



FECOHT - CANARIAS

Federación Canaria de Comercio, Hostelería
y Turismo de Comisiones Obreras

**INFORME GENERAL DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE
FECOHT – CC.OO. CANARIAS 2004 – 2008**

Los días 25 y 26 de Noviembre de 2004 celebramos en Lanzarote el III Congreso de nuestra Federación Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo de **CC.OO.**, un Congreso que estuvo marcado por la renovación producida en el VII Congreso de la Confederación Sindical de **CC.OO.** Canarias.

La finalización de una etapa marcada por el liderazgo y capacidad del compañero Manuel González Izquierdo obligó a nuestra Federación, la mayor de Canarias en representación sindical y afiliación, a poner a disposición del nuevo equipo, liderado por la compañera Delia Rodríguez, a nuestro Secretario General, Miguel Guerrero, que junto con la compañera Eva Herrera, pasaron a formar parte del nuevo equipo de Dirección de **CC.OO.** Canarias llevando respectivamente la responsabilidad de Acción Sindical y Juventud en la nueva Comisión Ejecutiva.

En el Congreso de Lanzarote me tocó la responsabilidad de sustituir al compañero Miguel Guerrero al frente de la Secretaría General conformando una nueva Ejecutiva a la que incorporamos a los Secretarios y Secretarías Generales de los diferentes SICOHT'S de Canarias con objeto de dar mayor participación a todas las islas en el órgano de dirección de nuestra Federación.

Teníamos la difícil misión de concluir un plan de trabajo iniciado en el II Congreso celebrado en Fuerteventura, que tenía el claro y firme objetivo de crear estructura de nuestra Federación en todas y cada una de las islas, dejando atrás una larga etapa de presencia de FECOHT únicamente en las islas capitalinas.

Finalizado el presente mandato entendemos que hemos cumplido con nota nuestro objetivo, contamos con estructura en todas las islas teniendo constituidos los SICOHT'S en todas ellas, exceptuando en El Hierro en la que mantenemos también estructura y presencia con un compañero liberado de Paradores, y celebrando en el marco del actual proceso Congresual los IV Congresos de los SICOHT'S de Gran Canaria y Tenerife pero también los II Congresos de La Gomera, La Palma, Lanzarote y Fuerteventura.

FECOHT – **CC.OO.** Canarias termina su tercer proceso congresual con 80 liberados y liberadas repartidos por toda Canarias, compañeros y compañeras a los que hemos infundado el sindicalismo cercano al trabajador y a la trabajadora y que, hoy por hoy, son una auténtica garantía de futuro y renovación en nuestra organización; somos la primera fuerza sindical de Canarias tanto en el Comercio como en la Hostelería, en ambas provincias y en todas las islas menos Fuerteventura,

en la que, sin embargo, hemos obtenido el mayor crecimiento tanto en representatividad sindical en las empresas como en afiliación de toda Canarias, datos que desarrollaremos en el apartado de Afiliación y Elecciones Sindicales del presente Balance de Gestión de la Comisión Ejecutiva.

En el plano organizativo la consolidación de los equipos de dirección de los SICOHT también ha ido acompañada de un reforzamiento de las redes comarcales con la apertura de nuevos locales en Playa Blanca, en el sur de Lanzarote, y en Costa Calma y Morro Jable en Fuerteventura, debiendo ser prioritario la nueva apertura de locales en San Isidro en Tenerife y Vecindario en Gran Canaria; y también de los servicios jurídicos, con la firma de un acuerdo con el Servicio Jurídico de Tenerife de atención a FECOHT Canarias en todas las islas, reforzando con ello los Servicios Jurídicos de las diferentes Uniones Insulares especialmente en los asuntos de máxima prioridad: Tutelas por Vulneración de la Libertad Sindical, Elecciones Sindicales, Conflictos Colectivos, Despidos de Representantes de los Trabajadores, etc.

Nos marcamos en el II Congreso de FECOHT – CC.OO. Canarias un firme compromiso con el desarrollo de las Secciones Sindicales de ámbito regional como auténtica garantía de unificación y coordinación de la Acción Sindical en los centros de trabajo de las grandes cadenas en Canarias. Hemos constituido las Secciones Sindicales de CC.OO. Canarias en tres de las grandes cadenas hoteleras, IBEROSTAR, RIU y H10, aunque debemos retomar el caso de RIU al causar baja en la empresa el compañero designado como responsable de dicha Sección Sindical; y hemos celebrado recientemente el I Congreso de la Sección Sindical de Dinosol Supermercados en Canarias que debe garantizar la firmeza y coordinación en una empresa que con más de 600 Afiliados y Afiliadas, 145 Delegados y Delegadas y 15 Liberados y Liberadas es el auténtico motor de esta Federación en el sector del Comercio, Sección Sindical que debemos alejar en toda momento de luchas internas lejanas a los intereses de los miles de trabajadores y trabajadoras de Dinosol Supermercados en Canarias.

No todo ha sido desde luego positivo en el plano organizativo de la estructura de FECOHT – CC.OO. en Canarias en estos cuatro años, hemos fracasado en el objetivo de renovar y unificar el SICOHT de Gran Canaria pues, si bien se han incorporado nuevos liberados y liberadas, y con ello se ha aumentado en recursos humanos su estructura, la profunda división existente ha frenado su crecimiento al centrarse más en guerras internas que en el trabajo diario, lo que, sin duda, ha repercutido en el crecimiento en representación sindical en las empresas y en la afiliación, que ha sido prácticamente insignificante, y lo que es más grave en la imagen entre nuestros Afiliados y Afiliadas y Delegados y Delegadas.

Como Secretario General he intentado conciliar un consenso en Gran Canaria pero finalmente he optado que este último IV Congreso del SICOHT celebrado el pasado 29 de Septiembre se celebre con la máxima participación de la afiliación con objeto de legitimar el nuevo equipo elegido mayoritariamente desde las Asambleas de Secciones Sindicales y Comarcales de primer nivel del proceso congresual.

No he dejado de visitar Gran Canaria en estos cuatro años y hemos apoyado el trabajo de los compañeros y compañeras de la isla, arbitrando en todo momento los enfrentamientos entre Las Palmas y Sur, entre Comercio y Hostelería, siendo por lo menos un logro que hemos mantenido a todos y todas en CC.OO., a diferencia de otras importantes divisiones en otras Federaciones en la isla de Gran Canaria que han finalizado con la rotura y salida de CC.OO. de un buen número de Delegados y Delegadas y Afiliados y Afiliadas.

Sería, desde luego una gran alegría, que daríais a este Secretario General, el que este Congreso sirva, de una vez por todas y de forma definitiva, para reforzar la unidad, la integración y la renovación en el SICOHT de CC.OO. en Gran Canaria.

La Comisión Ejecutiva de FECOHT CC.OO. Canarias y su Secretario General ha tenido otra asignatura pendiente en estos últimos cuatro años, hemos notado un grave déficit en este periodo congresual, la falta del compañero Miguel Guerrero.

Hemos sido incapaces de sustituirla en el plano institucional y en el marco de participación de los órganos de dirección de CC.OO. Canarias, un déficit que, desde luego asumo como Secretario General pues a nuestra Federación en estos cuatro años lo que realmente nos ha faltado es eso, el Secretario General, ya que, quién os habla en nombre de toda la Comisión Ejecutiva y con ello también de los Secretarios Generales de los SICOHT'S, ha sido de todo menos Secretario General, interviniendo y apoyando a todas las Áreas de la Comisión Ejecutiva y Sindicatos Insulares, pero después de ocho años en el SICOHT y ocho años en la Federación Canaria, todavía no he terminado de entender lo que, en el siguiente nivel, que no he logrado alcanzar, llaman el "Proyecto Confederal".

FECOHT Canarias ha estado sin embargo en estos cuatro años al lado de la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CC.OO. Canarias y de su Secretaria General Delia Rodríguez dando la estabilidad necesaria a esa ahora llamada "mayoría confederal canaria" para el desarrollo de la ponencia aprobada en su VII Congreso y la aprobación en el Consejo Sindical Canario de los Balances y Presupuestos, los Informes Generales, el desarrollo de la Hoja de Ruta, el Acuerdo de Servicios y Gastos Comunes, la Comisión de Servicios Jurídicos, etc.

Este Secretario General, que os presenta el presente balance de gestión del trabajo de su Comisión Ejecutiva en los últimos cuatro años, entiende que el citado "proyecto confederal" se desarrolla día a día en el contacto con los trabajadores y las trabajadoras, atendiendo y resolviendo sus problemas y reivindicaciones, en la negociación de sus Convenios, en la atención a nuestros Delegados y Delegadas y Comités de empresa, en el impulso de la Seguridad y la Salud Laboral en los centros de trabajo, el desarrollo de la formación, en el incremento de nuestra afiliación y en la consolidación de equipos de trabajo, de compañeros y compañeras que practican el sindicalismo humilde, sencillo, cercano al trabajador y a la trabajadora, lejano a disputas internas y absurdos insularismos, sindicalismo que, desde mi corta pero intensa vida sindical, ha llevado a nuestra Federación a ser el verdadero motor sindical en representación y afiliación de las CC.OO. Canarias, teniendo 2745 Delegados y Delegadas en

las empresas de Comercio y Hostelería en Canarias, el 43'36 % del total de representación de las **CC.OO.** Canarias, manteniendo una ventaja de 1.035 Delegados/as con la U.G.T., el 73'15% de los que aventaja **CC.OO.** Canarias a la U.G.T.; y una afiliación de 12.409 cotizantes de alta en la U.A.R, el 24% de la afiliación de **CC.OO.** Canarias.

Lo que si tenemos claro es que el citado "proyecto confederal" emana primero de nuestra Federación Estatal y luego de **CC.OO.** Canarias y que nuestra Federación en Canarias afronta la grave crisis que atraviesa el modelo capitalista y la economía española, con estructura sindical en todas las islas, con representación en la mayoría de las empresas del Comercio y la Hostelería de Canarias, y con las mínimas garantías para evitar que la crisis la paguemos, como siempre, los trabajadores y las trabajadoras, a los que se nos pida esfuerzo de moderación salarial y que los recortes de plantillas en las empresas aumenten aún más los ritmos de trabajo con la grave repercusión, primero en la Seguridad y en la Salud Laboral de los trabajadores y las trabajadoras y luego, principalmente en el sector de Hostelería, en la calidad en el servicio a los clientes, que debe ser, sin duda la bandera del turismo en Canarias ante la competencia de otros destinos a los que nos será imposible competir en costes.

Que el sector turístico es motor de la economía en Canarias nadie lo pone en duda, y que se empiezan a encender las alarmas sobre su futuro, cada vez menos tras una moratoria turística que ha tenido el efecto contrario al deseado, que se hayan disparado desde su aprobación el crecimiento de camas turísticas al aprobarse todas las licencias pendientes con toda celeridad para evitar que la citada ley les afectara.

Consolidado el mayor crecimiento de plazas turísticas de los últimos años, la moratoria empieza a frenar nuevas camas en Canarias, lo que está desviando la inversión, no precisamente hacia otros sectores de la actividad productiva, o a la renovación de la planta hotelera y extrahotelera en muchos destinos que la piden a gritos, (Los Cristianos y el Puerto de la Cruz, en Tenerife; Playa del Inglés en Gran Canaria y Puerto del Carmen en Lanzarote); sino que se está desviando la inversión a otros destinos turísticos cercanos y de clara competencia con Canarias.

El crecimiento turístico de Agadir, en Marruecos, y Cabo Verde es un hecho, y que el de las costas de Senegal, lo será próximamente también, zonas turísticas donde el empresario amortiza la inversión en muy pocos años y en las que los costes, principalmente laborales, son muy inferiores a los establecidos por los Convenios Colectivos y la Legislación Laboral en Canarias.

Otros destinos como el Caribe o el mediterráneo africano no han conseguido debilitar a Canarias en relación a las horas de vuelo y huracanes, caso del Caribe, o de la amenaza islámica en países del magreb, pero nos encontramos ahora con una competencia cercana de un turismo de sol y playa parecido al de Canarias ante el que estamos en la obligación de reflexionar y reaccionar rápidamente. Canarias debe defender un turismo de calidad, modernidad, seguridad, sanidad, infraestructuras, etc, que debe ser nuestra bandera respecto a otros destinos que ofrecen el mismo turismo de sol y playa.

Es cierto que los últimos años la política de fusiones de los grandes tour operadores los han fortalecido y debilitado en la negociación de precios respecto a los empresarios hoteleros y extrahoteleros de Canarias.

Es también cierto que los costes salariales derivados de la aplicación de los Convenios del sector se están incrementando hasta tres veces más el incremento de los precios, pero el empresario está resolviendo el problema, como antes mencionábamos, recortando las plantillas para ajustar los gastos de personal, manteniendo los mismos márgenes de beneficio.

Los salarios se están incrementando anualmente entre el 3 y el 4%, pero los gastos de personal que presentan las empresas anualmente en sus balances económicos al registro mercantil, entre el 1 y el 1'5%.

El recorte de plantillas para mantener beneficios está reduciendo gravemente la calidad en el servicio y está aumentando peligrosamente los ritmos de trabajo, y con ello aumentando las situaciones de I.T., las incapacidades por lesiones músculo-esqueléticas e incluso las muertes de trabajadores/as, (seis muertes por infarto en el sector de hostelería en Canarias en el año 2006), es por ello que hemos llevado con éxito a la negociación colectiva, como veremos más extensamente en dicho apartado del presente balance de gestión, el impulso y desarrollo de las Comisiones Provinciales Sectoriales de Seguridad y Salud Laboral y la obligatoriedad de las empresas de incluir las Evaluaciones de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Riesgo Psicosocial en las Evaluaciones de Riesgos Laborales y en los preceptivos Planes de Prevención.

El Gobierno de Canarias desarrolla campañas para convencer a los turistas de la “amabilidad” y “calidad” de nuestro turismo, pero los sindicatos nos quejamos amargamente de las reducciones de plantilla que año tras año se producen en las empresas del sector, con los riesgos comentados; el empresario se queja de la imposibilidad de aumentar precios a los tour operadores, y así se vuelve a cerrar el círculo, hasta que la competencia de otros sectores imposibiliten mantener beneficios en Canarias y nos empecemos a encontrar los sindicatos con cierres y expedientes de regulación de empleo, al entender las empresas, pocas de nuestra tierra, que Canarias ha dejado de ser la “gallina de los huevos de oro”, y que los beneficios se encuentran en otros destinos turísticos.

La propia Comisión Europea en su informe del 12 de Septiembre de 2007 ya indica la estrategia a desarrollar en las Regiones Ultra-Periféricas de la Unión Europea, “fomentar la competitividad y sostenibilidad del sector turístico en las RUP apoyando la gestión sostenible de los destinos”, y, desde luego, cuando la Comunidad Europea nos pone sobre aviso, Canarias que es la única potencia turística incluida en las RUP, debe reaccionar inmediatamente.

CC.OO. *defendió ante las patronales del sector y las diferentes administraciones de Canarias un gran pacto por el sector turístico, un pacto entre patronales, sindicatos y administraciones que analizara la situación del sector y adoptara un paquete de medidas que puedan dar soluciones y estabilidad a un sector de la que depende la economía y el empleo en Canarias que se basaba en los siguientes puntos:*

- *Negociación colectiva basada en la moderación salarial y la estabilidad en el empleo con incentivos vinculados a la productividad de las empresas y a la satisfacción de los clientes.*
- *Compromiso empresarial de incrementar los precios de venta y mantener la calidad en el servicio como referente del turismo en Canarias.*
- *Impulsar la formación de los trabajadores y las trabajadoras como instrumento fundamental en la calidad en el servicio al turista.*
- *Incrementar los recursos de la Inspección Turística de Canarias para el control y eliminación de la oferta turística ilegal y el estricto cumplimiento de la Ley de Turismo.*
- *Compromiso empresarial de rehabilitación de la planta hotelera y extrahotelera principalmente en los destinos de mayor antigüedad, (Los Cristianos – Playa de las Américas en Tenerife, Playa del Inglés en Gran Canaria y Puerto del Carmen en Lanzarote.*
- *Compromiso de la Administración de reforzar y mejorar las infraestructuras en las zonas turísticas.*
- *Regulación del “todo incluido”*

*Sin embargo la negativa patronal a incluir en el llamado “Pacto por el Turismo de Fuerteventura” su expreso compromiso en con el empleo y la calidad en el servicio y la falta de regulación del “todo incluido” motivó que **CC.OO.** no suscribiera la firma del citado pacto.*

Un ejemplo de la desastrosa planificación turística ha sido, sin duda, la actual situación que sufren 22 complejos turísticos de los municipios de Yaiza y Tegüise en Lanzarote con la anulación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de sus licencias, con trámites de demolición el algunos de los casos iniciados.

*FECOHT – **CC.OO.** Canarias se ha mostrado firme en el escrupuloso respeto a las resoluciones judiciales y ha criticado con firmeza la grave situación que atraviesan los miles de trabajadores y trabajadoras afectados por la situación actual, solicitando la creación de un espacio donde administración, empresarios y sindicatos analicemos la situación, y participemos en la reubicación del empleo que pudiera verse afectado y el abono de las indemnizaciones que correspondieran a los trabajadores y a las trabajadoras, rechazando en todo momento la utilización de los mismos por parte de empresas, patronales o la propia administración, todos ellos responsables, directa o indirectamente, de generar el problema y muy dados a utilizar a los trabajadores y las trabajadoras para solventar la situación cuando no existen salidas o estas son muy delicadas.*

*No obstante **CC.OO.** ha manifestado su defensa de que la futura “Ley de Medidas Urgentes” que se tramita en el Parlamento de Canarias no se vulnere las resoluciones judiciales y se obligue a los hoteles afectados a ajustarse a la legalidad vigente, actuando con firmeza en aquellos que se mantengan al margen de la Ley.*

En estos últimos cuatro años hemos tenido dos grandes conflictos laborales, uno sectorial en la hostelería de toda Canarias con nuestro firme compromiso con la Seguridad y la Salud Laboral y contra las inadmisibles condiciones de trabajo de las Camareras de Pisos; y otro conflicto, derivado de dicho compromiso, con la cadena Iberostar en Canarias.

*La exigencia de **CC.OO.** en el sector de la Hostelería en Canarias de incluir de forma obligatoria en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las Evaluaciones específicas de Ergonomía, (Posturas Forzadas, Movimientos Repetitivos y Manipulación de Cargas), Ritmo de Trabajo, (a través de la medición del consumo metabólico diario), y Riesgo Psicosocial de las Camareras de Pisos, y los derechos de información en cuanto a la entrega a los Delegados y Delegadas de Prevención de los controles diarios de trabajo de las Camareras de Pisos, si inició en 2005 y, tres años después, vamos observando los primeros resultados en las empresas.*

La amenaza de Huelga General en Canarias en las Navidades de 2005 sirvió para que la patronal del sector en la provincia de Santa Cruz de Tenerife incluyera, a través de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral del Convenio de Hostelería, la obligatoriedad de realizar dichas evaluaciones y la metodología a utilizar pero, sin embargo, la mayoría de U.G.T. en la provincia de Las Palmas y las patronales del sector en dicha provincia, bloquearon la posibilidad de llegar a un acuerdo, lo que supuso la convocatoria y desarrollo de una dura Huelga el 31 de Diciembre y 1 de Enero que, con la participación de cientos de Camareras de Pisos y el expreso requerimiento de la Inspección de Trabajo, llevó a las empresas de la provincia de Las Palmas la obligatoriedad de incluir en sus Evaluaciones de Riesgos Laborales las Evaluaciones específicas del colectivo de Camareras de Pisos.

*La nueva mayoría de **CC.OO.**, como veremos extensamente en el apartado de “Negociación Colectiva” del presente Balance de Gestión, ha llevado al nuevo Convenio de Hostelería de la provincia de Las Palmas, no sólo la obligatoriedad de realizar dichas Evaluaciones al colectivo de Camareras de Pisos, sino a todos los departamentos, constituyéndose así mismo en dicho Convenio la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral en el sector de la Hostelería en la provincia de Las Palmas.*

El otro gran conflicto de estos últimos cuatro años, que como comentamos continúa abierto, ha sido el duro enfrentamiento en las empresas y hoteles de la cadena Iberostar en Canarias.

El empeñamiento de la Dirección General de Iberostar en su negativa a regular el trabajo de las Camareras de Pisos en sus hoteles y acabar con los inadmisibles ritmos de trabajo que se les impone día a día en los controles de trabajo diario motivó duros y cuantiosos expedientes sancionadores por parte de la Inspección de Trabajo y varios procesos judiciales.

*La empresa aprovechó las próximas Elecciones Sindicales en los hoteles del sur de Tenerife en Enero de 2007 para intentar acabar con el problema a través del cambio de la mayoría sindical de **CC.OO.** en el Comité de empresa.*

*El despido del compañero Antonio García Ramos en las navidades de 2006 por el simple hecho de denunciar las condiciones de trabajo de las Camareras de Pisos en su empresa llevaba incluido un equivocado pensamiento propio de las empresas, que todos tenemos un precio, pero con el compañero se equivocó y de nada sirvieron los 300.000 Euros que le ofrecieron, el compañero Antonio, en un ejemplo que debe orgullecernos como sindicalistas de **CC.OO.**, les dejó claro que ni él, ni **CC.OO.**, ni la Seguridad y la Salud Laboral de los trabajadores y las trabajadoras, están en venta.*

*La negativa del compañero llevó a la empresa a una presión extrema a los trabajadores y las trabajadoras en todos los procesos electorales en Canarias pero no han conseguido que **CC.OO.** siga siendo la primera fuerza sindical en representación en los Comités de empresa y en Afiliación en los hoteles de Iberostar en Canarias.*

*El Tribunal Superior de Justicia de Canarias confirmó la Sentencia del Juzgado de lo Social y condenó a la empresa a la readmisión del compañero Antonio Ramos por despido nulo y ha abonarle una indemnización de 9.000 Euros por vulneración de la Libertad Sindical, al igual que con el compañero Jorge Fernández, Delegado Sindical de **CC.OO.** en el Iberostar Costa Canaria de Gran Canaria, también readmitido en su puesto de trabajo tras la confirmación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en la Sala de Las Palmas de la Sentencia de primera instancia que también declaró la nulidad de su despido y la vulneración de la Libertad Sindical por parte de la empresa.*

***CC.OO.** ha desarrollado en los dos últimos años diez concentraciones de Delegados y Delegadas a las puertas de los hoteles de Iberostar en toda Canarias y continúa combinando la vía jurídica con la movilización en la defensa de la Libertad Sindical y la Seguridad y la Salud Laboral en las empresas y hoteles de la cadena Iberostar en Canarias.*

A continuación vamos a desarrollar el presente Balance de Gestión por las diferentes Áreas y Secretarías de nuestra Comisión Ejecutiva y de los diferentes SICOHT'S:

- **ELECCIONES SINDICALES:**

Las Elecciones Sindicales son desde luego el apartado donde entendemos que hemos conseguido cumplir con creces los objetivos marcados en nuestro tercer Congreso.

Tal y como mencionábamos anteriormente hemos ganado las Elecciones Sindicales tanto en el Comercio como en la Hostelería y en ambas provincias manteniendo el 52'78% del total de la representación sindical en nuestros sectores en las empresas de Canarias, con actualmente 2.745 Delegados y Delegadas y 1.035 de diferencia respecto a U.G.T., que tiene 1.710, (32'88%), y 2.503 de diferencia respecto a Intersindical, que tiene 242, (4'64%).

Es desde luego de destacar los resultados de **Tenerife** y en el especial del sur de la isla, ya que, son ya catorce años de crecimiento continuado desde que ganamos las Elecciones Sindicales en 1994 por primera vez por 47 Delegados/as a la U.G.T.. Desde el citado año hemos crecido en representación y hemos aumentado la diferencia con U.G.T. hasta los 862, teniendo 1.257 Delegados/as, (64'33%), 990 en Hostelería y 267 en Comercio; por 395 de U.G.T, (20'21%), 203 en Hostelería y 191 en Comercio; 119 de I.C., 97 en Hostelería y 22 en Comercio; y 100 de U.S.O., 12 en Hostelería y 88 en Comercio.

En la Comarca Sur comprendida de Arico a Santiago del Teide, **CC.OO.** tiene 886 Delegados/as, por 109 de U.G.T. y 32 de I.C.

Es de destacar así mismo en la isla de Tenerife el crecimiento en el Comercio y principalmente en el sector del comercio textil, donde hemos pasado de ser la tercera fuerza sindical a ser mayoría en el sector por encima de U.S.O. y de U.G.T.; y en la gran asignatura pendiente de nuestro sindicato ante la implantación de los sindicatos amarillos de FETICO y FASGA, el sector de Grandes Almacenes donde somos mayoría absoluta en Alcampo La Laguna, Alcampo La Orotava y Carrefour Meridiano, el primer centro de Carrefour de todo el estado que se queda FETICO sin representación en el Comité de empresa, obteniendo representación en Leroy Merlin La Laguna y Leroy Merlin la Orotava, sin alcanzar aún representación en Makro y en El Corte Inglés. La representación sindical en el sector de Grandes Almacenes es de **CC.OO.** 22, U.G.T. 12, FETICO 29 y FASGA 32.

La mayoría de **CC.OO.** en el Comercio de la Alimentación aumenta y se consolida con el 70% de la representación sindical en las empresas de dicho subsector del Comercio y 112 Delegados/as por 49 de U.G.T, 3 de U.S.O. Y 3 de Intersindical Canaria..

Los resultados sindicales de Tenerife nos permiten disponer de 38 liberados y liberadas en la isla que garantizan, no sólo el trabajo diario, sino la renovación permanente en el SICOHT de Tenerife que hay que recordar que en los últimos dieciséis años ha tenido cuatro Secretarios Generales que al finalizar mandato han pasado a reforzar la estructura de la Federación.

En la isla de **La Palma** tenemos actualmente 96 Delegados/as, 61 en Comercio y 35 en Hostelería, por 40 de U.G.T., 16 en Comercio y 24 en Hostelería, y 2 de la Intersindical en Comercio. Hemos pasado de tener una ventaja de 44 con la U.G.T. en Septiembre de 2004 a los 56 actuales, incrementando nuestra representación en 12 Delegados/as en Comercio y 11 en Hostelería.

En la isla de **La Gomera** tenemos actualmente 38 Delegados/as, 5 en Comercio y 33 en Hostelería, por 2 de U.G.T., en Hostelería. Hemos pasado de tener una ventaja de 32 con la U.G.T. en Septiembre de 2004 a los 36 actuales.

En la isla de **El Hierro** sólo se hacen Elecciones Sindicales en el parador donde **CC.OO.** tiene actualmente los 3 Delegados/as a diferencia de Septiembre de 2004 donde **CC.OO.** tenía 2 por 1 U.G.T. Mantener un liberado en la isla con tres delegados supone un compromiso de la Federación en mantener también estructura en la isla agradeciendo la Liberación del compañero a la Sección Sindical Estatal de Paradores.

En la isla de **Gran Canaria** tenemos actualmente 796 Delegados/as, 375 en Comercio y 421 en Hostelería; por 795 de U.G.T., 295 en Comercio y 494 en Hostelería; y 165 de FSOC, 6 en Comercio y 159 en Hostelería Hemos pasado de tener una ventaja de 71 Delegados/as con U.G.T. en Septiembre de 2004, a los 11 actuales.

Tenemos incluso en Gran Canaria 8 Delegados/as menos que hace cuatro años, hemos bajado 28 en el Comercio y hemos subido 26 en Hostelería; mientras U.G.T. tiene 52 más que hace cuatro años, 33 más en el Comercio y 15 más en la Hostelería; y FSOC también aumenta su representación en 51 Delegados/as más que hace cuatro años, perdiendo 8 en Comercio pero aumentando su representación en 59 Delegados/as en Hostelería.

Es por lo tanto Gran Canaria la isla en la que peor hemos evolucionado en representación sindical en las empresas en los últimos cuatro años y por ello la Federación ha reforzado las contrataciones en dicha isla para el desarrollo del Plan de Trabajo del SICOHT de Gran Canaria de 2008.

En la isla de **Fuerteventura** tenemos actualmente 206 Delegados/as, 17 en Comercio y 189 en Hostelería; por 288 de U.G.T., 67 en Comercio y 221 en Hostelería; y 60 de Intersindical, todos en Hostelería. Hemos pasado de tener una desventaja de 170 Delegados/as con U.G.T. en Septiembre de 2004, a los 82 actuales, incrementando nuestra representación sindical en las empresas en 84 Delegados/as en Hostelería, aunque perdiendo 10 en Comercio. Por el contrario la U.G.T. ha perdido 39 Delegados en Hostelería pero ha incrementado en 26 Delegados/as su representación en el Comercio. Es por ello que debe ser prioritario la extensión sindical en las empresas de Comercio por parte del SICOHT.

Es sin duda de destacar el avance y consolidación sindical de **CC.OO.** en Hostelería y Comercio en Fuerteventura en los últimos años ya que de tener 54 Delegados/as en Enero de 2003 y una diferencia con U.G.T. de 232 Delegados/as, hemos pasado a los 206 actuales y una diferencia de sólo 82 que la marcan dos importantes empresas, los Hoteles Sunrise en Hostelería y los Supermercados Spar Padilla en el Comercio, donde el pacto patronal – U.G.T. es hegemónico.

El crecimiento de **CC.OO.** en el sector de la Hostelería en la isla de Fuerteventura ha sido decisivo para alcanzar la mayoría provincial en el sector que nos ha permitido negociar y firmar el último Convenio Provincial de Hostelería de la provincia de Las Palmas.

No obstante la mayoría de **CC.OO.** en Fuerteventura es cuestión de poco tiempo ya que **CC.OO.** ha consolidado, con Delegados/as elegidos por y entre los trabajadores y trabajadoras y no desde los despachos de las empresas como otros, un equipo consolidado que es garantía de futuro, crecimiento y renovación.

En la isla de **Lanzarote** tenemos actualmente 349 Delegados/as, 74 en Comercio y 275 en Hostelería; por 205 de U.G.T., 42 en Comercio y 163 en Hostelería; y 38 de Intersindical, 4 en Comercio y 34 en Hostelería. Hemos pasado de tener una ventaja de 132 Delegados/as con U.G.T. en Septiembre de 2004, a los 144 actuales, incrementando nuestra representación sindical en las empresas en 29 Delegados/as en Comercio, aunque perdiendo 18 en Hostelería. Por el contrario la U.G.T. ha perdido 12 Delegados en Hostelería y otros 11 en el Comercio respecto a su representación sindical en Septiembre de 2004.

Sin embargo hay que sin duda felicitar también al SICOHT de Lanzarote porque han conseguido incrementar la representación sindical en estos cuatro años renovando nuestros Delegados/as en las empresas con la gran dificultad que supone cambiar cantidad por calidad, y que ha supuesto la incorporación de nuevos liberados y liberadas al equipo del SICOHT de Lanzarote que garantizan futuro y renovación y que han sabido conseguir la confianza de los trabajadores y las trabajadoras y el respeto de las empresas y patronales del Comercio y de la Hostelería de la isla de Lanzarote.

Acompañamos a este Balance de Gestión un amplio anexo con todos los datos de las Elecciones Sindicales en Canarias, por provincias, islas y sectores del Comercio y de la Hostelería.

- **AFILIACIÓN:**

La afiliación sigue siendo nuestra gran asignatura pendiente ya que, pese a haberla incrementado un 17'42% nuestra afiliación en Canarias en los últimos cuatro años, pasando de 10.479 cotizantes de alta en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales 12.304, hemos sido incapaces de cumplir el objetivo marcado en nuestro tercer Congreso: fidelizar la afiliación y acabar con una rotación cercana al 90%. De Septiembre de 2004 a Septiembre de 2008 se han afiliado a **CC.OO.** 12.377 trabajadores y trabajadoras del Comercio y la Hostelería en Canarias, pero se han dado de baja en el mismo periodo 10.552 lo que, sin duda nos debe hacer reflexionar y buscar nuevas soluciones que complementen el trabajo realizado por la Secretaría de Afiliación que consta en el informe adjunto como anexo al presente informe general.

Ha sido importante el crecimiento en afiliación de las mujeres que han pasado de 4.681, y representar el 44'67% de los cotizantes, en Septiembre de 2004, a las actuales 6.047, el 49'15% de la afiliación de **FECOHT – CC.OO.** Canarias; también se incrementa notablemente la afiliación de jóvenes menores de 30 años, el 16'65% del total, teniendo el 51'67% de nuestra afiliación edad entre 30 y 44 años.

FECOHT – CC.OO. Canarias representa actualmente el 24% de la afiliación de **CC.OO.** Canarias y es la cuarta Federación, tras Andalucía, Cataluña y Madrid, de nuestra Federación Estatal, con aproximadamente el 11% del total de su afiliación.

En la isla de **Tenerife** hemos pasado de 4.921 cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales 5.622, 2.761 mujeres, (49'11%) y 2.861 hombres, (50'89%), lo que ha supuesto un incremento de 701 cotizantes, un 14'25 %.

En la isla de **La Palma** hemos pasado de 266 cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales 396, 274 mujeres, (69'19%), y 122 hombres, (30'81%), lo que ha supuesto un incremento de 130 cotizantes, un 48'87%.

En la isla de **La Gomera** hemos pasado de cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales , lo que ha supuesto un incremento de cotizantes, un %.

En la isla de **El Hierro** hemos pasado de cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales , lo que ha supuesto un incremento de , un %.

En la isla de **Gran Canaria** hemos pasado de 3.901 cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales 4.101, 1.874 mujeres, (45'70%) y 2.227 hombres, (54'30%), lo que ha supuesto un incremento de 200 cotizantes, un 5'13%%.

En la isla de **Fuerteventura** hemos pasado de 620 cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales 1045, 531 mujeres, (50'81%) y 514 hombres, (49'19%), lo que ha supuesto un incremento de 425 cotizantes, un 68'55%.

En la isla de **Lanzarote** hemos pasado de 460 cotizantes en la U.A.R. en Septiembre de 2004 a los actuales 749, 400 mujeres, (53'40%), y 349 hombres, (46'60%), lo que ha supuesto un incremento de 289 cotizantes, un 62'83%.

Actualmente estamos desarrollando en Canarias un Plan de Trabajo específico de Afiliación dirigido especialmente al elevado porcentaje de Delegados y Delegadas que todavía permanecen sin afiliarse a **CC.OO.** y que está dando los resultados esperados.

Se adjunta al presente informe un extenso anexo de la evolución de la Afiliación de FECOHT - **CC.OO.** Canarias y los diferentes SICOHT'S en los últimos años elaborado por la Secretaría de Afiliación.

- **ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y SERVICIOS:**

Si una palabra define la administración y las finanzas de FECOHT - **CC.OO.** Canarias esta es, sin duda, solidaridad.

La centralización de los ingresos en la Federación ha permitido el desarrollo y consolidación de los SICOHT de las islas no capitalinas.

La solidaridad no ha sido sólo interna, sino también externa. FECOHT ha impulsado y apoyado la aprobación en el Consejo Sindical Canario del "Acuerdo de Ingresos y Gastos Comunes" que ha supuesto el desarrollo de las Uniones Insulares de las islas no capitalinas que, hasta su aprobación, carecían ningún tipo de ingresos por "gastos comunes", a diferencia de las islas de Tenerife y Gran Canaria.

FECOHT es, sin duda, la Federación con mayores recursos humanos para afrontar la atención a los trabajadores y las trabajadoras del Comercio y la Hostelería, de sus Delegados y Delegadas en las empresas y a su Afiliación, pero, pese al enorme esfuerzo económico que ha supuesto la aprobación del citado “Acuerdo de Ingresos y Gastos Comunes”, FECOHT aporta cerca de 100.000 Euros anuales por dicho concepto, no ha dudado en apoyar un documento fundamental para dar la oportuna estabilidad a las estructuras territoriales de ámbito insular.

*No obstante, el enorme crecimiento de nuestra organización en los últimos años, ha generado un importante crecimiento también en los gastos ordinarios del trabajo, en el día a día de nuestros ochenta liberados y liberadas en Canarias, lo que ha generado una política de ajuste presupuestario basado, tras su aprobación por parte de la Ejecutiva y el Consejo de FECOHT – **CC.OO.** Canarias, de la aplicación de “Los criterios, de distribución y ejecución del presupuesto y de los gastos”, documento que se adjunta al informe específico de la Secretaría de Administración, Finanzas y Servicios anexo al presente balance de gestión.*

En cuanto a los servicios se ha dado una gran importancia al desarrollo e implantación de la “Hoja de Ruta Confederal” tanto en la “Red de Asesorías Sindicales” como en la “Comisión de Servicios Jurídicos”.

Es de destacar el esfuerzo económico de FECOHT – Canarias en el reforzamiento de los servicios jurídicos internos del sindicato, con el contrato suscrito con la Asesoría Jurídica de Tenerife en el ámbito de Canarias, en el firme convencimiento de la importancia de unos Servicios Jurídicos de calidad en la atención a los trabajadores y a las trabajadoras, pieza fundamental para el incremento de nuestra afiliación, siendo prueba de ello, que los problemas y las quejas del funcionamiento de los servicios jurídicos, han generado numerosas quejas que incluso se han derivado en problemas internos en nuestra organización en la isla de Fuerteventura..

No obstante debemos continuar con el ajuste presupuestario con el firme objetivo de equiparar los ingresos por afiliación con los gastos ordinarios de nuestra Federación.

- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

*La Negociación Colectiva ha estado marcada por el bloqueo patronal de las propuestas de **CC.OO.** de regionalización de la negociación colectiva, tanto en el sector del Comercio como en la Hostelería, en el firme convencimiento de establecer Convenios que garanticen los mismos derechos para los trabajadores y las trabajadoras en las siete islas.*

*La división patronal en las dos provincias, y la ausencia de patronales sectoriales en el Comercio y en la Hostelería de ámbito de la Comunidad Autónoma Canaria que puedan afrontar la negociación colectiva de ámbito regional, ha obligado a **CC.OO.** a dirigir sus esfuerzos en que los Convenios Provinciales de Hostelería y Comercio tengan la mayor similitud en el objetivo marcado de equiparar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores y las trabajadoras de la Hostelería y el Comercio en Canarias.*

La negociación colectiva en el sector de **Hostelería** ha estado marcada por la firma a finales de 2004 del Convenio Provincial de Hostelería 2005 – 2008 de Santa Cruz de Tenerife, y el pasado 13 de Agosto de 2008 del nuevo Convenio Provincial de Hostelería 2008 – 2011 de Las Palmas.

El vigente Convenio de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2005- 2008 negociado desde la aplastante mayoría de **CC.OO.** en la Mesa Negociadora con 11 representantes por 4 de U.G.T., fue firmado a finales del mes de Diciembre de 2004 por ambos sindicatos alcanzando importantes avances para los trabajadores y las trabajadoras del sector.

El modelo de doble negociación existente en el sector de la Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el que a la negociación del Convenio Provincial, se une la negociación salarial de los Pactos Salariales de empresa, que sustituyen a la aplicación del Porcentaje de Servicios que se mantiene vigente, ha supuesto una mejora importante del poder adquisitivo de los salarios ya que, a la garantía mínima de revisión que establece el Convenio durante sus años de vigencia, I.P.C. del año anterior + 0'3%, se ha unido la mejora que en cada pacto salarial se ha ido estableciendo en cada empresa.

El nuevo Convenio 2005 – 2008 supuso importantes avances en la regulación de la subcontratación y del contrato fijo discontinuo; el descanso diario de quince minutos para el personal con turno partido; el aumento en cuatro días por la compensación del descanso correspondiente por los festivos de 14 a 18 días y el incremento de la bolsa de vacaciones al personal que no acumulara los festivos al periodo vacacional; la constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad y Protección del Acoso Moral y Sexual y contra la Discriminación de género, (anterior a la propia ley), que se unió a las existentes Comisiones de Seguridad y Salud Laboral y Formación; el desarrollo en la Comisión de Seguridad y Salud Laboral de los criterios y programas que se deben aplicar en los planes de prevención de las empresas en relación a los Ritmos de Trabajo de las Camareras de Pisos, que inició la lucha de **CC.OO.** para regular el trabajo de dicho colectivo; las mejoras económicas en los nuevos tramos por plantillas en cuanto al fondo mensual de los Comités de empresa y Delegados/as de Personal; y el incremento a 15.000 €uros del Seguro de Vida e Incapacidad Laboral.

El Convenio de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife finaliza su vigencia a finales de este año 2008 y ha sido denunciado para el inicio de las negociaciones, augurándose una dura negociación ante la situación económica que será utilizada por las patronales del sector en su intento de que sean los trabajadores y las trabajadoras los que tengamos que soportar la crisis y sus consecuencias.

La mayoría de **CC.OO.** en la Mesa Negociadora y la firmeza de nuestros Delegados y nuestras Delegadas en las empresas debe ser una garantía para que el nuevo Convenio mantenga el poder adquisitivo de los salarios y no incluya ningún recorte en los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del sector.

*El nuevo Convenio de Hostelería de la provincia de Las Palmas firmado el pasado 13 de Agosto de 2008 entre la mayoría de **CC.OO.** y las patronales del sector, ha plasmado nuestros principales objetivos en la negociación: la mejora del poder adquisitivo de los salarios; el empleo fijo y la regulación del contrato fijo discontinuo; la Seguridad y la Salud Laboral; el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas del sector; el desarrollo y aplicación de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Personal con la Vida Laboral; y la regulación de la subcontratación*

*El pasado 14 de Abril de 2008 se inició la negociación del Convenio de Hostelería de Las Palmas en la que **CC.OO.**, con el apoyo mayoritario de los trabajadores y las trabajadoras del sector de dicha provincia en las Elecciones Sindicales, obtuvo la mayoría, después de más de veinte años de mayoría de U.G.T., en la Mesa Negociadora.*

Los pocos avances económicos alcanzados por la U.G.T. en los últimos Convenios, en los que han tenido la mayoría en la Mesa Negociadora, han sido siempre a cambio de importantes e inaceptables concesiones Convenio tras Convenio, habiendo quedado en el camino derechos como la jornada continuada, la antigüedad, el porcentaje de servicios y las garantías salariales en las bajas por enfermedad, entre otros.

***CC.OO.** en la negociación del último Convenio, como consta en las Actas de Negociación, dejó claro su posición contraria a la firma del Convenio por no incluir dos aspectos irrenunciables para **CC.OO.** la estabilidad del empleo fijo en el sector y la Salud Laboral.*

***CC.OO.** tras la firma del Convenio por parte de U.G.T. combinó la vía jurídica en defensa del empleo fijo, con la impugnación del Convenio y la interposición de más de cien conflictos colectivos a todas las empresas cuya eventualidad superara el 40%, y la movilización en defensa de la Salud Laboral con la Huelga de Camareras de Pisos en Navidades de 2005.*

***CC.OO.** consiguió su objetivo y la patronal tuvo que modificar el Convenio e incluir en el Acuerdo alcanzado ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias el 8 de Marzo de 2006 la cláusula de estabilidad en el empleo que obliga a las empresas del sector a mantener una plantilla mínima de personal fijo del 60% de sus trabajadores y trabajadoras.*

***CC.OO.** advirtió, como consta en el acta de acuerdo, que sería objetivo prioritario en la negociación del próximo Convenio la constitución de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral y el expreso reconocimiento de las empresas de la obligatoriedad de realizar las Evaluaciones de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Riesgo Psicosocial al personal, ante el inadmisibles aumento de los ritmos de trabajo en el sector con grave riesgo para la salud de los trabajadores y las trabajadoras motivado por la progresiva reducción del personal en las empresas.*

Ni la actual crisis, ni el repunte del I.P.C. de 2007 y 2008, han evitado que el nuevo Convenio haya mejorado el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras de la Hostelería en la provincia de Las Palmas. La desviación de Convenio y atrasos de 2007, un 2'7%, asumido por los empresarios en 2008, y el actual I.P.C. interanual del 4'5% supone una situación en que, el mantener el poder adquisitivo de los

salarios, tiene un coste del 7'2% para 2008, al que en el mes de Enero habrá que añadir el incremento a cuenta del I.P.C. de 2009, del 3'5%, lo cual, en su conjunto supone que los empresarios en doce meses, de Febrero de 2008 a Enero de 2009, habrán tenido que aumentar los salarios de los trabajadores y las trabajadoras del sector de la hostelería en la provincia de Las Palmas en un 10'7%. Para 2010 y 2011 se estableció el I.P.C. más o'5% con el tope del 3'5% o, en caso de ser superior, el I.P.C. definitivo.

El nuevo Convenio ha cumplido con los objetivos prioritarios de **CC.OO.** en la negociación que han sido en todo momento el compromiso anunciado con la Seguridad y la Salud Laboral de los trabajadores y las trabajadoras, la regulación de la subcontratación, y mantener el poder adquisitivo de los salarios, manteniéndonos firmes en no ceder a cualquier tipo de retroceso en derechos planteado por la patronal.

La posición de U.G.T. en su negativa a firmar el Convenio ha quedado demostrado que ha estado motivada en que no han asumido que tras veinte años han perdido las Elecciones Sindicales y es **CC.OO.** la nueva mayoría del sector. Sus mentiras en las empresas sobre el contenido del nuevo Convenio, a la que se unió la acostumbrada demagogia del FSOC, tuvo la firme respuesta de **CC.OO.** en el debate celebrado el pasado 21 de Agosto en el Hotel Elba Vecindario de Gran Canaria con la asistencia de más de cien delegados y delegadas de los tres sindicatos.

No obstante es de destacar que los importantes avances del Convenio en materia de empleo fijo, regulación de la subcontratación, negociación del descanso entre jornadas en los turnos partidos de restaurante, seguridad y salud laboral, conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad, deben ser desarrollados por nuestros delegados y delegadas y darle el oportuno control y seguimiento desde las Secretarías de Acción Sindical y Salud Laboral de FECOHT - **CC.OO.** Canarias.

La negociación colectiva en el sector del **Comercio** ha estado marcada por la dura lucha jurídica, encabezada por nuestra Federación Estatal, e iniciada en el sector de Grandes Almacenes, en cuanto al derecho de los trabajadores y las trabajadoras del Comercio al descanso de 48 horas por acumulación del descanso semanal de treinta y seis horas, previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y el descanso entre jornadas de doce horas, previsto en su artículo 34.3.

A las reiteradas Sentencias de la Audiencia Nacional, que confirman el citado derecho en las empresas Leroy Merlin, Makro, Alcampo y Carrefour, y la confirmación por parte del Tribunal Supremo de la Sentencia de Leroy Merlin, se ha unido el pasado 25 de Septiembre la Sentencia del citado tribunal de unificación de doctrina en la empresa Carrefour, que traerá en cascada cientos de demandas que deben garantizar el derecho al descanso mínimo de cuarenta y ocho horas a todos los trabajadores y las trabajadoras del Comercio en todo el estado, estando prevista una nueva Sentencia del Tribunal Supremo de Makro para el presente mes de Octubre.

No obstante, la confirmación del Tribunal Supremos del derecho a los trabajadores y las trabajadoras del Comercio al descanso de 48 horas debe dar un giro de 180º a la Negociación Colectiva en los diferentes subsectores del Comercio ya que la consolidación de dicho derecho en la vía judicial es un hecho.

La inminente negociación del Convenio Estatal de Grandes Almacenes debe suponer un antes y un después sobre la negociación del descanso semanal en el Comercio que debe trasladarse en cascada al resto de la negociación colectiva de los diferentes convenios en todo el estado.

CC.OO. ha planteado, en todas y cada una de las negociaciones de los diferentes Convenios, la negociación del descanso semanal mediante la acumulación del medio día de descanso en periodos de dos semanas, lo que generaría aproximadamente veinticuatro días más de descanso al año, pero, ante la negativa patronal, serán los Tribunales los que impondrán el derecho al descanso de cuarenta y ocho horas en todos los subsectores del Comercio en Canarias.

Se adjunta al presente Balance de Gestión un anexo con un detallado informe de “Negociación Colectiva” elaborado por la Secretaría de Acción Sindical de FECOHT – CC.OO. Canarias y su Secretaría Sectorial de Comercio pero vamos a hacer también mención especial a los Convenios más importantes del sector Comercial en Canarias negociados en los últimos cuatro años, el Convenio de la Pequeña y Mediana empresa de la provincia de Las Palmas y los Convenios del Comercio de la Alimentación y del Comercio del Textil, Calzado y Piel de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

El Convenio del Comercio de la Pequeña y Mediana empresa de la provincia de Las Palmas, que afecta a más de 30.000 trabajadoras y trabajadores, se firmó en Marzo de 2006, tras una larga y dura negociación desde la finalización de la vigencia del Convenio anterior el pasado 31 de Diciembre de 2.004, tanto por la amplia mayoría en la mesa negociadora de CC.OO. como por la U.G.T., con una vigencia de cinco años, 2.005 – 2.009, y con carácter retroactivo en cuanto al abono de los atrasos económicos derivados de la revisión salarial establecida en el Convenio.

La negociación estuvo marcada por la dura posición patronal que bloqueó la negociación en un intento claro de buscar el desgaste de la mayoría sindical de CC.OO. en la Mesa Negociadora con el retraso de la firma y con la presión del incremento salarial, para buscar imponer su objetivo prioritario en la negociación, la eliminación o reducción temporal del complemento de garantía del cobro del 100% del salario en situaciones de I.T., enfermedad, durante los primeros tres meses, pero tanto la firmeza sindical de CC.OO. en la Mesa Negociadora, como la paciencia de los trabajadores y las trabajadoras en sus empresas consiguieron firmar el Convenio manteniendo tan importante garantía salarial.

El nuevo Convenio del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa consiguió mejorar el poder adquisitivo de las trabajadoras y los trabajadores del Comercio con un incremento anual 2.006 – 2.009, de 0'5% sobre el Índice de Precios al Consumo del año inmediatamente anterior, lo que sigue garantizando el incremento salarial el primer mes del año sin atrasos, abonándose el incremento del 3'2% pactado para el año 2.005 con carácter retroactivo, que con el 4'2% de incremento para 2.006, supuso un incremento global en la nómina de las trabajadoras y los trabajadores del 7'4%.

El citado Convenio estableció una garantía de recuperación de los días trabajados en Domingos y Festivos, en los términos previstos en la Ley de Comercio, consolidando los acuerdos de empresa, colectivos o individuales, que existieran a la firma del Convenio y siempre manteniendo la condición más beneficiosa en su aplicación al personal.

Es de destacar la inclusión en el nuevo texto firmado de diferentes aspectos relativos a la maternidad, como la acumulación del periodo de lactancia a las vacaciones, que supone dos semanas, la conciliación de la vida familiar y personal, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dando competencias a la Comisión Paritaria del Convenio en materia de Acceso al Empleo, Promociones y Ascensos, Seguridad y Salud Laboral y Acoso Laboral y/o Sexual en el trabajo.

CC.OO. ha participado en la Negociación del vigente Convenio del Comercio del Textil, Calzado y Piel de la provincia de Santa Cruz de Tenerife como la tercera fuerza sindical en dicho subsector, en el que la mayoría de la Mesa Negociadora la tenía U.S.O. y U.G.T. era la segunda fuerza sindical.

El texto final no culminaba las aspiraciones de CC.OO. en la mesa negociadora por cuanto se limitó una revisión salarial y no se incluyeron nuestras principales reivindicaciones en materia de empleo fijo, seguridad y salud laboral y regulación del trabajo en domingos y festivos, pero, finalmente, optamos por su firma al entender que no se producían tampoco retrocesos en los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de dichos subsectores de la actividad comercial, y se establecían revisiones salariales por encima de I.P.C. que mejoraban ligeramente el poder adquisitivo de los salarios, (2007 – I.P.C. 2006 + 0'25% y 2008 – I.P.C. 2007 + 0'5%).

No obstante el mapa sindical en las Elecciones Sindicales ha cambiado y CC.OO. actualmente es la primera fuerza sindical con los resultados y el trabajo de las compañeras de los Comités de empresa de Zara, Almacenes Nº1, (Stradivarius, Punto Roma, Cadena Q, etc), y Encuentro Modas, por lo que debemos afrontar la negociación del nuevo Convenio, al finalizar a final de 2008 la vigencia del actual, con las máximas garantías de firmeza en la defensa de un Convenio digno para las trabajadoras y los trabajadores que han depositado su confianza mayoritaria en que con CC.OO. otro Convenio que mejore el poder adquisitivo de los salarios, que impulse la Seguridad y la Salud Laboral, que regule la apertura de domingos y festivos, que garantice el descanso semanal de 48 horas y que desarrolle las Leyes de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con la Vida Laboral y de Igualdad entre Hombres y Mujeres, tan importantes en un subsector de amplia mayoría de mujeres que tienen grandes dificultades en conciliar dichos derechos, es posible

El pasado 9 de Octubre de 2008 hemos firmado finalmente, la amplia mayoría de CC.OO. en la mesa negociadora, once por cuatro de U.G.T., el nuevo Convenio del Comercio de la Alimentación de Santa Cruz de Tenerife, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de Diciembre de 2007, Convenio que afecta a 16.000 trabajadoras y trabajadores y más de 5.000 empresas.

La dura negociación y la firmeza de nuestros Delegados y nuestras Delegadas, dispuestos a convocar una huelga general en el sector para el sábado 11 de Octubre, sirvieron para desbloquear la negociación y firmar un Convenio que, en el difícil momento de crisis de la economía, ha conseguido que nos sean los trabajadores y las trabajadoras los que pierdan poder adquisitivo en sus salarios o sufran recortes en sus derechos.

El nuevo Convenio firmado por tres años, 2008 – 2010, ha mantenido el poder adquisitivo de los Salarios de los trabajadores/as con un incremento del 4'2% para 2008, el I.P.C. de 2008 para 2009 y el I.P.C. de 2009 + un 0'5% para el año 2010, y supone avances al establecer tres días de asuntos propios al año; el cómputo semanal de la jornada; aumentar el empleo fijo al 60%; establecer un “plus de frío”, regular el trabajo en domingos y festivos dejando claro la voluntariedad del trabajador/a para trabajar los nueve festivos autorizados por la Ley de Comercio; clarificar el abono del prorrateo de las pagas extras en situaciones de I.T.; regulación de los inventarios; Constitución de las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral y de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral e Igualdad, estableciendo el derecho a acumular el periodo de lactancia de la madre o el padre al periodo de incapacidad y/o vacaciones.

Debemos afrontar los próximos cuatro años con el firme propósito de concluir el camino iniciado por la Secretaría de Acción Sindical en cuanto a regular los subsectores del Comercio que continúan sin Convenio en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, bien a través de la negociación colectiva, o en su defecto a través de la extensión de Convenios: Joyerías, Deportes, Ferreterías y Electrodomésticos.

No debemos dejar de destacar en el presente Balance de Gestión el trabajo de la Secretaría de Acción Sindical en el plano institucional en las diferentes Comisiones Provinciales e Insulares de Comercio, tanto en su defensa del empleo en cuanto a la implantación de grandes superficies, como en su firmeza en el rechazo a la apertura de Domingos y Festivos y en la regulación de los periodos anuales de rebajas

- **SALUD LABORAL:**

La Seguridad y la Salud Laboral ha sido un objetivo prioritario de esta Federación en los últimos cuatro años.

El incremento constante de los ritmos de trabajo, principalmente en el sector de la hostelería, motivados por los ajustes de plantillas realizados año tras año por las empresas del sector con el objetivo de ajustar sus presupuestos para mantener los márgenes de beneficios en sus cuentas de resultados, amortizando los avances salariales de los trabajadores y las trabajadoras en los Convenios y Pactos Salariales del sector, nos han llevado a una dura lucha sindical en el seno de la empresas exigiendo las oportunas Evaluaciones de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Riesgo Psicosocial y el desarrollo e implantación de las medidas preventivas establecidas por los Servicios de Prevención.

La negociación colectiva ha llevado a la Seguridad y a la Salud Laboral en todas y cada una de las plataformas llegando a implantar en los convenios del sector las Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud Laboral, con objeto de desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas de los diferentes sectores del Comercio y la Hostelería, y establecer compromisos expresos para la inclusión en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las citadas evaluaciones específicas de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Riesgo Psicosocial, como herramienta eficaz para detectar el claro riesgo para la Seguridad y la Salud Laboral que suponen para los trabajadores y las trabajadoras los altos ritmos de trabajo motivados por los recortes de las plantillas de las empresas.

La campaña desarrollada por nuestra Federación en defensa de dichas Evaluaciones en el sector de Camareras de Pisos ha sido pionera en todo el estado y un ejemplo de lucha por un colectivo que sufre el mayor número de incapacidades temporales y totales por lesiones músculo-esqueléticas del sector y que los altos ritmos de trabajo impuestos en los controles diarios, hacen imposible que lleguen en activo a su merecida jubilación.

Ha sido un trabajo duro y constante, iniciado en el 2005 con la firma del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y con los compromisos establecidos en su Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral en cuanto a la inclusión en los planes de prevención de los criterios y programas que han de aplicarse en los planes de prevención acerca de los ritmos de trabajo de las Camareras de Pisos en relación a su Salud Laboral.

La falta de compromiso patronal generó el inicio de una campaña de denuncia ante la opinión pública y ante la autoridad laboral que terminó en las navidades de 2005 con la ya comentada Huelga de Camareras de Pisos que sirvió para dejar claro la obligación de realizar las preceptivas Evaluaciones de Ergonomía, Ritmo de Trabajo y Psicosocial.

La lucha continuó en el 2006 en cuanto a la metodología a aplicar en las Evaluaciones que debían medir tres riesgos ergonómicos, las posturas forzadas, la manipulación de cargas y los movimientos repetitivo, que los ritmos de trabajo han de medirse a través de la medición del consumo metabólico y la monitorización del ritmo cardiaco; y que el riesgo psicosocial debe detectar la ansiedad y el stress que los propios ritmos de trabajo generan en las Camareras de Pisos; aplicando siempre metodologías avaladas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los primeros resultados se han empezado a detectar en las empresas en el año 2007 tras los numerosos expedientes sancionadores incoados por la Inspección de Trabajo en ambas provincias ante la avalancha de denuncias interpuestas por nuestros Delegados y Delegadas de Prevención en las empresas.

La evaluación de manipulación de cargas han obligado a la instalación de ruedas en los cabeceros de las camas y en el mobiliario; las camas de los hoteles se han empezado a sustituir progresivamente por camas de elevación para evitar el alto porcentaje de la jornada laboral que la

Camarera de Pisos mantiene posturas forzadas con la espalda inclinada; los útiles y herramientas se han ido sustituyendo con mangos regulables, fregonas de escurrido fácil, etc, que eviten riesgos en los movimientos repetitivos; las altas mediciones del consumo metabólico han detectado el riesgo de los inadmisibles ritmos de trabajo y están reduciendo progresivamente el trabajo diario de las Camareras de Pisos y han motivado numerosos acuerdos de regulación del número máximo de habitaciones de clientes y salidas a realizar por las Camareras de Pisos en su jornada diaria de trabajo.

*Sin embargo ha sido un trabajo desigual que se ha desarrollado en mayor medida en unas islas que en otras, siempre con el apoyo de los diferentes Técnicos de Prevención del Gabinete de Salud Laboral de **CC.OO.** Canarias que han trabajado estos cuatro años codo con codo con esta Federación y sus Delegados y Delegadas de Prevención en las empresas.*

Se ha iniciado una nueva etapa en que la Prevención de Riesgos Laborales debe poner freno en las empresas a los inadmisibles ritmos de trabajo que los recortes de plantilla imponen a los trabajadores y a las trabajadoras como hemos comentado, un riesgo que desde luego no es único del colectivo de Camareras de Pisos.

*La Secretaría de Salud Laboral ha impulsado la coordinación entre **CC.OO.** el Instituto Canario de Seguridad Laboral, (ICASEL), y la Inspección de Trabajo que ha generado la unificación de criterios a la hora del desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgo Laborales en las empresas, siendo especialmente importante el compromiso de la Inspección de Trabajo en ambas provincias con la Seguridad y la Salud Laboral de los trabajadores y las trabajadoras demostrada con los cientos de requerimientos y expedientes sancionadores incoados a las empresas.*

Las Evaluaciones de Ergonomía, Ritmo de Trabajo y Riesgo Psicosocial deben extenderse a todos los trabajadores y las trabajadoras del Comercio y la Hostelería en Canarias.

*Es de destacar el trabajo realizado en estos últimos años por los Delegados y Delegadas de Prevención de **CC.OO.** en los centros de trabajo de Alcampo La Laguna y Alcampo La Orotava en cuanto al escrupuloso seguimiento del cumplimiento por parte de la empresa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del desarrollo del Plan de Prevención derivado de las diferentes Evaluaciones de Riesgos Laborales realizadas en los citados centros de trabajo.*

*El compromiso de la FECOHT – **CC.OO.** Canarias con la Seguridad y la Salud Laboral se ha establecido desde la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención y su formación, desde la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las empresas, desde el seguimiento y asesoramiento de la Secretaría de Salud Laboral de la Federación y los diferentes SICOHT, de las reuniones de los citados órganos de vigilancia de la Seguridad y la Salud Laboral y de cumplimiento y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Evaluaciones de Riesgos y los Planes de Prevención.*

La Secretaría de Salud Laboral, en coordinación con la Secretaría de Política Social, ha impulsado la firma en las empresas de los preceptivos Protocolos para la Prevención del Acoso Moral y Sexual en los centros de trabajo del Comercio y de la Hostelería.

Se incluye como Anexo al presente Balance de Gestión el informe realizado por la Secretaría de Salud Laboral de FECOHT – CC.OO. Canarias y del propio Gabinete Técnico de Salud Laboral de CC.OO. Canarias del trabajo realizado en los sectores de Hostelería y Comercio.

- **FORMACIÓN Y EMPLEO:**

La formación sindical de nuestros Delegados y nuestras Delegadas en las empresas, y la formación profesional de los trabajadores y las trabajadoras del Comercio y la Hostelería, han sido también objetivos prioritarios de esta Federación.

Se han puesto en marcha en estos cuatro años 82 cursos de formación sindical en los que han participado 1305 Delegados y Delegadas, 550 a través del propio Plan de Formación de FECOHT – CC.OO. Canarias, y 755 a través del Plan de Formación Sindical de CC.OO. Canarias.

La formación continua de los trabajadores y las trabajadoras del Comercio y la Hostelería, como herramienta fundamental para garantizarles un puesto de trabajo en las mejores condiciones de promoción e integración social, y también para mejorar la competitividad de las empresas, ha sido desarrollada a través de los diferentes Planes de Formación ejecutados por FECOHT en Canarias en los que se han impartido 320 cursos de formación en los que han participado 4.962 trabajadores y trabajadoras del Comercio y la Hostelería de Canarias en estos últimos cuatro años

FECOHT – Canarias ha puesto especial interés en participar activamente en la formación continua desarrollándose a través de la Secretaría de Formación de la Federación y de los diferentes SICOHTS la conformación de los cursos incluidos en el Plan de Formación, la selección de los trabajadores y las trabajadoras participantes, el seguimiento al desarrollo de los mismos y a la valoración de los participantes del curso recibido. Formación de calidad, formación presencial, no a distancia.

Es de destacar la activa participación de nuestra Secretaría de Formación y Empleo en las Comisiones Paritarias Estatales de Comercio y Hostelería y en el Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales

En ambos casos, formación sindical y formación profesional, se incluye un amplio informe, junto al Balance de Gestión de la Secretaría de Formación y Empleo, de los cursos desarrollados por la Federación en el ámbito de los diferentes SICOHT.

El empleo fijo, estable y con derechos, ha sido prioritario para FECOHT Canarias, habiendo conseguido incluir en la mayoría de Convenios cláusulas de estabilidad en el empleo fijo con plantillas mínimas de obligado cumplimiento por parte de las empresas y el control del abuso de la contratación eventual.

La subcontratación ha sido un gran lastre en el sector de la hostelería que hemos conseguido regular en ambos Convenios Provinciales evitando con ello la cesión de trabajadores y trabajadoras a empresas, con Convenios de aplicación claramente inferiores a los del sector de la Hostelería, que generaban beneficios a la empresa principal y a la subcontrata a costillas del trabajador y la trabajadora.

El Acta de Infracción muy grave levantada por la Inspección de Trabajo a la empresa Carrefour, por cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras por el uso de merchandising, con sanción de 100.005 Euros, inicia una lucha para acabar con el uso abusivo de la subcontratación en el sector de Grandes Almacenes.

El expediente sancionador se basa en la utilización directa por parte de Carrefour de trabajadores/as contratados por la empresa Marketing Aplicado, contratación que vulnera el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, con el claro objetivo de reducir los costes del personal al aplicar a sus 69 trabajadores/as el Convenio de Merchandising que contempla un salario/hora de 2'87 € mientras que el Convenio Estatal de Grandes Almacenes, de aplicación en Carrefour, contempla, por el mismo trabajo, un salario/hora de 6'19 Euros, e inicia el procedimiento de demandas de los 69 trabajadores/as afectados a la oportuna reclamación de derecho de consolidar su puesto de trabajo fijo en la empresa Carrefour Canarias, y es de destacar en el presente Balance de Gestión por cuanto abre una puerta para acabar con el uso abusivo de los Mercands en todas las empresas del sector de Grandes Almacenes.

- **POLÍTICA SOCIAL: MUJER, JUVENTUD Y MIGRACIÓN:**

El compromiso de FECOHT – CC.OO. Canarias con la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y con la reciente Ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres ha sido plenamente demostrada por nuestra Federación en la negociación colectiva, consiguiendo en la mayoría de Convenios la constitución de las oportunas Comisiones Paritarias y el establecimiento de medidas y protocolos para la Prevención del Acoso Moral y Sexual.

La Constitución en Enero de 2005 de la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación y sobre la Protección del Acoso en el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife estableciendo a la misma las funciones de “promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores y las trabajadoras del sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc, estando dentro de las medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc”; también ha sido pionera anticipándose a la publicación de la propia ley.

*A la negociación del Convenio de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, la nueva mayoría de **CC.OO.** del Convenio de Hostelería de Las Palmas, ha mantenido su compromiso y ha incluido en el nuevo Convenio 2008 – 2011 la constitución de la Comisión de Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, cuyas funciones serán el “cumplimiento de las normas relativas a la prevención del acoso moral y sexual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc, en las empresas afectadas por el presente Convenio, y velando por el cumplimiento de los Planes de Igualdad y los Protocolos de Acoso establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería”.*

El Convenio del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa de Las Palmas 2005 – 2009 y el recientemente firmado Convenio del Comercio de la Alimentación de Santa Cruz de Tenerife 2008 – 2010 han incluido medidas de protección del embarazo, la maternidad y la lactancia, constituyéndose, en el segundo caso, la Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Personal, estableciendo en ambos casos la acumulación del periodo de lactancia a la maternidad/paternidad.

La Secretaría de Política Social ha desarrollado, con notable éxito, una campaña, conjuntamente con las Secretarías de Salud Laboral y la Inspección de Trabajo en ambas provincias, destinada a implantar en las empresas los preceptivos protocolos de Acoso Laboral y Acoso Sexual

La reciente inclusión en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería el pasado 24 de Julio de su capítulo noveno relativo a la implantación y desarrollo de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres con la elaboración y seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas de Hostelería y las medidas específicas para prevenir el acoso Laboral y Sexual será una herramienta fundamental para el desarrollo e implantación en las empresas de la citada Ley.

*El crecimiento en los sectores de la hostelería y el comercio de Jóvenes, Mujeres y Emigrantes es un hecho, que se ha traducido en la Afiliación y en la Representación Sindical de dichos colectivos en las empresas, crecimiento que ha contado con el desarrollo de cursos y jornadas por parte de la Secretaría de Política Social en coordinación con las Secretarías de Migración, Mujer y Juventud, tanto de la Federación Estatal como de **CC.OO.** Canarias.*

- **INSTITUCIONAL:**

*El evidente déficit de nuestra Federación nos llevó en 2006 a la ampliación de nuestra Ejecutiva y la creación de una Secretaría de Política Institucional que nos ha permitido participar en los distintos Consejos Insulares y llevar la voz de **CC.OO.** a los mismos.*

De especial importancia fue la propuesta y firme defensa de la candidatura del colectivo de las Camareras de Pisos de los hoteles y apartamentos de Canarias al premio “Importantes del Turismo 2007”, candidatura que finalmente ocupó el cuarto puesto y quedó fuera de las medallas por el impresentable y vergonzoso pacto en el voto de las

patronales del sector, dolidas por la presión recibida en la campaña desarrollada por CC.OO. en los años 2005 y 2006 en defensa de unas condiciones de trabajo y salud dignas para el colectivo de Camareras de Pisos en Canarias de la que de sobra hemos comentado a lo largo del presente Balance de Gestión.

- **COMUNICACIÓN:**

La web de FECOHT – CC.OO. Canarias es actualmente un instrumento fundamental de información para nuestros Delegados y Delegadas y para los trabajadores y las trabajadoras del Comercio y de la Hostelería en Canarias.

La base de datos que acumula nuestra web, en cuanto a Convenios, Pactos Salariales, Sentencias, Elecciones Sindicales, Legislación Laboral, etc, y la periódica renovación de sus noticias y contenidos, recibe la visita diaria de cientos de personas que demuestran con su interés la importancia de la misma como medio de información y consulta.

La web de FECOHT – CC.OO. Canarias está conectada directamente con el Gabinete de Seguridad y Salud Laboral de CC.OO. Canarias para las consultas que se generen por nuestros Delegados y nuestras Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, con nuestra Secretaría de Acción Sindical para las consultas de nuestros Afiliados y Afiliadas y con la propia U.A.R para la afiliación directa de los trabajadores y las trabajadoras que así lo soliciten.

Es prioritaria para nuestra Federación la creación de una Secretaría específica de Comunicación que vaya preparando una base de datos de Afiliados y Afiliadas y Delegados y Delegadas que incluya su e mail y que facilite la comunicación permanente con nuestras bases y vaya sustituyendo los actuales medios tradicionales.

El presente Balance de Gestión de la Ejecutiva de FECOHT – CC.OO. Canarias ha querido sintetizar en lo posible cuatro años de gestión en el que los avances conseguidos son el fruto del trabajo de nuestra Afiliación, de nuestros Delegados y Delegadas, de nuestros Liberados y Liberadas, de los SICOHT'S , de esta Comisión Ejecutiva y también de este Secretario General que en su nombre os ha dado trasladado del mismo.

En lo personal sabéis que finaliza una etapa de mi vida sindical. Tras ocho años en el SICOHT de Tenerife y ocho años en la Federación Canaria, he aceptado el reto y compromiso personal de trabajar al lado de mi compañero y amigo Javier González en el nuevo equipo de renovación e integración de FECOHT Estatal que saldrá elegido el próximo 2 de Abril en el IV Congreso que celebraremos en Bilbao.

Es el momento de devolverle a Javier toda la confianza que me ha demostrado desde que en aquella lejana huelga de mi empresa, el Casino Playa de las Américas, en las Navidades de 1990, nos conocimos.

Dejo FECOHT CC.OO. Canarias con la confianza de que la importante renovación que se producirá en este IV Congreso, y la recuperación del compañero Miguel Guerrero al frente del nuevo equipo de dirección, garantizará el trabajo y los resultados de los últimos años y que CC.OO. continuará siendo el referente para los trabajadores y las trabajadoras del Comercio y la Hostelería de Canarias; y también con el expreso compromiso de estar siempre a disposición de Canarias desde FECOHT Estatal.

No quiero terminar mi intervención, de igual forma que lo hice en la clausura del Congreso del SICOHT de Tenerife, aunque espero esta vez no emocionarme, sin recordar a un gran compañero, un gran amigo que nos dejó hace apenas un año, un amigo que lo era de Canarias, de Tenerife y del sur de esta isla, un compañero que cada día recordamos en el local que lleva su nombre en Los Cristianos, nuestro amigo Luís Arévalo, allá donde estés este aplauso es para ti.

A partir de ahora todos y todas los Delegados y Delegadas del IV Congreso de FECOHT – CC.OO. Canarias tenéis la palabra.

***!!! VIVA LA FEDERACIÓN CANARIA DE COMERCIO,
HOSTELERÍA Y TURISMO DE CC.OO. CANARIAS !!!***

!!! VIVA COMISIONES OBRERAS !!!

En Playa de las Américas, Arona a 23 de Octubre de 2008

***MANUEL FITAS RAMIREZ
SECRETARIO GENERAL
FECOHT – CC.OO. CANARIAS***