

informe general



fecoht

**Congreso
Federación
estatal de
comercio,
hostelería
y turismo**

Madrid, 15 y 16
de enero de 2013



Federación estatal de comercio,
hostelería y turismo

**defendiendo
el trabajo
construyendo el futuro**

defendiendo el trabajo construyendo el futuro



Madrid, diciembre de 2012



**Federación estatal de comercio,
hostelería y turismo**

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO
Plaza Cristino Martos, 4 - 3ª planta. 28015 Madrid
Teléfono 91 540 92 21. Fax 91 559 71 96
fecoht@fecoht.ccoo.es www.fecoht.ccoo.es

Dirección y Coordinación: Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO

Diseño y maquetación



INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING
www.io-siscom.com

informe general

Comenzaba el informe de nuestro anterior Congreso diciendo que se celebraba “en tiempos difíciles, en tiempos de incertidumbre, en medio de una crisis que sospechamos... será larga y de la que estamos recibiendo sus más duros embates: desempleo, cierre de empresas, ataques a los derechos de los trabajadores y, también hay que decirlo, una evidente impotencia política a la hora de ver alguna luz al final del túnel.” Lamentablemente esta descripción, incluso corregida y aumentada, sigue siendo válida. Y no menos lamentable, pero cierto, es que después del Congreso nos encontramos con unos cambios que ponían en cuestión nuestros acuerdos congresuales basados en una realidad que, por ejemplo en materia de negociación colectiva, poco se parecía a la que nos había servido de base para el debate. Parafraseando el dicho, cuando habíamos acordado las respuestas nos cambiaron las preguntas. Con nuestras propuestas en este V Congreso debemos tratar de hacer un ejercicio de anticipación y que eso no vuelva a suceder.

En efecto, el impacto de la actual crisis económica sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales en España está alcanzando niveles nunca conocidos hasta ahora, tanto en el volumen y duración del paro como en la presión desreguladora sobre el empleo y la reducción de derechos y protección social de los trabajadores y trabajadoras. Y ello no por casualidad. El actual gobierno (en una política que profundiza y agrava la iniciada por el anterior) por una combinación de posición ideológica y acatamiento de los dictados de la Unión Europea opta por un modelo de supuesta salida de la crisis que prima los intereses del gran capital, sin importar el precio.

No solamente se constatan los ataques a los derechos laborales, a la negociación colectiva, protección por desempleo, reducciones salariales, etc., sino a derechos fundamentales de ciudadanía que fundamentan una sociedad democrática, desde la sanidad a la educación, pasando por los intentos de criminalizar la protesta social o dificultar el acceso a la justicia (no otra cosa es la subida de tasas judiciales). Todo ello al servicio de estrategias de desregulación y privatización, y para lo que no se ha dudado por parte de la derecha política, económica y mediática en sostener una brutal campaña de deslegitimación del sindicalismo. No es casual ni gratuita la intensidad de esta campaña que por otro lado tampoco es nueva, el movimiento sindical y CCOO en primera línea es el último y fundamental obstáculo para el éxito de la estrategia conservadora.

Las huelgas generales, manifestaciones, las movilizaciones sectoriales, contra los despidos, el mismo proceso de elecciones sindicales han puesto de relieve que pese a todas las dificultades el sindicato está vivo, que representa y es capaz de hacer oír la voz de trabajadores y trabajadoras y ser referente para las personas que ven con indignación el recorte de derechos y prestaciones, al tiempo que contemplan el rescate bancario, la amnistía fiscal, las millonarias indemnizaciones a directivos que han contribuido a la crisis financiera y económica o la impunidad judicial de los responsables de la misma.

Sin embargo hemos de ser claros. Esta reivindicación del papel de sindicato, de su necesidad, de la presencia de sus miembros en primera línea y protagonizando la resistencia y oposición a la estrategia conservadora, no debe hacernos olvidar que ciertamente el sindicato tiene necesidad de reflexionar sobre sus estructuras y estrategias, que debe ser más transparente, más participativo y que, en definitiva, debe responder a la confianza que el nivel de movilización alcanzado ha depositado en él.

Es necesario además otra reflexión. El sindicato o las múltiples organizaciones sociales a través de las cuales se impulsan las movilizaciones y se expresa el malestar y ven la luz las reivindicaciones cumplen un papel fundamental, incluso a la hora de llegar a acuerdos con el poder político y empresarial cuando ello corresponde. Pero, si esas movilizaciones en un momento dado no se expresan en una concreción política, puede correrse el riesgo de que terminen en frustración. Por eso saludamos el avance de las expresiones políticas partidarias de izquierda en los procesos electorales, pero cabe preguntarse si realmente existe correlación entre el nivel de agresión y movilización y el avance producido. Y, si la respuesta que diéramos esa pregunta fuera negativa, entonces habría que preguntarse cuáles son los motivos.

Sin embargo en esta lucha de CCOO por una sociedad más justa e igualitaria no es posible ignorar el contexto internacional en el que se produce. Comenzó siendo una crisis financiera, se transformó después en económica y también es una crisis medioambiental, energética y alimentaria, y alcanza al propio corazón de la democracia, al supeditar la salida de la misma no a las aspiraciones de la ciudadanía allí donde se expresan democráticamente, sino a la voluntad intangible de los mercados, en definitiva del gran capital, en buena medida financiero y especulativo, un poder incontrolado que se impone al poder político de los estados.

Que esta crisis sea global no significa que se manifieste igualmente en todas partes del mundo, incluso que las respuestas de los estados sean igual en todas partes. Se ha manifestado con especial virulencia en los países desarrollados (Europa y Estados Unidos), mientras que en los países emergentes y en vías de desarrollo, al menos en términos macroeconómicos, no ha tenido la misma virulencia. Ello es particularmente visible en los denominados países BRIC (Brasil, Rusia, India y China). Ciertamente que de persistir o agravarse la crisis en Europa y Estados Unidos las consecuencias de la misma en sus diversas manifestaciones terminarán por sentirse en todo el mundo, pero de momento y a salvo por ejemplo de las incógnitas que supone el crecimiento América Latina basado en la exportación de materias primas, en China los desequilibrios en materia social o medioambiental, o la notable desaceleración del crecimiento en la India, ello no es así. Es cierto que la crisis es en primer término europea, pero que solamente sea europea es una idea que puede pagarse muy cara. En el campo de los derechos laborales y sindicales, por ejemplo, cabe preguntarse que sucedería si desapareciera este referente, al que aspiran muchos sindicatos de países con menor o nulo reconocimiento de estos derechos. Los efectos para la nivelación hacia arriba serían letales. Y en todo caso no es posible olvidar que este debate sobre el mayor o menor crecimiento o la incidencia de la crisis, resulta casi un sarcasmo en muchos países de los más pobres, que sufren con particular virulencia (y no solamente ahora) hambrunas y todo tipo de calamidades, siendo sus poblaciones víctimas permanentes del injusto sistema capitalista.

Desde luego no contribuye a superar los problemas la ausencia de gobernanza política a nivel global, con unas instituciones financieras internacionales sometidas a los dictados del gran capital y un más que limitado (cuando no inoperante) papel de los gobiernos de las grandes potencias económicas, por ejemplo a la hora de cumplir los proyectos al menos enunciados por el G8 y el G20 en los primeros tiempos de crisis para abordar el problema de los paraísos fiscales. Como decíamos: primacía de los mercados sobre las necesidades de la ciudadanía.

Tampoco es igual la manera de abordar la crisis en todas partes, incluso desde la óptica capitalista. Sin necesidad de ampliar más el análisis baste comparar las políticas de ajuste de la Unión Europea y las que desarrolla Estados Unidos, que parecen apuntar a estar más cerca de la superación de la crisis. Sin embargo de lo fluido de esta situación, en el marco capitalista no lo olvidemos, da idea de que en el momento de redactar este informe pende la amenaza del llamado “abismo fiscal” en Estados Unidos, conjunto de recorte de gastos e incrementos de impuestos que según se nos dice puede llevar a este país a una nueva recesión, con los efectos de contagio que todos y todas podemos imaginar.

Porque en Europa el protagonismo de la Unión Europea y de sus instituciones, Consejo, Comisión y Banco Central Europeo en las políticas de ajuste es evidente e injustificable, teniendo como convidado de piedra a un Parlamento Europeo cuyo carácter más democrático debería haberle supuesto otro papel más lucido como representante de la ciudadanía europea.

Las políticas de austeridad y ajuste presupuestario y la imposición de reformas estructurales, incluso en materias como la laboral en que no tiene competencias, han sido la única y totalmente errónea respuesta a la crisis. Aunque con distinta intensidad afectan a todos los países de la Unión. Desde luego afectan de forma más que dramática a los países del sur, este y a Irlanda, pero a medida que el tiempo avanza ya se va dibujando la amenaza para Francia y otros países.

En ningún otro lugar ha sido más visible el carácter antidemocrático de estas medidas. Países como Italia o Grecia han visto caer a sus gobiernos democráticamente elegidos (por más peculiares que fueran) por gobiernos supuestamente técnicos encargados de llevar a cabo las reformas estructurales en materia de servicios públicos, pensiones, derechos laborales y negociación colectiva, presupuestaria, etc., en definitiva todo aquello en se basa el Estado de bienestar, seña distintiva de la Unión Europea.

En este contexto cabe preguntarse si la incapacidad para resolver la crisis del euro obedece a que nos encontramos con unos dirigentes políticos mediocres y escasamente cualificados (que seguramente sea así) o si también está siendo usada como pretexto para imponer el programa de ajuste. Porque el problema va más allá de echar la culpa a un país determinado. La cuestión es si la Unión será capaz de salir de la crisis más cohesionada, con un funcionamiento más democrático y preservando el estado de bienestar o, por el contrario, desandaré el camino recorrido, saliendo de la crisis como poco más que una gran zona de libre cambio.

Para la Confederación Europea de Sindicatos y para CCOO no cabe duda alguna. La salida a la crisis es más Europa. Pero una Europa social, solidaria, con derechos para trabajadores y trabajadoras y ciudadanía en general. La movilización del 14 de noviembre ha sido un ejemplo claro de aquello que reivindica el movimiento sindical europeo y debe marcar la senda a transitar: unidad y movilización.

Los objetivos de la CES están claros. Con fin de resolver la crisis de la deuda y del euro hay que impulsar el crecimiento de la economía y el empleo. La reforma del BCE, los eurobonos, regulación de los sistemas financieros e impuesto a las transacciones financieras, armonización fiscal, redes transeuropeas de transporte, economía verde y un presupuesto en consonancia a los retos a los que hay que hacer frente y en consonancia con el volumen de la economía europea. Todo ello unido a una reforma de los tratados que permitan una auténtica gobernanza política democrática, en consonancia con los valores y principios del modelo social europeo. El Nuevo Contrato Social Europea propuesto por la CES va en esta línea, al reivindicar el valor del diálogo social y de los derechos sociales y laborales como herramienta para la construcción de la Europa que se reivindica.

En este marco de crisis económica e imposición de políticas de ajuste y reformas estructurales hemos vivido desde nuestro anterior Congreso. Y a las causas financieras externas que estuvieron en el origen de la crisis, se han sumado los desequilibrios propios de la economía española. La burbuja inmobiliaria y su correlato en el sistema financiero, unidas a la debilidad de un sistema productivo basado en servicios de bajo valor añadido, tenían la suficiente entidad como para provocar una grave crisis económica, con o sin concurrencia de factores externos.

Tanto los gobiernos del PSOE como del PP han actuado en líneas generales de la misma manera. Asumiendo sin la más mínima crítica los dictados de la Unión Europea. Las reformas laborales, los recortes en los servicios públicos o rescate bancario, son todas medidas tomadas con mayor o menor entusiasmo según la propia ideología con la disculpa de la imposición europea.

Todas las medidas tomadas nos ha llevado en definitiva y ante la imposibilidad de realizar una devaluación competitiva (por más artificial que hubiera sido) por nuestra pertenencia al euro, a una devaluación interna, orientada a reducir salarios. Cuestión que resulta evidente avanza a marchas forzadas. Baste tener en cuenta por lo que respecta a nuestros sectores los últimos datos del INE: el coste laboral medio en comercio ha descendido, siendo -1,4% y el de hostelería un -1,0%. Tomando en consideración la inflación resulta claro el descenso en términos nominales y reales. Queda claro que la moderación salarial por sí misma no crea empleo. Además, sin necesidad de entrar a debatir la teoría de la devaluación interna, resulta evidente que no se ven por ningún lado medidas encaminadas a incidir en su segundo teórico componente: los beneficios empresariales.

Y no por que CCOO no los haya tenido en cuenta. El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, firmado en enero de 2011 junto con UGT, CEOE y CEPYME, y que se inserta en la estrategia sindical acordada en los Consejos Confederales de realizados durante 2011, junto con importantes medidas en defensa de la negociación colectiva y sobre flexibilidad interna, empleo y formación, etc., contempla un capítulo en materia salarial, con moderación de rentas y control de precios.

El AENC contempla la moderación en el crecimiento de todas las rentas, salariales y beneficios distribuidos por las empresas, y persigue utilizar todas las vías posibles para mejorar las condiciones que permitan mantener y crear empleo en el menor tiempo posible, prioridad primera y principal cuando el desempleo alcanza el 25% y nada indica que su crecimiento esté pronto a terminar. Esto exige igualmente contener también las rentas de directivos, administradores y accionistas, contener los precios de sus productos y reinvertir el excedente empresarial en la mejora de las instalaciones, de la calidad de los productos y servicios, de la innovación, gestión y comercialización empresarial y de la formación de los trabajadores, lo que redundará en el aumento de la productividad y del potencial de crecimiento de la economía española. Partíamos de la base, por lo que se refiere a los salarios, de que la moderación de los incrementos salariales se viene produciendo en buena parte de los convenios colectivos firmados los últimos años, situación a que también contribuye por la vía del hecho el bloqueo en la negociación de un número importante de convenios.

Así pues la moderación, por una vía u otra, es un hecho. Trabajadores y trabajadoras hemos cumplido nuestra parte. De la moderación de las rentas empresariales (salvo algunas situaciones relativas a directivos de entidades financieras en crisis, obligadas en buena parte por normas europeas) tenemos más bien escasas noticias. Lo que es peor, el desprecio del actual Gobierno por el diálogo y la concertación social quedó de manifiesto apenas un mes después con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero reforma del mercado laboral, ataque directo a muchos de los contenidos del AENC. Dice mucho de la calidad democrática y fiabilidad de nuestros empresarios el silencio (en el mejor de los casos) mantenido en lo que este decreto afectaba a lo firmado por ellos. Por lo demás su opinión sobre la reforma es perfectamente conocida.

Reforma laboral que amplía y profundiza, ya lo decíamos anteriormente, la senda iniciada por el PSOE. También hemos hablado de la campaña de deslegitimación de los sindicatos. Hay que decir que esta reforma laboral necesita de esa deslegitimación. Es más, resulta condición necesaria para lograr el objetivo de desequilibrar radicalmente las relaciones laborales, al aumentar el poder empresarial, disminuir la cobertura de la negociación colectiva y la intervención sindical y la tutela judicial.

Hemos analizado en su momento en profundidad lo que la misma representa. Recordar sintéticamente que el Gobierno abarata y facilita el despido, incluido el de las Administraciones públicas; da más poder al empresario, colocando a todos los trabajadores y trabajadoras en una situación más desprotegida frente su poder discrecional; no reduce las modalidades de contratación precarias, al contrario crea una nueva y con despido libre en la práctica, el contrato de emprendedores, al tiempo que empeora el de formación, el de aprendizaje y el contrato a tiempo parcial; introduce diferencias discriminatorias en las posibilidades de empleo de las personas en paro; finalmente, afecta gravemente a la negociación colectiva.

Todas ellas son muy importantes pero hay que mencionar una de especial transcendencia ya que afecta gravemente a la negociación colectiva y a la futura cobertura que a través de la misma tienen nuestros trabajadores y trabajadoras. Al situar como preferente el convenio de empresa frente al sectorial, junto con la capacidad de veto empresarial que de hecho supone la desaparición de la ultraactividad, está propiciando que un enorme número de personas, sobre todo de pequeñas y medianas empresas (pero no únicamente de estas empresas, no lo olvidemos) del comercio y hostelería se expongan a ver desaparecer el suelo que hasta ahora suponían los convenios sectoriales, mayoritariamente provinciales, pero también de ámbitos autonómicos y estatal. El reto para la Federación y todas sus organizaciones está claro: mantener o negociar cuando sea preciso nuevos ámbitos de negociación que impidan la falta de cobertura.

Pero los problemas no se acaban, con ser graves y muchos con las reformas laborales. La destrucción de empresas a causa de la crisis y lo erróneo de las medidas para afrontarla está agudizando la atomización del tejido empresarial, y también su dualización, con un poder cada vez mayor de la gran empresa. En nuestros sectores es cada vez más evidente el peso de la gran distribución o de las grandes empresas turísticas a la hora de influir en la toma de decisiones. Véase si no en materia de ordenación del comercio y horarios comerciales, o en organismos de creciente peso privado como Turespaña.

Pero, si algo caracteriza la situación en España en relación a otros países, es el crecimiento del desempleo. A partir de la segunda mitad de 2008 fundamentalmente comienza en nuestro país una dinámica de retroceso continuado del empleo que se extiende hasta hoy y, previsiblemente, continuará en 2013. El balance de este proceso podemos resumirlo en una tasa de desempleo del 25%. Cualitativamente hablamos de destrucción de empleo a jornada completa, de empleo temporal en una primera etapa y ahora de empleo fijo, de empleo de jóvenes y de crecimiento del empleo temporal y del empleo tiempo parcial no voluntario. En definitiva una mayor precariedad laboral. Siendo el comercio, la hostelería y el juego ramas de actividad basadas en el consumo, y estando en presencia de una crisis de consumo, los sectores que organizamos, especialmente el comercio, están afectados por el desempleo, sin que el relativo buen comportamiento del sector turístico exterior sea capaz de compensar las pérdidas globales.

Nunca podemos olvidar que detrás de números y porcentajes hay un drama humano. El crecimiento del paro de larga duración de los hogares con todos sus miembros activos en paro, unido a la disminución del número de beneficiarios del sistema de protección por desempleo y de la tasa de cobertura de desempleo a medida que se prolonga la crisis, contribuye al aumento de la población en riesgo de pobreza o exclusión social. Consecuencia de lo anterior es el crecimiento de la desigualdad social, que ya no solamente es efecto, sino que está empezando a ser coadyuvante de la propia crisis.

Es necesario frente a un tratamiento unilateral e ideológico de la crisis reforzar la participación democrática y el diálogo social, ya que el coste de la crisis tiene un reparto poco equilibrado entre trabajo y capital, acompañado de un fuerte deterioro de la principal herramienta dentro del marco de relaciones laborales, la negociación colectiva. Y lo peor es que las políticas de austeridad y ajuste no hacen sino agravar la situación económica y retrasar la salida de la crisis.

Las políticas de austeridad (la trampa de la austeridad como la ha denominado la OIT) están agravando la situación económica y retrasando la salida de la crisis. Es por consiguiente cada vez más urgente cambiar las políticas económicas a corto plazo y promover un cambio de modelo productivo. A este respecto conviene recordar que la CES (en plena coincidencia con lo manifestado por CCOO) ya ha manifestado la urgencia de acordar un aplazamiento temporal de los compromisos fijados a nivel comunitario para la reducción del déficit público, así como de impulsar un cambio de rumbo en las políticas anticrisis, planteando a tales efectos cinco grandes ejes estratégicos de actuación:

- La adopción de un plan sostenido de recuperación económica e inversiones, para promover la creación de más y mejores empleos.
- El reforzamiento de los sistemas de bienestar, a fin de ofrecer mayor seguridad y prever la exclusión social.
- La potenciación de los derechos de los trabajadores y el fin de la prevalencia de los principios “cortoplacistas” de los mercados.
- Reforzamiento de la negociación colectiva y de los mecanismos de formación de los salarios, como alternativa a la espiral de congelación y recortes nominales de los mismos.
- Regulación efectiva de los mercados financieros, que reduzca los niveles de riesgo y especulación y favorezca la canalización del crédito a las empresas y hogares.

CCOO pide un gran acuerdo nacional para la reactivación de la economía y la generación de empleo. Acuerdo que aborde la necesaria reforma tributaria en términos de equidad y progresividad, abordando de forma seria y eficaz el fraude fiscal. Que garantice que vuelva a fluir el crédito a empresas (con especial atención al tejido PYME) y familias. Y que propicie el cambio de modelo productivo, sobre la base de adecuadas políticas de educación y formación, y de investigación, desarrollo e innovación. Que recupere las necesarias garantías y financiación para la sanidad pública y la atención a la dependencia. Todo ello desde el respeto a las partes en el ámbito del diálogo social y en defensa de la cohesión social y estado de bienestar.

Una muestra sectorial de las políticas neoliberales que denunciamos, de especial gravedad por lo ya está significando y va significar en el futuro, es el nuevo marco regulador de horarios comerciales que supone el RD Ley 20/2012, que implica un cambio en las reglas de juego que pese a los cambios ya operados (por ejemplo en la Comunidad de Madrid) todavía no se ha mostrado en toda su gravedad y magnitud. Hablamos de una norma que no es solo que se haya elaborado sin consenso entre los agentes implicados. Es que ni siquiera se ha consultado con los sindicatos, las principales asociaciones de consumidores o las Comunidades Autónomas. Incluso se obvió al propio Consejo Económico y Social cuyo informe, por más que no sea vinculante, ni siquiera fue solicitado. No ha sido así en el caso de las grandes empresas, a través del denominado Consejo de Competitividad.

El marco regulador de horarios diseñado por el mencionado RD introduce una mayor liberalización de horarios y de apertura comercial en domingos y festivos. Resumiendo: el horario comercial semanal será, como mínimo, 90 horas (antes 72). Y el número mínimo de domingos y días festivos en los que los comercios podrán permanecer abiertos al público pasa de doce a dieciséis, pudiendo las CCAA reducir ese número con el límite de diez, o ampliarlo, en este caso sin establecer ningún límite máximo.

Por si este marco desregulador no fuera suficiente se definen nuevos criterios para la determinación de las zonas de gran afluencia turística, cuya aplicación supone absoluta libertad de horarios comerciales, y que con la simple aplicación puede extender este régimen a unos ámbitos territoriales muy extensos y poblados.

Estas novedades, que sobre el papel solamente persiguen una mayor eficacia y competitividad a través de la flexibilización de horarios comerciales y días de apertura, suponen en la práctica la modificación en las condiciones de trabajo, alteración de las reglas de la competencia que operan en el sector y una restricción de las competencias autonómicas.

En este contexto flexibilidad significa trabajar más horas y más días, de manera que los trabajadores y trabajadoras tendrán que modificar el tiempo de la actividad profesional que hasta ahora mantenían, para adaptarse a las nuevas exigencias. Al empresario le basta con justificar razones de competitividad u organización técnica del trabajo, para poder llevar a cabo cambio de horarios o del sistema de trabajo a turnos. El trabajador o trabajadora que no pueda asumir estos cambios introducidos en su jornada de trabajo, sólo tendrá, como última solución, la extinción del contrato de trabajo en las condiciones que determina la reforma laboral. No podemos olvidar que la única vía de defensa es que exista un convenio colectivo de aplicación que contemple los aspectos de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo. Con todas las dificultades que ya conocemos es una tarea que no podemos olvidar en nuestra negociación colectiva en el comercio.

Supone igualmente una vulneración del derecho fundamental a la igualdad entre hombres y mujeres. No es solamente que el RD se haya aprobado sin un informe de impacto de género sobre el colectivo de las mujeres trabajadoras en el sector, es que supone una discriminación indirecta por razón de sexo en la medida que la aplicación práctica del nuevo régimen tiene una incidencia directa en el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral, ya que implicará a las trabajadoras tener que limitar el tiempo que hasta ahora venían dedicando a cubrir estas necesidades. Y estaremos de acuerdo que aquí están en desventaja las trabajadoras, ya que vienen siendo las que en mayor medida atienden estas necesidades, a la vez que les supondrá mayores dificultades objetivas para preservar su empleo y sus condiciones laborales.

Junto a estos problemas en el ámbito laboral el RD Ley 20/2012 supone también problemas en otros ámbitos. Ya hemos mencionado la restricción de las competencias autonómicas, una cuestión siempre latente en este tipo de regulación, pero que ahora se agrava, en la medida en que al extender a 90 horas la actividad comercial a lo largo de la semana, deja bloqueada cualquier iniciativa autonómica al respecto, ya que sólo puede actuar en la materia incrementando este número ya desproporcionado de horas. En el caso de los domingos y festivos de apertura, en principio, parece que se concede a las Comunidades Autónomas algo más de autonomía, pero en realidad no es tal. Si bien es cierto que pueden incrementar el número de 16 o reducirlo hasta 10, a continuación se incorporan una serie de criterios que necesariamente han de aplicar las Comunidades Autónomas, que impiden un ejercicio efectivo de esta competencia autonómica.

Lo mismo sucede con respecto a las zonas de gran afluencia turística en las que se establece una libertad total de horarios comerciales. El RDL 20/2012 prefigura siete circunstancias que si concurre cualquiera de ellas, obliga a la Comunidad Autónoma a declarar la zona de gran afluencia turística. Es más, se impone como obligación a las Comunidades Autónomas declarar una zona, al menos, como de gran afluencia turística, en aquellos municipios que cumplan unos requisitos de población y pernoctaciones o cruceristas conforme a los datos disponibles en 2011.

En definitiva, en un contexto en que el Gobierno central (con la complicidad cuando no impulso de otros sectores políticos y sociales) pone en cuestión el estado autonómico y ante una norma ni siquiera consultada, nos encontramos con un nuevo elemento de conflicto político.

Reviste además particular gravedad la alteración de las reglas de la competencia que operan en el sector, ya que en la práctica supone colocar en mayor ventaja competitiva a la gran distribución frente a la pequeña y mediana empresa, que son las que mayores dificultades de reajuste presentan, que resultan acrecentadas por la urgencia con que se han tomado, sin ofrecer la posibilidad de desarrollar estrategias de adaptación al cambio ni establecer periodo transitorio alguno. Y no podemos olvidar que esta alteración de las reglas de la competencia se produce en contra del segmento de empresas que pese a todo sigue siendo de lejos el que mayor número de empleos tiene. Que la gran distribución aumente su cuota de mercado no es solamente una cuestión empresarial, puesto que al romper el equilibrio de intereses en juego incide directamente en el empleo y las condiciones de trabajo.

Quizá no sea el ámbito adecuado para profundizar en otros efectos de esta política, pero si conviene al menos enunciarlos y tenerlos en cuenta. Entre otros la desertización del tejido comercial urbano y los efectos medioambientales de un urbanismo comercial determinado al que orienta el modelo comercial elegido; las menores garantías para el consumidor por los cambios en materia de promoción de ventas o mermas en el derecho de información. No podemos olvidar que los trabajadores y trabajadoras, en cuanto consumidores y ciudadanos nos vemos directamente afectados.

Seguimos diciendo por tanto que solamente un modelo comercial equilibrado, que satisfaga en términos de oferta, calidad y precio a los diferentes segmentos de consumidores y consumidoras, sostenible social y medioambientalmente, puede contribuir al desarrollo económico y ayudar a la superación de la crisis.

Si las medidas en materia de ordenación del comercio no apuntan en la dirección adecuada el mensaje actualmente no es más diferente en el sector del turismo. Pese a su relativo buen comportamiento en la medida en que ha habido una recuperación de los flujos internacionales a partir de 2010, tendencia mantenida hasta la actualidad, el desplome del turismo interno a causa de la crisis de la demanda interna no podemos ser optimistas. En el contexto internacional nuestro país se ha visto favorecido por el desvío de turistas producido como consecuencia de los acontecimientos derivados de la llamada “primavera árabe” (Egipto y Túnez fundamentalmente), pero este efecto es necesariamente temporal en la medida en que éstos países se estabilicen y vuelvan a competir directamente con nosotros.

Pese a los mensajes de renovación y modernización del modelo turístico, nos estamos encontrando con una realidad bastante diferente.

En su momento apoyamos el diagnóstico y las propuestas del Plan del Turismo Español Horizonte 2020, que consideramos siguen vigentes en la medida en que apuesta por un cambio de desarrollo más equilibrado y más sostenible del turismo español, con el fin de mantener el liderazgo de turístico de nuestra industria. Es por ello que globalmente saludamos las medidas adoptadas en 2010 por el Gobierno para fomentar la competitividad y el empleo en la industria turística española, tales como: la ampliación del Programa de Turismo Senior Europeo; el Plan de Incentivos a la Desestacionalización; la ampliación de la línea ICO-FuturE para apoyar a la modernización de las instalaciones del sector y que se tuviera en cuenta el Plan Renove del año 2009, para actuar sobre los destinos turísticos maduros. Pese a las limitaciones presupuestarias era una línea de actuación correcta.

Por ello CCOO planteamos al actual Gobierno un acuerdo de concertación global para el sector del turismo, en la línea de apostar por políticas estratégicas de futuro frente a políticas de desinversión y deslocalización de algunas de nuestras multinacionales más importantes. a que el sector turístico es clave en la creación de empleo y locomotora de otros como el comercio, el transporte, los servicios bancarios, etc.

Nuestra propuesta apostaba por modelo de relaciones laborales basado en el empleo cualificado y estable que no nazca del bajo coste salarial, sino de la mejor organización, de la mayor especialización, del conocimiento y de la calidad. Un cambio de modelo que se apoye en la sostenibilidad, en el desarrollo de políticas turísticas comarcales, en el impulso de la desestacionalización, el aumento del esfuerzo de diversificación de la oferta turística, la habilitación de créditos que permitan la rehabilitación de hoteles y la recuperación sostenible de destinos turísticos.

Sin embargo la respuesta han sido también recortes en materia turística. Un 26% por ciento menos solamente en 2012 para la rehabilitación de destinos maduros. Un ERE en Paradores de Turismo, con olvido de su papel de instrumento de política turística pública y más que probable antesala de su privatización. ERE que, por obvio que resulte hay que indicar ha sido expresamente rechazado por CCOO en los términos planteados. Y que más allá de cuáles sean los resultados del mismo, inciertos en el momento de escribir este informe, no dejaremos de exigir la pervivencia de Paradores como una empresa pública, perfectamente viable y que sea instrumento de una política turística al servicio de todos los intereses en juego, y en primer término de trabajadores y trabajadoras. Los presupuestos para 2012 contemplan nuevos recortes para los planes de recualificación de los destinos maduros, la promoción y la formación. El papel público de Turespaña también ha sido puesto en cuestión, en aras de una supuesta colaboración público-privada. No nos oponemos por principio a la misma, pero rechazamos de plano cualquier intento para la privatización de la promoción. Y a eso apunta la exclusión de los sindicatos de su consejo rector y la reforzada presencia empresarial, con la GEOE a la cabeza.

A la vista de todo esto y pese a la declaración del Gobierno de que “considera el turismo como eje estratégico para la recuperación económica” y que se ha propuesto “una política turística que apoye al sector a ser más competitivo, más innovador y más sostenible y que, a medio y largo plazo, lo consolide en su posición de liderazgo mundial”, no podemos considerar al Plan Nacional Integral del turismo 2012-2015 como un instrumento mínimamente adecuado. Nuestras aportaciones al mismo, desde luego las de importancia y calado, en el Consejo Español de turismo han caído en saco roto: recursos públicos para facilitar financiación, promoción e intervención en el territorio, correspondidos con el compromiso por el empleo del sector privado y apoyados en la concertación social con los sindicatos.

Lamentablemente hay que añadir que la falta de diálogo y concertación social, la protesta social fruto de los recortes y el paro, proyectan una imagen de nuestro país que difícilmente van a facilitar la venta del proyecto estrella de la “marca España”, sea en el ámbito turístico u otros.

Por las evidentes repercusiones que tendría sobre la industria turística en particular, y sobre la economía española en general, y por el poco edificante espectáculo que su anuncio ha supuesto para las Comunidades de Madrid y Cataluña, hemos de mencionar aquí el megaproyecto que ha dado en llamar Eurovegas. Nuestra posición quedó claramente reflejada en la resolución que propusimos y fue adoptada por UNI Juego en noviembre de este año.

- El argumento principal para apoyar este proyecto se basa en unas cifras de creación de empleo que no son acordes con la dimensión de la plantilla que actualmente trabaja para la compañía en Las Vegas, Singapur y Macao, y que más parecen destinadas a forzar las simpatías de la ciudadanía por el proyecto en un país azotado por el desempleo.
- Sean cuales fueren las cifras de empleo realmente creado en el caso de que efectivamente el proyecto Eurovegas saliera adelante, será fundamental que las condiciones de empleo y trabajo se atengan a un mínimo de calidad y con derechos, cumpliendo la legislación laboral española sin adecuaciones hechas a su medida.
- En ningún caso es de recibo que Las Vegas Sands reciba un tratamiento preferencial por parte de las diferentes administraciones españolas, privilegiando a esta compañía frente a cualquier otro inversor español o

extranjero. A este respecto es inaceptable el ocultismo y la falta de transparencia con las que se han llevado a cabo las negociaciones entre la Comunidad de Madrid y la empresa, máxime cuando a la vista de los antecedentes en el comportamiento de Las Vegas Sands sería muy deseable que no pudieran suscitarse dudas sobre la legitimidad y legalidad de las negociaciones.

- Sería de todo punto incomprensible y absolutamente impresentable que la condescendencia y el seguidismo con la que las administraciones parecen recibir las condiciones de Las Vegas Sands (en sus aspectos fiscales, urbanísticos, laborales, etc.), a la postre no sirviera más que para facilitar en condiciones leoninas para el interés público el asentamiento de una empresa cuyas cifras de empleo e inversiones quedasen a años luz de las anunciadas.

Cuestiones todas ellas perfectamente aplicables a cualquier proyecto de este tipo, sea Barcelona World u otro.

No deja de llamar la atención que cuando se habla de cambiar nuestro sistema productivo, la gran panacea proceda de la instalación de casinos de juego, por muy megacomplejo que se trate. Mientras tanto languidece el sector del juego privado ya instalado, sobre todo casinos y bingos, pese a la autorización de las salas de apuestas.

Y no podemos olvidar que el juego público que representa Loterías y Apuestas del Estado, que hace unos meses se pretendía vender a todo costa (por cierto en un más ruinoso negocio para las arcas públicas y beneficio para las privadas) ahora, con los nuevos gestores, se ha convertido en sólido avalista de la financiación de los planes de cohesión interterritorial.

Vamos a fijarnos ahora en todo aquello relacionado con nuestra actividad, tanto hacia el interior como al exterior de la organización.

En materia de elecciones sindicales conviene recordar nuevamente que es la fuente de legitimación institucional de los sindicatos en nuestro país, y que al medir la representatividad de los sindicatos determinan su presencia institucional y en la negociación colectiva. Adicionalmente la cuantía a percibir como subvención institucional por esos resultados. Constituyen pues junto con la afiliación y la negociación colectiva uno de las tareas fundamentales de nuestra actividad.

Pese al peso cada vez mayor de las grandes empresas en términos económicos y de dominio de mercado, esto no impide el amplísimo peso cuantitativo –en número de empresas y personal empleado– de las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo este hecho no debe hacernos ignorar las profundas transformaciones del universo empresarial, fruto de la concentración económica o de la mayor intensidad en el grado de dependencia directa o indirecta de muchas de las pymes de grandes grupos, sea bien en forma de vínculo de propiedad, financiación –relación acreedor-prestatario–, mercantil –provisión, distribución– o de subcontratación de actividades –integración productiva o de servicios auxiliares–.

Pues bien pese a estas transformaciones y la gran mortandad de empresas, o disminución de plantillas a los efectos que nos ocupan, que han supuesto un fuerte recorte en el universo en el que es posible realizar elecciones sindicales, hemos de felicitarnos por el trabajo realizado. En nuestros ámbitos sectoriales, CCOO recaba en la actualidad 17.472 representantes frente a las 17.612 de UGT, cuando en 2005 eran 15.569 y 16.777 respectivamente, y en el momento álgido del período electoral en 2008, eran respectivamente 18.753 y 19.768. A destacar dentro de estos datos globales la victoria en el sector de la hostelería y la más que notable reducción de distancias en el comercio con nuestro más directo competidor. Pese a que la destrucción de empleo supone una caída de las posibilidades de obtener representación en los centros de trabajo, no solamente no hemos disminuido nuestro

porcentaje de representación, sino que lo hemos incrementando ligeramente. Y ello incluso en competencia con los departamentos sindicales amarillos, que si siempre están cómodos en su connivencia con las empresas, en un momento de crisis y temor extendido entre trabajadores y trabajadoras, no ha podido extender su presencia más allá de los ámbitos tradicionales que dominan.

Este resultado de las elecciones sindicales actuales no es fruto de la casualidad ni de una hipotética permisibilidad de las empresas, sino de un trabajo que se viene fraguando desde hace mucho tiempo y que culminó en el “Plan de trabajo de la secretaría elecciones sindicales 2009-2012”, que no era solamente de una secretaría federal sino fruto del consenso y experiencia de todas las federaciones autonómicas. Sin embargo felicitarnos por el avance logrado pese a todas las dificultades no debe en modo alguno llevarnos a la autocomplacencia y a dormirnos en los laureles. Queda muchísimo por hacer en este campo, comenzando por el primer reto que deberíamos proponer, y es ser el primer sindicato en todos nuestros sectores de actuación. A partir de ahí incrementar nuestro porcentaje de representatividad y recuperar en términos absolutos el número de representantes.

Mejorar la coordinación de todas nuestras estructuras y con las uniones y confederaciones de comunidad autónoma, avanzar también en el trabajo conjunto con otras federaciones con las que coincidamos en espacios multiterrania, aprovechamiento óptimo de recursos financieros y humanos disponibles, utilización de todas las sinergias posibles, y prioridades claras, son los elementos que nos permitirán seguir avanzando en esta materia.

Abordemos ahora la segunda de las actividades que antes hemos dicho son fundamentales en nuestra actividad. Primera en realidad, si consideramos que el sindicato solamente existe en la medida en que lo integran afiliados y afiliadas. Y aquí no valen paños calientes. Sencillamente hemos retrocedido. Podemos explicar los motivos y relativizar la caída de la afiliación, puesto que es cierto que no existe correlación entre el incremento del desempleo y el descenso de la afiliación, que no alcanza el mismo porcentaje. Podemos decir, y es cierto, que un contexto de crisis económica y desempleo galopante en el que cada vez un mayor número de personas se quedan sin prestaciones, la cuota sindical es uno de los primeros elementos de ahorro.

Todo ello no puede ni debe servirnos de excusas, sino al contrario, de acicate. Ahora, si cabe más que nunca, debemos volcarnos en la tarea afiliativa. No puede haber elección, proceso de negociación, asamblea, movilización...que no aprovechemos para pedir la afiliación, para explicar la importancia de la misma. Ni podemos ni debemos confundir la legitimidad electoral o la que nos aporta la negociación colectiva o el conflicto social, con la legitimidad que nos proporciona ser la organización social más numerosa de lejos de este país. El sindicato existe a través de sus afiliados y afiliadas, y cualquier descenso de afiliación debe revertirse sea cual fuere el esfuerzo que ello cueste. Tenemos muchas tareas urgentes, pero ésta es la primera entre las urgentes. Nos va en ello tarde o temprano el ser o no ser.

Algunas cifras nos dibujan la situación con claridad. Frente a un período de crecimiento ininterrumpido de la afiliación desde 1981 del 6,5% anual, ya en 2008 y 2009 el crecimiento se ralentiza al 3,85%. En 2010 ya se produce un primer descenso de la afiliación del 1,03%, tendencia que se agudiza en 2011, con un descenso del 4,62%. Y en 2012.

A esta disminución de la afiliación, de por sí grave y preocupante, hemos de añadir otro factor también consecuencia directa de la crisis. Son cada vez más los afiliados y afiliadas en y con precarios, tiempo parcial incluido, lo que supone que también ha disminuido el porcentaje de afiliados y afiliadas que pagan la cuota general y aumentado al tiempo las que pagan la cuota especial. La consecuencia es que no solamente hay menos cotizantes, sino que también cotizan por importes más reducidos. Mientras no cambie la evolución del desempleo y el mercado de trabajo todo apunta en una probable profundización en esta tendencia.

Tenemos que actuar en varios frentes. Atraer nuevos afiliados y afiliadas, retener los que ya están actualmente, reducir la rotación. En definitiva tenemos que situar el crecimiento afiliativo en el centro de la estrategia sindical, con el objetivo de afianzar el equilibrio y la sostenibilidad financiera del sindicato, en un escenario de refuerzo de la autonomía sindical.

La tercera gran tarea a la que nos hemos referido es la negociación colectiva. Y para situarnos en la magnitud de la tarea y de su importancia hay que empezar reseñando que en el ámbito de nuestra Federación se negocian cerca de 800 convenios colectivos, 306 son convenios sectoriales (de ámbito provincial y de comunidad autónoma los más numerosos, y estatales o interprovinciales) y el resto de empresa (sin que sea todavía significativo el número de los de nueva creación tras la última reforma laboral). Los convenios sectoriales dan cobertura a 2.478.793 trabajadores y trabajadoras y el resto, 460.800 los convenios de empresa. Es decir, nos movemos en un contexto de negociación colectiva muy dispersa y de ámbito fundamentalmente sectorial, con predominio del convenio provincial, que afecta al 80% de las personas asalariadas.

Ya desde el comienzo del periodo congresual que ahora se cierra, nos encontramos inmersos en la crisis económica, y en el mismo 2009 comenzó a manifestarse un grado de conflictividad elevado, desconocido desde hacía años, siendo muestra de este nuevo clima la ausencia de acuerdo interconfederal ese año. En 2010 la reforma laboral del PSOE provoca la huelga general del 29 de septiembre, muestra de la progresiva degradación de la situación, que continúa a lo largo de 2011 y 2012 y que provoca dos nuevas huelgas generales, ya con el gobierno del PP, también contra una nueva reforma laboral que agrava la anterior y contra la política de recortes, y la de 2012 conviene recordar que inmersa en una movilización de ámbito europeo convocada por la CES.

A lo largo de este tiempo hemos constatado que la estrategia de las organizaciones empresariales, incluso obviando sus propios compromisos interconfederales, ha sido la de acometer una fuerte devaluación salarial, por la vía del debilitamiento de la negociación colectiva y potenciando la individualización de la relación laboral. El resultado ha sido un número creciente de convenios colectivos bloqueados, sectoriales o de empresa, menos cobertura, más paro, más temporalidad, rotación y precariedad, más EREs, más modificaciones de condiciones salariales y de trabajo por la vía 41 del Estatuto de los Trabajadores y más conflictividad laboral y judicial en los despidos colectivos.

Esta táctica no es casual. Ya hemos mencionado que el fin de la ultraactividad de los convenios concede al empresariado un poder de bloqueo sobre la negociación colectiva, y resulta más que evidente que se orientan a dejar sin cobertura a la mayor cantidad posible de trabajadores y trabajadoras en la convicción de que así podrán imponer sea vía pacto o vía individual nuevas y peores condiciones de trabajo. Hemos de hacer frente con todos nuestros recursos e inteligencia a la negativa de negociar y acordar por parte del empresariado. Por ello es fundamental mantener la vigencia de los actuales convenios aunque ello conlleve importantes concesiones en materia salarial, en la perspectiva de recuperar en otro momento lo que ahora se cede.

Debemos garantizar marcos de negociación, existentes o nuevos, que garanticen un suelo mínimo negocial a la mayor cantidad posible de trabajadores y trabajadoras. Desde luego no nos valdrá un acuerdo a cualquier precio por mantener coberturas negociales, pero debemos aquilatar muy bien nuestras decisiones, pues será difícil recuperar los ámbitos que puedan perderse. Debemos pues ser muy flexibles en todo aquello que no sea absolutamente fundamental, pero todo lo firmes que sea necesario para evitar retrocesos que luego no puedan revertirse. Un ejemplo de libro de las pretensiones patronales lo tenemos en el convenio de grandes almacenes, que recordemos no fue firmado ni por CCO ni por UGT, que por obra y gracia de los departamentos sindicales amarillos de las empresas ya supuso en su momento un importante retroceso para las personas que trabajan en el sector, y que

posteriormente se ha agravado con la modificación de su contenido en las empresas por la vía del artículo 41 del ET, para modificar el régimen de descanso semanal y para aplicar en la Comunidad de Madrid los nuevos horarios comerciales. Y un hecho además absolutamente condenable, y solo posible desde la connivencia y complicidad empresarial con sus títeres amarillos: ha sido el primer convenio donde la mesa negociadora modifica el convenio para evitar la aplicación de sentencias ganadas en los tribunales.

CCOO hemos hecho frente a este brutal ataque con los recursos a nuestro alcance, y aunque de forma muy limitada hemos de decir que no ha sido en vano. No solamente porque hayamos tenido alguna importante victoria jurídica, como la anulación en Alcampo de la aplicación del artículo 41 con motivo de la libertad de horarios en Madrid, sino que nuestra posición de firmeza ha supuesto algunos avances en las elecciones sindicales (por ejemplo en El Corte Inglés de Madrid, dicho sea en homenaje a los compañeros y compañeras de la sección sindical que trabajan como otros en un ambiente tan hostil), que aunque pequeños demuestran que los trabajadores y trabajadoras no comulgan con ruedas de molino.

Tenemos que destacar de todas formas que aunque con unos contenidos restringidos contamos con dos buenas herramientas para trabajar, fruto del trabajo de muchos años. El ALEH, vigente ya desde hace años, y el AMAC, mucho más reciente, pues fue firmado a principios de 2012 (tras múltiples intentos fallidos a causa de una patronal conflictiva y poco fiable, que finalmente pudo vencer sus problemas internos). Tenemos que reivindicar hasta el final el cumplimiento de la estructura de la negociación colectiva en el comercio contenida en el mismo. Y hay que destacar que pese a todo parece puede avanzarse en acordar nuevas materias, puesto que en diciembre se han incluido cuestiones tan importantes como el de la subrogación en las actividades comerciales aeroportuarias o el compromiso de creación de la Fundación Laboral en el Sector del Comercio.

No somos tan ilusos como para suponer que ambos Acuerdos puedan llegar en un tiempo previsible a suplir las carencias o pérdida de vigencia de los convenios colectivos, pero debemos ser muy conscientes de que todos aquellos asuntos que seamos capaces de incluir en sus contenidos servirán como paraguas en todo el Estado.

Por lo que supone de asegurar derechos cuestionados por las empresas, hay que mencionar también la importante sentencia del Tribunal de Justicia de Luxemburgo sobre disfrute de las vacaciones aún cuando se estuviera en situación de IT, consecuencia de la demanda interpuesta en el sector de grandes almacenes por CCOO (y que por cierto ahora otros no tienen empacho alguno en atribuirse la paternidad de la iniciativa).

Las elecciones sindicales, la negociación colectiva, toda nuestra actividad depende de nuestra salud financiera, y han sido unos años muy complicados para nuestras finanzas los de este período congresual. La disminución de recursos junto con el necesario mantenimiento de nuestras estructuras para consolidar y acrecentar nuestra representación e influencia, nos han llevado a un gran deterioro de nuestra situación económica.

Esperamos que el conjunto de medidas adoptadas y el esfuerzo realizado a lo largo de este último ejercicio del año 2012, con la contención de gastos de todas nuestras estructuras y el ERTE ya finalizado, unido a los acuerdos a los que se llegue en el Congreso con la adopción de las políticas de austeridad definidas en nuestras ponencias, nos pueden permitir afrontar los cuatro próximos años en mejores condiciones.

En este apartado es obligado agradecer el comportamiento profundamente responsable de todos nuestros asalariados y asalariadas, incluidos los de origen electivo y de la representación legal de los trabajadores, que tuvieron que sufrir las consecuencias del ERTE.

Tres son los factores que han influido en nuestra menor disponibilidad de ingresos. En primer lugar, la brutal reducción en los fondos para políticas activas de empleo, además de los efectos sobre lo fundamental, la formación y reciclaje de los trabajadores, tuvieron también una incidencia directa sobre nuestra actividad al disponer de menores recursos extracuota.

En segundo lugar las ayudas que nos prestaba nuestra Confederación y otras organizaciones territoriales, procedentes del reparto de subvenciones institucionales, han sufrido un recorte de esa índole e incluso en el caso del FDOC confederal del 2012, sigue sin saberse a estas fechas si su abono se podrá producir en algún momento.

Y por último y sobre todo los ingresos por cotizaciones, nuestro recurso fundamental, después de alcanzar su máximo en el 2010 han ido cayendo paulatinamente, a razón de un 5% anual, en 2011 y 2012.

Confiábamos en que nuestro sentido de la responsabilidad y de la solidaridad interna se pusieran en funcionamiento. Y no podemos sentirnos defraudados. Pese a todo hemos podido mantener nuestras estructuras en aras a la mejora de nuestra representatividad, alcanzado los objetivos marcados. Y todas y cada una de las organizaciones que actúan bajo el paraguas del NIF federal han mejorado sus resultados económicos, aunque sea necesario mejorar en las más retrasadas.

Queda todavía camino por recorrer en este campo, pero con la implicación de todos alcanzaremos el objetivo que nos hemos propuesto, recuperar nuestra salud financiera, garantía de nuestra autonomía puesta al servicio de trabajadores y trabajadoras.

La formación profesional para el empleo ha sido y es un área estratégica en la acción sindical de esta Federación. La actividad realizada en estos cuatro años ha sido muy relevante a pesar de la disminución de los recursos puestos a disposición y las políticas contradictorias que ha sufrido el modelo de formación fruto de decisiones políticas, sobre todo en estos dos últimos años.

Pese a todo en FECOHT-CCOO hemos entendido que una adecuada formación profesional y de calidad se presenta como la única vía para la mejora de la cualificación y mantenimiento de las competencias profesionales en el nuevo marco socioeconómico, afectado por los continuos cambios en los sistemas productivos de índole tecnológico, económico y laboral.

Una cifra puede resumir el trabajo realizado en estos cuatro años. Hemos realizado ocho contratos programa de ámbito estatal, faltando por ejecutar los programas de 2012 ya aprobados y que se ejecutarán en el año 2013. Estos programas han dado cobertura a la participación de 100.000 trabajadores y trabajadoras de los sectores de nuestro ámbito de representación.

Esta cifra avala, desde nuestro ámbito de actuación, la bondad de los programas de formación sectoriales ligados a la negociación colectiva y al acuerdo de sindicatos y organizaciones empresariales, frente a los programas intersectoriales primados por las Comunidades Autónomas o los realizados, por mor de las reformas del PP, por empresas de formación.

De entre todos los proyectos que hemos realizado, y de los que hay puntual información en la memoria entrega, por su importancia y utilidad para la negociación colectiva del sector de comercio, hay que destacar el proyecto denominado ACREDICOMER. Se trata de un estudio para la extensión de métodos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales en el sector de comercio, realizado por las organizaciones sindicales y

empresariales que hemos firmado el I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC). En él se desarrollan los requisitos y circunstancias de desempeño de las competencias profesionales, por lo que estamos convencidos que va ser muy útil para definir los grupos profesionales y su contenido en la mesa de negociación del AMAC.

Destacar que la Comisión de Formación Profesional Estatal del Grupo Meliá Hotels International (una de las muchas comisiones de formación en las que trabajamos y hemos impulsado) ha sido mencionada como ejemplo de buenas prácticas en esta materia por la Fundación Tripartita y la Comunidad Europea.

También es preciso poner de relieve la constitución en el año 2012 de la Fundación Estatal Laboral de Hostelería, que estamos en proceso de constituir la Fundación Laboral Estatal de Comercio en el marco del AMAC.

La Federación ha estado permanentemente comprometida con la igualdad de oportunidades, sea en materia de género, edad, origen étnico, orientación o identidad sexual, con el fin de contribuir a erradicar la discriminación y la exclusión social y laboral de trabajadores y trabajadoras.

En este marco de compromiso con la igualdad de oportunidades, y conscientes de la gran presencia en nuestros sectores de personas inmigrantes, hemos realizado acciones de formación orientadas a la gestión de la diversidad dentro de la empresa. Fruto de este trabajo ha sido, aparte el enriquecimiento y formación de un muy numeroso grupo de personas, representantes en las empresas y miembros de órganos de dirección, también la elaboración de un documento base para la negociación en el seno de las empresas de políticas de diversidad. Sensibilizar y normalizar son la base de nuestra acción sindical en esta materia.

Debemos tener presente que en materia de inmigración hemos experimentado, a consecuencia de la crisis, un cambio radical y podemos afirmar que la época de crecimiento de la inmigración ha terminado. No significa que los problemas que tiene que afrontar la población inmigrante y la propia sociedad para dar una respuesta adecuada a su integración y apoyo hayan terminado. De gestionar los modos de llegada y su acogida pasamos a una situación en que lo fundamental es gestionar su integración en la sociedad española.

Y esta integración de los trabajadores y trabajadoras que vinieron a España en momentos de crecimiento económico, afronta con especial intensidad los problemas derivados de los recortes en los servicios públicos. Baste pensar como ejemplo en la retirada de la prestación sanitaria a las personas en situación de irregularidad administrativa, situación a la que también se ven abocados aquellos que al perder su puesto de trabajo no pueden renovar sus autorizaciones de residencia y se ven abocados a una situación de irregularidad sobrevenida. Se ven forzados en consecuencia a un retorno involuntario muchas veces traumático a sus países de origen, o abocados a la irregularidad y la economía sumergida, lo que conlleva la explotación laboral y la exclusión social.

Por tanto el sindicato debe actuar tanto en el plano laboral que ya nos era propio en relación a este colectivo, y ahí no hay cambios especiales en la línea que hemos mantenido, como para dar respuesta a los nuevos problemas. No debemos olvidar que pese a haber disminuido el porcentaje de afiliados y afiliadas inmigrantes representan el 9% del total.

El impacto en la economía y en la sociedad de la crisis, y las sucesivas reformas legislativas que hemos sufrido desde el año 2009, ha sido determinante para marcar el orden de prioridades de la Federación sobre los y las jóvenes.

La precariedad juvenil no se puede entender sin componentes estructurales que estaban presentes antes del comienzo de la crisis, que está empeorado todos los indicadores económicos, sociales y laborales que afectan a

la juventud. Según datos EPA, en el tercer trimestre de 2008 había un 18,7% jóvenes parados entre 16 y 29 años, frente a un (40, 7%) en el mismo período de 2012. Las cifras hablan por sí mismas.

La temporalidad, los bajos salarios, y los contratos de tiempo parcial, son aspectos definitorios de la contratación joven, en nuestros sectores, que dejan el propio término de *mileurismo* en una simple aspiración inalcanzable. Las movilizaciones realizadas estos último años han contribuido a acercarnos a sectores más dinámicos de la juventud española, como podemos ver en la creación y desarrollo de la Cumbre Social, pero no es posible olvidar que pese a ello tenemos duros problemas de representatividad de la juventud en el mundo de la empresa.

El objetivo fundamental de nuestro trabajo ha sido mantener un acercamiento constante en los centros de trabajo con el colectivo joven. Para contribuir a este objetivo la Secretaría de juventud ha desarrollado diferentes iniciativas, entre las que destacamos la creación de un ámbito de reflexión y debate de jóvenes delegados y delegadas, donde se pudieran exponer problemáticas propias del colectivo vinculado directamente con las problemáticas del sector. Estas inquietudes han sido trasladadas para su reflejo en los criterios de negociación colectiva aprobados anualmente, tanto federales como confederales, y se basan en la defensa de los derechos de las personas con mayor nivel de precariedad, eliminar discriminación negativa en la negociación colectiva y mejorar las condiciones de base de los contratos para la formación y el contrato en prácticas.

La desigualdad laboral de género ha continuado siendo un elemento siempre presente en nuestras preocupaciones, actuando desde la negociación colectiva en general o en la negociación de los planes de igualdad, para actuar contra los factores de discriminación. Nuestro objetivo en esta materia ha sido hacer cumplir con la obligatoriedad, contemplada en LOIEMH, de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas, de forma que pueda disponerse de un conjunto articulado de medidas dirigidas a corregir en la empresa las desigualdades detectadas en el previo diagnóstico de situación de la plantilla. Es justo señalar que pese a la ingente tarea que ha habido que abordar en materia de género como de planes de igualdad las secretarías de la mujer y de planes de igualdad han sido capaces de llegar a todo, especialmente tanto en las negociaciones de los planes como a las comisiones de seguimiento. Corresponde en el próximo mandato aprovechar debidamente todo este trabajo y seguir avanzando orgánicamente en la paridad hombre/mujer.

Combatir los estereotipos y roles de género, que condicionan la participación laboral de la mujer en la empresa y en el propio sindicato, ha sido pues una preocupación constante, con especial protagonismo obviamente de las secretarías de mujer y planes de igualdad. El porcentaje de afiliación femenina en la Federación, superior al 55%, en primer termino consecuencia lógica de la feminización de nuestros sectores, refleja también nuestro trabajo en materia de igualdad de género.

El tiempo transcurrido desde el cierre en Bilbao de nuestro Cuarto Congreso Federal no podemos considerarlo satisfactorio desde el punto de vista de la salud laboral y la prevención de riesgos, ya que la crisis económica y la resistencia del empresariado, acrecentada por la propia crisis, ha incidido de forma negativa en esta tarea.

Ratificar que nuestro trabajo ha estado enfocado a la difusión y promoción de toda la normativa vigente y herramientas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, así como el de realizar actividades dirigidas a sensibilizar a nuestros compañeros y compañeras, actuando y tomando las iniciativas precisas en cada caso. El objetivo perseguido, conseguir mejores condiciones de trabajo y la erradicación de la enfermedad del ámbito laboral.

En esta tarea ha sido fundamental el patrocinio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, pues nos ha permitido realizar estudios e investigaciones para encarar la prevención en las empresas desde la identificación

del riesgo hasta poner en marcha las practicas preventivas necesarias para su eliminación y/o control del mismo, objetivo en el que avanzamos, aunque justo es decir que no en la medida necesaria.

Y algo fundamental desde nuestro punto de vista. En el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral entre los años 2009 y 2011 hemos visitado un total 4.614 empresas con menos de cincuenta personas en plantilla y sin representación legal, en los sectores de hostelería (la mayoría), bingo y administraciones de lotería, abarcando casi todo el territorio nacional. Esto supone, que nuestra información ha llegado directamente a unas 25.000 personas, a las que hay que sumar las empresas en las que tenemos representación. Es importante reseñar que la firma en 2012 del Acuerdo Marco de Comercio posibilita la extensión de esta práctica al sector del comercio, donde ya estamos ejecutando cinco gracias a la disposición del AMAC. Actualmente y junto a estos proyectos de comercio estamos ejecutando otros de hostelería y administraciones de loterías, en los que tenemos previsto visitar más 1.600 empresas con menos de 49 trabajadores y trabajadoras.

En relación con el reconocimiento de las enfermedades profesionales en nuestros sectores, se elevaron informes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre cuáles son las condiciones laborales de los compañeros y compañeras que desarrollan sus funciones laborales en los departamentos de cajas en comercio, pisos y cocina, en hostelería y sobre el personal de salas en bingos y casinos, con el objeto de que de una vez por todas se nos reconozcan en los sectores patologías relacionadas con el medio ambiente de trabajo, y se aplicaran bonificaciones a la vida laboral de éstas, reduciéndose la misma y adelantando la jubilación.

La secretaría de empleo ha realizado una actividad permanente de recogida de datos, selección, informatización y distribución de la información. La magnitud de las cifras de empleo en nuestro país en el comercio y la hostelería hace obligado tenerlas en cuenta, así como su evolución en este período. A grandes rasgos (adjuntamos un documento anexo pormenorizando estos datos) las cifras más significativas de empleo en nuestro sector, comparando el 3º trimestre del 2008 con el mismo del 2012, son las siguientes:

En el tercer trimestre del 2008 había 3.357.905 personas trabajando en nuestro sector; de ellas, 1.621.763 (45,58%) eran hombres, y 1.936.142 (54,42%) eran mujeres. Cuatro años más tarde el colectivo de los hombres se ha visto reducido en 122.026 empleos (-7,52%), quedando la cifra de asalariados en 1.499.737 (47,50%). Por su parte las mujeres han visto reducidos sus empleos en más del doble que los hombres, 278.697 (-14,39%), quedándose en 1.657.445 (52,50%) las mujeres que mantienen su empleo. El total de empleo perdido durante este período ha sido de 400.723 (-11,26%).

Si esta pérdida de empleo la analizamos por el tipo de contrato (indefinido o temporal) podemos observar que ha afectado en mayor medida a los contratos indefinidos, que lo han hecho en 225.496 personas (56,27% del total de empleo perdido), que a los contratos temporales, que sus 175.227 empleos menos representan un 43,73% del total. A su vez, mientras la pérdida de empleo indefinido afecta prácticamente igual a hombres y mujeres (114.590 y 110.906 respectivamente), la pérdida en contratos temporales afecta mayoritariamente a la mujer, con 167.791 empleos menos, por los 7.436 de los hombres.

Por último, y por ello no menos importante, si analizamos la pérdida de empleo en función de la jornada de trabajo (tiempo completo o parcial) observamos que esta pérdida es mayor, ya que el número de trabajadores y trabajadoras con jornada completa ha descendido mucho más que el número absoluto de empleos perdidos. Si el total de empleo perdido durante este período ha sido de 400.723, y los que lo han hecho a tiempo completo suman 533.973, podemos afirmar que existen 133.250 personas más que, si bien no han perdido su empleo, sí han visto reducido el porcentaje de trabajo del mismo.

Casi tan importante como lo que hacemos es nuestra capacidad de transmitirlo y conseguir que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento de ello, y en particular nuestra filiación, por ello en el área de comunicación el compromiso de manifestar y comunicar, por todos los medios a nuestro alcance, nuestra proposición y propuesta ante cualquier acontecimiento o circunstancia que tenga repercusión en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras que representamos, ha estado a la orden del día.

La integración de los distintos soportes informativos en la secretaría de comunicación ha supuesto que en ella se realicen las siguientes labores informativas: El “Somos”, en formato digital y papel, La página web, la imagen, la difusión interna, las publicaciones, los medios de comunicación, etc., funciones, que lógicamente se deben llevar a cabo con la necesaria e imprescindible coordinación con el resto de secretarías y departamentos de Fecoht y de nuestras estructuras sindicales. Debemos destacar el notable incremento de tráfico en nuestra página web, no solamente en número de visitas, sino también de usuarios únicos, que ha crecido en más de un 60%. También el envío de titulares a toda nuestra afiliación de la que consta dirección electrónica.

Alimentar e incrementar la inteligencia colectiva de la organización es nuestro objetivo. Esto es especialmente importante cuando se evita la duplicidad de tareas de investigaciones de trabajo, cuando se pone a disposición de todos, no sólo lo que se hace, sino fundamentalmente lo que se sabe, debemos aumentar la información, participar y democratización del sindicato, anteponiéndonos a la vieja idea de que la información es poder, debemos reiterarnos en que en organizaciones como CCOO el poder está en socializar la información y mucho mejor, si además, existe una gestión del conocimiento colectivo que permite que muchas personas puedan analizar, pensar, afrontar y colaborar en la toma de decisiones.

No nos hemos limitado a la acción sindical interna. En el marco internacional hemos mantenido nuestra actividad en el seno de UITA y UNI, no solamente a nivel orgánico, sino trabajando en pro de acuerdos marco internacionales (AMIs) en empresas multinacionales españolas, como es el caso del AMI de Inditex, interviniendo cerca de la empresa cuando así se nos ha pedido por la internacional o sindicato nacional. En el ámbito de los hoteles trabajo conjunto con UITA de cara a negociar AMIs, por ejemplo los contactos con Meliá o respaldando la firma del de Sodexo, o apoyando sobre el terreno iniciativas de solidaridad con sus afiliadas tunecinas, en la conferencia organizada por la UITA en septiembre de 2011. Hemos participado en la creación y trabajos de redes sindicales como es la Alianza UNI Carrefour, Metro o Ikea.

A nivel europeo el trabajo más importante en EFFAT y UNI Europa ha seguido centrado en los comités de diálogo social en el comercio, la hostelería y restauración colectiva. Entre las diferentes tareas que se realizan, en el caso de comercio destacamos el compromiso de incluir en el AMAC los acuerdos alcanzados en dicho comité. Nuestra presencia regular a través de una compañera, como titular o suplente, en los comités de comercio de la internacional a nivel europea o mundial, nos ha implicado de lleno en la actividad sectorial. En la hostelería la continuación de los trabajos del pasaporte europeo de cualificación, en concertación con la patronal correspondiente. Y en la restauración colectiva una herramienta para la formación on line en materia de higiene.

En colaboración con la Fundación Paz y Solidaridad hemos desarrollado el proyecto de apoyo a los sindicatos de comercio de América Latina, liderado por UNI Américas, y centrado en fortalecimiento a través construcción de redes sindicales en multinacionales y apoyo en su caso a sindicalización, como han sido Wal Mart, Casino, Carrefour o multilaterales chilenas como Cencosud o Ripley. También la campaña por el trabajo decente, a través de la edición de materiales.

También dentro del marco de cooperación sindical hemos apoyado a la Regional Latinoamericana de UITA (REL-UITA) para la constitución de la red de mujeres de la UITA en América Latina. Y realizado la actualización y ampliación del estudio sobre la presencia de cadenas hoteleras españolas en América Latina. Iniciativa que aunque con un menor calado también hemos realizado para África.

El componente interno de la cooperación sindical se ha reflejado en los seminarios realizados en materia de responsabilidad social (RSE) e informes de sostenibilidad, orientados a las principales multinacionales españolas del comercio y la hostelería.

Destacamos que por primera vez otra compañera de la Federación, ha sido elegida presidenta de UNI Juego Europa, en la que también hemos desarrollado un actividad muy importante, contribuyendo en materias como el juego on line y el seguimiento de las políticas definidas por la UE que influyen en el sector. En paralelo se ha mantenido también nuestra actividad y presencia en UNI Juego Global, habiendo adoptado la internacional nuestra propuesta en relación con el proyecto Eurovegas de Las Vegas Sands. Todo ello en coordinación con nuestra actividad nacional.

El contacto y coordinación con la secretaría de internacional de la Confederación y de otras Federaciones ha sido constante, participando por ejemplo en sendas conferencias organizadas por la Confederación en Egipto y Marruecos.

Sería imperdonable no mencionar en este informe el trabajo realizado por nuestro Gabinete Federal de Estudios, que ha actuado como soporte transversal de nuestras secretarías. En forma de estudios, informes periódicos, asesoramientos puntuales y elaborando materiales para la formación sindical, todas las grandes áreas de trabajo de nuestra Federación se han beneficiado de su actividad. Y no solamente se han beneficiado de un trabajo técnico, sino de un trabajo realizado con mentalidad sindical, al servicio de los objetivos que perseguimos en CCOO. No debe terminar este informe sin una referencia al trabajo realizado por nuestros órganos de dirección. Junto con la regularidad de las reuniones del Consejo Federal hay que señalar que la ejecutiva saliente ha funcionado regularmente y de forma razonablemente cohesionada, tomándose la gran mayoría de las decisiones, y desde luego las importantes, con un importante consenso, buscando el acuerdo en las diferentes posiciones y sin excluir o limitar el trabajo de ninguno de sus componentes.

Finalmente desde la Ejecutiva saliente abogamos por el acuerdo de todas las sensibilidades que conviven en la Federación, más allá de las legítimas diferencias sindicales que puedan existir, sin imposiciones de mayorías, pero tampoco atribuyéndose representaciones que realmente no se tienen e intentando imponer condiciones que no responden a esa realidad representativa. Estamos convencidos de que existe voluntad de acuerdo de todas las partes. Lograrlo es responsabilidad de todos y un acierto también de todos sin exclusión. Lo contrario un error. del que tampoco nadie podrá sacudirse la responsabilidad.

**defendiendo
el trabajo
construyendo el futuro**



Informe del área de organización

ELEMENTOS PARA LA TAREA DE IMPULSAR LOS RESULTADOS EN LAS ELECCIONES SINDICALES

Antes de entrar a valorar los resultados electorales, tanto del periodo álgido como del valle, en estos últimos cuatro años, creemos conveniente hacer algunas consideraciones de carácter general y para situarnos en el contexto de crisis en el que se han realizado las tareas electorales en este periodo, pues tanto los resultados, como el propio trabajo que se ha realizado, debe de servirnos para aprender y tomar conciencia de la importancia de la planificación del trabajo y el seguimiento de los objetivos que todas y todos nos hemos marcado en esta tarea.

Vaya por delante la felicitación de todo el Área de Organización para las mujeres y hombres que desde todas las organizaciones han participado en las elecciones y en las tareas de extensión electoral, sin su concurso estos resultados sin duda serian otros. Queremos hacer constar nuestro reconocimiento.

DIAGNÓSTICO

El modelo sindical español se ve exigido a acometer una intensiva y frecuente actividad electoral, tanto para revalidar su legitimidad como para recabar las subvenciones a las que constitucionalmente se tiene derecho –y *que ahora se verán recortadas en mas de un 60%*-. Hay que hacer notar que la vía de consecución de legitimidad en nuestro país se establece fundamentalmente por la audiencia electoral en mayor medida que su densidad afiliativa, cosa que no sucede en varios países del centro y norte de Europa.

Esta exigencia constitucional, que en modo alguno es equivalente a la requerida a las organizaciones patronales, las cuáles obtienen el mismo nivel de recursos con meras exigencias administrativas de reconocimiento democrático, implica un esfuerzo humano y material de grandes proporciones y que aboca a una rivalidad sindical recurrente.

La celebración de elecciones sindicales está pautada por este marco institucional. Dicho marco establece el centro de trabajo como unidad mínima de elección.

A este respecto, cabe advertir, que el centro de trabajo no tiene la misma relevancia productiva, económica y decisonal que la empresa. Ni siquiera la empresa es la unidad central en cuanto a estos factores estratégicos. En la cada vez mayor fragmentación del mundo productivo, las unidades de referencia son el grupo de empresa, y la red de empresas que pueden estar conformadas con vínculos de geometría variable, que van desde el sistema de

franquiciado, las redes de provisión y distribución, las redes de subcontratación o, en su caso, de filiación en los grupos de empresa con propiedad entrecruzada.

Asimismo, otro eje a considerar representa la forma de agrupación territorial, y de cooperación y competencia real, que se da de manera cada vez más importante. Observamos zonas de alta concentración de la oferta de distribución comercial –calles, centros comerciales, etc.– o espacios de oferta turística o de ocio con localizaciones concretas –destinos turísticos en localidades determinadas, calles de ocio, etc.– Esto es particularmente una tendencia cada vez más intensa en los subsectores de distribución comercial, y, en otro grado, de la hostelería.

Por otro lado, a pesar de la alta concentración de poder económico en manos de cada vez menos empresas, esto no ha impedido que se siga tratando de sectores donde predominan las pequeñas empresas. No obstante, el amplísimo peso cuantitativo –en número de empresas y personal empleado– de estas PYMES, no debe cegarnos a la transformación de la naturaleza y relación de estas empresas. Hace un tiempo había un porcentaje de empresas tradicionales, muchas de carácter familiar e independiente. Ahora es cada vez más frecuente que una buena parte dependa con mayor intensidad de grandes grupos, de manera directa o indirecta, sea bien en forma de vínculo de propiedad, financiación –relación acreedor-prestatario–, mercantil –provisión, distribución– o de subcontratación de actividades –integración productiva o de servicios auxiliares–.

El actual contexto es de gravísima crisis económica y de destrucción de empleo. Esta situación explica la pérdida de representación sindical. En nuestros ámbitos sectoriales, CCOO recaba a fecha de hoy 17.472 personas representantes frente a las 17.612 de UGT, cuando en 2005 eran 15.569 y 16.777 respectivamente, y en el momento álgido, en 2008 eran respectivamente 18.753 y 19.768. Se trata de un factor, externo a la acción del mundo sindical, que lleva una inercia propia, en la medida que a mayor destrucción de empleo hay una caída de posibilidades de obtener representación en los centros de trabajo.

En los últimos años ha habido dos tendencias reseñables. Por un lado, una intensísima destrucción de empleo, que ha tenido una severa repercusión en las PYMES, espacio en el que tenía mayor ventaja y especialización UGT, y que puede ayudar a explicar una parte de la reducción de la diferencia de representación respecto a CCOO. Por otro lado, una planificación estratégica de CCOO que ha acertado en buscar mayor penetración en las PYMES y en el aún enorme grupo de empresas blancas. Estas empresas blancas, que aún no disfrutaban de representación, se encuentran sobre todo en Comercio, pero también en hostelería. Además, esta acción de mejora se ha conseguido sin perder en demasía su presencia donde ya está el sindicato presente. Esta combinación nos ha permitido mejorar un apartado hasta ahora pendiente, compensando, si bien sólo en parte, la dinámica general, tan perniciosa para el mundo del empleo.

Estos diagnósticos y ejes de concatenación van a resultar imprescindibles para tomar decisiones de cara a optimizar los recursos para llegar a un mayor número de trabajadores.

PERSPECTIVA

En un contexto de crisis duradera y de recesiones recurrentes, con un marco de políticas depresivas, se van a producir diferentes tendencias:

- Destrucción de empleo, sobre todo en las empresas tradicionales, menos competitivas y más débiles en su posición de mercado. Muchas de estas empresas han cerrado y seguirán haciéndolo.

- Reconversión parcial de empresas tradicionales, independientes y familiares, y personal a cargo en pequeñas empresas dependientes de grandes grupos bajo diferentes fórmulas (franquiciado, subcontratación, distribución exclusiva, filiación, etc.)
- Deterioro de las condiciones laborales y destrucción más moderada de empleo en las empresas más grandes y con más poder de mercado.
- Profundización en políticas de recentramiento empresarial, generando una dualización entre “grupos matrices” y “servicios periféricos” con situaciones de riesgo muy diferenciados.
- Aumento de los conflictos sociolaborales y situaciones en las que los y las trabajadoras responderán a tensiones contradictorias: la del miedo a desarrollar iniciativas colectivas; y la de tratar de buscar protección en el mundo sindical o a atreverse a presentarse para defender los derechos. Todo ello en un contexto de mayor represión y denigración de la acción sindical por parte del mundo empresarial y mediático.

ESTRATEGIA

La estrategia llevada a cabo en los últimos años ha permitido, en materia de representación electoral, mitigar los nefastos efectos de la crisis debido a su acierto en lo que refiere a las prioridades y modelo de actuación puestos en marcha. De hecho, tratar de consolidar la presencia donde allí estamos, con la diversificación y redoblamiento de esfuerzos en las PYMES y empresas blancas, en las que aún no estábamos, junto con la caída de UGT en las PYMES donde estaba más especializada, ha permitido esa reducción de distancia de representación entre CCOO y UGT, sin impedir que sigamos siendo líderes en Hostelería.

No obstante, apoyándonos en la experiencia y el sólido proyecto emprendido en estos últimos años, es posible seguir afinando nuestra estrategia. Es posible multiplicar los resultados de los esfuerzos si ejercemos un sindicalismo de proximidad ampliado a las nuevas formas empresariales y trabajamos sobre el terreno.

EL PORQUÉ DE LOS RESULTADOS ELECTORALES ACTUALES

El resultado de las elecciones sindicales actuales, no es fruto de la casualidad ni de la bondad de las empresas, sino de un trabajo que se viene fraguando desde hace mucho tiempo. En nuestro último documento “PLAN DE TRABAJO. SECRETARÍA ELECCIONES SINDICALES 2009-2012”, hacíamos balance de la experiencia de años anteriores, y los elementos básicos de nuestro planteamiento de trabajo.

Este documento, que giró en torno a varios postulados que han resultado ser muy positivos para recortar la distancia, a fecha de hoy, en 875 delegados y delegadas a la UGT, pasando en el diferencial de -1015 a en estos momentos -140 delegadas y delegados.

- 1) El señalamiento de objetivos a nivel federal, autonómico, provincial, insular y/o comarcal.** Creemos que este señalamiento, es fundamental como estímulo y para comprobar el grado de cumplimiento en las visitas periódicas que se han realizado y se realizan a las distintas organizaciones. Son objetivos cercanos a la realidad de cada organización, lo que hace verlos como algo propio.
- 2) Mejorar la calidad de nuestra atención a comités y delegados y delegadas.** Siempre hemos pensado que es crucial la atención a los delegados y delegadas que tenemos en las empresas. Son nuestro principal activo. La cercanía del sindicato ofrece confianza, seguridad y conocimientos.

- 3) **Integración de las PYMES en los planes de trabajo.** Las PYMES eran, en procesos anteriores, uno de nuestros “talones de Aquiles”. La integración de las mismas dentro de la planificación nos ha dado unos resultados muy importantes. La presencia constante en las pequeñas empresas, con información, ha supuesto tener andado un camino que ha dado los resultados que vemos.
- 4) **Incorporación de las empresas blancas.** Ha sido un semillero importante de delegados y delegadas que, además de incrementar nuestra presencia sindical, ha servido para equilibrar el número total de nuestros representantes, supliendo, en muchos casos, el descenso de los mismos debido al cierre de empresas, disminución de plantillas, etc.
- 5) **El mantenimiento de los equipos de trabajo.** La formación específica en materia de elecciones sindicales que se impartió en todas las organizaciones, por parte del Área de Organización durante el primer trimestre de 2010, ayudo a homogeneizar los criterios e interiorizar la forma de trabajar. Ha supuesto que las personas que están realizando las tareas de extensión, de elecciones, etc., sean un referente para los y las trabajadoras de los sectores que componen nuestra Federación.
- 6) **La planificación electoral se ha realizado distinguiendo entre el período álgido y el período valle.** Es otro elemento estratégico. No se pueden abordar ambos períodos de la misma manera. Una vez más, los equipos de extensión han sido claves en uno y otro período.

HEMOS DE MANTENER LA TENSIÓN ELECTORAL

Nos vamos a enfrentar a este nuevo período, con unas condiciones económicas y políticas distintas. En lo que se refiere a la economía, no se atisban grandes cambios, según los y las expertas. Todo apunta a crecimientos económicos débiles y recesiones recurrentes y, por lo tanto, a un estancamiento e incluso una fuerte pérdida de empleo, aunque en el ámbito de nuestra Federación, algunas actividades pueden crecer (alojamientos y tal vez juego) y otras (comercio, restauración) le va a costar despegar ya que la recuperación del consumo parece que va a ser lenta o incluso puede seguir mermándose.

Y también con unas condiciones políticas distintas, que van a presionar a los sindicatos, prácticamente el último reducto de la izquierda organizada en este país. La posible reforma laboral, afecta a la propia naturaleza de la representación sindical en las empresas y la posible extensión de los “sindicatos amarillos”, sobre todo si la primacía del convenio de empresa sobre el sectorial, toma carta de naturaleza.

Aumento de los conflictos sociolaborales y situaciones en las que los y las trabajadoras responderán a tensiones contradictorias: la del miedo a desarrollar iniciativas colectivas, y a tratar de buscar protección en el mundo sindical o a atreverse a presentarse para defender los derechos, en un contexto de mayor represión y denigración de la acción sindical por parte del mundo empresarial y mediático.

Así pues, es necesario planificar de una forma muy concreta el trabajo en estas materias, para que nada quede al albur de la improvisación. Este trabajo deberá girar sobre los siguientes ejes que van a suponer en la mayoría de los casos un desarrollo más preciso y más ambicioso.

Estos ejes estratégicos van a estar presididos por una austeridad económica que debe suponer una mejor utilización de nuestros recursos.

RESULTA FUNDAMENTAL MEJORAR LA COORDINACIÓN ENTRE DIFERENTES ÁREAS SINDICALES

En un contexto de crisis, pero también de mayor carestía de recursos resulta imprescindible recordar una cuestión muy obvia: la imagen y credibilidad de CCOO es cosa de todas y de todos, y eso se traduce en las elecciones sindicales. Ni que decir tiene que es básica una actuación decidida y específica al respecto. Pero cae por su peso la necesidad de una mayor cooperación e integración de equipos, repartiendo papeles para que se desenvuelva mejor la labor y se obtengan mejores resultados.

Sería muy interesante disponer de un mapa a escala de cada empresa del número de personas afiliadas, pues es un indicador de proclividad a formar candidaturas.

Resultaría muy conveniente disponer de informes de conflictividad subsectoriales y de localizaciones donde pueda tener interés acercarse para realizar preavisos y convocatorias de elecciones. Las personas de acción sindical, aún cuando no estén presentes en ciertas empresas, pueden tener información contextual donde pueda haber predisposición a montar elecciones en empresas con situaciones delicadas y en conflicto.

PLAN DE ELECCIONES SINDICALES EN CADA ORGANIZACIÓN

Es esencial que lo que nos ha dado tan buen resultado en estos últimos cuatro años, lo repitamos. Vamos a concretar los planes de trabajo, los objetivos por organización y, donde podamos, objetivaremos por subsector, procurando un mayor esfuerzo en aquellos subsectores donde tenemos más dificultades de penetración.

Es necesario, igualmente que estén identificados los y las responsables de elecciones así como los equipos con los que contamos en cada territorio, para poder acometer las prioridades electorales en base a los recursos con los que contemos. **Apostamos claramente por la continuación de los equipos actuales, ajustándolos en el período valle y a las necesidades de cada territorio.** Contar con su experiencia y formación nos va a permitir seguir marcando los tiempos y no ir a remolque del otro gran sindicato como había pasado hasta este último plan de trabajo. Pero es que además nuestros actuales equipos de extensión son un referente para los y las trabajadoras, porque se han “pateado” sus zonas de influencia de una forma regular y constante durante los cuatro años anteriores.

PLANES ESPECÍFICOS PARA LAS PYMES Y EMPRESAS BLANCAS

Es otro de los pilares de los buenos resultados de estos cuatro años últimos y vamos a reforzarlos para este nuevo período.

Por lo que se refiere a las **PYMES**, estableceremos planes de trabajo basados en la experiencia anterior y que giren alrededor de las visitas que realicemos de forma continuada. Vamos a centrar mucho la atención en las franquicias, fórmula comercial de moda y cuya extensión va a ser importante en estos años. Muchas de ellas van a tener una dimensión estatal, algo que vamos a controlar desde la propia Federación Estatal. La experiencia de equipos sectoriales (perfumería, textil, etc.) estatales de apoyo a los subsectores, vamos a desarrollarlos todo lo posible, intentando que lo formen no sólo personas con presencia en la Federación Estatal sino personas de los distintos territorios para que su apoyo suponga, además, una reducción de costes. En cuanto a las **Empresas Blancas**, el

plan va a girar en torno a la implantación, crecimiento y proyección de las distintas empresas, según lo que más nos interese en base a los criterios anteriores.

En cuanto a los recursos con los que pretendemos contar, serían:

- los equipos de extensión, como hemos visto anteriormente.
- los miembros de las secciones sindicales en el ámbito de su propio centro de trabajo.
- los miembros de las secciones sindicales donde tenemos mayoría absoluta en el comité de empresa, que dediquen 4 horas al mes a visitar PYMES y empresas blancas en base a la planificación que exista en cada territorio. Es importante practicar esta solidaridad porque, además, puede servir de experiencia para el futuro de las propias organizaciones.

LAS ELECCIONES SINDICALES EN LAS GRANDES EMPRESAS DONDE TENEMOS REPRESENTACIÓN Y/O DONDE TENEMOS CONSTITUIDAS SECCIONES SINDICALES

Es necesario, en primer lugar, tener un plan de trabajo específico en cada una de estas empresas y hacer un seguimiento del mismo.

En este plan de trabajo, necesariamente, ha de tener, como mínimo, los siguientes compromisos:

- Elecciones sindicales que se han de celebrar en el período valle tanto de centros de trabajo que se renueven, como de nuevos centros.
- Qué centros cubren las propias secciones sindicales y cuáles no.
- Recursos humanos, con nombre y apellidos, de quiénes se responsabilizan de cada centro.
- El trabajo debe coordinarse desde la Federación Estatal.

ELECCIONES SINDICALES EN ESPACIOS DONDE COINCIDIMOS VARIAS FEDERACIONES

Es necesario establecer unos criterios de funcionamiento más prácticos, también para ahorrar recursos, en aquellos espacios donde hay una concentración de trabajadores y trabajadoras multirama. La conveniencia de establecer procesos de coordinación con otras federaciones para no duplicar el trabajo tiene que comenzar a andar en este período ante las próximas elecciones sindicales, para que en los aeropuertos, estaciones de trenes, centros comerciales, etc., racionalicemos los recursos para la realización de las mismas. Estamos convencidos de la viabilidad económica de locales sindicales en algunos de estos espacios, siempre y cuando haya un compromiso de las uniones provinciales y las distintas federaciones implicadas.

ACTUAR EN EMPRESAS EN CRISIS Y SITUACIONES DE CONFLICTO SOCIOLABORAL

Un momento crucial en el que los y las trabajadoras miran al mundo sindical es cuando se producen crisis de empleo y conflictos sociolaborales. Es precisamente en estos periodos donde pueden surgir candidaturas y donde cabe promoverlas. Más allá del trabajo continuo que se realice, parece que, al ser imposible visitar todos los centros de trabajo, sería conveniente priorizar realizar visitas en empresas con problemas, en la medida que puede

haber más atención de los y las trabajadoras para ejercer sus derechos y escuchar nuestras propuestas. En este sentido, la cooperación con las áreas de acción sindical para que nos indiquen la conveniencia de actuar en estas situaciones resulta imprescindible.

RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS

No sólo para esta época de dificultades económicas, sino de una forma constante, nos parece que en el entorno de las elecciones sindicales podemos mejorar la utilización de todos nuestros recursos. Algunas medidas las hemos ido desgranando anteriormente, pero queremos hacerlo de nuevo resumidamente:

- Mantenimiento de los actuales equipos de trabajo. La cercanía a los y las trabajadoras de estos y estas compañeras, experiencia y formación, creemos que supone una fuente de ahorro de recursos.
- Equipos de trabajo sectoriales ligados a los propios territorios. La cercanía de estos equipos también supone un ahorro de costes.
- La solidaridad de las secciones sindicales, especialmente en aquellos comités con mayoría absoluta de CCOO, donde se establezca un compromiso de 4 horas al mes para dedicarla a la extensión de las elecciones sindicales, en primer lugar en su entorno cercano a su centro de trabajo y, posteriormente ampliando su radio de acción.
- Las secciones sindicales asumiendo la responsabilidad concreta de las elecciones sindicales en su empresa, en la medida de sus posibilidades y recursos, para no distraer recursos humanos y económicos de los equipos de extensión. Es esencial que en los planes de trabajo se establezca la antelación necesaria para visitar y “patear” los centros de trabajo con elecciones en el período valle.
- También parece necesario optimizar recursos en espacios que compatibilizamos con otras federaciones, donde se da una importante concentración de trabajadores y trabajadoras: estaciones de ferrocarril, aeropuertos, centros comerciales, donde se pueden realizar equipos de extensión específicos que puedan afrontar las elecciones sindicales de estos grandes espacios, racionalizando los recursos de manera drástica.
- Mayor información de resultados de elecciones sindicales. El resultado de las elecciones sindicales debe tener una importante presencia en cualquier medio de difusión propio de la Federación. Debemos optimizar en ese aspecto, la página Web de la Federación, así como cualquier publicación que realicemos a nivel estatal, regional, provincial y local.

CAMBIOS EN NUESTRA ORGANIZACIÓN EN ESTE PERIODO CONGRESUAL

En este periodo de congresos y debido a la situación económica por la que atravesamos, así como siguiendo las directrices del documento confederal de optimización de nuestros recursos, la mayoría de nuestras organizaciones ha reducido el número de los miembros de sus órganos de dirección, y en otras han modificado su estructura organizativa para adaptarse mejor a los tiempos que vivimos, este es el caso de la FECOHT-Castilla-La Mancha, donde han decidido disolver los tres sindicatos que tenían constituidos y mantener una dirección regional que garantice las necesidades de esta organización con un equipo de personas mas reducido, en el ámbito provincial, en cada congreso se ha elegido una persona responsable por cada provincia, que es miembro de la dirección regional y garantizara el funcionamiento del sindicato en esa provincia.

En este sentido, si bien no tenían constituidos los sindicatos comarcales, la FECOHT-Galicia, ha aprovechado el periodo de congreso para nombrar responsables en cada comarca con mas de 500 afiliadas y afiliados, para de

esta manera garantizar el funcionamiento del sindicato en las citadas comarcas, señalar que esto no existía con anterioridad y que este cambio está pensado para acercar la organización al conjunto de la afiliación y detectar de manera inmediata las necesidades que surjan.

Señalar que en ambos casos, la voluntad es la de superar la actual situación y cuando se den las condiciones tanto humanas como económicas, crecer en organicidad y poner en marcha las organizaciones sindicales que el tiempo y la realidad nos demande.

En todos los casos lo que sí es bien cierto es la toma de conciencia de nuestra organización de lo delicado de nuestra situación en estos tiempos.

SECRETARÍA SECCIONES SINDICALES ESTATALES

La secretaría de secciones sindicales es de nueva creación, ya que habitualmente esta función dependía de la secretaría de organización. La falta de funciones específicas del responsable de la secretaría, así como la falta de autoridad para incidir en una política homogénea de la organización de las secciones sindicales, llevó a dimitir al primer responsable de la Secretaría, y el trabajo del segundo ha pasado por impulsar un trabajo colectivo, primero de elaboración del mapa de secciones sindicales constituidas y sin constituir, y segundo de llegar a un consenso político sobre la constitución y funcionamiento de estas. Este debate está en fase de culminación en las ponencias del V congreso federal. Mientras tanto la secretaría se ha centrado en formar una base de datos de las distintas empresas con sección sindical constituida y con posibilidades de constituir que agrupa a unas 50 empresas, en atender las demandas de funcionamiento, asesoramiento o resolución de problemas de las distintas secciones sindicales que están funcionando, así como de realizar una tarea de trasvase de información de interés común de unas secciones sindicales a otras.

Actualmente hay unas 20 secciones sindicales estatales reconocidas como tales, pero que funcionan con criterios completamente heterogéneos. Así, pueden observarse dicotomías como que:

- Unas, debido a la situación económica de la federación no pueden reunirse pero otras sí.
- Unas tienen una dirección propia como sección sindical, pero otras están tuteladas por el área de acción sindical o el de organización.
- Unas están constituidas a pesar de tener muy poca estructura de afiliación y otras no se constituyen a pesar de tener mucha más afiliación y representación.

En este último periodo congresual se ha constituido una sola, la de Primark, pero como caracterización de la situación, al margen de la Ejecutiva y del Responsable de Secciones Sindicales.

La tarea de vertebrar la acción sindical y la organización en las grandes empresas a través de las secciones sindicales debería ser una de las grandes tareas de la federación. Pero hasta ahora sigue siendo tarea pendiente y un reto a abordar.

SECRETARÍA DE AFILIACIÓN

Abordemos ahora la segunda de las actividades que antes hemos dicho es fundamental en nuestra actividad. Primera en realidad, si consideramos que el sindicato solamente existe en la medida en que lo integran afiliados y afiliadas. Y aquí no valen paños calientes. Sencillamente hemos retrocedido. Podemos explicar los motivos y relativizar la caída de la afiliación, puesto que es cierto que no existe correlación entre el incremento del desempleo y el descenso de la afiliación, que no alcanza el mismo porcentaje. Podemos decir, y es cierto, que en un contexto de crisis económica y desempleo galopante en el que cada vez un mayor número de personas se quedan sin prestaciones, la cuota sindical es uno de los primeros elementos de ahorro.

Todo ello no puede ni debe servirnos de excusas, sino al contrario, de acicate. Ahora, si cabe más que nunca, debemos volcarnos en la tarea afiliativa. No puede haber elección, proceso de negociación, asamblea, movilización...que no aprovechemos para pedir la afiliación, para explicar la importancia de la misma. Ni podemos ni debemos confundir la legitimidad electoral o la que nos aporta la negociación colectiva o el conflicto social, con la legitimidad que nos proporciona ser la organización social más numerosa de lejos de este país. El sindicato existe a través de sus afiliados y afiliadas, y cualquier descenso de afiliación debe revertirse a pesar de que cueste esfuerzo. Tenemos muchas tareas urgentes, pero ésta es la primera entre las urgentes. Nos va en ello tarde o temprano el ser o no ser.

Algunas cifras nos dibujan la situación con claridad. Frente a un período de crecimiento interrumpido de la afiliación desde 1981 del 6.5% anual, ya en 2008 y 2009 el crecimiento se ralentiza al 3,71%. En 2010 ya se produce un primer descenso de la afiliación del 1,04%, tendencia que se agudiza en 2011, con un descenso del 4,64%. Y en 2012 del 6,06%.

A esta disminución de la afiliación, de por sí grave y preocupante, hemos de añadir otro factor también consecuencia directa de la crisis. Son cada vez más los afiliados y afiliadas en y con trabajos precarios, tiempo parcial incluido, lo que supone que también ha disminuido el porcentaje de afiliados y afiliadas que pagan la cuota general (pasando de una media mensual del 79,63% en 2008 al 73,43% en 2012) y al mismo tiempo han aumentado las que pagan la cuota especial, que pasan de representar el 14,45% de las cuotas en 2008, al 20,58% en 2012. La consecuencia es que no solamente hay menos cotizantes, sino que también cotizan por importes más reducidos. Mientras no cambie la evolución del desempleo y el mercado trabajo todo apunta a una probable profundización de esta tendencia.

Tenemos que actuar en varios frentes. Atraer nuevos afiliados y afiliadas, retener los que ya están actualmente, reducir la rotación. En definitiva tenemos que situar el crecimiento afiliativo en el centro de la estrategia sindical, con el objetivo de afianzar el equilibrio y la sostenibilidad financiera del sindicato, en un escenario de refuerzo de la autonomía sindical. Para ello es imprescindible que se nombren responsables de afiliación en cada ámbito, con disponibilidad para llevar a cabo los planes de trabajo concretos de la secretaría y sobre todo para potenciar la atención al afiliado y transmitir la utilidad de la afiliación. Esto implica una coordinación permanente de la Secretaría de afiliación con el resto de las secretarías y áreas, así como un contacto periódico entre los responsables de afiliación mediante reuniones plenarias en las que se vaya haciendo el seguimiento de los objetivos marcados y resolviendo los problemas que vayan surgiendo en cada momento y lugar. Sólo con un trabajo constante y coordinado entre las distintas federaciones regionales y con la implicación de cada uno de los distintos ámbitos, así como con unos objetivos realistas y acordes a las distintas realidades y situaciones, podremos frenar el retroceso que venimos arrastrando. Hay planes concretos de actuación que darían buenos resultados y que ya se han repe-

tido hasta la sociedad (delegados no afiliados, llamada de puesta a disposición, recuperación de bajas, etc.), sólo nos hacen falta responsables concretos para ponerlos en marcha.

	2.008	dif	2008-2009	2.009	dif	2009-2010	2.010	dif	2010-2011	2.011	dif	2011-2012	2.012
ANDALUCÍA	18.886,58	344,92	1,79	19.231,50	-493,75	-2,64	18.737,75	-881,50	-4,94	17.856,25	-1.126,16	-6,73	16.730,09
ARAGÓN	2.720,67	371,17	12,00	3.091,83	85,00	2,68	3.176,83	-100,00	-3,25	3.076,83	-194,02	-6,73	2.882,82
ASTURIAS	2.909,33	268,00	8,43	3.177,33	119,00	3,61	3.296,33	-40,75	-1,25	3.255,58	-167,86	-5,44	3.087,73
CANTABRIA	1.353,58	51,67	3,68	1.405,25	-37,92	-2,77	1.367,33	-19,00	-1,41	1.348,33	-91,24	-7,26	1.257,09
CASTILLA Y LEÓN	5.124,33	258,17	4,80	5.382,50	73,58	1,35	5.456,08	-148,08	-2,79	5.308,00	-251,64	-4,98	5.056,36
CASTILLA-LA MANCHA	7.918,17	265,00	3,24	8.183,17	-350,75	-4,48	7.832,42	-667,17	-9,31	7.165,25	-770,61	-12,05	6.394,64
CATALUÑA	15.822,75	882,83	5,28	16.705,58	306,17	1,80	17.011,75	-456,00	-2,75	16.555,75	-848,30	-5,40	15.707,45
EUSKADI	4.253,83	191,50	4,31	4.445,33	73,33	1,62	4.518,67	-82,08	-1,85	4.436,58	-22,31	-0,51	4.414,27
EXTREMADURA	1.767,25	100,67	5,39	1.867,92	30,42	1,60	1.898,33	-122,08	-6,87	1.776,25	-113,25	-6,81	1.663,00
GALICIA	3.639,75	253,25	6,51	3.893,00	54,08	1,37	3.947,08	-154,50	-4,07	3.792,58	-142,77	-3,91	3.649,82
ILLES BALEARS	4.582,58	-3,83	-0,08	4.578,75	-103,17	-2,31	4.475,58	-391,67	-9,59	4.083,92	-310,01	-8,21	3.773,91
ISLAS CANARIAS	12.284,33	-227,00	-1,88	12.057,33	-873,42	-7,81	11.183,92	-871,92	-8,46	10.312,00	-677,64	-7,03	9.634,36
MADRID	15.259,67	727,33	4,55	15.987,00	-82,75	-0,52	15.904,25	-471,83	-3,06	15.432,42	-604,51	-4,08	14.827,91
MURCIA	1.381,58	114,33	7,64	1.495,92	-11,75	-0,79	1.484,17	-34,17	-2,36	1.450,00	-97,91	-7,24	1.352,09
PAIS VALENCIÁ	9.783,67	591,42	5,70	10.375,08	51,50	0,49	10.426,58	-557,42	-5,65	9.869,17	-645,26	-7,00	9.223,91
RIOJA	1.148,33	45,08	3,78	1.193,42	-36,42	-3,15	1.157,00	-30,17	-2,68	1.126,83	-83,20	-7,97	1.043,64
CEUTA	320,17	0,92	0,29	321,08	-5,25	-1,66	315,83	-24,33	-8,35	291,50	-34,77	-13,54	256,73
MELILLA	105,83	-3,17	-3,08	102,67	-6,92	-7,22	95,75	-1,58	-1,68	94,17	-2,53	-2,76	91,64
NAVARRA	1.351,42	30,00	2,17	1.381,42	31,50	2,23	1.412,92	15,17	1,06	1.428,08	-25,45	-1,81	1.402,64
TOTAL AFILIADOS	110.613,83	4.262,25	3,71	114.876,08	-1.177,50	-1,04	113.698,58	-5.039,08	-4,64	108.659,50	-6.209,41	-6,06	102.450,09

	general	especial	reducida	total
2012	827.547,00	231.952,00	67.452,00	1.126.951,00
MEDIA MENSUAL	75.231,55	21.086,55	6.132,00	102.450,09
	73,43	20,58	5,99	
2011	971.968,00	252.710,00	79.197,00	1.303.875,00
MEDIA MENSUAL	80.997,33	21.059,17	6.599,75	108.656,25
	74,54	19,38	6,07	
2010	1.038.998,00	242.165,00	83.220,00	1.364.383,00
MEDIA MENSUAL	86.583,17	20.180,42	6.935,00	113.698,58
	76,15	17,75	6,10	
2009	1.073.947,00	219.684,00	84.882,00	1.378.513,00
MEDIA MENSUAL	89.495,58	18.307,00	7.073,50	114.876,08
	77,91	15,94	6,16	
2008	1.057.006,00	191.757,00	78.603,00	1.327.366,00
MEDIA MENSUAL	88.083,83	15.979,75	6.550,25	110.613,83
	79,63	14,45	5,92	

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Han sido, continúan siendo, años muy complicados para nuestras finanzas los de este período congresual. La continua disminución de recursos junto con el necesario mantenimiento de nuestras estructuras para consolidar y acrecentar nuestra representación e influencia, nos han llevado a un gran deterioro de nuestra tesorería y solvencia económica, aunque hemos podido alcanzar nuestros objetivos de representatividad. Esperamos que el conjunto de medidas adoptadas y el esfuerzo realizado a lo largo de este último ejercicio del año 2012, con la contención de gastos de todas nuestras estructuras y el sacrificio realizado por nuestros asalariados, incluido el ERTE finalizado el pasado 15 de noviembre, y unido a los acuerdos a los que se llegue en el Congreso con la adopción de las políticas de austeridad definidas en nuestras ponencias nos pueden permitir afrontar los cuatro próximos años y esto pueda ser suficiente para revertir el deterioro.

En este apartado es obligado agradecer el comportamiento profundamente responsable de todos nuestros asalariados y asalariadas, incluidos los de origen electivo y de la representación legal de los trabajadores, que tuvieron que sufrir las consecuencias del ERTE.

La brutal reducción en los fondos para políticas activas de empleo, iniciadas por el anterior Gobierno y llevadas a sus extremos por el actual, ha generado, además de lo que por supuesto es lo más importante, la imposibilidad de formación y reciclaje de los trabajadores, una disminución de más del 70% –20 millones de € en 2010 a poco más de 5 en 2012– en los ingresos brutos para cursos de formación de FECOHT en la programación estatal. En comunidades autónomas la disminución ha sido parecida, hasta el 25/30% de los fondos anteriores, o peor, no convocatoria en muchos casos y retrasos en el abono de los fondos de hasta más de dos años como en Valencia, Murcia, I. Baleares, en otros.

Paralelamente las ayudas que nos prestaba nuestra Confederación y otras organizaciones territoriales, procedentes del reparto de subvenciones institucionales, han sufrido un recorte de esa índole e incluso en el caso del FDOC confederal del 2012, sigue sin saberse a estas fechas si su abono se podrá producir en algún momento.

Nuestros ingresos por cotizaciones, después de alcanzar su máximo en el 2010 han ido cayendo paulatinamente, a razón de un 5% anual, en 2011 y 2012. Es verdad que comparado con la pérdida de empleo en nuestros sectores no son cifras que estén en la misma proporción, pero las cuotas son nuestra principal, y ya casi única, vía de financiación y no podemos ahorrar ningún esfuerzo en contener su caída y revertir la tendencia.

Decidimos en su momento, a pesar de tener plena conciencia de lo que se nos venía encima, mantener y potenciar nuestras estructuras en aras a la mejora de nuestra representatividad en las elecciones sindicales del 2011, a la vez que nos empezábamos a apretar el cinturón en todos los otros capítulos de gastos en que podíamos intervenir. Pospusimos para 2012 y para después de nuestros congresos las dolorosas pero absolutamente necesarias medidas de ajuste que nos permitirán sobrevivir financieramente.

Confiábamos en que nuestro sentido de la responsabilidad y de la solidaridad interna se pusieran en funcionamiento. Y no podemos sentirnos defraudados. Con la información contable al 30/9, con un 100% de fiabilidad en gastos de personal y cuotas del 95% en el resto, hemos conseguido dar la vuelta a la anterior tendencia de nuestra cuenta de resultados.

Un dato que refleja el esfuerzo realizado. Estimamos que al cierre del ejercicio 2012 nuestro patrimonio neto negativo, de casi 1,8 millones en 2011, habrá disminuido en más de un millón de euros, acercándonos más a cifras de equilibrio. Evidentemente este esfuerzo habrá sido en vano si no somos capaces de culminarlo, manteniendo evidentemente la actividad sindical que las circunstancias imponen.

Todas y cada una de las organizaciones que actúan bajo el paraguas del NIF federal han mejorado sus resultados económicos. Por supuesto que unos más y otros menos, y a veces por la manifestación en sus cuentas de decisiones ajenas, como el efecto del propio ERTE. En todo caso es necesario mejorar en las más retrasadas.

Porque el esfuerzo tiene que continuar. Hasta alcanzar el objetivo previsto en nuestras ponencias, en su apartado 426 (gasto presupuestado no superior a ingresos por cotizaciones), que no es sino la concreción de las políticas de austeridad, autoresponsabilidad financiera y adecuación de nuestros gastos a nuestros ingresos ordinarios y que todas y cada una de las organizaciones deben y pueden cumplir.

Pueden cumplir, porque ya lo hacen algunas de ellas, como Aragón, Asturias y Madrid, o están muy cerca, caso Castilla-La Mancha, Baleares, País Valenciano y Ejecutiva Estatal.

Deben cumplir, porque los tradicionales mecanismos de traslación de costes, a través de las ayudas de la Ejecutiva Estatal en el pago de las nóminas, nuestro peculiar y generoso FDOC, no pueden seguir funcionando sin poner en peligro la salud financiera de los que sí cumplen con los presupuestos y acuerdos financieros aprobados y, de resultas, de toda la organización. La posible ayuda, coyuntural y ligada estrictamente al cumplimiento de los objetivos de saneamiento que se pacten, que puedan necesitar determinadas organizaciones, será aprobada por el plenario anunciado en nuestro apartado 437 de las ponencias, no permitiéndose fuera de ese pacto ningún incremento del saldo deudor que pudieran mantener las organizaciones con la Ejecutiva Estatal.

No queda más en este apartado que agradecer la implicación de todos en una situación tan compleja y tan difícil, a la vez que tan imprescindible. Estamos seguros que el esfuerzo realizado merecerá la pena y que alcanzaremos el objetivo que todos queremos y para el que estamos trabajando día a día y especialmente en este Congreso: una FECOHT financieramente saludable, para posibilitar una FECOHT sindicalmente fuerte al servicio de los trabajadores.

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

Empezamos el mandato congresual a inicios del año 2008 inmersos ya en la crisis económica, pero por aquel entonces nadie podía imaginar las consecuencias ni la duración de la misma que evidentemente afecta directamente a la negociación colectiva y como consecuencia de ello a las relaciones laborales, estamos en un proceso de desmantelamiento de todos los derechos conquistados desde la democracia hasta la fecha, el proceso continúa y no sabemos a ciencia cierta como y cuando acabará esto. Cuando hablamos de derechos, hablamos desde los más elementales a los más básicos, ejemplos, la seguridad de un convenio firmado, vigencia, respeto a lo pactado con carácter general, jornada, salario y largo etc.

La negociación colectiva del año 2008 ha estado marcada, fundamentalmente por el descanso semanal, tanto desde las movilizaciones que mantuvimos en solitario contra la patronal de ANGED, en el conjunto del país como por las sentencias del Tribunal Supremo, ratificando los fallos de la Audiencia Nacional.

También fue un año “raro”, en los dos primeros trimestres la inflación estaba por las nubes, en torno al 5% y eso marcó la pauta de la negociación de los convenios colectivos del año 2008. En cambio al final del año y fundamentalmente en el último trimestre se produce un cambio radical de la inflación, producido principalmente por el descenso del precio del petróleo y de algunos alimentos.

En definitiva, la entrada en la crisis a finales de año no ha condicionado la negociación colectiva, ya que prácticamente en su mayoría estaba cerrada.

EL DESCANSO SEMANAL EN EL SECTOR DE GRANDES ALMACENES

Como ya he dicho anteriormente el año 2008 estuvo marcada por la apuesta que hicimos en el sector de Grandes Almacenes por conseguir el preciado descanso de dos días a la semana y la pelea en solitario.

Creemos que es importante no sólo explicar la parte política del conflicto, sino que también de donde nace, su desarrollo y en la fase en que se encuentra.

Desde hace casi veintiocho años el artículo referente al descanso semanal en el Estatuto de los Trabajadores no se ha modificado, en el sector del comercio y más concretamente en grandes almacenes los trabajadores y trabajadoras vienen realizando en la práctica un solo día de descanso a la semana.

La jornada semanal se reparte entre seis días trabajados y uno de fiesta, generalmente el domingo. La jornada diaria es de seis horas cuarenta minutos de lunes a sábado en turnos de mañana y tarde, eso en las grandes empresas de la alimentación, en otras empresas es frecuente el turno partido.

Ante esta situación, en febrero del año 2004, se decidió interponer un conflicto colectivo en la Audiencia Nacional ante una empresa con convenio colectivo propio (Leroy Merlin) reclamando el descanso semanal regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa recurrió la sentencia ante el Tribunal Supremo, mientras que nuestra federación solicitaba su ejecución provisional. Posteriormente, el Supremo ratificó la sentencia de la Audiencia Nacional.

La Federación diseñó una estrategia para conseguir lo mismo en el ámbito de las empresas de ANGED (Patronal de Grandes Almacenes). En primer lugar, se trataba de negociar con cada una de las empresas en los comités inter-centros la aplicación del descanso semanal del E.T., en segundo orden, instar conflicto colectivo ante una posible negativa y, por último, intentar entablar negociaciones con ANGED como patronal del sector que, como es conocido no dio ningún resultado.

Después de darnos la razón en La Audiencia Nacional en los diferentes conflictos interpuestos (Alcampo, Carrefour y Makro) y ante el incumplimiento y la inaplicación de la sentencia y de negociar cualquier salida pactada, decidimos pasar a una estrategia de movilizaciones que se iniciaron en el mes de octubre de 2007 (movilizaciones que nadie se creía que fuéramos capaces de realizar en solitario).

El proceso de movilización comenzó el día 18 de octubre de 2007, en prácticamente todas las tiendas de ANGED, con el reparto masivo de octavillas destinadas a informar a los clientes sobre el conflicto. Las acciones informativas que se desarrollaron a lo largo de todo el mes de octubre. En noviembre se realizaron concentraciones los días 8 y 23 en diferentes centros del estado, contando con una presencia superior a la inicialmente prevista. El 14 de diciembre se celebró una asamblea y posteriormente una manifestación de delegados y delegadas de toda España que contó con la presencia del Secretario General de la Confederación de CCOO.

Posteriormente el Tribunal Supremo ratificó los fallos de la Audiencia Nacional, dándonos la razón.

ACUERDO MARCO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO (ALEC)

Otra vez nos dejaron con la miel en la boca y la cámara en la mano y ya son demasiadas.

Después de casi tres años de contactos y negociaciones para la negociación del Acuerdo Laboral Estatal de Comercio. Tras haber firmado la constitución de la mesa negociadora, haber firmado las materias que quedan reservadas al ámbito estatal, la estructura de negociación que tendría el Sector, y cuando llevamos casi un año negociando las materias referidas a Clasificación Profesional, Régimen disciplinario y Subrogación empresarial en los casos de concesiones administrativas (aeropuertos, puertos, estaciones de tren o autobús), Y habiendo alcanzado consenso en los referidos temas, en los que habíamos reflejado las últimas propuestas de la patronal, en un ejercicio de nuestra responsabilidad, sabiendo y ponderando la importancia que para el sector tiene este acuerdo; y tras la celebración de su órgano ejecutivo que había dado la aprobación a los textos.

La Confederación Española de Comercio, nos vuelve a sorprender por tercera vez con su falta de seriedad y de responsabilidad, argumentando su dificultad para ratificar los compromisos que había adquirido. Evidenciando, lo que nos temíamos, esta patronal carece de la suficiente responsabilidad y seriedad como interlocutor social. Por tanto, dejan patente su falta de capacidad para ser parte activa en los procesos del Diálogo Social y de su desarrollo.

ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA (ALEH)

En el ALEH, se ha mantenido la negociación de forma dinámica y después de que el año 2007 se constituyera la comisión para la negociación de dos nuevos capítulos. El día 24 de julio de 2008, en Madrid se firman, uno en materia de IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES y otro en materia de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, para su incorporación al III ALEH

El ALEH III fija el marco de relaciones laborales a nivel estatal de un sector con casi 1,4 millones de personas empleadas, de las cuales más del 55% son mujeres, según los datos de la Encuesta de Población Activa.

Los nuevos capítulos incluidos en el ALEH III son fruto del compromiso de las partes firmantes de desarrollar de forma continua el proceso de diálogo y de negociación colectiva en el ámbito estatal del sector de hostelería, incorporando nuevas materias al ALEH. Resultado de este diálogo es el acuerdo firmado de nuevos pactos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Con el fin de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en el sector de hostelería, sindicatos y organizaciones empresariales consideran que es recomendable la definición de programas de divulgación e información de los riesgos profesionales sectoriales y de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras, y que se promueva la implicación de las plantillas en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

Para el logro de tales compromisos se acuerda la creación de un órgano sectorial paritario para el desarrollo de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, definiendo y articulando la subsidiariedad territorial para regular la concurrencia entre ámbitos territoriales. Se crea por tanto la Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral en el Sector de Hostelería, con el objetivo de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

El 2009 empieza con un grado de conflictividad desconocido desde hacía muchos años, con el agravante ese año de no existir el ANC.

Así, ese año las patronales y empresas incumplen los compromisos salariales que estaban acordados en los convenios y, posteriormente siguen incumpliendo la sentencias favorables en esa materia de las demandas interpuestas por las organizaciones sindicales.

Comienza una ralentización de la negociación colectiva, encontrándonos hoy con un número importante de convenios bloqueados, tanto sectoriales como de empresa.

La negociación colectiva en FECOHT tanto a nivel estatal como a nivel de los diferentes niveles (regional/provincial), tanto en los convenios que hay que negociar ese año como las revisiones salariales, está parada en líneas generales. Algunas mesas negociadoras a fecha de (mayo 09) aún no se habían constituido (ejemplo convenio de pizzas a nivel estatal), y otras se habían promovido conflictos por el bloqueo de la negociación o por haber realizado convocatoria de huelga (ejemplo convenio del ciclo de comercio papel y artes gráficas, el convenio de supermercados de Castilla León, respectivamente).

El problema fundamental que nos estábamos encontrando es el salario:

- No reconocimiento por parte de la patronal de que el IPC previsto es el 2%.
- Interpretaciones diferentes a la hora de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial.

En ambos sentidos la patronal de nuestros sectores no tenía un criterio claro, nos encontrábamos que en algunos convenios sí habían reconocido el 2% como IPC previsto y las cláusulas de revisión salarial se interpretaron co-

rectamente, (Convenio Estatal de supermercados Eroski, Convenio interprovincial del comercio de flores y plantas, Convenio de empresa catering Arturo Cantoblanco de Madrid), y en otros convenios pasó lo contrario, teniendo que interponer conflictos colectivos.

Nuestro criterio como federación fue rechazar las pretensiones de las diferentes empresas y asociaciones empresariales de modificar el modelo de incremento salarial que considerábamos como un criterio básico de la negociación colectiva, con el pretexto de la coyuntura económica, porque no es admisible cambiar las reglas de juego, (negociación colectiva), a mitad del partido.

También nos encontramos con otro fenómeno, tener que devolver dinero, respecto a los incrementos salariales para el año 2008 basado en IPC real, cuando se han venido abonando incrementos a cuenta superiores a dicho índice, así como en la fijación del salario para el año 2009, partiendo de la base que existen en los convenios múltiples cláusulas al respecto, en ninguno de los supuestos se contempla que los trabajadores y trabajadoras tengan que devolver dinero del recibido a cuenta durante el año 2008.

En el año 2010 estábamos inmersos en una profunda crisis financiera y económica internacional. Posiblemente la primera gran crisis de la economía globalizada.

Su origen se encuentra en la prevalencia de la economía especulativa frente a la productiva y en la ausencia de controles financieros, donde se ha jugado irresponsablemente liberando crédito sin garantías en torno al mercado inmobiliario.

En España, la crisis tiene una repercusión más aguda, por coincidir con el agotamiento del modelo de crecimiento que se ha seguido en las últimas décadas, modelo que se ha caracterizado por el fuerte tirón de la construcción de vivienda residencial, fomentada por los bajos tipos de interés, y del sector servicios.

La crisis económica ha afectado al empleo de manera directa en nuestros sectores, a lo largo de 2010, dejaron de trabajar en los distintos subsectores de comercio y hostelería 72.825 personas. Estas cifras se corresponden, a grandes rasgos, con el comportamiento económico general. No obstante los comportamientos han sido distintos según los sectores.

Dentro de los sectores que pierden empleo, hay que destacar restauración. Es en este sector donde se pierde más del 50% del empleo total, con un porcentaje cercano al 6%. Esto tiene que ver con que los sectores que dependen del consumo interno han ido mal y solo se han salvado los que exportan. Aunque en Restauración hay una pequeña parte ligada a los flujos turísticos, el grueso depende del consumo interno.

La negociación colectiva en el año 2010 hay que situarla en un contexto económico adverso, estábamos en una crisis económica sin precedentes en tiempos recientes que afecta al contexto europeo y que se agrava más en España dado el modelo productivo de nuestro país, basado principalmente en el sector servicios.

En el año 2010 arrastramos la situación que se produjo en el año 2009, donde el grado de conflictividad fue brutal por parte de las diferentes patronales.

La negociación colectiva en el año 2010 estuvo marcada por algunas circunstancias que cabe destacar, a principio de año las diversas patronales tanto a nivel estatal como provincial, y ante el anuncio por parte del gobierno de la reforma laboral deciden como estrategia la congelación de la negociación colectiva, a la espera de tiempos “más

favorables” para sus intereses. Ante el no acuerdo y la implantación de la medida unilateralmente por el gobierno, se desencadena toda una batería de movilizaciones de toda la confederación que acaba con una convocatoria de huelga general para el día 29 de septiembre, esto nos hace poner en “pausa” la negociación para dedicarnos a la organización de la huelga.

Se acuerda un pacto para el empleo y la negociación colectiva entre los agentes sociales y la CEOE, básicamente es sobre salarios con una duración de tres años y que las diferentes organizaciones empresariales incumplen sistemáticamente en las mesas de negociación.

IV ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH)

En el año 2010 en un contexto claramente desfavorable conseguimos firmar un nuevo texto del ALEH, que básicamente, es una reedición del ALEH III, con mejoras técnicas y actualización de su redacción, sin modificaciones de contenido. El Acuerdo tendrá una vigencia de 5 años, desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de Diciembre de 2014, esto garantiza la estabilidad y vocación de permanencia del ámbito de negociación estatal de Hostelería; sin perjuicio del proceso de negociación continua, característica propia del ALEH.

El Acuerdo firmado refleja, siete meses después de la constitución de la mesa de negociación, la posición sindical, es decir, la renovación del ALEH con el acuerdo de seguir negociando durante toda la vigencia de este, las materias que conforman el ALEH IV se estructuran en diez capítulos (disposiciones generales; estructura de la negociación colectiva del sector; clasificación profesional; contratos formativos; periodos de prueba; formación profesional; igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; seguridad y salud laboral sectorial; solución extrajudicial de conflictos; y sucesión y subrogación en colectividades); resultando renovado su contenido, incorporando como novedad el impulso de medios alternativos de solución de conflictos a través de la mediación y el arbitraje en el seno de SIMA, existe además un compromiso específico de actualizar y mejorar la redacción del Capítulo VIII, (Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Las reformas laborales, tanto la realizada por el PSOE en el 2010, como la del PP en el año 2012, dificulta más el escenario de la negociación colectiva al tener prevalencia el convenio de empresa y, al marcar un periodo muy concreto de ultraactividad que dada nuestra estructura de tejido empresarial y negociación colectiva, pone en riesgo las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores, y los derechos que se han conseguido a lo largo de muchos años.

Tenemos que tener en cuenta que en nuestra federación se negocian cerca de 800 convenios colectivos, 306 son convenios sectoriales y el resto de empresa (ninguno de los convenios de empresa son de nueva creación tras la reforma). Los convenios sectoriales dan cobertura a 2.478.793 trabajadores y trabajadoras y el resto, 460.800 la dan los convenios de empresa.

Con las dos reformas publicadas hay que destacar la firma del convenio de grandes almacenes y la del AMAC

En el primero se produjo un recorte muy importante los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector, que se ha agravado posteriormente con la aplicación de artículos 41 donde se ha empeorado la situación, los primeros para aplicar el descanso semanal y el segundo a nivel de la Comunidad de Madrid por la libertad de horarios, hay que mencionar que ha sido el primer convenio donde la mesa negociadora modifica el convenio para evitar la aplicación de sentencias ganadas en los tribunales.

Si hay que mencionar en el aspecto jurídico, la sentencia sobre la suspensión de las vacaciones si se está en IT, dictada por el tribunal de justicia de la comunidades europeas como consecuencia de la demanda que pusimos en el sector de grandes almacenes y recientemente la sentencia favorable que anula el artículo 41 abierto en Alcampo.

Pero si hay que destacar algo es la firma del AMAC, después de muchos años de intentos, finalmente a principios de 2012 se firma el acuerdo marco de comercio, donde se refleja la estructura de la negociación colectiva en el sector y, más recientemente se han firmado más contenidos importantes para el sector, como es el de la subrogación, el protocolo de acoso tanto sexual como laboral y el compromiso de la creación de la Fundación Laboral para el Sector del Comercio.

La intención con este informe ha sido destacar la cuestiones más importantes acontecidas durante el mandato congresual, habiendo desarrollado un trabajo cotidiano muy intenso, donde nos hemos visto en la obligación de negociar multitud de expedientes de regulación de empleo con la consiguiente destrucción del mismo, artículos 41 sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y al final del periodo estamos inmersos en una vorágine de bajadas de salario con carácter general.

Esperamos desde el área de acción sindical que sirva y sea ilustrativo del intenso trabajo de estos cuatro años o cuanto menos nos haga tener una visión general del periodo congresual.

SECRETARÍA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

La formación profesional para el empleo ha sido y es un área estratégica en la acción sindical de esta Federación, además de haber contribuido al desarrollo profesional de nuestros representados.

La línea de actuación en estos cuatro años ha sido bastante relevante a pesar de los vaivenes que han experimentado los recursos puestos a disposición y las políticas contradictorias que ha sufrido el modelo sobre todo en estos dos últimos años.

En FECHOHT hemos entendido que una adecuada formación profesional y de calidad se presenta como la única vía para la mejora de la cualificación y mantenimiento de las competencias profesionales en el nuevo marco socioeconómico afectado por los continuos cambios en los sistemas productivos de índole tecnológico, económico y laboral.

Con este propósito desde FECHOHT hemos contribuido a estos principios.

Desde el área de Formación hemos presentado en estos cuatro años ocho contratos programa de ámbito Estatal, faltando por ejecutar los programas de 2012 ya aprobados y que se ejecutarán en el año 2013. Estos programas han dado cobertura a la participación de 100.000 trabajadores y trabajadoras de los sectores de nuestro ámbito de representación. Los datos pormenorizados de los colectivos destinatarios están relacionados por género, edad, sector, provincias y situación laboral en la memoria de Formación que tenéis en vuestro poder.

Hemos solicitado y ejecutado contratos programa en casi la totalidad de las Comunidades Autónomas, Aragón, C. La Mancha, C. León, Canarias, Murcia, Galicia, P. Valenciano, Extremadura, Madrid y Baleares.

En el año 2011 los recursos destinados a la programación y ejecución de la Formación Profesional Continua tuvo una minoración bastante importante, incrementándose esta disminución en el año 2012 llegando hasta un 70% menos de recursos que en el año 2010, esto ha supuesto que algunas comunidades autónomas hayan priorizado los destinos de los recursos a realizar programas intersectoriales dejando fuera del sistema a los programas y organizaciones sectoriales.

Estas han sido Galicia y C. León, otras que históricamente ya lo hacían como la Rioja, Asturias y Andalucía, otras comunidades como Baleares, Extremadura, C. la Mancha no han sacado convocatoria en el último año.

En estos 4 años del 2009 al 2012 también hemos ejecutado proyectos de acompañamiento a la formación en el ámbito territorial de Murcia, Galicia, Asturias, Madrid y Castilla-La Mancha, y varios proyectos de ámbito estatal identificados también en la memoria de Formación antes aludida, cabe destacar entre estos proyectos de ámbito estatal por su importancia y proximidad a la negociación colectiva del sector de Comercio el proyecto denominado ACREDICOMER, se trata de un estudio para la extensión de métodos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales en el sector de comercio; este proyecto tiene la importancia de estar participado por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del AMAC y en él se desarrollan los requisitos y circunstancias del desempeño de las competencias profesionales y grupos profesionales por lo que estamos convencidos que podrá servir de herramienta y de base para encauzar las competencias y grupos profesionales en la mesa de negociación del AMAC.

La Secretaría de formación ha contribuido técnicamente al asesoramiento y apoyo de de todas aquellas representaciones legales de los trabajadores que lo han solicitado.

En este proceso se han constituido comisiones internas de formación de ámbitos de empresa, autonómicos y estatales, cabe destacar entre otras la Comisión de Formación Profesional Estatal del Grupo Melia Hotels International que ha sido mencionada como ejemplo de buenas practicas en esta materia por la Fundación Tripartita y la Comunidad Europea.

Estamos participando en la creación de un observatorio de necesidades formativas en el ámbito estatal del sector de hostelería en el Marcio de la Fundación Tripartita. Así como estamos participando en el seno de una Comisión para la creación de un observatorio para el sector de comercio en el ámbito de la Comunidad Europea.

Hemos constituido en el año 2012 la fundación estatal laboral de hostelería y se está en proceso de constituir la fundación laboral estatal de comercio en el marco del AMAC, esperamos continuar siendo el área de la formación profesional un marco de referencia dentro de la negociación colectiva y seguir contribuyendo a formar profesionalmente a todos los miles de trabajadores/as de nuestros ámbito de representación

SECRETARÍA DE LA MUJER

Estos cuatro años de mandato se pueden dividir en dos etapas muy diferenciadas: la primera sería los dos años primeros es decir lo que va de 2009, 2010 y el resto hasta octubre pues los últimos 2 meses me he reincorporado a mi puesto de trabajo en Cádiz.

Los objetivos que se habían marcado en el Plan de trabajo presentado por ésta Secretaría al comenzar el mandato han tenido altibajos por las razones que todos conocemos como es en su gran mayoría la falta de financiación y la extinción del contrato de la técnica de Igualdad que hacía una labor muy importante de coordinación entre las Secretarías de Mujer y de Planes de Igualdad.

Si los cinco objetivos a desarrollar eran:

1. Promover la participación de mujeres en la actividad sindical, en los órganos de dirección y en las mesas de negociación.
2. Una formación sindical transversal dentro de la estrategia sindical.
3. Conseguir avanzar en la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desarrollo de la Ley de Igualdad.
4. Promover el pleno empleo de calidad y defender las condiciones y derechos socio laborales con igualdad de trato y sin discriminación.
5. Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales.

Podemos resumir que el objetivo primero de promover la participación de mujeres se está cumpliendo en parte por actuaciones individuales de priorización teniendo en cuenta y presente que se deben cumplir los estatutos federales aunque en algunos territorios y federaciones el resultado no se ha ajustado ni se aproxima a la paridad tanto en los órganos de dirección como en las diferentes mesas de negociación.

En éste objetivo destacamos la actitud positiva del Área de Organización que sí ha tenido en cuenta el cumplimiento de los estatutos y normativas federales y confederales.

En cuanto al segundo objetivo de una formación sindical transversal, tampoco podemos afirmar que se haya cumplido en un porcentaje alto porque no todas las secretarías han tenido en cuenta la perspectiva de género en sus actuaciones ni se ha consultado con la Secretaría de la Mujer para estudiar el impacto de género que tendrían en las acciones que se iban acometiendo, más bien se podría decir que no entraba dentro de sus prioridades.

En este apartado de formación y durante los dos primeros años ésta Secretaría ha impartido más de 10 jornadas y talleres en diferentes territorios para explicar desde conceptos básicos de igualdad hasta como se hace un diagnóstico de situación de una empresa para luego negociar los planes de igualdad, y sus seguimientos.

También hay que resaltar como positiva la colaboración con la Secretaría de Negociación Colectiva haciendo énfasis en la importancia de trabajar coordinadamente negociación colectiva y secretarías de la mujer para poner en valor los planes de igualdad en la negociación colectiva aunque no siempre las recomendaciones se llevaban a cabo por parte de los territorios y federaciones.

En cuanto al objetivo de avanzar en la igualdad podemos asegurar que son los adelantos mayores y más palpables viéndose reflejados en el desarrollo de los planes de igualdad. Así ésta Secretaría de la mujer ha colaborado con la Secretaría de los planes de igualdad en la negociación de planes y en sus seguimientos, asesorando en empresas como: Leroy Merlin; Gate Gourmet; Gadis Castilla y León; Joyerías Jose Luis; H&M; Froiz etc. Fueron planes que ocuparon gran parte del trabajo sindical de ésta Secretaría, además de formar casi individualmente a las personas delegadas que por parte de nuestro sindicato componían las mesas de negociación.

Tanto el objetivo cuatro como cinco son los menos desarrollados por la situación que estamos atravesando. Las condiciones de trabajo están cambiando continuamente a peor y es muy difícil que se pueda incidir mucho más en mejorar las condiciones de lo que ya estamos haciendo a través de la negociación de los planes de igualdad.

De igual forma el objetivo último de fortalecer las actuaciones con organizaciones sindicales internacionales se han visto mermadas por la falta de recursos económicos para poder atender las reuniones fuera del país, así hace más de dos años que ésta Secretaría no asiste a las reuniones de mujeres de la EFFAT.

En donde se ha hecho más hincapié es en las relaciones con la Confederación para mejorar la coordinación con las demás secretarías de la mujer de los territorios y federaciones, poniendo en práctica una red de puesta en común de problemas generales dentro de nuestra labor sindical, haciendo frente común con temas como violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación salarial, etc.

El cambio de escenario dentro de la Federación ha dejado sin cumplir un objetivo nuevo que encontramos muy necesario a la hora de emprender la negociación de los planes de igualdad, que es la falta de formación en temas de igualdad de nuestros delegados y delegadas y de la propia ejecutiva. La organización de cursos encaminados a formar en temas de género y sobre como prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo es una de las acciones que deberán de desarrollarse en el siguiente mandato.

SECRETARÍA DE PLANES DE IGUALDAD

Desde la creación de la Secretaría de planes de igualdad después del IV Congreso de FECOHT en Barakaldo a primeros de abril de 2009 ha habido un largo recorrido.

Desde la publicación de la Ley de Igualdad en marzo de 2007, en la que se introducía la obligación de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras o en distinto número si así se acordaba en la negociación colectiva, a las empresas les costó arrancar. En ese momento era la Secretaría de la mujer la que se responsabilizaba de dicha negociación. Durante ese año sólo se comenzó a negociar un plan (El Corte Inglés) y porque le obligaron las sentencias que le ganamos a la empresa demostrando que había discriminación hacia las mujeres. Durante 2008 había siete planes en proceso de negociación y arrancando. Y antes del congreso teníamos 13 planes comenzados, de los cuales uno estaba firmado, seis solamente constituidos (una reunión para firmar el acta de constitución) y siete en fase de diagnóstico (los que empezaron en 2008).

La Secretaría de planes de igualdad arrancó dentro del área de Acción Sindical por la necesidad de afrontar un nuevo ámbito de negociación que, en aquel momento, ni siquiera alcanzábamos a imaginar lo que nos iba a suponer.

Desde los 13 planes con proceso de negociación abiertos antes de la creación de la Secretaría, hemos pasado a fecha de hoy a 67. De ellos hay finalizados 33 de los cuales CCOO hemos firmado 29 y el resto (4) hemos decidido no hacerlo. Hemos de recordar que no acaba nuestra intervención con la firma de un plan, sino que luego hay que mantener vivas las comisiones de seguimiento (se reúnen cada 4 y 6 meses de media).

LISTADO NEGOCIACIÓN PLANES DE IGUALDAD FECOHT-CCOO A 23/12/12

EMPRESAS	
Carrefour	CCOO NO LO FIRMO por haberse levantado de la Mesa Negociadora previamente (además del resto de mesas y órganos) por motivos sindicales ajenos al Plan de Igualdad.
Carrefour Express	FIRMADO EL PLAN el 16/12/2010. Constituida Comisión Seguimiento. Celebradas varias reuniones.
Alcampo	CCOO NO LO FIRMO
Dia	Firmado el Plan de Igualdad el día 7 de marzo de 2012
Leroy Merlin	CCOO NO LO FIRMO Sólo FETICO Y UGT. Muy flojo, con indicadores ambiguos.
Paradores	Negociando medidas. Pendiente respuesta empresa. Paralizado por situación económica de la empresa, sin perspectiva de comenzar.
Sabeco	FIRMADO EL PLAN el 14/04/2011. Funcionando bien la Comisión de Seguimiento. Próxima reunión 18 de abril de 2013
El Corte Inglés	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD. Funcionando Comisión Seguimiento con mucha dificultad. Ya elaborada la evaluación intermedia, situación ha empeorado. No cumplen la empresa las medidas. Próxima reunión 23 de septiembre.

Eroski supermercados	Alcanzado preacuerdo sobre la firma del plan. PENDIENTE FIJAR fecha de la firma. Hemos insistido y la empresa está echando para atrás. Ha paralizado todas las negociaciones abiertas del Grupo Eroski.
Aldeasa	El principio de negociación de medidas fue tenso en la reunión del 19/11/2010.y se produjo una ruptura en la negociación. Posteriormente, el 21 de enero (tras una Inspección de Trabajo en diciembre) nos entregaron un Plan para adherirnos, sin permitirnos modificaciones, que entrará en vigor el 01.02.11. Todos los sindicatos (CCOO, UGT, USO Y CGT) el día 8 fuimos al SIMA aunque no conseguimos llegar a un acuerdo. Hubo una reunión el 27 de mayo con presencia de todos los sindicatos, aunque no la comisión de igualdad al completo, para Intentar retomar la negociación, y se acordó hacerlo y empezar a negociar por primera vez las medidas, una a una, tema por tema como queríamos los sindicatos. El 12 de julio terminamos de negociar todas las medidas. A partir de finales de julio la empresa quedó en enviarnos un documento que recoja todos los acuerdos. Pusimos una reunión pero hubo un error en la fecha y desde entonces nos han dado largas (relacionado con el tema de las concesiones probablemente) y no han enviado el documento. Llamaremos para retomar.
Aki	En la última reunión los días 20 y 21 de diciembre cerramos prácticamente el documento de medidas a falta de varias pendientes de retomar (intentamos buscar un redactado que nos valga a las dos partes). Puesta fecha el 11 de enero de 2013 para probable firma.
Rodilla	FIRMADO EL PLAN. Creada Comisión Seguimiento y primera reunión para dar información. Llevan bastante avanzado el plan, cumpliendo las medidas. Próxima reunión 19.01.12
Ikea	FIRMADO PLAN DE IGUALDAD el 17/03/11 . Constituida la comisión de seguimiento el 30 de junio y funcionando. Próxima reunión Comisión de Seguimiento 26.06.13.
Froiz	Firmado el plan de Igualdad el 1/12/2011.
Mercadona	En marcha la Comisión de Seguimiento.
Marionnaud	FIRMADO EL PLAN el 12.07.10. Celebrada 3ª reunión de la Comisión de Seguimiento con entrega de datos de la ejecución de las medidas. Próxima reunión 19 de abril 2012.
Sodexo	FIRMADO EL PLAN. Constitución Comisión Seguimiento el 4/02/2011y aprobado el reglamento. Celebrada 3ª reunión de la Comisión de Seguimiento con entrega de datos e información de la ejecución del plan el 5/10/2011. Próxima reunión abril 2012.
Makro	Terminado y firmado el diagnóstico. Nos entregaron uno inicial elaborado por la consultora ALARES, en el que incluyeron la información solicitada por los distintos sindicatos (de forma independiente). Ha quedado bastante completo (la empresa ha sido bastante receptiva a nuestras aportaciones y la consultora muy seria en su trabajo). Hemos negociado todos los apartados de medidas entregadas por separado en tres propuestas: CCOO, UGT y FETICO-USO en una primera fase de intercambio de impresiones. Pendiente de que empresa mande un solo documento en el que incorpore las propuestas de los tres sindicatos con el redactado que ellos aceptan ya expresado en las reuniones. Próxima reunión el 7 de febrero.

Aramark	La empresa está entregando datos de las dos empresas (Catering y Servicios Integrales). Se contesta a empresa sobre datos que faltan. Próxima reunión sin confirmar fecha. Paralizado por empresa.
Superm. Ilturgitana	Cerrado el diagnóstico consensuado por los sindicatos, falta la parte a incluir por la empresa y que ésta lo revise. Consensuando las medidas entre los sindicatos antes de presentar a la empresa. Próxima reunión sin fecha. Paralizado por la empresa.
ALEH IV	Se modificó apartado de igualdad, así como protocolo de acoso que se incluyó en el nuevo ALE IV. Pendiente nueva reunión para valorar si se puede incluir la nueva plantilla de petición de datos que no quisieron incluir en el documento. Hicimos balance con la información de que disponíamos de los distintos planes de igualdad que se están negociando en el sector. La información básicamente la aportamos CCOO, la Patronal demostró no tener ni conocimiento, ni control sobre sus empresas.
VIP'S	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD EL 5 DE JULIO. Constituida Comisión Seguimiento. Falta ver reglamento. Próxima reunión 30 de enero de 2013..
Hoteles Globales	Firmado Plan de igualdad el 29/02/10 . Constitución de la Comisión de Seguimiento el 15/03/10. En la última reunión del 13 de diciembre se marco el trabajo futuro de cara a la renegociación del segundo plan de igualdad (tenía una vigencia de 3 años).
HI HOTELS	Firmado del Plan de Igualdad el 15/03/10 y constituida y firmada el acta y el reglamento de la Comisión de Seguimiento el mismo día. En la última reunión del 14 de diciembre de 2012 se marco el trabajo futuro de cara a la renegociación del segundo plan de igualdad (tenía una vigencia de 3 años).
SOL-MELIÁ Hoteles	Firmado el Plan de Igualdad y constituida la Comisión de Seguimiento el 17 de noviembre de 2011.Sin celebrar ninguna reunión de la Comisión de Seguimiento
RIU Hoteles	Firmado el Plan de Igualdad y constituida la Comisión de Seguimiento el 14 de diciembre de 2011. Sin celebrar ninguna reunión de la Comisión de Seguimiento
NH Hoteles	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD el 1 de julio 2010. Constitución Comisión de Seguimiento el 22/02/2011 donde se nos hizo entrega de bastantes datos sobre evolución y seguimiento del plan. En marcha la Comisión de Seguimiento.
KFC	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD EL 7 DE SEPTIEMBRE DE 2011. Entregada por parte de la empresa bastante información para la Comisión de Seguimiento. Pendientes de fecha para próxima reunión.
MasyMas superm.HIJOS DE LUIS RODRÍGUEZ	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD el 15/10/2010. Constitución Comisión de Seguimiento 14/04/11. En la reunión del 19.12.11 se informó de la implantación de medidas hasta la fecha, las cuales estaban muy avanzadas y se firmó el protocolo de acoso. En marcha la CS.
Hoteles Barceló	Primera reunión 17/11/09. Entregamos propuesta de Acta de Constitución y Reglamento. Diagnóstico lo hará la empresa. Nos ha suspendido sin avisar dos reuniones puestas el 17.11.09. Paralizada la negociación por parte de la empresa.
FNAC	Firmado el Plan de Igualdad el 17.12.12
PC CITY	Diagnóstico de los sindicatos entregado. Sin fecha para nueva reunión. Finalizado por ERE empresa (cierre).

EL ÁRBOL	Acabando la negociación de medidas. Próxima reunión pendiente de recibir documento definitivo.
Mas y Mas superm. JUAN FORNÉS	Firmado el Plan de Igualdad el 12 de diciembre de 2011. Intercambio de propuestas de Protocolo de Acoso entre sindicatos y empresa.
HOTELES PLAZA SUITES (ZT HOTELES)	FIRMADO EL PLAN EL 09.02.12. Constituida la Comisión de Seguimiento 6 junio 2012. En marcha CS.
UNIDE	Firmado el Plan de Igualdad el 05.03.12. En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento nos mostraron información sobre trabajo realizado. Hacemos una valoración positiva del mismo.
ZARA	La empresa ha sido sancionada por no tener el Plan de Igualdad. Paralizó la negociación durante más de un año, desde que dimitió el anterior RRHH. El 18 y 19 de diciembre celebramos reunión para negociar las medidas del Plan de Igualdad (sobre la propuesta sindical consensuada entre CCOO, UGT y CIG), quedando pendiente valorar por parte de la empresa algunas medidas. Nos enviarán el documento con dichas respuestas. Falta incluir la introducción del plan y el apartado de la CS y se podría ya valorar la firma. Próxima reunión el 22 de enero de 2013.
FEU VERT	Se constituyó el 8 junio de 2010. La empresa ha tenido paralizado dos años, según ellos buscando una consultora para hacer el diagnóstico. Se reanudó en noviembre la reunión con ausencias en la parte sindical. Próxima reunión el 26 de febrero de 2013.
VIDAL EUROPA	Diagnóstico elaborado por la empresa. Ampliándolo con aportaciones sindicales. Entregadas todas las medidas consensuadas con UGT y negociadas acceso, contratación y formación. Última reunión 05/07/2011 se suspendió por la situación económica de la empresa que hacía que estuvieran pendientes de subrogaciones, ERE. A la espera de formalizar fecha.
MASSIMO DUTTI	CCOO NO LO FIRMO. Finalizado el Plan. CCOO y CIG decidieron no firmarlo. En nuestro caso, no sólo por el contenido, sino por la actitud de mala fe (volviendo a modificar o suprimiendo medidas ya acordadas -8 en el documento definitivo más lo de cada una de las reuniones desde el inicio-)y soberbia de la empresa. Sólo firmó UGT.
BENETTON	Plantean comenzar en el primer trimestre del 2012, pero luego nos piden alargarlo.
GATEGOURMET	Esperando diagnóstico por parte de la empresa, tienen dificultades para elaborarlo. Incorporó un sindicato nuevo tras las EESS en la última reunión . Próxima reunión el 21 de enero de 2013.
NEWREST	FIRMADO EL PLAN EL 18/7/11. Reunida la Comisión de seguimiento el 13 de diciembre de 2012.
GADISA	Estábamos a la espera resolver competencia elaboración plan. CIG denunció el ámbito para que no fuera estatal .La empresa ha decidido hacer un Plan de Igualdad por CIF, comenzando por el Plan de GADIS en Galicia (sede en La Coruña) y en Castilla León (Valladolid). Estamos coordinándonos para que haya coherencia entre todos ellos.
CAPRABO	Firmados acta constitución y reglamento. En reunión del 3 de octubre aprobamos y firmamos el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. En fase de elaboración de diagnósticos. Problemas por separar Navarra. Tras suspender la del 15 de diciembre 2011, propusimos fecha siguiente reunión 12 de marzo, que también suspendieron. Paralizado desde entonces por empresa como resto de Grupo Eroski.

TELEPIZZA	Constituida Comisión de Igualdad El 7 de abril 2011 y pendientes de elaborar diagnóstico (ARINSA). Desde entonces no ha habido ninguna reunión.
GRUPO ZENA	Firmado Plan de Igualdad el día 14.02.12
DECATHLON	Cerrado diagnóstico. Elaboradas las medidas consensuadamente por los sindicatos. Después de unas reuniones de intercambio de impresiones entre empresa y sindicatos, se reanudó la negociación de medidas desde el principio. Próxima reunión el 9 de enero de 2013 para continuar con la negociación.
SCHLECKER	En reunión 8 de septiembre firmamos acta de constitución y reglamento. En última reunión del 18.01.12 cerramos el diagnóstico, tras varias reuniones ampliando y modificando el mismo. Solo queda pendiente proceso de cuestionarios a RLT pendientes de recepcionar y analizar. Ya hemos negociado todas las medidas (propuesta consensuada entre todos los sindicatos: CCOO. UGT, USO Y OSTA) y en las últimas reuniones partíamos de medidas pendientes de valoración. La última reunión no se avanzó nada, ya que la empresa manifiesta no saber en qué condiciones queda el tema tras la compra de la empresa por parte de DIA.
DINOSOL	Establecidos contactos. Pendiente de poner fecha para la primera reunión que se ha ido retrasando y posteriormente paralizando dada la situación económica de la empresa.
CORTEFIEL	FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD el 02.03.12. Sin constituir la Comisión de Seguimiento.
EROSKI HIPER	Elaborando el diagnóstico. Firmado el Protocolo de Acoso. Próxima reunión SIN FIJAR. Paralizado por empresa como resto de Grupo Eroski.
Hoteles PUERTA DE CASTILLA	Firmado el Plan de Igualdad el día 19.10.12. Próxima reunión pendiente de modificar por coincidencia, pero casi seguro que sea para el 20 de febrero de 2013.
IBEROSTAR	Contacto con la empresa para ver cómo afrontar la negociación de los diferentes CIF. Intercambio de información. Pendiente de constituir. Mientras le hemos enviado nuestra petición de datos para que vayan adelantando el diagnóstico.
ROOM MATE HOTELES	Sin empezar.
COMPAS (EUREST)	FIRMADO EL PLAN el 19/07/2011. En marcha la Comisión de Seguimiento. Próxima reunión el 15 de enero de 2013.
LIDL	Negociando las medidas con la empresa. Próxima reunión el 23 de enero de 2013.
ARTURO CANTOBLANCO	Se constituyó una Comisión de Igualdad de Madrid que es de restauración y otra Estatal de Colectividades. Se vuelve a constituir porque se incorpora algún sindicato (USO). La empresa ha entregado datos para el diagnóstico por centros de trabajo y le pedimos información conjunta (ya enviaron) y adicional. La empresa ha perdido adjudicación de uno de los centros más grandes y no llegan a 250 en plantilla. La empresa ahora no quiere elaborar el plan de igualdad. Consultado el tema con la Inspección que considera que no puede obligarles. Sólo vía de presión sindical.
SUPERMERCADOS LUPA	Constituida la Comisión de Igualdad el 2 de febrero. Problemas con la composición. Estamos en la fase de diagnóstico. Próxima reunión 18 (sind) y 19 de febrero de 2013.

HOTEL CONQUISTADOR (MARESTO)	Constituida Comisión de Igualdad pendiente de firmar reglamento. Entregados primeros datos para elaborar diagnóstico. Solicitada segunda ampliación de información. Próxima reunión pendiente de fijar para primer trimestre 2012. Siguen sin enviarnos la información solicitada.
HESPERIA	Se ha producido una primera reunión de contacto el 22 de septiembre en la que les instamos a convocar a todos los sindicatos presentes en la empresa para poder constituir formalmente.
JOYERÍAS JOSE LUIS	Elaborado diagnóstico por una consultora. Negociándolo. Última reunión fue en noviembre de 2012.
TOYS'R'US	Negociadas todas las medidas con la empresa de forma muy positiva. Recibido el último documento por parte de la empresa. Pendiente de revisar por nuestra parte. Posible firma para finales de enero sin concretar.
PRIMARK	Firmado el Plan de Igualdad el día 12.12.12
H&M	Plan firmado el 21.12.12.
PULL&BEAR	Firmado el Plan de Igualdad el día 16.12.12.
AMAC	Acordado apartado de Igualdad y Protocolo de Acoso. Pendiente petición de datos.

En el proceso hemos reducido ostensiblemente el tiempo de negociación, sistematizando información, documentos, modos de hacer y valorar diagnósticos y obtener información, trabajo de elaboración y adaptación de medidas a cada empresa, de hacer balance de trabajo y elaboración de información al interno de la organización. Fundamentalmente hemos reducido la fase diagnóstica y hemos trabajado de otro modo el proceso de negociación para conseguir hacer reuniones sólo cuando habíamos previamente valorado información previa enviada por las empresas. Evidentemente esto no sólo depende de CCOO y en muchos casos cuesta que las empresas entren en nuestra dinámica de trabajo. Pero de este modo hemos reducido el número de reuniones, aunque incrementábamos el trabajo previo. Hay que tener en cuenta la enorme cantidad de trabajo que se genera en esta Secretaría, parte de él muy técnico. Eso ha sido lo único capaz de conseguir sacar adelante el trabajo mientras crecía exponencialmente el número de planes y, en el último año sobre todo, se reducía también los recursos de la Secretaría hasta contar con una única persona actualmente y otra sin apenas horas sindicales cerrando lo que le quedaba pendiente.

Pero hemos llegado a todo. Tanto a las negociaciones de los planes como a las comisiones de seguimiento.

Para el futuro debemos plantearnos no ir a demanda como hasta ahora, sino ir a por la multitud de empresas del sector que aun no tienen planes de igualdad, cosa absolutamente inviable con los recursos de los que disponemos en este momento. Y sería fundamental un esfuerzo por nuestra parte para formar a personas en todos los territorios, así como nuestros integrantes en las comisiones de igualdad y seguimiento, en valoración de datos y diagnósticos, negociación y seguimiento de planes de igualdad.

En cuanto a las empresas, podemos decir que mayoritariamente han comenzado por presión sindical o de la Inspección de Trabajo, pero una vez arranca el proceso de negociación y, sobre todo, tras la firma del Plan de Igualdad, las mismas empresas se van animando a medida que ven algunos resultados. Y, aunque a la mayoría de empresas, una vez firmado el Plan les cuesta arrancar y hay retrasos en la primera reunión de constitución de la comisión de seguimiento, sobre todo en las empresas que firmaron desde el 2010, vemos que se ha avanzado mucho en la aplicación de medidas y se están haciendo bastantes cosas. Eso nos genera mucha ilusión y ganas de seguir marcándonos nuevos retos.

Seguiremos en nuestro empeño por mejorar la situación de las mujeres. Y eso en nuestro sector pasa, fundamentalmente, por atacar la mayor parcialidad de las mujeres, mejorar en general la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar (en medio, entre otras dificultades, de una reforma laboral que añade más dificultades prácticas aun de las que había en la concreción horaria de las personas con reducción de jornada, de un proceso de art. 41 sobre todo en el sector de comercio grandes almacenes que desregula los horarios por completo y amenazas, en todos los sectores de FECOHT, de EREs que reducen plantillas e incrementan carga de trabajo, lo que lleva a la desregulación horaria también) y, el mayor reto, dadas las dificultades que nos ponen las empresas también de forma generalizada, atacar la brecha salarial que sigue existiendo contra las mujeres en todo nuestro sector.

SECRETARÍA DE JUVENTUD

1. Contexto General.

El impacto en la economía y en la sociedad de la actual crisis, y el empeoramiento de esta situación por las sucesivas reformas legislativas que hemos sufrido desde el año 2009, han empeorado aun más el mercado laboral y la negociación colectiva, ha sido determinante para marcar el orden de prioridades de la Secretaría de Juventud Fecoh.

Sin duda, la precariedad juvenil no se puede entender sin componentes estructurales que estaban presentes antes del comienzo de la crisis, que está empeorado todos los indicadores económicos, sociales y laborales que afectan a la juventud. Según datos EPA, en el tercer trimestre de 2008 había 1.053.400 jóvenes de entre 16 y 29 años parados (18,7%), frente a los 1.789.300 del mismo trimestre de 2012 (40,7%).

A ello suman fenómenos ya consolidados pero apenas reflejados en las estadísticas, como el trabajo en negro, la extensión de falsos autónomos o la generación de becas que en realidad encubren relaciones laborales, y otros más incipientes como la emigración.

La temporalidad, los bajos salarios, y los contratos de tiempo parcial, son aspectos definatorios de la contratación joven, en nuestros sectores, que dejan el propio término de mileurismo en una simple aspiración inalcanzable, la inaccesibilidad a la vivienda constituyen elementos claves de una generación precaria con dificultades evidentes para conformar un proyecto de vida a largo plazo.

No se nos puede escapar en esta introducción que en nuestro sector, existía una gran población de jóvenes asalariados, en situación precaria (trabajos eventuales, parciales, salarios muy bajos, contratos en formación abusivos). Colectivo que en principio por su contratación salió en primer lugar del mundo laboral.

Parece inevitable hacer una breve referencia a un tejido productivo frágil, que durante un tiempo promovió salir del mundo académico en edad temprana, y que por otra parte no se desarrolló ninguna política para desarrollar sectores de alto valor añadido adecuada a alta cualificación por parte de las personas jóvenes.

Las movilizaciones sindicales que hemos realizado estos últimos años han contribuido a acercarnos a sectores más dinámicos de la juventud española, como podemos ver en la creación y desarrollo de la Cumbre Social, pero no podemos olvidar que tenemos duros problemas de representatividad de la juventud en el mundo de la empresa.

2. Resumen de actividades de la SECRETARÍA de Juventud de Fecoh.

El objetivo fundamental de esta SECRETARÍA mantener un acercamiento constante en los centros de trabajo, y con el colectivo joven. Se ha mantenido el contacto con los responsables, a través de encuentros físicos o medios informáticos. Para desarrollar esta actividad se ha usado medios divulgativos y de información que detallaremos más adelante.

1. Fomento de afiliación de los jóvenes.

Materiales divulgativos realizados por la Confederación que se han repartido y usado:

- “¿Qué debes saber antes de empezar a trabajar?”. Documento que de forma sintética explica los derechos laborales básicos que se deben conocer al comienzo de la primera relación laboral.
- Vídeo “Luchadoras”. Se trata de un vídeo que muestra de forma ficcionada la forma de organizarse en una empresa, para defender sus derechos. Su objetivo era el uso en asambleas, cursos para “romper el hielo”.
- “Derechos sociolaborales en situación de conflicto”. Un documento específico para jóvenes donde se explica el porque y para que de el derecho a huelga y el derecho de manifestación.
- “Garantiza tus derechos, ¡participa en la empresa! Aprovechan el periodo de concentración de elecciones sindicales, la confederación acordó editar un panfleto animando a la participación de personas jóvenes en la empresa. Esta documento se desarrollo intensamente en nuestras federación, por el perfil de nuestras empresas, y se repartieron en las federaciones regionales 5.200 panfletos.
- “¿Qué hacen los sindicatos por nosotros?”. Documento que informa detalladamente de las funciones de las organizaciones sindicales. En la Fecoht, se conjujo con el documento anterior, haciendo también un reparto masivo.
- “¿Eres becario?”. ¡Conoce tus derechos! Folleto explicativo sobre la diversidad topológica de prácticas no laborales en empresa.
- Campaña “La resignación no es una opción. Lucha. Campaña que nos ha ido acompañando en las distintas movilizaciones que hemos realizado. En esta federación ha tenido un seguimiento muy desigual, pero en general podemos decir que se ha desarrollado de mayor forma en campañas determinadas de algunas empresas.

Materiales divulgativos realizados por la SECRETARÍA de Juventud Fecoht.

- “Aunque estés de paso no pases”. En este documento, coincidiendo con el comienzo del proceso de concentración electoral, se animaba a la participación activa del colectivo joven en las elecciones sindicales y también en la afiliación. El objetivo además también era, no solo que se visualizase al sindicato como parte imprescindible del día a día dentro del empresa, sino también, que conocieran en papel fundamental del sindicato en la sociedad. Se repartieron en tres todas las federaciones regionales y/o de nacionalidad.

2. Desarrollo de jóvenes delegados/as.

Desde la Secretaría, en el Plan de trabajo de mandato se estipuló la necesidad de crear una ámbito de reflexión y debate de jóvenes delegados/as, donde se pudieran exponer problemáticas propias del colectivo vinculado directamente con las problemáticas del sector. Así se comenzaron a realizar los “Foros de encuentro Jóvenes de Fecoht”.

Igualmente, seguimos participando en las Escuelas Confederales, donde participan sindicalistas de todos los territorios y federaciones de CCOO. Se ha buscado siempre, que los delegados fueran menores de 30 años, relativamente nuevos en la organización y que pudieran desarrollar una participación activa dentro de la Escuela.

En los cuatro años, hemos mantenido nuestras presencia en las siete plazas que nos correspondían, y en el 2011, en la XXV Escuela Confederal de Juventud “Sindicalismo y Globalización”, que tuvo lugar en Sevilla los días 14,15,16 y 17, esta Secretaría participó en el equipo pedagógico, incluyendo un Taller sobre NC que realizó una compañera de la Federación. Participación en el 2011 del curso “Herramientas para la comunicación de Internet”, actividad formativa donde participaron responsables de federaciones o territorios que tuvo por objetivo la adquisición de habilidades suficientes en el uso de nuevas tecnologías y herramientas de comunicación asociadas a Internet.

3. Formación y empleo.

La Secretaría de Juventud de FECOHT ha remitido propuestas a los criterios de negociación colectiva, tanto en el ámbito federal, como en el confederal la defensa de los derechos de los trabajadores con mayor nivel de precariedad, eliminar discriminación negativa en la negociación colectiva y mejorar las condiciones de base de los contratos para la formación y el contrato en prácticas son algunas aportaciones que se han realizado.

4. Creación y desarrollo de las Sec. Juventud Federaciones Regionales y/o de Nacionalidad.

Desde la Secretaría de Juventud Federal se ha intentado potenciar y crear las secretarías de juventud en todas las federaciones regionales y/ de nacionalidad, y/o como mínimo, tener una persona de referente. No obstante, el desarrollo de este objetivo debe de ser entendido dentro de la situación que atraviesa esta organización, que ha recibido severos recortes presupuestarios en los últimos años.

5. Relaciones Internacionales.

Siguiendo el trabajo realizado por la Secretaría Internacional de la Federación, esta Secretaría ha participado en la actividad sindical internacional. Así se han asistido al Congreso Mundial de UNI Joven (2009), Congreso de UNI joven Europa (2010), se ha mantenido la presencia en las reuniones plenarias a lo largo de los dos primeros años de mandato (2009-2010). Planteamiento, organización y desarrollo de reuniones del área Mediterránea UNI Joven en Madrid en el 2010.

En el Congreso de UNI comercio Europa se creó un espacio para jóvenes, y se participó en el Congreso, donde se terminó leyendo un manifiesto en defensa de la población joven en Europa y haciendo énfasis en su situación precaria.

Por otro lado, desde la Confederación se nos ha dado la oportunidad de participar en distintos cursos impartidos desde el Instituto sindical Europeo "European training four young trade unions Readers", en Madrid en 2009.

Resaltable también la participación en el seminario "Más y mejores empleos para la gente joven en Europa" donde se presentó por parte de esta federación un ejemplo de buenas prácticas en contratación joven, un ejemplo de buena práctica, tuvo lugar en el CES, en el 2011.

6. Relaciones Institucionales.

A través del trabajo que se ha realizado en UNI Joven Europa, se ha mantenido contacto con la Secretaria de Juventud de UGT, así poniendo en común posturas referentes a nuestros sectores, y con especial relevancia en el congreso de UNI comercio que se realizó en Madrid el 9 y 10 de junio de 2011.

7. Comunicación y nuevas Tecnologías.

Esta federación se ha sumado a la creación e impulso de un nuevo portal web con el objeto de difundir más y mayor información (www.jovenescceo.es). A través del equipo confederal hemos recibido cientos de consultas en estos cuatro años que hemos ido resolviendo (derechos laborales, convenios de aplicación...).

3. Participación y afiliación joven.

En la FECOHT, la afiliación joven ha tenido una tendencia de crecimiento desde el año 2000, incremento afiliativo que incluso porcentualmente a veces ha sido mayor que el del resto de cortes de edad. Pero en los dos últimos años estamos presenciando un descenso de afiliación joven (menores de 35 años), llegando incluso a los seis puntos de diferencia. De nuevo es evidente que la estabilidad en el empleo, permite una mayor estabilidad en la afiliación.

La mayor pérdida se ha producido entre septiembre del 2011, con 13.441 jóvenes afiliados (12,42%), y septiembre del 2012 con 100.363 jóvenes afiliados (10.299 con un diferencia porcentual del -2,12%).

Por género, en el corte de hombre joven, hemos perdido más afiliación que en mujer joven.

A la pérdida de afiliación, hay que sumarle el fenómeno de falta de incorporación de nuevos afiliados y afiliadas jóvenes.

En lo referente a la representatividad, el crecimiento en número de delegados de la federación es innegable, si bien, el colectivo joven estaba dentro de esta tendencia en la caída de representación se ha visto mas afectado directamente.

Huelga repetir de nuevo, que las condiciones laborales de este colectivo hace que en general la actividad del sindicato descienda. Se comparaba más abajo número de delegados y delegadas en neto 2008 y 2012.

Se puede concluir afirmando que los flujos de afiliación y representatividad tienen un comportamiento paralelo.

	AÑO 2008		AÑO 2012	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	2815	2456	2416	1962
TOTAL	5271		4378	
PORCENTAJE	31,61%		25,26%	

4. Recursos y mapas de realidad de las Secretarías de Juventud.

Si bien del 4º Congreso Federal salió la intención de asentar la Secretaría de Juventud dentro de nuestra organización, incluso descendiendo a niveles provinciales, lo cierto es, que al final de mandato, el fuerte impacto de la crisis económica se ha reflejado en un descenso afiliativo joven, reducción de liberados que ha hecho mella en la Secretaría de Juventud. Hay que trasladar y resaltar que esta Secretaría no recibe subvención externa alguna.

Mapa de Realidad.

Federación Regional y/o de Nacionalidad	Existencia de SECRETARÍA de Juventud	Otras responsabilidades compartidas	Miembro de la Comisión Ejecutiva	Responsables y/o referentes de juventud provinciales y/o comarcales
Andalucía	Si.	Inmigración.	Si.	Si.
Aragón	Si.	Agente electoral.	No.	No.
Asturias	No.			
Canarias	No.			
Cantabria	No.			
Castilla y León	No.			
Cataluña	Si.	SS. Makro.	Si.	No.
Ceuta	No.			
Castilla-La Mancha	No.			
Euskadi	No.			
Extremadura	No.			
Galicia	Si.	Agnt. Electoral.	Si.	No.
Islas Baleares	No.			
La Rioja	Si.	Sec. EESS.	Si.	
Madrid	Si.	No.	Si.	No.
Melilla	No.			
Murcia	Si.	Sec. Organización.	Si.	

5. Retos de futuro y propuestas.

Es imprescindible emprender acciones que pretendan atraer y retener a las personas más jóvenes al sindicato. Jóvenes de CCOO tiene que ser un referente en la juventud trabajadora, es por ello que las Secretarías de juventud deberían de tener presencia, y/o contar con efectivos para poder desarrollar actividad propia. Esta federación debe afrontar el reto de la renovación sindical en el próximo mandato, como objetivo común de la organización. Las políticas de juventud han de ser asumidas por la totalidad de la organización, siendo esta Secretaría transversal.

La renovación sindical tiene que venir a través de las elecciones sindicales, dando cabida en comités amplios, a personas jóvenes, que después con crédito horario suficiente puedan desarrollar trabajo sindical dentro de su ámbito.

Es imprescindible, por tanto que tenga una oportunidad dentro de la estructura del sindicato, si bien parece que la forma lógica es a través de la Secretaría , pero no solo circunscrita a esta Secretaría , sino que debe hacerse de una forma más transversal; es decir que las personas jóvenes adquieran otras responsabilidades.

La negociación colectiva, debe de ser la piedra angular en el externo del sindicato, los jóvenes de nuestro sector se encuentran en circunstancias muy precarias, y debemos afrontar con valentía este nuevo reto, abordando posiciones arraigadas en nuestra organización.

La realización de encuentros o asambleas de personas jóvenes, delegados, afiliados, trabajadores tiene que ser un trabajo esencial para acercar el sindicato, el acercamiento a este colectivo a través de estas actividades debe

de fomentar el crecimiento afiliativo, aumentar la participación en la elecciones sindicales y ayudar a aumentar el número de personas en las movilizaciones

Para favorecer la inserción de jóvenes delgados y delegadas es necesario, entre otras formulaciones, estrechar el vínculo con las secciones sindicales y trabajar de forma coordinada, con un trasvase de información y apoyo mutuo.

Hay que desarrollar el trabajo y colaboración con otras Secretarías como Mujer, Inmigración, Internacional, para desarrollar políticas conjuntas, y participar mutuamente en las actividades.

RESUMEN SOBRE DIVERSIDAD AFECTIVA SEXUAL

La Fechoht a participado en las líneas de actuación desde la sociedad y el sindicato en la lucha por la mejora de la calidad de vida de las personas LGTB, y la lucha contra la discriminación y la LGTBfobia en los centros de trabajo.

En este mandato se ha comenzado a trabajar, impulsados desde la Confederación con la Federación Estatal de Gays, Lesbianas, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), que realiza todos los años unas “Jornadas de jóvenes contra la LGTBfobia”

Se ha participado en las manifestaciones del Día del Orgullo, que tiene lugar a principios de junio en Madrid.

Se ha repartido material de apoyo, cuadernos de Información Sindical 2012 “Diversidad afectiva y Sexual: una Cuestión Sindical”.

SECRETARÍA SALUD LABORAL

El tiempo transcurrido desde el cierre en Bilbao de nuestro Cuarto Congreso Federal (abril 2009) a día de hoy, no podemos por más que nos gustaría, considerarlo un período fructífero en la implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas. La resistencia de los empresarios y la mal llamada crisis económica, ha incidido y aún sigue afectando de forma negativa a los Planes de Prevención necesarios y obligatorios en las empresas de nuestros sectores.

Estos cuatro años, lo mismo que desde que se promulgo la LPRL, nuestro trabajo ha estado enfocado a la difusión y promoción de toda la normativa vigente relacionada con la prevención de riesgos laborales, así como el de realizar diversas actividades dirigidas a concienciar y sensibilizar a nuestros compañeros y compañeras con los factores de riesgos laborales. El objetivo perseguido, conseguir mejores condiciones de trabajo y la erradicación de la enfermedad del ámbito laboral.

En esta tarea, la financiación obtenida desde la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales ha sido un puntal fundamental. Con esta financiación, que nos ha permitido la ejecución de diversos proyectos de estudios e investigación, hemos confeccionado desde las conclusiones finales de los mismos, el material que creemos de utilidad para la información y formación en prevención de riesgos laborales de todos nuestros afiliados y afiliadas. Nuestro propósito perseguido, es que el mayor y mejor conocimiento en esta materia les ayude a la hora de encarar la prevención en sus empresas desde la identificación del riesgo hasta poner en marcha las practicas preventivas necesarias para su eliminación y o control del mismo, objetivo que creemos lo estamos consiguiendo.

Así, aprovechando esta línea de financiación directa, propiciada por el acuerdo en la mesa de negociación interconfederal por los agentes sociales, los empresarios y la administración en el año 2007, para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral 2007/2012, entre los años dos mil nueve y dos mil once visitamos un total 4.614 empresas con menos de cincuenta trabajadores/as y sin representación legal, todas ellas enmarcadas en los sectores de hostelería, bingo y loterías abarcando casi todo el territorio nacional. Esto supone, que nuestra información en materia de prevención les llevo a un número más menos de 24 o 25 mil trabajadores y trabajadores adscritos a nuestros sectores. Es importante reseñar que la falta de acuerdo estatal en el sector de comercio nos imposibilitó durante estos años, el desarrollo de la Estrategia en este sector hasta este año, donde ya estamos ejecutando cinco gracias a la disposición del AMAC.

Actualmente y correspondiente a la convocatoria dos mil doce, y relacionado con la Estrategia Española para la Prevención de Riesgos Laborales 2007/2012, nos encontramos en plena ejecución de nueve proyectos, 5 de comercio, 3 de hostelería y 1 de loterías. Nuestra intención es visitar más de 1.600 empresas con menos de 49 trabajadores y trabajadoras entre todos los sectores. Así mismo, estamos pendientes de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y saber cuantos de los proyectos solicitados (14) por la línea indirecta nos aprobará su patronato, proyectos que nos permitirán seguir en la investigación de los riesgos presentes y posibles de producirse en el ámbito de nuestros sectores así como de determinar aquellas practicas preventivas más eficaces para salvaguardar la seguridad y la salud de nuestros compañeros y compañeras.

Aparte de esto, seguimos estando en las empresas, con los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales y con las otras formas de representación que en esta materia se han dotado en las distintas empresas y sectores, con la función de ayudarles y asesorarles en las soluciones a aplicar en cada problema que se nos plantea.

En relación con el reconocimiento de las enfermedades profesionales en nuestros sectores, se elevaron informes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre cuales son las condiciones laborales de los compañeros y compañeras que desarrollan sus funciones laborales en los departamentos de cajas en comercio, pisos y cocinas, en hostelería y sobre el personal de salas en bingos y casinos, con el objeto de que de una vez y por todas se nos reconozcan en los sectores patologías relacionadas con el medio ambiente de trabajo, y se aplicaran bonificaciones a la vida laboral de estos compañeros y compañeras reduciéndose la misma adelantando la jubilación.

Como todo el tiempo transcurrido, desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, vamos a seguir estando alerta. Alerta para actuar con rapidez, eficacia y de forma real, principalmente sobre aquellos riesgos laborales que se olvidan intencionadamente a la hora de confeccionar los Planes de Prevención (deterioro de las condiciones laborales, la precariedad laboral, la flexibilidad horaria, los ritmos de trabajo, los turnos partidos y nocturnos) con la excusa de que la organización del trabajo corresponde al empresario, estamos de acuerdo con esto, pero solo hasta que esta organización no incida negativamente en la seguridad y la salud de los compañeros y compañeras, casi siempre en su salud mental.

Y dada la situación económica actual en nuestro ámbito, no vamos a olvidar, porque no podemos olvidarlos, los factores de riesgos de carácter social, familiar o por la condición física o de género.

Por último, reseñar la importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en estas horas de reformas y recortes laborales y sociales. La ley nos abre la posibilidad de intervención y participación en todos los aspectos que intervienen en el normal funcionamiento de cualquier empresa. Es preciso por tanto tenerlo presente en todas las mesas de negociación que estén abiertas o se abran con las distintas patronales. Todo lo que haya que cambiar por el bien de los trabajadores y las trabajadoras, hay que cambiarlo o en el momento de la negociación, o por defecto en el de la confrontación.

SECRETARÍA MEDIO AMBIENTE

La belleza de nuestro planeta, la humanidad y la vida en si, están en grave peligro de desaparecer y corren grave peligro entre otras por la civilización que se ha creado de despilfarro, consumismo y codicia de unos pocos que por otra parte ha generado mucha pobreza, miseria, sufrimiento, contaminación y crisis climática. Esta Federación tiene que tener muy claro que adaptar nuestra industria hotelera y de comercio a los cambios que en nuestro clima se están realizando es de suma importancia; si esto no se hace llegaremos a ser parte fundamental del problema.

La explotación inconsciente, despiadada e insostenible de nuestras playas, montañas, parques naturales, ríos y hermosos parajes, no nos puede dejar indiferentes.

Sin duda, la lucha por un desarrollo sostenible en el sector turístico y actividades comerciales no ha sido del todo fructífero y está lejos de las pretensiones de nuestro Sindicato.

Los sistemas de gestión medio ambiental (SGMA) que se han implantado en la mayoría de nuestras grandes empresas han sido a espaldas de la representación legal de los trabajadores y promovidas para una buena imagen y prestigio de estas empresas más que para una real y profunda modificación de una actividad comprometida en acciones medio ambientales.

Hemos elaborado documentación donde nuestra política medio ambiental da las claves de por donde tenemos que caminar, pero pocas veces se ha recurrido a ella.

Hemos llevado a todos los foros donde hemos sido invitados nuestra posición clara y contundente de querer participar junto con las patronales en una política seria donde se implantaran SGMA en todas las empresas, sin resultado visible.

Hemos querido negociar cláusulas en algunos convenios donde reivindicar la figura del delegado medio ambiental por parte de los sindicatos, donde puedan tener una participación activa y con crédito horario para llevar bien esta labor, se consiguió en algunos pero de una manera muy formal.

Los cursos impartidos en algunas comunidades sobre como implantar SGMA han sido todo un éxito hay que reconocer que el interés, el nivel de conciencia y la participación de nuestros delegados ha sido excelente, un sincero agradecimiento por su buen hacer, está claro que tenemos un gran potencial en nuestras filas.

Pero la gran cuestión es cómo continuar un trabajo tan necesario como es el tema medioambiental en nuestra Federación teniendo en cuenta la vorágine del trabajo que tenemos por delante de crisis económica, despidos, afiliación, negociación, elecciones sindicales, presupuestos etc. Que nada de eso nos haga torcernos y olvidarnos de lo que a la larga será el gran desafío.

Esta gran responsabilidad tiene que ser transversal, no se puede llevar este trabajo aislado y apartado de la negociación colectiva y lejos de la acción sindical directa, preparémonos todos y todos llevemos para adelante esta misión que no puede esperar a que se resuelvan otras.

SECRETARÍA EMPLEO

En la Secretaría de Empleo han trabajado dos personas, el titular de la Secretaría y un Adjunto. Este último, que ha prestado una valiosa colaboración a la Secretaría, lo ha hecho desde su lugar de residencia, utilizando medios informáticos y de comunicación y asistiendo sólo ocasionalmente a reuniones del Área de Acción Sindical en Madrid. La Secretaría ha trabajado dentro y en colaboración con el Área de Acción Sindical y con el Gabinete de Estudios de la Ejecutiva.

Partiendo de la percepción de que la actividad de la Secretaría estaba por definir y poner en marcha, al haber sido una Secretaría anteriormente sin contenidos concretos y muy poca actividad, la idea clave desde su inicio era la de alimentar con datos periódicos y frescos, tanto a la Comisión Ejecutiva como a las direcciones territoriales (Secretarías Generales, de Acción sindical y de empleo) y de secciones sindicales estatales (Secretarías Generales) de cómo evolucionaba la realidad del empleo, de manera que tuviesen datos ciertos a la hora de elaborar sus discursos. Todo el trabajo realizado está en una base de datos de manera que se podrá seguir en el futuro el sistema de información con poco trabajo añadido.

Los elementos informativos que se han trabajado han sido los siguientes:

- Cifras de paro trimestral de la Encuesta de Población Activa. Esta encuesta permite, además de desagregar cifras por comunidades, ver la evolución de empleo de mujeres y de los contratos temporales. El reto es poder descender a escala provincial en los datos.
- Cifras mensuales del Paro Registrado, que a pesar de no registrar fielmente el paro real, si permite conocer como evoluciona la contratación, aunque aquí no tengamos desagregado los comportamientos sectoriales.
- Cifras mensuales de la evolución de producción y empleo en el sector hotelero.
- Cifras mensuales de la evolución de ventas y empleo en el sector del comercio minorista.
- Ocasionalmente, cifras de la evolución de ERES en el ámbito de FECOHT.
- Recogida de datos de los ERES negociados por FECOHT, en el ámbito de empresas de ámbito estatal.
- Ocasionalmente los datos de evolución de la contratación en España.
- Ocasionalmente informes de empleos específicos (juventud y mujer).
- Ocasionalmente, datos y artículos solicitados por distintos medios de comunicación.
- Transmisión de la información generada por la Secretaría Confederal de Empleo, fundamentalmente cambios legales y normativos en materia de empleo o seguimientos de Diálogo Social y/o Negociaciones con la patronal.

La importancia de la información estriba en su constancia, es decir, contar con que se va a recibir una información continuada para ir reelaborando el discurso y las iniciativas de intervención social o en la negociación colectiva. Las informaciones puntuales sin continuidad suelen servir de poco. Ello requiere una actividad permanente de recogida de datos, selección, informatización y distribución de la información.

Otra línea de actuación debería haber sido aportar elementos a las propuestas de materia de empleo en la Negociación Colectiva, tanto en Criterios Generales de Negociación, Acuerdos Marcos o Convenios Colectivos, pero en este tema no se nos ha solicitado nuestra intervención, aunque debe ser una línea de trabajo futura de esta Secretaría.

Por último, y ya que estamos haciendo un balance de la actividad de la Secretaría de Empleo durante estos cuatro últimos años, no podemos terminarlo sin aportar los datos más significativos de la evolución del empleo en este

período. A grandes rasgos (adjuntamos un documento anexo pormenorizando estos datos) las cifras más significativas de empleo en nuestro sector, comparando el 3º trimestre del 2008 con el mismo del 2012, son las siguientes:

En el tercer trimestre del 2008 había 3.357.905 personas trabajando en nuestro sector; de ellas, 1.621.763 (45,58%) eran hombres, y 1.936.142 (54,42%) eran mujeres. Cuatro años más tarde el colectivo de los hombres se ha visto reducido en 122.026 empleos (-7,52%), quedando la cifra de asalariados en 1.499.737 (47,50%). Por su parte las mujeres han visto reducidos sus empleos en más del doble que los hombres, 278.697 (-14,39%), quedándose en 1.657.445 (52,50%) las mujeres que mantienen su empleo. El total de empleo perdido durante este período ha sido de 400.723 (-11,26%).

Si esta pérdida de empleo la analizamos por el tipo de contrato (indefinido o temporal) podemos observar que ha afectado en mayor medida a los contratos indefinidos, que lo han hecho en 225.496 personas (56,27% del total de empleo perdido), que a los contratos temporales, que sus 175.227 empleos menos representan un 43,73% del total. A su vez, mientras la pérdida de empleo indefinido afecta prácticamente igual a hombres y mujeres (114.590 y 110.906 respectivamente), la pérdida en contratos temporales afecta mayoritariamente a la mujer, con 167.791 empleos menos, por los 7.436 de los hombres.

Por último, y por ello no menos importante, si analizamos la pérdida de empleo en función de la jornada de trabajo (tiempo completo o parcial) observamos que esta pérdida es mayor, ya que el número de trabajadores y trabajadoras con jornada completa ha descendido mucho más que el número absoluto de empleos perdidos. Si el total de empleo perdido durante este período ha sido de 400.723, y los que lo han hecho a tiempo completo suman 533.973, podemos afirmar que existen 133.250 personas más que, si bien no han perdido su empleo, sí han visto reducido el porcentaje de trabajo del mismo.

Este pequeño análisis de la evolución del empleo en nuestro sector en estos cuatro años pone de manifiesto que las políticas y reformas laborales de los gobiernos del PSOE y del PP, lejos de atajar la lacra del paro en nuestro país, inciden en la destrucción y precariedad del mismo. Aunque a la hora de elaborar este informe no disponemos de la cifras de la EPA correspondiente al 4º trimestre del año 2012, estamos en disposición de afirmar que superaremos los 6.000.000 de personas sin empleo en nuestro país, y que muy probablemente el año 2013 siga en aumento.

	HOMBRES 3T 2008								MUJERES 3T 2008							
RAMA	TIPO CONTRATO				TIPO JORNADA				TIPO CONTRATO				TIPO JORNADA			
FECOHT	INDEFINI.	%	TEMPOR.	%	T.COMP.	%	T.PARC	%	INDEFINI.	%	TEMPOR.	%	T.COMP.	%	T.PARC	%
Vehículos	198.990	84,68	35.998	15,32	230.307	98,01	4.681	1,99	35.957	79,72	9.148	20,28	33.664	74,63	11.441	25,37
Mayorista	359.421	83,87	69.101	16,13	418.646	97,70	9.877	2,30	162.658	75,51	52.760	24,49	189.470	87,95	25.947	12,04
Minorista	354.754	76,50	108.960	23,50	427.077	92,10	36.637	7,90	691.769	72,83	258.071	27,17	714.144	75,19	235.696	24,81
Hospedaje	98.701	69,74	42.818	30,26	135.857	96,00	5.662	4,00	111.440	56,69	85.151	43,31	165.211	84,04	31.380	15,96
Restaura.	208.228	64,13	116.470	35,87	277.098	85,34	47.600	14,66	265.563	52,50	240.296	47,50	381.780	75,47	124.079	24,53
Juegos	21.440	75,70	6.882	24,30	27.813	98,20	508	1,79	18.503	79,31	4.826	20,69	21.881	93,79	1.447	6,20
T O T A L	1.241.534	76,55	380.229	23,45	1.516.798	93,53	104.965	6,47	1.285.890	66,42	650.252	33,58	1.506.150	77,79	429.990	22,21
	HOMBRES 3T 2012								MUJERES 3T 2012							
RAMA	TIPO CONTRATO				TIPO JORNADA				TIPO CONTRATO				TIPO JORNADA			
FECOHT	INDEFINI.	%	TEMPOR.	%	T.COMP.	%	T.PARC	%	INDEFINI.	%	TEMPOR.	%	T.COMP.	%	T.PARC	%
Vehículos	162.836	86,96	24.412	13,04	178.206	95,17	9.041	4,83	27.590	87,04	4.109	12,96	21.586	68,10	10.113	31,90
Mayorista	275.844	85,23	47.812	14,77	308.751	95,39	14.905	4,61	137.408	76,75	41.629	23,25	152.512	85,18	26.524	14,81
Minorista	351.255	77,83	100.054	22,17	392.806	87,04	58.503	12,96	638.482	77,06	190.079	22,94	572.366	69,08	256.195	30,92
Hospedaje	97.148	67,61	46.532	32,39	134.814	93,83	8.865	6,17	117.213	59,39	80.163	40,61	159.945	81,04	37.431	18,96
Restaura.	219.318	59,25	150.810	40,75	276.685	74,75	93.443	25,25	237.348	59,14	163.983	40,86	251.063	62,56	150.268	37,44
Juegos	20.543	86,62	3.173	13,38	22.449	94,66	1.267	5,34	16.943	87,15	2.498	12,85	17.792	91,52	1.648	8,48
T O T A L	1.126.944	75,14	372.793	24,86	1.313.711	87,60	186.024	12,40	1.174.984	70,89	482.461	29,11	1.175.264	70,91	482.179	29,09
	HOMBRES DIFERENCIA 2012-2008								MUJERES DIFERENCIA 2012-2008							
RAMA	TIPO CONTRATO				TIPO JORNADA				TIPO CONTRATO				TIPO JORNADA			
FECOHT	INDEFINI.	%	TEMPOR.	%	T.COMP.	%	T.PARC	%	INDEFINI.	%	TEMPOR.	%	T.COMP.	%	T.PARC	%
Vehículos	-36.154	+2,28	-11.586	-2,28	-52.101	-2,84	+4.360	+2,84	-8.367	+7,32	-5.039	-7,32	-12.078	-6,54	-1.328	+6,54
Mayorista	-83.577	+1,35	-21.289	-1,35	-109.895	-2,30	+5.028	+2,30	-25.250	+1,24	-11.131	-1,24	-36.958	-2,77	+577	+2,77
Minorista	-3.499	+1,33	-8.906	-1,33	-34.271	-5,06	+21.866	+5,06	-53.287	+4,23	-67.992	-4,23	-141.778	-6,11	+20.499	+6,11
Hospedaje	-1.553	-2,13	+3.714	+2,13	-1.043	-2,17	+3.203	+2,17	+5.773	+2,70	-4.988	-2,70	-5.266	-3,00	+6.051	+3,00
Restaura.	11.090	-4,88	+34.340	+4,88	-413	-10,5	+45.843	+10,59	-28.215	+6,64	-76.313	-6,64	-130.717	-12,9	+26.189	+12,91
Juegos	-897	+10,92	-3.709	-10,9	-5.364	-3,55	+759	+3,55	-1.560	+7,84	-2.328	-7,84	-4.089	-2,28	+201	+2,27
T O T A L	-114.590	-1,41	-7.436	+1,41	-203.087	-5,93	+81.059	+5,93	-110.906	+4,48	-167.791	-4,48	-330.886	-6,88	+52.189	+6,88

RAMA	INDEFINIDOS 3T 2008						TEMPORALES 3T 2008					
FECOHT	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL
Vehículos	198.990	84,70	35.957	15,30	234.947	83,88	35.998	79,74	9.148	20,26	45.146	16,12
Mayorista	359.421	68,84	162.658	31,16	522.079	81,08	69.101	56,70	52.760	43,30	121.861	18,92
Minorista	354.754	33,90	691.769	66,10	1.046.523	74,03	108.960	29,69	258.071	70,31	367.031	25,97
Hospedaje	98.701	46,97	111.440	53,03	210.141	62,15	42.818	33,46	85.151	66,54	127.969	37,85
Restaurac.	208.228	43,95	265.563	56,05	473.791	57,04	116.470	32,65	240.296	67,35	356.766	42,96
Juegos	21.440	53,68	18.503	46,32	39.943	77,33	6.882	58,78	4.826	41,22	11.708	22,67
T O T A L	1.241.534	49,12	1.285.890	50,88	2.527.424	71,04	380.229	36,90	650.252	63,10	1.030.481	28,96
TOTAL CONTRATOS												
RAMA	INDEFINIDOS 3T 2010						TEMPORALES 3T 2010					
FECOHT	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL
Vehículos	162.836	85,51	27.590	14,49	190.426	86,97	24.412	85,59	4.109	14,41	28.521	13,03
Mayorista	275.844	66,75	137.408	33,25	413.252	82,21	47.812	53,46	41.629	46,54	89.441	17,79
Minorista	351.255	35,49	638.482	64,51	989.737	77,33	100.054	34,49	190.079	65,51	290.133	22,67
Hospedaje	97.148	45,32	117.213	54,68	214.361	62,85	46.532	36,73	80.163	63,27	126.695	37,15
Restaurac.	219.318	48,03	237.348	51,97	456.666	59,20	150.810	47,91	163.983	52,09	314.793	40,80
Juegos	20.543	54,80	16.943	45,20	37.486	86,86	3.173	55,95	2.498	44,05	5.671	13,14
T O T A L	1.126.944	48,96	1.174.984	51,04	2.301.928	72,91	372.793	43,59	482.461	56,41	855.254	27,09
TOTAL CONTRATOS												
RAMA	INDEFINIDOS DIFERENCIA 2012-2008						TEMPORALES DIFERENCIA 2012-2008					
FECOHT	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL
Vehículos	-36.154	+0,82	-8.367	-0,82	-44.521	+3,09	-11.586	+5,86	-5.039	-5,86	-16.625	-3,09
Mayorista	-83.577	-2,09	-25.250	+2,09	-108.827	+1,13	-21.289	-3,25	-11.131	+3,25	-32.420	-1,13
Minorista	-3.499	+1,59	-53.287	-1,59	-56.786	+3,30	-8.906	+4,80	-67.992	-4,80	-76.898	-3,30
Hospedaje	-1.553	-1,65	+5.773	+1,65	+4.220	+0,70	+3.714	+3,27	-4.988	-3,27	-1.274	-0,70
Restaurac.	+11.090	+4,08	-28.215	-4,08	-17.125	+2,15	+34.340	+15,26	-76.313	-15,26	-41.973	-2,15
Juegos	-897	+1,13	-1.560	-1,13	-2.457	+9,53	-3.709	-2,83	-2.328	+2,83	-6.037	-9,53
T O T A L	-114.590	-0,17	-110.906	+0,17	-225.496	+1,87	-7.436	+6,69	-167.791	-6,69	-175.227	-1,87

TOTAL JORNADAS												
RAMA	TIEMPO COMPLETO 3T 2008						TIEMPO PARCIAL 3T 2008					
FECOHT	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/TOTAL
Vehículos	230.307	87,25	33.664	12,75	263.971	94,24	4.681	29,03	11.441	70,97	16.122	5,76
Mayorista	418.646	68,84	189.470	31,16	608.116	94,44	9.877	27,57	25.947	72,43	35.824	5,56
Minorista	427.077	37,42	714.144	62,58	1.141.221	80,73	36.637	13,45	235.696	86,55	272.333	19,27
Hospedaje	135.857	45,13	165.211	54,87	301.068	89,04	5.662	15,29	31.380	84,71	37.042	10,96
Restaurac.	277.098	42,06	381.780	57,94	658.878	79,33	47.600	27,73	124.079	72,27	171.679	20,67
Juegos	27.813	55,97	21.881	44,03	49.694	96,21	508	25,98	1.447	74,02	1.955	3,79
T O T A L	1.516.798	50,18	1.506.150	49,82	3.022.948	84,96	104.965	19,62	429.990	80,38	534.955	15,04
TOTAL JORNADAS												
RAMA	TIEMPO COMPLETO 3T 2010						TIEMPO PARCIAL 3T 2010					
FECOHT	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/TOTAL
Vehículos	178.206	89,20	21.586	10,80	199.792	91,25	9.041	47,20	10.113	52,80	19.154	8,75
Mayorista	308.751	66,94	152.512	33,06	461.263	91,76	14.905	35,98	26.524	64,02	41.429	8,24
Minorista	392.806	40,70	572.366	59,30	965.172	75,41	58.503	18,59	256.195	81,41	314.698	24,59
Hospedaje	134.814	45,74	159.945	54,26	294.759	86,43	8.865	19,15	37.431	80,85	46.296	13,57
Restaurac.	276.685	52,43	251.063	47,57	527.748	68,41	93.443	38,34	150.268	61,66	243.711	31,59
Juegos	22.449	55,79	17.792	44,21	40.241	93,24	1.267	43,46	1.648	56,54	2.915	6,75
T O T A L	1.313.711	52,78	1.175.264	47,22	2.488.975	78,84	186.024	27,84	482.179	72,16	668.203	21,16
TOTAL JORNADAS												
RAMA	TIEMPO COMPLETO DIFERENCIA 2012-2008						TIEMPO PARCIAL DIFERENCIA 2012-2008					
FECOHT	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/ TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	% S/TOTAL
Vehículos	-52.101	+1,95	-12.078	-1,95	-64.179	-2,99	+4.360	+18,17	-1.328	-18,17	+3.032	+2,99
Mayorista	-109.895	-1,91	-36.958	+1,91	-146.853	-2,68	+5.028	+8,41	+577	-8,41	+5.605	+2,68
Minorista	-34.271	+3,28	-141.778	-3,28	-176.049	-5,32	+21.866	+5,14	+20.499	-5,14	+42.365	+5,32
Hospedaje	-1.043	+0,61	-5.266	-0,61	-6.309	-2,62	+3.203	+3,86	+6.051	-3,86	+9.254	+2,62
Restaurac.	-413	+10,37	-130.717	-10,37	-131.130	-10,92	+45.843	+10,62	+26.189	-10,62	+72.032	+10,92
Juegos	-5.364	-0,18	-4.089	+0,18	-9.453	-2,97	+759	+17,48	+201	-17,48	+960	+2,97
T O T A L	-203.087	+2,61	-330.886	-2,61	-533.973	-6,13	+81.059	+8,22	+52.189	-8,22	+133.248	+6,13

	TOTAL HOMBRES-MUJERES 3T 2008				
RAMA					
FECOHT	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Vehículos	234.988	83,90	45.105	16,10	280.093
Mayorista	428.522	66,55	215.418	33,45	643.940
Minorista	463.714	32,80	949.840	67,20	1.413.554
Hospedaje	141.519	41,86	196.591	58,14	338.110
Restauración	324.698	39,09	505.859	60,91	830.557
Juegos	28.322	54,83	23.329	45,17	51.651
T O T A L	1.621.763	45,58	1.936.142	54,42	3.557.905
	TOTAL HOMBRES-MUJERES 3T 2010				
RAMA					
FECOHT	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Vehículos	187.248	85,52	31.699	14,48	218.947
Mayorista	323.656	64,38	179.037	35,62	502.693
Minorista	451.309	35,26	828.561	64,74	1.279.870
Hospedaje	143.680	42,13	197.376	57,87	341.056
Restauración	370.128	47,98	401.331	52,02	771.459
Juegos	23.716	54,95	19.441	45,05	43.157
T O T A L	1.499.737	47,50	1.657.445	52,50	3.157.182
	TOTAL HOMBRES-MUJERES DIFERENCIA 2012-2008				
RAMA					
FECOHT	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Vehículos	-47.740	+1,63	-13.406	-1,63	-61.146
Mayorista	-104.866	-2,16	-36.381	+2,16	-141.247
Minorista	-12.405	+2,46	-121.279	-2,46	-133.684
Hospedaje	+2.161	+0,27	+785	-0,27	+2.946
Restauración	+45.430	+8,88	-104.528	-8,88	-59.098
Juegos	-4.606	+0,12	-3.888	-0,12	-8.494
T O T A L	-122.026	+1,92	-278.697	-1,92	-400.723

SECRETARÍA DE ESTUDIOS

El esfuerzo de la secretaría se ha centrado en normativizar el funcionamiento del Gabinete. Se hizo una encuesta amplia, a cuadros de dirección en 2009, sobre las demandas que tenían el Gabinete y los temas más prioritarios que tenían que atender. Había un problema en cuanto que había cuadros y organizaciones que no se sabían como y a quien solicitar trabajos del Gabinete y por el contrario otros cuadros que consideraban este a su servicio preferente. Se ha intentado regular esta situación, consiguiéndose democratizar ampliamente la utilización del gabinete, pero sin llegar a tener una dirección centralizada sobre la utilización del gabinete y la prioridad en los trabajos de este. Es un tema a solucionar para dar mayor eficacia a su actividad.

Con la idea de conseguir una regulación sistemática de su funcionamiento el Gabinete ha venido reuniéndose mensualmente, discutiendo los trabajos encargados y en curso y viendo lo realizado, con un esquema sistemático de trabajo. Se ha funcionado con sus tres miembros y el responsable, hasta que Domingo Alonso pasa a jubilación parcial, momento en que se desliga del trabajo colectivo, y sigue trabajando en el Gabinete pero única y exclusivamente por su cuenta.

El Gabinete ha trabajado con cuatro ejes de intervención:

1. **Estudios.** Estudios globales de investigación sectorial, que sirvieran de profundización de conocimiento de la realidad, con proyección interna y externa y que a ser posible estuvieran subvencionados. Entre estos estudios están: A) libro sobre la situación de la hostelería en España. B) Estudio del sistema nacional de cualificaciones para la clasificación profesional. Proyecto Necual. C) Estudio cadenas hoteleras españolas en África y América latina. D) Estudio sobre Secciones Sindicales en los sectores de Comercio y Hostelería.
2. **Informes periódicos.** Sobre datos socio-económicos, de empleo y salariales sectoriales. Se han hecho estudios anuales que se han difundido en folletos, o el último informáticamente por falta de medios. También se ha participado en la elaboración del informe anual de negociación colectiva, o en el informe de elecciones sindicales.
3. **Asesoramientos puntuales a secretarías y organizaciones.** El asesoramiento ha ido en varias líneas. En informes económicos ante expedientes de regulación o después de la reforma de modificación sustancial de condiciones de trabajo, o de modificaciones normativas en la legislación del turismo el comercio y el juego. También se han hecho informes para armar de argumentos y datos a representantes nuestros en distintos tipos de instituciones. Este tipo de trabajo ha ido en aumento, tanto por la situación socio política que nos demanda mayor intervención, como porque se ha generalizado la práctica de recurrir al Gabinete como instrumento útil de elaboración.
4. **Formación sindical.** La formación sindical la hemos impulsado en dos formas. Por un lado elaborando materiales, informes o presentaciones en power point, que se pudieran reproducir en territorios sobre temas de actualidad, como las reformas laborales, la deuda pública etc. Por otro impulsando una escuela de formación de cuadros. Sobre esta última idea solo se ha realizado un proyecto, con un curso de economía para sindicalistas de dos días, con una parte de introducción a la economía y otra de crisis económica, con una valoración muy positiva de los cuadros participantes en el mismo. Esta es una de las líneas de trabajo a desarrollar con más fuerza, teniendo actualmente el gabinete una amplia documentación para utilizar en cursos de formación.

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN

FORTALECER LA COMUNICACIÓN PARA LUCHAR CONTRA LA CRISIS Y LA PRECARIEDAD

En el recorrido del 4º Congreso o este 5º Congreso, no cabe ninguna duda de que asistimos a un acoso y derribo de sindicalismo de clase por parte de la derecha política, económica y mediática arrimando e aireando una permanente campaña de desinformación encaminada a deslegitimar la actividad sindical, frente a la que debemos responder con la fuerza de nuestras propuestas e intervención.

Por ello, el vértigo nos ha sacudido, y hoy nos encontramos en las puertas del colapso de un modelo económico global que da bocanadas de agotamiento de consecuencias impredecibles, en este marco de globalización, CCOO debemos adaptar nuestro modelo de comunicación a una realidad nueva al mismo tiempo que hacemos frente a unos ataques que persiguen la eliminación del sindicato de clase, para ello la comunicación es primordial.

Lo que no se comunica es casi como que no existiera, Por el compromiso de manifestar y comunicar, por todos los medios a nuestro alcance, nuestra proposición y propuesta ante cualquier acontecimiento o circunstancia que tenga repercusión en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras que representamos, debe de estar a la orden del día.

La labor que hoy por hoy se realiza en “**Comunicación**” y las funciones que ha ido acumulando, nada tienen que ver con lo hacíamos solo hace unos años, especialmente con la incorporación de las nuevas tecnologías y especialmente de Internet.

La integración de los distintos soportes informativos, en esta secretaría, ha supuesto que en ella se realizan las siguientes labores informativas: **El Somos digital y papel, La pagina Web, la imagen, la difusión interna, las publicaciones, los medios de comunicación, etc.**, funciones, que lógicamente se deben llevar a cabo con la necesaria e imprescindible coordinación con el resto de secretarías y departamentos de la dirección de Fecoht y de nuestras estructuras sindicales.

En lo que denominamos Secretaría de “**comunicación**”, contamos en la actualidad con los siguientes soportes informativos:

1. El Gabinete de Comunicación

La labor fundamental de nuestro gabinete, es centralizar y difundir toda la información que genera Fecoht desde las secciones sindicales hasta la dirección de la federación estatal, pasando por los sectores, las secciones sindicales o las federaciones regionales.

En aras de una mayor eficacia, cada una de las organizaciones que componen el sindicato, fuentes de información y a su vez puentes en el canal que conduce de los centros de trabajo al gabinete de prensa y de éste a la opinión pública a través de los medios de comunicación, deben continuar proporcionando a la labor de comunicación la importancia que merece.

El gabinete de comunicación debe de continuar con su compromiso, y aún reforzarlo, de no sólo difundir los mensajes e informaciones generados en toda la estructura sindical tratando a su vez de **rentabilizar Fecohht** al máximo, desde el punto de vista mediático, sino también, de asesorar y ofrecer servicios a las organizaciones en su labor de comunicación.

2. La Web: www.fecohht.ccoo.es

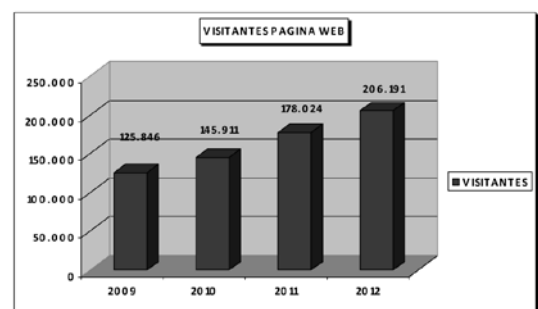
Las nuevas realidades laborales y sociales y la utilización masiva de las nuevas tecnologías hacen que cada vez más personas utilicen la web y el correo electrónico para comunicarse con el sindicato. A este respecto hay que considerar que el uso de las tecnologías de la información se corresponde además con un estilo de vida de las personas jóvenes, identificadas en la sociedad de la información y sus herramientas.

La posibilidad de mantener contacto sin necesidad de la presencia física, incluso aunque solamente sea como preparación de una verdadera reunión, facilita el intercambio de información (en un proceso de ida y vuelta) el debate y eventualmente la propia organización de una persona o grupo de personas en el sindicato (el caso más sencillo y cada vez más frecuente de la afiliación vía Internet).

La Web de nuestro sindicato se caracteriza fundamentalmente por su inmediatez y actualidad, ya que incorpora al minuto todo lo que ocurre en el sindicato con un carácter noticioso y de interés general no solo para todos los afiliados sino también para cualquier ciudadano del mundo interesado en lo que ocurre en los sectores de comercio, hostelería, turismo y juego desde un punto de vista sociolaboral.

Los datos estadísticos que actualmente están fluctuando en las visitas a nuestra página Web resaltan un resultado altamente positivo, en su desglose por años son:

2009	125.846
2010	145.911
2011	178.024
2012	206.191



Otro dato importante que realiza mucho más estos resultados es el porcentaje de visitantes **distintos** que se obtienen de los totales:

2009	67%
2010	72%
2011	59%
2012	61%

Esto nos viene a decir que día a día estamos fidelizando cada vez mas visitantes.

Pero la Web debe de estar en continuo cambio y mejora. Es necesario seguir desarrollándola para dotarla de más utilidad, más servicios y también de más información de forma que no sólo se refleje en ella de una manera global todo lo relevante que ocurre en el sindicato y en todas sus estructuras y organizaciones, sino también en la vida sociolaboral convirtiéndose en la publicación digital de referencia de lo laboral y lo social en los sectores de nuestra federación.

3. El Somos Digital

Aunque también llevamos poco tiempo con él -el primer número lo editamos en marzo de 2009- se configura como un medio de comunicación fundamental, especialmente para que los afiliados y trabajadores en general, a través de las secciones sindicales de nuestro sindicato, conozcan de manera periódica las noticias laborales más importantes, así como la posición de CCOO en los temas de la actualidad económica y social.

Para información general decir que entre mayo de 2009 y diciembre de 2012 del **Somos digital** se han editado **45 números**, prácticamente un número mensual, que se pueden releer en cualquier momento, ya que todos están archivados en la web de **fechoht.ccoo.es**.

Su utilidad es clara, luego el reto fundamental de futuro debe ser llegar con él al máximo de centros de trabajo a través del correo electrónico, sin menospreciar su difusión en el resto de estructuras sindicales, afiliados y todas aquellas personas que quieran contar con una información puntual, seria y responsable del sindicato, para ello es **imprescindible disponer de una base de datos permanentemente actualizada** de los destinatarios y en ese sentido las estructuras federales tienen mucho que aportar.

La gestión del conocimiento en una organización como CCOO tiene que tener por objetivo, crear valor añadido al trabajo cotidiano de la organización, por ello nos proponemos incrementar el conocimiento y la información reforzando la cultura corporativa como marca de CCOO.



4. Las publicaciones y la imagen de Fechoht

Han sido varias las publicaciones editadas en los últimos años (libros, cuadernos, carteles, folletos, etc.). Igualmente a través de este departamento en la actualidad se cuelgan en la Web las publicaciones que se editan, así como se realizan los pasos necesarios para dar continuidad a una función editorial, ya que en los últimos años hemos asistido a un desarrollo importante en la forma de editar. En estos momentos la Web dispone de 10 “cuadernos de la federación” de diversos estudios, asimismo en estrecha colaboración con la Secretaría de la mujer se han elaborado los cuadernos para conmemorar el 8 de marzo, día de la mujer trabajadora y también en colaboración con el gabinete de estudios de la federación se han elaborado 4 libros en formato papel, en formato papel también se han editado folletos y cartelerías para los procesos electorales y la negociación colectiva y formatos como pegatinas, convenios colectivos en papel y formato CD que ya empiezan a jugar un papel importante.

La imagen corporativa de la federación y su utilización, es otro de los puntos desarrollados en este periodo. **La imagen, el diseño y la puesta en escena** de todo lo referente a los estilos juegan un papel importante a la hora

de celebrar jornadas consejos o reuniones, así como la elaboración de los materiales para la misma. Al igual que en otros apartados, debemos mejorar y tener una mayor coordinación y debate entre secretarías y estructuras, a la hora de editar algunas publicaciones, especialmente libros, así como los objetivos y los destinatarios de las mismas. Nuestra imagen corporativa se tendrá igualmente que desarrollar aun más, tanto de cara a la sociedad como en el interno de Fecohht.

CONCLUSIONES y OBJETIVOS

Alimentar e incrementar la inteligencia colectiva de la organización, esto es especialmente importante cuando se evita la duplicidad de tareas de investigaciones de trabajo, cuando se pone a disposición de todos, no sólo lo que se hace, sino fundamentalmente lo que se sabe, debemos **aumentar la información, participar y democratizar el sindicato**, anteponiéndonos a la vieja idea de que la información es poder, debemos reiterarnos en que en organizaciones como CCOO el poder está en socializar la información y mucho mejor, si además, existe una gestión del conocimiento colectivo que permite que muchas personas puedan analizar, pensar, afrontar y colaborar en la toma de decisiones.

Promoción y reforzamiento de la información interna y externa de la Federación, es un objetivo estratégico en el actual momento de recortes y ataques a los derechos de los trabajadores, tanto en el ámbito laboral a nivel de empresa como social e institucional.

De acuerdo con el conjunto de las áreas de comunicación de los territorios **debemos fijar criterios y un programa de trabajo** que garantice nuestra conexión permanente entre las estructuras de la Federación y la actividad diaria de nuestra afiliación dentro de las empresas o en situación de desempleo.

El programa tendrá por objeto **establecer un flujo permanente de la información**, superador de los actuales tapones existentes y fortalecer la actividad sindical cotidiana en la cual intercambiar y conocer experiencias en todos los sentidos, esto está intrínsecamente ligado a la intención de fortalecer lo que hemos denominado información y sindicalismo de proximidad, fortaleciendo el papel de la estructura de rama en el territorio y en la empresa como concepción de la acción que nos proponemos desarrollar.

Debemos **potenciar el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna y externa**, como puede ser los correos electrónicos, la videoconferencia, móviles, mensajes elaboración de videos, etc.

Es importante **abrir la página Web a la participación de miembros de las secciones sindicales, Delegados de CCOO**, así como avanzar en la descentralización de la Web federal y dotar a cada territorio que tenga capacidad de alimentar su propia Web de manera autónoma. Desarrollaremos la página Web de forma que se refleje todo el trabajo que desarrollen las áreas y las organizaciones de la Federación, todo ello orientado hacia la puesta en marcha de un portal digital sincronizado con otras Web o Blogs de organizaciones federales.

Reforzar el trabajo de la comunicación pasa por poner en marcha actuaciones concretas en materia de formación para las personas que actúan de portavoces de CCOO y en relación con las medidas de comunicación.

El periódico SOMOS FECOHT debe de consolidarse durante este mandato. Hemos puesto en marcha, si bien por problemas económicos no hemos consolidado su tirada impresa en papel, si ha evolucionado con una permanente presencia su formato digital, y es nuestra obligación darle continuidad y mucha más periodicidad en una perspecti-

va de publicación semanal, esto supone reforzar la presencia de las áreas de trabajo, las federaciones territoriales y las secciones sindicales con más agilidad.

Hacer llegar nuestra voz y nuestra prensa a los centros de trabajo pasa por encauzar un fuerte soporte de correos electrónicos, para ello es imprescindible disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios.

Consolidar las publicaciones de elaboración federal para conectar periódicamente, como son cuadernos de la Federación.

Desarrollar el sindicalismo en red y una comunicación en red, debe ser en el próximo mandato un objetivo fundamental, como es el llevar las posiciones del sindicato a miles de personas afiliadas, pero también a una mayoría que no están ni pertenecen a ninguna organización sindical.

Los avances en la tecnología hacen imprescindible el uso de las herramientas digitales que dotan de mayor agilidad a las comunicaciones, mejoran la productividad y la efectividad en los procesos, aumentan la velocidad en la toma de decisiones, y propician un interesante abaratamiento de costes. Con un uso adecuado de la proyección social se multiplicará de manera exponencial, lo que traerá consigo una mayor extensión electoral.

Desarrollar un protocolo de respuesta a las consultas por Internet, garantizando no solamente la respuesta sino también una invitación a la afiliación al sindicato mediante un enlace a la página Web de la UAR. Las consultas que nos lleguen por correo electrónico de afiliados cuya especificidad lo requiere deberán ser contestadas indicando la persona u órgano a la que debe dirigirse directamente el afiliado. En la medida de lo posible discriminar las consultas genéricas de las personas no afiliadas y de las afiliadas. Las consultas de trabajadores que se identifiquen de una determinada empresa deberán ser remitidas a las secciones sindicales para su atención y conocimiento.

En el ámbito sindical los acontecimientos pueden venir de tiempos pasados, la memoria histórica es muy importante y más en el caso de las Comisiones Obreras, que constituyen una fuente muy importante para los historiadores y numerosas personas que se interesan por conocer su historia, es por ello que nos proponemos potenciar la creación del archivo histórico de la Federación Estatal.

