más recursos humanos y económicos y más herramientas de trabajo, habrá que redoblar esfuerzos. Pero tengo la certeza de que en esta ocasión, lo que se hace necesario es la adecuación y optimización de los

recursos y sobre todo en una buena disposición y actitud en el trabajo.

Ejemplos reales hemos tenido: observando los resultados electorales de los últimos cuatro años, se ve con bastante claridad en qué organizaciones se han producido unas y otras situaciones.

Ganamos las EE.SS en 6 de las 17 Comunidades. En algunas de ellas mejoramos nuestros resultados (Castilla y León, Castilla La Mancha, Euskadi, Ceuta y especialmente en Madrid), ganando y aumentando la ventaja con respecto a UGT.

En Canarias seguimos ganando pero hemos disminuido un total de 135 delegados en cuatro años, la mayor parte al depurar situaciones que no nos gustaban del pasado.

En Asturias, Cantabria, Extremadura, País Valenciano, Rioja, Melilla y Navarra, seguimos perdiendo, pero cada vez por menos y la evolución apunta como positiva. Y en Cataluña, Aragón y Murcia que al principio ganábamos, ahora perdemos y en Andalucía, Galicia y Baleares, seguimos perdiendo y los resultados son muy preocupantes, pues no se observa ningún repunte.

En el programa de acción planteamos las líneas generales de nuestra estrategia, estrategia que será complementada en un Plan de Trabajo que tendrá que ser debatido y acordado en el seno de la Federación, por todos los que formamos su estructura, pero insisto, este es el informe general de la Federación Estatal y por ello, la

primera responsabilidad a destacar es la de la dirección de esta estructura.

Las decisiones no son patrimonio exclusivo de nadie, tienen que ser del conjunto de la organización, porque afectan a todas las áreas de trabajo. La Federación Estatal ha de dirigir, planificar y coordinar, y los planteamientos y estrategias, han de ser compartidos desde el compromiso y la responsabilidad con cada una de las organizaciones que conformamos la Federación.

Quiero que desde este informe nos sintamos implicados y vinculados, desde la autocrítica y siendo muy exigentes con nosotros mismos, para que sirva de punto de reflexión y de debate, para que cada cual saque sus propias conclusiones, conclusiones colectivas también y que con valentía y lealtad, reconozcamos nuestros propios errores.

Este es un ejercicio que la responsabilidad sindical nos exige. Todos y todas hemos tenido alguna responsabilidad en materia de elecciones sindicales en este mandato.

Hemos apostado por estructurar organizativamente la política afiliativa, para ampliarla y mantenerla también como una actividad permanente del proyecto sindical.

Por ello y con el objetivo de establecer y extender esta responsabilidad al conjunto de nuestra estructura Federal, creamos la Secretaría de Afiliación. Porque queremos cambiar el papel de meros observadores por el de agentes activos e influyentes, porque

queremos marcar las tendencias afiliativas, orientándolas hacia el crecimiento cuantitativo, manteniendo la fidelización e incrementando la participación e intervención de los afiliados y afiliadas.

A finales de 2.004 éramos 68.881 afiliados y afiliadas a la Federación Estatal de Actividades Diversas. Durante 2005 sumamos 5.663 más, alcanzando los 74.544 para cerrar 2.006 con 78.506, que supuso un incremento de de 3.962 respecto a 2.005. En 2.007, llegamos a 84.109 es decir, 5.603 afiliados y afiliadas más, para sumar 4.368 más en 2.008 haciendo un total de 88.477, afiliados y afiliadas.

Hemos crecido en estos cuatro años un total de 19.596, pasando de 68.881 a 88.477. Estos datos de afiliación marcan una línea de crecimiento y fidelización que aun siendo muy positiva, no debe distraernos de nuestro objetivo de crecer más en afiliación, aprovechando el potencial de trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores a quienes tenemos que llegar y convencerles de lo importante que es que se afilien a CC.OO.

Además hay un gran número de afiliados y afiliadas que son de Actividades Diversas y que por distintas razones están mal ubicados en otras federaciones en determinados territorios. Vamos a abordar de inmediato esta situación, buscando las soluciones más adecuadas en cada caso.

Hemos realizado un mapa de red sindical, para que las alertas e informaciones de la UAR lleguen a cada una de nuestras

organizaciones territoriales. Hemos participado en el estudio confederal sobre la afiliación en Europa y en las primeras jornadas confederales de afiliación.

Ganar en afiliación y en representación no significa incrementar los recursos del sindicato únicamente: para nuestra federación, significa algo más profundo: ampliar la capacidad de iniciativa y de propuesta, la capacidad de organización de los propios trabajadores y trabajadoras, su protagonismo en el establecimiento de unas relaciones sociolaborales más dignas y justas, en definitiva, como protagonistas de su propio futuro, utilizando el término solidaridad con mayúsculas y no sólo como una bella palabra, siendo igualmente muy receptivos para comprender las razones de otros compañeros y compañeras que no piensan como nosotros. Y por encima de todo lealtad, lealtad con nosotros mismos, con nuestro sindicato de Actividades Diversas, con en definitiva, las Comisiones Obreras.

Desde estas premisas, nos hemos dirigido de manera específica a los trabajadores inmigrantes, estableciendo para ello un plan específico de afiliación que, aunque de manera moderada, creemos que ha dado sus frutos.

Asimismo, celebramos un plenario de Juventud, en el que abordamos, de manera específica, la participación y situación de los jóvenes en esta Federación y de manera concreta su papel relevante en las Elecciones Sindicales y su presencia en las candidaturas. No obstante, la mejor aportación hacia los jóvenes es,

sin duda, contar con ellos en el quehacer diario y su integración y participación en las tareas de dirección.

La fidelización de nuestra afiliación, garantizando información y participación, trasladando el concepto de utilidad del sindicato, ha sido un reto sostenido a lo largo de todo el mandato; un reto que se deja sentir en los datos relativos a la baja rotación afiliativa de este periodo.

También hemos abordado el reto de cualificar a nuestros cuadros sindicales a partir de la realización de cursos y jornadas, de una manera incipiente y con resultados positivos, aunque estas iniciativas, posteriormente se vieron frenadas por las EE.SS. en su periodo más álgido y a continuación por el propio proceso Congresual. Actualmente están programadas y de inmediato se reiniciarán en una clara apuesta por la Formación Sindical y la Política Sectorial, como se pone de relieve en las ponencias que presentamos a este Congreso.

Hemos mejorado en conocimiento y transparencia del conjunto de nuestros recursos, tanto humanos, como financieros y tecnológicos.

En relación a las finanzas, técnicamente hemos dado un gran salto cualitativo con la creación y consolidación del Gabinete Económico. Partíamos con una situación que sólo permitía obtener datos económicos de la Ejecutiva Estatal y con un centro contable interfederal, obsoleto e inoperativo.

Tras las modificaciones de la Ley de Auditoría del año 2004, la obligatoriedad de presentar cuentas anuales auditadas externamente por todas aquellas entidades receptoras de subvenciones públicas por importe superior a 600.000 euros y siguiendo el proceso confederal marcado en la hoja de ruta, hemos trabajado en la integración contable de todas las estructuras que desarrollan su actividad bajo el NIF de la Federación Estatal, presentando en la actualidad cuentas anuales que recogen además de los datos de la Ejecutiva Estatal, los de las Federaciones de Aragón, Asturias, Cantabria, Canarias, Illes Balears, Madrid y Murcia y a partir de este ejercicio de 2009, se recogerán también los de las Federaciones de Castilla la Mancha y Galicia.

El trabajo desarrollado en este área, ha estado marcado por un solo objetivo: mejorar los procesos de elaboración de presupuestos y cuentas anuales, como herramientas fundamentales del control de la gestión financiera, en aras de poder ofrecer a cualquier agente interno o externo una imagen fiel del patrimonio y de los resultados obtenidos por la organización, cumpliendo en todo momento con los requisitos legales establecidos en materia contable, fiscal y de auditoría.

Así, disponemos ahora mismo de cuentas anuales auditadas externamente con informe favorable hasta el ejercicio 2007 y un cierre provisional del ejercicio 2008, a falta de algunos ajustes y operaciones contables que finalizarán a lo largo de este mes de marzo.

Los últimos datos nos presentan a nuestra organización con unos fondos propios cercanos a los 2 millones de euros y un volumen de gastos e ingresos de más de 9 millones de euros, con un resultado positivo para el ejercicio 2007, después de impuestos, de más de 387.000 euros, obtenido por todas las estructuras que integran cuentas con la Federación, pues ninguna de ellas presenta hasta estos momentos resultados negativos.

Es preciso aclarar que el importe económico derivado de las subvenciones de formación continua representa ya cada ejercicio más del 70% del volumen de gastos e ingresos. Por este motivo, hay que hacer un análisis particular de los datos de la actividad ordinaria excluida la gestión de la formación continua, con lo cual el total de ingresos de actividad superan los 3,6 millones de euros y los gastos de actividad superan los 3,1 millones de euros.

Los ingresos de actividad provienen de cuotas de afiliados (64%), ayudas monetarias (7%), gastos recuperados (1%), ingresos de asesoría jurídica (2%) y costes de personal interno aplicados a las subvenciones de formación (26%).

El 47% de los gastos de actividad se destina a recursos humanos, el 17% se dedica a gastos generales para el mantenimiento de la estructura y el 36% se dedica a gastos sindicales.

Si bien es cierto que los procedimientos se han mejorado, las recomendaciones hechas por los auditores siguen mencionando la necesidad de depurar procesos administrativos que redunden en mayor eficacia y eficiencia para la Federación.

Estamos trabajando en un manual de procedimiento para todos los responsables de finanzas que siga facilitando el trabajo y permita el establecimiento de normas claras y comunes para todas las estructuras de la organización en materia financiera, sin perder de vista nunca el objetivo último de gestionar con absoluta transparencia y eficiencia económica los recursos de nuestra organización.

Este manual de procedimiento esperamos presentarlo y debatirlo en el mes de de abril próximo, en un Comité Federal monográfico, ampliado a responsables de Organización y Finanzas.

Hemos mejorado en lo referido a comunicación, tanto interna como externa, hemos dado pasos importantes, aunque sin duda todavía insuficientes.

La creación de la pagina Web ([www.ccooactividadesdiversas.org](http://www.ccooactividadesdiversas.org)), es un excelente instrumento de comunicación donde las informaciones se realizan pensando en el receptor, en este caso cualquier usuario (trabajador, afiliado, delegado, organización, etc.), con el acceso es fácil y directo.

Pero la rentabilidad de la comunicación, aunque hemos mejorado, no está alcanzando los niveles deseados. Necesitamos contar lo que hacemos, lo que queremos hacer, porqué lo hacemos y contarlo desde nuestra perspectiva y con nuestra visión sindical y sectorial. Y para ello seguimos insistiendo: también la

comunicación, la información, son tareas en las que todos debemos esforzarnos.

El desarrollo de la página, de la comunicación, de la información, no cabe duda que precisa de una buena gestión de la comunicación interna en toda la estructura, que permita que todas y cada una de las organizaciones se sientan parte activa de la misma y por tanto el poder de organización se multiplique. Esto ayuda a mejorar el grado de participación, elaboración y satisfacción de los que la integramos, lo que contribuye a una mayor implicación y compromiso en el desarrollo y ampliación de CC.OO. y como consecuencia, el incremento y consolidación de nuestra afiliación.

Hoy, cuando cerramos un periodo congresual para iniciar otro nuevo, debemos subrayar nuestro convencimiento de que la capacidad de intervención sólo puede sostenerse sobre una organización cohesionada, flexible y ajustada a la realidad que pretende transformar.

Una organización que se basa en el equilibrio organizativo entre estructuras de rama y de territorio, pero también en la articulación de sus respectivos objetivos y estrategias sindicales con el fin de dotarlos de un sentido integral.

La capacidad de intervención de un sindicato eminentemente reivindicativo, en el que propuesta, negociación y movilización forman parte de un todo dinámico, que hay que gestionar con la inteligencia de un sindicato que tiene objetivos claros y una estrategia definida.

Respaldado por tanto por una practica sindical, por un modo de hacer sindicalismo, de entender los procesos de movilización, de negociación y de toma de decisiones, basados en la participación, no únicamente como síntoma de salud democrática de nuestra organización, sino como único método capaz de identificar los intereses de los trabajadores, a veces contrapuestos entre sí, de elaborar planteamientos de síntesis que sepan articular las diferencias en un planteamiento general, de organizar a los trabajadores, de articular, por tanto, una movilización sostenida que incremente nuestra capacidad de acción.

Sólo puede sustentarse, sobre una organización que fomente y facilite la participación como garantía de cohesión; que respete y reconozca la pluralidad como garantía de flexibilidad; que sepa equilibrar, combinar y articular actuaciones sectoriales y elementos territoriales como garantía de adecuación a las demandas y necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, hacer Federación, más Federación, más fuerte y con una Federación más fuerte, las nuevas propuestas, se convertirán en nuevos derechos.

Juntos podemos.

Viva Actividades Diversas!!!

Vivan Las Comisiones Obreras!!!!

Jesús Fernández Béjar

Secretario General  
Federación Estatal de  
Actividades Diversas  
Comisiones Obreras