

# *Plataforma de trabajadores de servicios socio- sanitarios*

*Una experiencia de unidad  
y autoorganización de los trabajadores*



La historia de la PTSS merece ser contada, compartida y debatida. Y merece ser contada por sus protagonistas, por aquellos que la han llevado y la llevan a cabo. Y así ha sido. Todos los contenidos de este dossier son obra de los miembros de la PTSS.

Klinamen sólo ha aportado su ayuda técnica para el diseño, la maquetación final y para la edición del mismo. Todos los beneficios que se saquen de este panfleto irán destinados a la Caja de Resistencia de la PTSS.

» Queda sugerida la reproducción parcial o total del siguiente texto.

**Plataforma de trabajadores de servicios socio - sanitarios**  
**Una experiencia de unidad y autoorganización de los trabajadores**

**Unas primeras y necesarias palabras**

No somos nada, nada en el terreno de la ideología. Hemos surgido de una necesidad real, la de defendernos, la de defender nuestras condiciones de vida, poniendo en común nuestras necesidades, uniendo nuestras fuerzas.

Estos papeles son un intento de contar nuestra inconclusa historia colectiva desde lo que entendemos como un momento más de la lucha de la clase trabajadora.

*Nuestra intención es triple:*

1. Que nos sirvan para la propia reflexión, nombrándonos en voz alta, diciéndonos a nosotros mismos: quienes somos y lo que somos.
2. Decírselo a los demás, a nuestra gente, a nuestra Clase, para que le pueda servir para hacer o dejar de hacer, como a nosotros nos han servido otras experiencias.
3. Ser un medio de contacto, con compañeros, con trabajadores de otros lugares, que también se organizan y luchan y de los que necesitamos para poder ir avanzando.

*Nada más y nada menos queremos.*

En el tintero se quedan todo aquello que no es posible contar si no se está presente, todas las anécdotas que dan la forma concreta a la realidad no literaria, todo aquello que hace que un grupo humano tenga una memoria colectiva e íntima, en fin eso que va más allá de los hechos medidos como acciones y entra en la desmedida de las emociones: las discusiones, las cervecitas, los miedos compartidos, las fiestas desmadradas, las ansiedades, el darle sentido a una palabra tan ahuecada como

*Ne tienen que echar. No basta el retiro de la nómina a final de mes para abandonar en el momento diario de volver, puntual, a mi trabajo por si el trabajo de una coordinadora precaria sobre la organización del sofá su carne y mi mirada revelan otra vez aquel propósito, la perturbadora belleza de mi compañía utilizando su propio carne para prevenirse de los.*

“la dignidad”, los buenos y malos rollos, el mensaje de ánimo del compañero antes de un juicio, algunas lágrimas y muchas risas, el apoyo incondicional, la amistad más allá del compañerismo, el saberse, más que en compañía, acompañado, ... aquello que conforma la pequeña épica de un avanzar colectivo, el cemento que traba las relaciones humanas verdaderas.

*De donde venimos:*

Nuestra experiencia surge en un tipo de empresa peculiar, se trata de una asociación (Asociación de Familiares y Enfermos Mentales de Alicante) que gestiona centros y programas en la ciudad de Alicante. Esta asociación, sin ánimo de lucro, actúa como intermediaria de la administración en ese proceso de mercantilización y rentabilización de los servicios socio-sanitarios, que se viene desarrollando desde los inicios de los 80's. Para esta asociación, que ha venido creciendo paulatinamente con el flujo (y reflujo) de subvenciones, trabajamos entre 40-50 trabajadores (el número varía dependiendo de la situación económica) La gestión directa que la asociación hace de los centros la convierte en una pseudo-empresa, ya que se comporta formalmente (y de cara a los trabajadores) como tal pero es incapaz de generar beneficios y de poseer capital propio. La dirección está formada por una Junta Directiva compuesta por socios - familiares de personas con enfermedad mental, si bien existen cargos directivos (asalariados) con funciones técnicas que actúan como verdaderos jefes técnicos y gerenciales.

*Nuestro sector es la monda:*

La situación laboral de los trabajadores de los servicios socio-sanitarios “privados” es francamente lamentable. La tendencia económica hacia la mercantilización y rentabilización de lo que antes eran servicios de control social, no deja de ser otra forma de pauperización de las condiciones de vida de la clase trabajadora, empeora y empobrece nuestras condiciones de subsistencia, convirtiéndonos en técnicos proletarizados sujetos a la precariedad más absoluta. Todos/as los que trabajamos en centros o programas pseudoprivados / pseudoconveniados lo sabemos:

- Por un lado nuestros jefes más directos (en muchos casos familiares de afectados y/o asalariados con funciones directivas) nos demandan profesionalidad al más bajo coste (el de las subvenciones que ellos reciben) y se nos somete a un casi voluntariado, con contratos precarios, en muchos casos sin convenio regulador, y bajo la necesaria aceptación de toda clase de arbitrariedades o de la presión del jefe de turno. A muchos nos sonara el consabido “ya sabes donde trabajas, esto es una asociación” o “los problemas económicos son problema de todos y este mes no cobraras en la fecha”. Amén de los comportamientos caciquiles de muchos jefes que consideran que la empresa, incluidos los que trabajamos en ella, es suya y olvidan que los trabajadores tenemos derechos. Ciertamente que los familiares y usuarios de los servicios no son los culpables de los desmanes económicos y la falta de recursos pero desde luego nosotros tampoco.

- Por otro, la administración, que a cambio de unas miserables subvenciones a asociaciones o con sus conchabemos con empresas privadas, abarata el coste de unos servicios que debieran ser públicos (no hacemos aquí ninguna apología del sector público, todos sabemos lo pésimo que es) y que si lo fueran les saldría más caros (para empezar nuestros sueldos distan mucho del de los funcionarios, aun haciendo las mismas funciones).

- Por último los sindicatos, que sin ser representativos en el sector y siempre interesados en conseguir delegados sindicales, emprenden sus negociaciones despaldas a los trabajadores/as y dividiendo estas por convenios (colectivos), lo que equivale a dividir a los trabajadores/as dejando fuera a los que ni tan siquiera tienen un convenio en el que refugiarse y negociando hacia un pequeño grupo de compañeros del sector, lo que desune, fracciona y debilita.

En nuestro caso concreto, se da una situación algo mejor que la de otros compañeros de otras empresas, ya que estamos vinculados a un convenio, y aunque no implique gran cosa en nuestro sector es importante. Imagínense la situación de otros compañeros para los que sólo existe como base legal el Estatuto de los Trabajadores y hasta este artefacto es

un objeto desconocido para sus jefes. Estos compañeros se encuentran en situaciones totalmente desregularizadas: realización de horas extras no pagadas (a esto le llaman voluntariado), festivos no remunerados ni recuperados, vacaciones adjudicadas por el empresario cuando le viene bien, salarios apalabrados, contratos inexistentes o irregulares,...

No obstante nuestra empresa presenta algunas características, que sin ser excepcionales, si han incidido en la necesidad de organizarnos como lo hemos hecho:

- Constante chantaje emocional de la empresa hacia los trabajadores, por la función social de esta y sus características de asociación.

- Trabajo inestable y precario.

- Ausencia de estructuras concretas y fronteras entre lo laboral (trabajo), lo profesional (desempeño, profesión de ayuda) y lo personal (sobreimplicación), lo que implica que el colectivo de trabajadores tiene más dificultades para verse como un todo con intereses comunes.

- Aptitudes altamente autoritarias por parte de directores mesiánicos que por lo general abundan en estas instituciones y que suelen considerar la empresa como una prolongación de si mismos (a falta de una vida propia, las más de las veces). Estos personajes, entre paternales y amedrentadores, se oponen radicalmente a cualquier forma de organización de los trabajadores, si bien en nuestro caso, se muestran como los más progres (actitud estética-ideológica) del mundo mundial.

- Además de las mismas divisiones que el capital (y sus órganos sindicales de gestión) ya nos mete a todos los curritos (salariales, categorías, etc)

Con todo esto, y a pesar de ello, los trabajadores de AFEMA hemos seguido un proceso organizativo que nos conduce hasta donde estamos ahora: (auto)organización de los trabajadores, única en la empresa y con la afiliación y / o el apoyo de la mayoría mas absoluta de los trabajadores. Aquí quisiéramos reseñar, que esta organización

no responde a un esquema ideológico prediseñado, si no que ha surgido de la necesidad y a ella debe su funcionamiento, así como que la plataforma no es un grupo de militantes altamente politizados, si no de trabajadores luchando por sus intereses, con todas nuestras contradicciones y debilidades.

### **Empezamos a organizarnos: por necesidad.**

En un principio, desde hace unos 6 años, comenzamos a organizarnos reuniéndonos en asambleas abiertas en la misma empresa, para tratar problemas laborales que nos afectaban a todos (retraso en el cobro de la nómina, contrataciones y despidos, ...) La característica de estas reuniones era su falta de estructura, siendo más un espacio de encuentro desde donde poner en común problemas pero sobre los que rara vez se intervenía colectivamente, también su frecuencia era inconstante (se realizaban cuando había problemas y alguien las convocaba) y su asistencia era irregular. Estas primeras asambleas respondían al crecimiento cuantitativo del volumen de la empresa (con la gestión de nuevos centros) así como su paralelo comportamiento empresarial, en lo relativo a necesidades de “producción”, canales de control, gestión económica, etc, siendo antes de tipo más informal o familiar.

A principios de 2004 desde estas asambleas y vista su poca operatividad (más allá de ser un espacio de encuentro y de queja) comenzamos a debatir sobre formas de organización más acabada planteándonos temas como las elecciones sindicales o sumarnos a algún sindicato o constituirnos nosotros mismos como “organización sindical”. En noviembre de ese año optamos por esta última alternativa principalmente debido a los siguientes motivos:

- El rechazo y la desconfianza por parte de la mayoría de los trabajadores hacia los sindicatos (el “mayoritario” en el sector es CC.OO.) por verlos como ajenos a nuestros problemas y necesidades y principalmente interesados en suministrarles delegados de personal que les acredite como negociantes ante la patronal y la administración (de la que por ser buenos chicos obtienen sus cursos, subvenciones y demás)

- La creciente presión de la empresa (desde sus órganos de dirección) hacia los trabajadores, tanto en el control (represión, sanciones, aumento de volumen de trabajo,...) como en lo económico (peores condiciones, despidos encubiertos,...)

- La constatación por parte de todos de que sólo nosotros mismos podemos defender nuestros intereses y de que estos intereses están enfrentados a los de la empresa.

Este enfrentamiento es especialmente difícil en nuestro sector a la par que contradictorio. Difícil porque se trata de asociaciones de afectados donde esta muy latente la conciencia victimista por su parte y por parte de los trabajadores una correspondida conciencia paternalista que favorece situaciones de chantaje emocional y pseudovoluntariado altruista.

Contradictorio, porque objetivamente los afectados como los trabajadores compartimos frente a la administración intereses comunes, como es la mejora de los servicios. Dicha mejora sería un beneficio para ambas partes, ya que supondría un mejor servicio para el usuario y unas mejoras laborales para el trabajador. Nosotros hemos sido conscientes de este hecho y hemos planteado en más de una ocasión (y seguiremos planteando) la necesidad de actuar conjuntamente (familiares y usuarios de los servicios y trabajadores) contra la administración y su miserable política económica que pone por encima de las necesidades humanas las necesidades del mercado.

En este contexto y en una situación especialmente difícil (ya que varios compañeros estaban siendo “disciplinados” por no aceptar un incremento en el volumen de su trabajo) se crea en noviembre de 2004 la Plataforma de Trabajadores de Servicios Socio-sanitarios.

*Se crea la plataforma.*

La plataforma es una organización que esta legalizada como un sindicato (en este país toda organización legal de trabajadores esta considerada como sindicato) y dirigida al sector socio-sanitario y con ámbito

provincial. Su estructura es muy sencilla y poco tiene que ver con la estructura sindical:

- Se organiza por colectivos de trabajadores por empresa o centro.
- Cada colectivo se organiza de la forma que mejor le conviene y tiene autonomía funcional respecto al resto.
- Los trabajadores nos agrupamos de forma unitaria (no por ramos u oficinas) por centro y en asambleas donde las tareas se reparten (se intenta rotar) y donde los encargados de cada función están a disposición de la asamblea y pueden ser revocados en todo momento por esta.
- Las decisiones se toman igualmente en asamblea por consenso y en caso de no existir por mayoría (esto rara vez sucede)
- No existe requisito alguno teórico-ideológico para adherirse a la plataforma si bien no aceptamos ni a jefes, ni a chivatos, ni a esquiroles (por razones obvias), tampoco a quien viva de explotar el trabajo ajeno o ejerza funciones represivas.
- Nos definimos como organización de clase que lucha por la defensa de los intereses de la clase trabajadora en su conjunto.

Señalar nuevamente que no nos adherimos a ninguna ideología: somos simplemente trabajadores que se reconocen en sus propias necesidades y las de sus iguales.

Por otro lado contamos con el soporte legal de un abogado, compañero de una organización de ferroviarios, que nos ha llevado asuntos legales y nos asesora.

Desde un principio el tema de elecciones sindicales fue rechazado, ya que consideramos que anteponíamos una forma de organización basada en la unidad y la participación mayoritaria, así mismo temíamos:

*Que gusto que bienestar... cuando el mequetrefe de tu jefe te mira retador te mira retador desde su falsa superioridad y puedes devolverle la mirada con la unión de 20 compañeros más.*

- Que pudiera romper la unidad de acción de los trabajadores y su protagonismo al dotarnos de especialistas y cargos unipersonales.

- Responder al deseo de la empresa, que veía en la elección de delegados una forma de dividirnos y unos representantes con los que podría congeniar.

En cualquier caso no rechazamos las elecciones sindicales por principios ideológicos (de los que carecemos) sino estratégicos, al considerarlas nocivas para el desarrollo de una organización unitaria y asamblearia de los trabajadores. No obstante se coincidía que en caso de ser necesario recurriríamos a ellas pero tomando las medidas necesarias (los delegados estarían a disposición de la asamblea con renuncia firmada sin fecha, para poder dimitirlos si actuaran contra los intereses de los trabajadores)

### **Primeras Actividades:**

Nuestra acción se centró en AFEMA, si bien teníamos afiliados en otras empresas (pero no constituidos, en aquel momento, como colectivos), ello es debido a nuestras circunstancias (especialmente difíciles) y al hecho de no ser un grupo militante ni un sindicato con liberados con disponibilidad para dedicarse a estas tareas.

*Esta actividad se concretó en:*

- Tratar de agrupar a la mayoría de trabajadores de la empresa. Cosa que se ha llevado a cabo con éxito (pese a los muchos cambios de personal). En este sentido durante el primer año nos reforzamos la unidad entre los trabajadores así como hemos aumentado nuestra autonomía respecto a los representantes de la empresa. Esto es, que los trabajadores nos vemos más como un todo con intereses propios diferenciado de los intereses de la empresa. Esto que puede parecer muy teórico se ha dado desde el desarrollo práctico y venciendo no pocas suspicacias personales y / o profesionales (fruto de la división y competencia entre categorías)

- Plantear mejoras en las condiciones de nuestro trabajo, tanto profesionales como económicas. Así se ha presionado a la empresa para “corregir” o mejorar ciertas cuestiones: pago de atrasos, actualización de antigüedad, pago correcto de finiquitos, paso de la mayoría de la plantilla a indefinidos, despidos improcedentes, horarios, turnos, cumplimiento del convenio al que estamos suscritos,... cosas que pueden parecer obvias pero que se venían incumpliendo y de las que hemos debido hacer seguimiento, presión, reivindicación, denuncias, etc.

- Tratar de forzar a la empresa a la negociación directa con la plataforma (como negociación con representaciones sindicales, según el Estatuto de los Trabajadores) que hemos planteado con el apoyo explícito de la Asamblea de Trabajadores (la de todos los trabajadores, no sólo de afiliados a la plataforma). Nuestra propuesta de negociación fue rechazada reiteradamente, planteando la empresa que sólo negociarían con representantes elegidos en elecciones sindicales. Nuestro planteamiento de negociación se centra en la mejora de las condiciones del convenio, principalmente en lo relativo a “mejoras sociales”.

### **Escalada de tensión y debates internos.**

Durante los años 2005 - 2006, se acentúan y agravan los conflictos internos con la empresa. Esta situación se fundamenta por la lamentable situación económica que atraviesa la empresa por los cada vez más escasos ingresos fruto de subvenciones y la pésima gestión que se hace de los mismos.

*Paulatinamente esto va ha conllevar una serie de hechos:*

- Recortes en los centros y sobretrabajo para los trabajadores. Se pretende que entre menos se siga haciendo lo mismo o más.

- Aumento del control y la presión ante la resistencia de los trabajadores. La dirección de la empresa establece rígidos mecanismos de control del trabajo.

- Aparición de una camarilla conocida como “personal de confianza” alrededor de la dirección, que le ayudaran en sus tareas represivas.

Dicha camarilla junto con la dirección gozará, de prebendas y privilegios respecto al resto de la plantilla.

De forma natural la plataforma responderá a estas agresiones incrementando así mismo la presión y la denuncia e insistiendo en la necesaria organización y unidad de todos los trabajadores, sobre la base de los siguientes objetivos generales:

- Mantenimiento de la actual plantilla en sus puestos de trabajo.
- La conversión de los contratados en indefinidos.
- El respeto escrupuloso de los aumentos salariales por convenio.
- El respeto a la dignidad de los trabajadores.
- Imposición de criterios de equidad e igualdad para toda la plantilla, fin de los privilegios y las discriminaciones.

No obstante la tensión que se respira día a día en el puesto de trabajo y el constante enfrentamiento con dirección y afines, generaran disensiones y surgirán temores en el seno del colectivo de trabajadores, quedando algunas acciones contundentes en el tintero por la retirada de compañeros a última hora, si bien las acciones se habían decidido en asamblea. Se hace pues necesario establecer un debate interno y poner sobre la mesa y de forma colectiva las dificultades y miedos a los que nos enfrentamos. Se dan aquí los primeros debates que versan sobre: temores, debilidades y fortalezas. Se concluye que nuestra mayor fortaleza es la UNIDAD y nuestra mayor debilidad la ausencia de ella, desde la contradicción de que cuando más necesaria es esta (por que se dan más conflictos y aparecen medidas represivas) más difícil es alcanzarla (por que aparecen más miedos y en consecuencia más actitudes personalistas)

Como consecuencia de los debates se clarifican posiciones y se conforma un grupo más cohesionado alrededor del compromiso unitario y la praxis asamblearia.

En paralelo, se retoma el debate sobre la estrategia a seguir, la organización de las actividades y la necesidad de información sobre la situación de la empresa (que se nos dice insistentemente por parte de la dirección que es de quiebra). A este respecto se valora como futuros objetivos de la Plataforma:

- Hacer cumplir la legalidad a rajatabla en la empresa.
- Mantener los puestos de trabajo de toda la plantilla (no incluimos en esto a los puestos de confianza), se mantenga la actual empresa o entre una nueva.
- Fortalecer y mejorar los lazos de unidad con los trabajadores de otros centros, avanzando actividades conjuntas y un pacto de solidaridad entre las diferentes organizaciones de trabajadores de los centros.
- Tomar contacto con trabajadores de otros sectores de cara a compartir experiencias colectivas de lucha y organización.
- Dotarnos de una caja de resistencia (fondo económico).

En esos momentos y para cumplir los objetivos propuestos decidimos dotarnos de comisiones de trabajo que lleven a la práctica las decisiones tomadas en las asambleas y en las que participan todos los militantes de la plataforma. De esta forma además de dotarnos de herramientas útiles favorecíamos la participación activa de todos los compañeros. Estas comisiones se concretan y organizan de la siguiente manera:

• *La comisión interna (CI)*. Trata de dar forma a las reivindicaciones dentro de AFEMA y organiza las asambleas y actividades del colectivo de trabajadores de la plataforma. Por otro lado se encarga de difundir la información y las actividades (como el boletín informativo a los trabajadores de la empresa) entre los trabajadores de AFEMA y convoca las Asambleas Generales de Trabajadores de la empresa. Esta es la única comisión que sólo puede estar formada por compañeros de AFEMA, ya que va a centrarse en nuestra actuación en la propia empresa.

• *Comisión externa (CE)*. Dada que nuestra problemática no se ciñe sólo a AFEMA, se hace imprescindible ampliar nuestro campo de actuación, extendiéndonos a otras empresas, lo que nos daría la fuerza necesaria para incidir en cuestiones más globales. Los recortes económicos por parte de las administraciones, nos muestran a la claras, que o conseguimos fuerzas para presionar por nosotros mismos a la administración o nuestra situación sólo puede empeorar.

*Esta comisión se plantea dirigirse a dos ámbitos, entendiendo dichas actuaciones como complementarias:*

- El de nuestro sector, por ser el más próximo y con el que podemos tener más problemas concretos en común.
- El de otros colectivos formados por trabajadores (sean del sector que sean y del lugar que sea) y que como nosotros defienden sus intereses y necesidades de forma independiente y más allá de ideologías y corsés sindicales.

Se debe reseñar en este punto, que como plataforma, es decir, como colectivo autoorganizado de trabajadores, no pretendemos hacer proselitismo, ni crecer como “organización”. Lo que se pretende es que crezca la organización entre los trabajadores, a través del contacto entre nosotros, la puesta en común de nuestras dificultades y problemas, la coordinación y las actividades conjuntas.

• *Comisión de caja de resistencia (CR)*. Plantea vías para el aprovisionamiento de fondos (donativos, cuotas, fiestas, cenas,...) así como las actividades necesarias para tal fin. Estas actividades suponen a su vez una actividad de propaganda de la plataforma en su conjunto.

Esta comisión se constituye en tesorería de la plataforma.

Durante el segundo semestre de 2006, las comisiones se encuentran en pleno funcionamiento. La CI ha mejorado la organización interna de la plataforma y orientado los debates entorno a las elecciones sindicales. La CE ha retomado y profundizado en contactos que ya se mantenían y les ha dado forma en reuniones de coordinación con

colectivos de trabajadores de otras empresas tanto de Alicante como de fuera (por el momento todas de nuestro sector). La CR comienza las actividades de recogida de fondos.

En paralelo a este proceso de organización, desde la plataforma vuelve a plantearse el asunto de las elecciones sindicales. Si bien se sigue considerando que son un instrumento que en poco o nada nos favorece a los trabajadores y que tiende a separarnos y a dar más fuerza a los jefes, se reconsidera que dada la situación actual de la empresa el dotarnos de delegados legales nos da acceso a una información de la cual carecemos actualmente. Considerado de esta manera y tomadas una serie de medidas al respecto, se decide convocar elecciones unitarias en todos los centros para tener acceso a tres delegados.

Como se ha dicho se toman ciertas medidas para que se mantenga el poder de la asamblea sobre cualquier otro órgano y hacer que los delegados sean meros mandatados de aquella.

*Condiciones de los delegados de personal de la plataforma:*

- El delegado es mandatado por el colectivo y la asamblea de trabajadores.
- El delegado no tomará decisiones sin mandato. En caso de no haberlo no actuará.
- El delegado pone a disposición de la plataforma su dimisión firmada y sin fecha.
- El delegado no es reconocido por el colectivo de trabajadores como “agente negociador”, si no como mero instrumento de esta. El colectivo decide, en caso de negociación, quien negocia y siempre lo hará consultado a la asamblea del colectivo de trabajadores y a la asamblea general de trabajadores.

De este modo se llega a la organización como sigue, siendo la asamblea del colectivo de trabajadores (plataforma en AFEMA) y la asamblea general de trabajadores los órganos únicos de decisión y preservándose el poder de los trabajadores.

| <b>Organo</b>  | <b>Función</b>  | <b>Periodicidad</b>   |
|--|---|---|
| Asamblea del colectivo de trabajadores de la plataforma / Asambleas generales de trabajadores. | Toma de decisiones y líneas generales de actuación.<br>Único órgano autorizado para negociar con la empresa.  | Asamblea del colectivo: mensual, con la participación obligatoria de los delegados, miembros de todas las comisiones y un mínimo total de 2/3 de los militantes para tomar decisiones.<br><br>Asamblea general de trabajadores: mínimo semestral. |
| Comisiones de trabajo  | -Accionar las líneas de intervención decididas por los trabajadores en sus órganos de decisión.<br><br>-Trabajar de forma interrelacionada con los delegados. | Mínimo una al mes y siempre y cuando la asamblea del colectivo de trabajadores lo reclame o los delegados lo necesiten.   |
| Delegados de personal  | -Accionar las líneas de intervención decididas por los trabajadores en sus órganos de decisión.<br><br>-Trabajar de forma interrelacionada con las comisiones | Reunión semanal de delegados.   |

*De finales de 2006 a marzo de 2007.*

En diciembre (y de forma meteórica) se convocaron y realizaron elecciones sindicales, que sólo son posibles por el trabajo de afianzamiento de las comisiones (interna, externa y caja de resistencia) como espacios colectivos de actividad, así como la cohesión y unidad entre los compañeros. En definitiva: la asamblea decide y las comisiones

trabajan, realizándose reuniones paralelas y censurándose en la asamblea. Los delegados los entendemos pues como mandatados por la asamblea del colectivo y la asamblea general de trabajadores y meras herramientas en manos del poder de los trabajadores.

### **El proceso electoral**

Preveíamos un proceso bastante crítico por la actitud de la dirección de la empresa que teme que podamos poner en riesgo su poder. Así pues se espera que la dirección nos ponga todas las trabas posibles e incluso presente sus candidatos a través de los sindicatos (CCOO es el más cercano a la dirección)

No obstante se celebró con menos incidentes de los esperados. Tan sólo se presentaron candidatos de la plataforma, si bien nos consta que el “personal de confianza” de la empresa, anduvo buscando candidatos sin éxito. Los sindicatos resultaron un escollo a salvar. Tanto CCOO como UGT hicieron su aparición en busca de delegados. CCOO fue despachado sin pena ni gloria y la persona que vino a captar entendió bien el mensaje, y en cierta medida fue respetuosa. UGT trato de impugnar las elecciones y se le despacho con bastante pena y algunas amenazas. Finalmente y viendo que no tenían donde rascar, retiraron la impugnación y se las piraron.

*La sensación general sobre la actuación de los sindicatos, a falta de un análisis en profundidad, es que:*

- Los sindicatos y sus delegados funcionan como comerciales a la busca de clientes en forma de delegados de personal y que poco les importan los problemas de los trabajadores
- No los necesitamos y que se nos da bastante bien hacer las cosas sin “expertos”.

*Que placer cuando descubres que la mediocridad se puede salvar con unas cañas compartidas con tus compañeros.*

## **El trabajo de las comisiones**

Con el inicio del año las comisiones han comenzado a funcionar a pleno rendimiento (con un mínimo de 16 compañeros implicados directamente).

Cada comisión ha elaborado un proyecto de trabajo anual que presentó en la asamblea y fue aprobado en la misma.

### **Resumiendo el trabajo de cada una:**

#### *La interna:*

Ha elaborado un protocolo de funcionamiento interno, ya que antes había demasiadas lagunas en este sentido. También se ha encargado de convocar y preparar las asambleas generales de trabajadores, las asambleas del colectivo y una encuesta de cara a recoger las necesidades de todos los compañeros de la empresa y plantear las mejoras necesarias, de ella saldrá la tabla reivindicativa común a todos los centros y programas. Queda pendiente que salga la hoja informativa con regularidad.

#### *La externa:*

- Organiza las reuniones con colectivos de trabajadores y compañeros de otros centros en la ciudad de Alicante. Les ha propuesto sumarse a la comisión de caja de resistencia (haciéndola colectiva) y organizar conjuntamente unas jornadas de trabajadores de la empresa “social” privada en Alicante desde donde se puedan poner en común intereses y necesidades compartidas.

- Retoma y mantiene el contacto con compañeros del sector fuera de la ciudad de Alicante.

- Se está planificando para antes del verano un encuentro con compañeros de centros de discapacitados por enfermedad mental de la provincia. Este primer encuentro sería de presentación y primer contacto.

- Se ha organizado seminarios de formación y clarificación teórica, que tuvieron su primera sesión el 25 de marzo. Se trató, en este primero, de colectivamente clarificar conceptos e ir elaborando un discurso sobre nuestras propias prácticas, teniendo presente la perspectiva histórica del movimiento obrero (somos conscientes que no nacemos de la nada). También se pusieron en común una serie de dificultades colectivas, incluidas aquellas de carácter más personal (miedos, responsabilidad,...)

- Por último y por el momento, la realización de este documento que tienes entre las manos, como un medio más de acceder a otros compañeros con historias parecidas, de otros lugares, de otros sectores,... desde la narración de nuestra experiencia.

*La caja de resistencia:*

Ha proyectado su actividad basándose en la realización de actividades para recaudar fondos, así como publicitar las actividades y sentir de la plataforma. Así mismo son los organizadores tácticos de los encuentros de debate o seminarios ya que estos siempre van seguidos de comida o cena y fiesta. Entre sus planes esta el crear o participar en algún programa de radio, organizar fiestas y similares y algún concierto. También se hacen cargo de la contabilidad y tesorería y del cobro de la cuota anual que se ha establecido.

### **La actividad de los delegados**

Se actúa colegiadamente y bajo las condiciones establecidas previamente.

Se ha establecido un calendario de reuniones con los representantes de la empresa, y se ha solicitado toda la información legal, económica y laboral de la empresa. Pese a la “legalidad”, de nuestras peticiones de información las pegas e impedimentos de la empresa son constantes por lo que entendemos que “la negociación por las buenas” será prácticamente imposible.

La situación en general. En donde nos encontramos.

*Que paz cuando vives que la mentira y, en definitiva, la crueldad, se supera con crueldad por el pasillo con otros compañeros, con una llamada de teléfono, con un pase lo que pase estoy aquí.*

La sensación es de bastante unidad, pese a que sea necesario avanzar en el análisis y la clarificación de nuestra actividad.

En los centros de trabajo y en la relación con los jefes la situación sigue siendo muy tensa. Se hace evidente la molestia que causa tanto la organización de los trabajadores como el que esta tenga tres tipos (delegados) tratando de enterarse “legalmente” de todo, parece que hay mucho que ocultar y muchos privilegios que preservar. La situación económica de la empresa y la incompetencia manifiesta pero ocultada de los cargos directivos, tanto técnica como en gestión vienen a agravar la situación dibujada.

*Por nuestra parte está claro hacia donde dirigir nuestros esfuerzos:*

1. Construir una plataforma única reivindicativa dentro de la empresa que unifique a todos los trabajadores bajo una misma línea de actuación.
2. Intensificar los contactos y la coordinación con compañeros de otros centros y de otros sectores, en definitiva fortalecernos colectivamente como Clase, como comunidad con los mismos intereses y necesidades frente a las agresiones cotidianas que sufrimos y que empeoran nuestras condiciones de vida.

Dos líneas de actuación necesariamente complementarias.

**Estalla el conflicto. Sólo una línea es posible: LUCHAR.**  
**De junio de 2007 a...**

Tras el afianzamiento de los delegados de los trabajadores, mandados por las asambleas y operativizados por las comisiones de trabajo, se plantean una serie de contactos con la empresa para lo cual se crea una comisión mixta. La intención es plantear a esta los problemas surgidos y acumulados durante años y el malestar de los trabajadores e intentar buscar una solución. La comisión está compuesta por familiares de la Junta Directiva y los delegados de los trabajadores. Pronto

nos damos cuenta de que esta comisión carece de sentido para nosotros: la falta de seriedad, el no querer asumir, por su parte, desde un principio los temas molestos (“cosas del pasado”) y un posicionamiento de las comisionadas de la junta totalmente condicionado por la dirección de la empresa, así nos lo hace ver. A finales de mayo decidimos, dado el estancamiento en el que estamos, denunciar ciertos temas en inspección de trabajo.

De esta situación de impasse la empresa se distancia en junio, cuando decide “prescindir” de una compañera con contrato temporal para favorecer una promoción de personal. En principio la empresa trata de “convencerla” para que se vaya por propia voluntad, la plataforma manda a los delegados respaldar a la compañera y esta es informada de sus derechos y acompañada, no aceptando la propuesta de la empresa (que era irse sin cobrar un duro). Finalmente la compañera es despedida, emprendiéndose las pertinentes acciones legales por nuestra parte. Para nuestra sorpresa es readmitida en otro puesto (para el que no tiene formación) y que la empresa se inventa y en el que no recibe ni trabajo ni instrucciones, todo esto nos empieza a oler bastante mal. A los pocos días se le abre un expediente por faltas muy graves en el que se le acusa de no ser diligente en su trabajo y de agredir a superiores, inventándose la empresa una supuesta agresión verbal, del tipo, “sois unos hijos de puta y os voy a sacar los ojos”, respaldada por el testimonio de la gerente y el administrador. Todos sabemos que esto es una mentira que excusa su despido, que se producirá en agosto.

La indignación de los trabajadores ante esta situación es mayúscula, esta es la gota que colma todos los vasos y procedemos a movilizarnos denunciando públicamente tanto este hecho como todas las irregularidades que venían sucediendo durante años. Se inicia una campaña de protesta y movilizaciones, acudiendo a prensa y solicitando el apoyo de compañeros de otras empresas y sectores. Somos conscientes del daño que esto puede ocasionar a una empresa que depende de subvenciones públicas pero también somos conscientes de que no nos han dejado otra salida. También somos conscientes que todo esto puede llevar a la quiebra y la pérdida de nuestros puestos de trabajo pero la actuación de

la empresa nos fuerza a responder, ya que de otra manera sabemos que el próximo mes cualquiera puede ser despedido e irse a la calle con un falso expediente.

Durante el mes de julio, a propuesta de la empresa, se inicia un principio de diálogo. Ha sido elegida una nueva Junta Directiva donde participan “viejos” miembros y nuevos, estos últimos con una actitud teóricamente “renovadora”. Si bien el escollo principal, el despido de la compañera, no ha sido resuelto se llega a un principio de acuerdo sobre las bases en las que asentar un diálogo que nosotros siempre hemos deseado entre trabajadores y familiares y usuarios de la salud mental. En un principio y de forma cautelar la plataforma decide paralizar las movilizaciones.

El día 30 de julio (ni tan siquiera un mes después de su despido) la Junta Directiva a través de su abogado propuso un acuerdo a la compañera despedida por el cual aceptaban un despido improcedente pagando el máximo de indemnización a la misma.

Finalmente la compañera, previa consulta con el colectivo de trabajadores, acepta la propuesta por cuestiones personales y porque su contrato es temporal y concluye en diciembre de este año.

El día 10 de agosto se firma un acuerdo por el que se estipula que se acepta el despido improcedente y se retira su expediente disciplinario. En ese momento se le hace entrega de un cheque por la cantidad correspondiente a la indemnización. En esa misma reunión se le ofrece a la compañera una carta de recomendaciones “excelente” (¿?¿?)

Estos hechos vienen a confirmar lo que desde un principio el colectivo de trabajadores ha mantenido y defendido, que toda esta historia ha sido un montaje para despedir a la compañera de gratis, y que finalmente no les ha salido bien. Y si no como se explica: si alguien insulta a los jefes de la empresa de tan mala manera, ¿como se le ofrece al poco un despido improcedente y una carta de recomendaciones?

*A la mierda!!!!, ¿hay que denunciar por algo? ¡o, jai!!! Ojala que explote esto cuanto antes.*

Nuestra sorpresa llega a primeros de agosto con la apertura de expediente disciplinario a los 3 delegados de los trabajadores acusándoseles de injurias, calumnias, agresiones verbales a superiores,... por las declaraciones y movilizaciones realizadas por el colectivo de trabajadores, en un claro acto de represalia. La sanción para los tres compañeros es el despido.

La misma Junta Directiva que implícitamente reconoce que nuestras denuncias públicas por el despido de la compañera eran ciertas despidió por realizarlas a los tres delegados de los trabajadores a los que responsabiliza de las acciones llevadas a cabo por el colectivo de trabajadores.

Inmediatamente rompemos cualquier posible diálogo con miembros de la Junta, ya que nos sentimos engañados y manipulados.

Consideramos que este acto es un ataque contra todo el colectivo de trabajadores y contra los trabajadores en general, ya que vulnera nuestros derechos más fundamentales: el de organizarnos y defendernos por nosotros mismos a través de la unidad y la solidaridad.

Tras realizar los trámites legales pertinentes el colectivo de trabajadores, la plataforma de trabajadores y los compañeros del sector u otros solidarios que nos apoyan nos disponemos a iniciar una campaña por la readmisión de los 3 compañeros despedidos, una campaña que llevaremos hasta las últimas consecuencias y que se iniciará hacia la calle en septiembre. En esta participan un gran número de compañeros no sólo de AFEMA y nuestras asambleas y grupos de trabajo están abiertos a todos los trabajadores solidarios. También nuestra intención es encontrarnos en este camino con todos los trabajadores en lucha para unir fuerzas.

Justo al inicio de la campaña y cuando ya todo esta apunto para pasar a mayores, la empresa decide echar atrás los expedientes y los consiguientes despidos el 5 de septiembre planteándonos abrir un proceso de negociaciones. Valoramos que la decisión de la entidad esta determinada por la fuerza que ha hecho sentir el colectivo de trabajadores, que

estábamos dispuestos ha llegar hasta el final en esta lucha contando con el apoyo de la inmensa mayoría de los trabajadores de AFEMA y de un número importante de compañeros de fuera. Por otro lado, sabemos de la voluntad de cambio de algunos socios de AFEMA que se posicionan lejos de las decisiones empresariales de la dirección y que han influido para que se tome esta decisión.

No obstante la situación sigue siendo muy delicada y extremadamente tensa.

No somos triunfalistas (aunque celebremos que nuestros compañeros no hayan sido despedidos), pero extraemos lecciones fundamentales de esta experiencia. La primera, que la organización, la unidad y la solidaridad entre los trabajadores son las únicas armas que tenemos para defendernos ante cualquier agresión. La segunda, que a partir de ahora debemos hacer mucho más hincapié en mantener el contacto y la coordinación con los compañeros que se han solidarizado con nosotros, tanto en lo local como más allá. Para ello nos disponemos ha favorecer y potenciar una “Red de contactos de Apoyo local” (donde participan compañeros de diversas empresas), así como, mantener la comunicación con los compañeros que, desde diversos puntos, nos han hecho llegar su solidaridad. Sabemos que esta cuestión es fundamental para seguir avanzando.

*A la puta calle las ratas y las víboras y los límites.*

*En este punto sentimos la necesidad de:*

1. Sacar las oportunas lecciones de esta lucha, haciendo hincapié en superar nuestras debilidades y contradicciones.
2. Insistir en el camino de la extensión de las luchas y la unidad de los trabajadores, sean de nuestro sector u otro, sean de Alicante o de cualquier otra parte (el apoyo de “fuera” ha sido grande y se hace una valoración muy positiva del mismo)
3. Continuar adelante con este proyecto por que ahora más que nunca se vive como necesario.

No obstante los compañeros siguen en sus puestos de trabajo y la empresa ha sido la que ha planteado la negociación y por primera vez directamente a la plataforma, reconociendo explícitamente, la representatividad de esta.

Es una victoria pero una victoria para debatir y analizar, en ello estamos.



Los 3 delegados de los trabajadores de AFEMA no han sido despedidos. Gracias a la unidad y la solidaridad de los trabajadores.

Viva la lucha de la clase obrera

Si los trabajadores nos mantenemos unidos y actuamos por nosotros mismos no podemos perder.

## GÜATEQUE PROLETA CON MÚSICA YE - YE

Gracias a todos los que habéis apoyado la lucha de los trabajadores de AFEMA

LA 21 DE SEPTIEMBRE A LAS 11 HORAS EN "EL ESCAPARAT"  
(a 1 / 2 de la Calle San Vicente)

BONO APOYO PARA LA CAJA DE RESISTENCIA: 10 EUROS  
(CANJEABLE POR DOS COPAZOS)  
PLATAFORMA DE TRABAJADORES  
COLECTIVO DE TRABAJADORES DE AFEMA  
GRUPO DE APOYO A LOS TRABAJADORES

*Salud y unidad obrera.*

## **Primero**

### *La cuestión de los términos:*

Cierto es que tenemos una forma especial de llamar a las cosas, a nuestra cosas, que posiblemente no coincidan con la norma.

### *Para nosotros:*

- Colectivo de Trabajadores, es la organización básica de los trabajadores en la empresa. Durante un tiempo lo llamamos sección sindical, pero dado que no es esto y que no nos consideramos realmente un sindicato, decidimos llamarlo de la forma con la que nos sentimos reconocidos.

- Asamblea General de Trabajadores, es la asamblea de todos los trabajadores de la empresa, sean o no de la plataforma.

- Asamblea del Colectivo de Trabajadores, es la asamblea de los trabajadores de la plataforma en la empresa. En nuestro caso por su participación y peso, esta asamblea tiene la misma importancia que la anterior y viene a ser tanto o más representativa que aquella.

### *No somos sindicalistas:*

Desde un principio todos percibimos que los sindicatos (los realmente existentes, desconocemos la existencia material de otros), eran algo ajeno a nosotros y a nuestros intereses, curiosamente las elecciones sindicales nos mostraron muy claramente la total desconexión de estos con nuestra realidad. En ningún momento se preocuparon por saber cual era nuestra realidad o nuestros problemas, tan sólo irrumpieron en busca de delegados, sin importarles si favorecían a la empresa y perjudicaban a los trabajadores.

Però más allá de sernos ajenos también consideramos que son funcionales pero al empresario. Encuadrar a los díscolos y desmovilizar cualquier acción autónoma de los trabajadores parece estar en la base

de sus preocupaciones. Hemos constatado que las palabras asamblea y asambleario les resulta especialmente molestas. Y que tratan de desmontar cualquier actividad autoorganizativa de los trabajadores recurriendo a chantajes tan manidos como:

- Acusarnos de estar dividiendo a los trabajadores ya que unidos bajo sus siglas y tutela seríamos “más fuertes”. Sin embargo nosotros no tenemos problema para unirnos con cualquier compañero sin anteponer sigla alguna, sólo compartiendo la necesidad de hacerlo y los intereses que nos son comunes como Clase. Por lo que consideramos que la autoorganización favorece realmente la unidad frente a la “competencia sindicalera”.

- Acusarnos de debilitar a los trabajadores, e incluso de ser una “organización corporativa”. Es cierto que nosotros surgimos entre un grupo de trabajadores concretos y en un sector concreto pero no por reconocer esta realidad consideramos que seamos corporativos cuando sabemos y sentimos que sin el concurso de todos los trabajadores es imposible avanzar y mejorar nuestras condiciones generales de vida. Y esto supone extender y profundizar en la lucha más allá de sectores y categorías: es decir reconocer la Lucha de Clases como motor histórico decisivo. Así pues, consideramos que nuestra modesta aportación contribuye a fortalecer el movimiento real de los trabajadores ya que nos consideramos inmerso en este y al margen y en contra del partidismo y el sindicalismo.

## **Segundo**

### ***Reflexiones sobre conceptos básicos:***

*(Extracto casi literal de los debates mantenidos por compañeros de la Plataforma en el seminario sobre conceptos básicos de marzo de 2007)*

1. Sobre la primera parte de la reunión se plantea definir lo que significa para cada uno de nosotros los siguientes términos:

- Unidad, asamblea / asambleario, sindicato, elecciones sindicales y organización de la clase obrera.

*Las circunstancias sean buenas o malas cuando afectan al grupo unen, unen las circunstancias!*

*¿Qué queréis que os diga? A por todas.  
May que persistir nadando en la nata porque finalmente se convertirá en manteguilla y podremos emprender el vuelo.*

2. Sobre la siguiente parte, se establece lo mismo, pero con las palabras:

- Compromiso, confianza, responsabilidad y miedo.

Respecto a la **unidad**, se sugieren varias palabras o ideas que debe recoger el término:

- Coherencia, sentirse perteneciente a algo, grupo de personas con objetivos comunes, identidad, fuerza. Es un proceso, no estático, no está siempre igual. Es una necesidad, pero lleva consigo una contradicción: cuando más se necesita más difícil puede ser de conseguir (en momentos de conflictos). Es necesario que haya un compromiso en el tiempo. Los trabajadores se unen por intereses comunes; en nuestro caso, la necesidad es económica y para conseguir ser tratados con mayor dignidad. La amenaza vendría por el despido y/o el cierre de la empresa.

Se lanza la pregunta de porqué nos cuestionamos el concepto de unidad, es ¿qué no nos sentimos unidos?

En general, estamos bastante de acuerdo.

Se apunta a que la unidad es mayor cuando hay conflictos. Aunque también hay miedo a medidas drásticas.

*Conflicto < · > “Participación” < · > Miedo*

Se hace referencia a un análisis de mercado aplicado a AFEMA, respecto al papel que juegan estas “empresas” en los procesos de privatización de servicios estatales (como los sanitarios)

En la unidad debe haber cabida a las formas de solucionar los problemas. Para ello es necesaria la confianza y a su vez, se hace básica la claridad. El proceso es complicado, tiene que ver también con vinculaciones afectivas y con mantener la unidad cuando no hay conflictos graves. El riesgo puede estar en convertirse en un sindicato, por que cuando no hay conflictos el asociacionismo obrero tiende al reformismo, a ser funcional a los procesos del capital.

**Sindicato:** se definen como una organización de clase pero los sindicatos reales son ajenos a nuestras necesidades, sólo se han interesado por nosotros para tener delegados de personal y sin ni tan siquiera saber cuales eran nuestros problemas. Curiosamente nuestros jefes forman parte de los sindicatos mayoritarios. La clase es la unidad, sentirse parte de un colectivo. La clase obrera, venden su fuerza de trabajo por un salario y se define porque el trabajo les oprime.

Clase en sí: los que trabajan. Clase para sí: los que tienen conciencia: proletariado.

Otra clase sería la burguesía que tiene los medios de producción. En AFEMA, la Administración Pública sería la burguesía y los intermediarios -aliados- son desclasados porque utilizan nuestra fuerza del trabajo.

Una organización de clase seríamos nosotros, que nos hemos unido por necesidades y objetivos comunes.

Funcionamiento **asambleario:** forma de los trabajadores a través de representantes pero la fuerza está en la asamblea. Los sindicatos funcionan de forma distinta; son empresas capitalistas. Los sindicatos para nosotros son lo mismo que la Junta Directiva -tecnócratas- para los usuarios de la Salud Mental y consiguen, unos, que los trabajadores, no se unan por sí mismos, y los otros, idem con los usuarios.

Se propone utilizar los servicios de los sindicatos, puntualmente, para ayudarnos en determinados problemas. El riesgo está en que se puede volver en nuestra contra y utilizarnos ellos a nosotros.

La fuerza / unión con otros trabajadores. Los sindicatos están fuera y en contra, son una fuerza del capital. Firman reformas que disminuyen nuestra calidad de vida y cobran por ello. El sindicalismo no nos sirve: nos divide.

La necesidad de saber (legalidad, historia, ...): la vía será cuando contactemos con otros como nosotros. Tenemos necesidad de asesoramiento para saber si la parte administrativa está clara (gestión, cuentas,

etc.). Se lanza la pregunta ¿para qué? Podemos utilizar la fuerza sin saber. Podemos buscar contactos entre nuestros conocidos. Algunos piensan que no es importante esta parte (asesoramiento).

Los **delegados de personal** son los delegados de la Asamblea. Se opta por omitir lo de personal (entre nosotros).

*Plataforma=Asamblea*

*Delegados de la Asamblea*

*Asamblea general: para todos los trabajadores de A.F.E.M.A.*

*Asamblea de la Plataforma: cuando sea con otros trabajadores de otras empresas*

Legalmente somos una sección sindical pero nos denominaremos COLECTIVO DE TRABAJADORES DE A.F.E.M.A.

El delegado sindical era de la sección sindical y lo utilizábamos antes de las elecciones sindicales.

Si nos preguntan si somos un sindicato, legalmente lo somos, pero somos una organización de trabajadores que se ha unido por necesidades e intereses comunes. Las decisiones las toma la Asamblea. No somos corporativos (por profesión) si no por necesidad.

Las **Elecciones Sindicales** han sido un medio pero estamos en contra. El delegado es un “mandao” de la Asamblea.

Los delegados asamblearios actuales exponen que no quedan claras las decisiones de la Asamblea. Esto es importante no solo para transmitir las decisiones sino para la coherencia y la unidad.

Se apunta que es más importante el debate de hoy que el calendario de las vacaciones.

La cuestión de a quién representan los delegados (trabajadores de A.F.E.M.A. que no están afiliados a la Plataforma) se apunta que los compañeros son los que se comportan como tales. Se hace referencia de nuevo a la claridad, también entre nosotros. Otros trabajadores

(administración) tienen los mismos intereses que nosotros de ahí que haya que intentar acercarse a ellos. Y en cuanto a los poco claros ¿qué hacemos? Lo mismo.

El debate sigue pero en un sentido más amplio (se nos va...) y ya no se toma nota. Resaltar que se señala que quién esté cansado que descanse y se tome una cerveza.

### **Tercero**

*Panfletos y manifiestos movilizaciones por la readmisión de los 3 delegados de los trabajadores:*

TRABAJADORES DE AFEMA EN LUCHA  
LA JUNTA DIRECTIVA DE AFEMA DESPIDE A LOS  
TRES DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de AFEMA (Asociación de Familiares y Enfermos Mentales de Alicante) nos encontramos en una situación especialmente difícil.

AFEMA es una ONG que gestiona servicios y centros cedidos por la administración pública. Servicios destinados a la atención de personas con discapacidad.

Desde hace años, con el crecimiento empresarial de AFEMA también se da una creciente actitud de desconfianza y control de la dirección hacia los trabajadores. Existe un prolongado conflicto entre la dirección de AFEMA y el colectivo de trabajadores, organizados unitariamente en la plataforma de trabajadores. Por nuestra parte siempre hemos deseado resolver los problemas que surgían mediante el dialogo, ya que entendíamos que los intereses de las personas discapacitadas y sus familiares y los nuestros confluyen: una mejora de los servicios es una mejora para ellos y para nosotros.

*Cuando el mal te aboga el mal es bueno, y la plataforma "más buena".*

Recientemente la situación se ha disparado. El despido en junio de una compañera y su posterior readmisión, expediente falso y vuelta a despedir, es la gota que colma el vaso. El colectivo de trabajadores responde solidariamente con una campaña de denuncia pública y legal. Durante el mes de julio se llega a un principio de dialogo con la empresa y paralizamos las movilizaciones. Nuestra sorpresa llega a primeros de agosto con la apertura de expediente disciplinario a los tres delegados de los trabajadores (aclarar que los delegados siempre han actuado bajo el mandato de las asambleas de trabajadores), acusándoseles de injurias, calumnias, agresiones verbales,... por las declaraciones realizadas por el colectivo de trabajadores, en un claro acto de represalia. La sanción para los tres compañeros es el despido.

Consideramos que este acto es un ataque contra todo el colectivo de trabajadores y contra los trabajadores en general, ya que vulnera nuestros derechos más fundamentales: el de organizarnos y defendernos por nosotros mismos a través de la unidad y la solidaridad.

Por este motivo nos movilizamos y nos movilizaremos hasta conseguir la readmisión de nuestros compañeros y una salida justa y razonable. Por este motivo pedimos tu apoyo y solidaridad, por que nuestros problemas son los mismos que los de cualquier otro trabajador y esto que nos sucede hoy a nosotros sabemos que en este momento le estará pasando a muchos.

*Impidamos que se vulneren los derechos de los trabajadores*

REHADMISIÓN INMEDIATA DE LOS TRES DELEGADOS Y  
RETIRADA DE TODA SANCIÓN

BASTA DE REPRESALIAS A LOS TRABAJADORES

POR LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES APOYA  
LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES DE AFEMA

**Solidaridad Trabajadores en lucha**

Plataforma de Trabajadores  
Colectivo de trabajadores de AFEMA  
Grupo de apoyo a los trabajadores

**DE DIÁLOGO A LOS USUARIOS Y FAMILIARES DE LOS PROGRAMAS  
DE AFEMA Y DE LOS SERVICIOS DE SALUD MENTAL EN GENERAL**

AFEMA se encuentra envuelta en un conflicto muy grave desde hace demasiado tiempo. El enfrentamiento entre la Dirección, la Junta Directiva y el colectivo de trabajadores es algo manifiesto y que evidencia los problemas que atraviesa esta institución.

Vosotros como familiares y usuarios de los programas de AFEMA habréis sido conscientes de cambios en los servicios y de un lento pero imparable descenso en la calidad de los mismos.

Los trabajadores consideramos que las actuaciones de la actual dirección de AFEMA, están provocando esta situación que también nos afecta directamente, ya que empeoran las condiciones en las que tenemos que trabajar, lo que no ayuda a mejorar la calidad de vida de los usuarios.

El resistirnos a este empeoramiento de las condiciones de trabajo y de los servicios, nos ha llevado al enfrentamiento con la dirección, cuyo colofón ha sido el injustificable despido de los 3 delegados de los trabajadores (Laura del PAI-PD, Gely del CRIS-CD y Vicente del SIL) como un acto de represalia, lo que nos ha obligado a movilizarnos en defensa de nuestros derechos. VALORAMOS QUE LA SITUACIÓN ACTUAL ES MUY GRAVE Y PUEDE CONDUCIR A LA DESAPARICIÓN DE AFEMA TAL COMO LA HEMOS CONOCIDO.

Así mismo estáis siendo espectadores de este conflicto a través de las noticias que os llegan por prensa o por terceros. Nuestro intención es

*Seguramente en este colectivo no existe una visión muy clara sobre cual de los hermanos Marx era Gandhi. Pero si existe un sentir obvio, llamado solidaridad.*

poder establecer un diálogo con todos los usuarios y familiares que lo deseen y puedan conocer de primera mano nuestros puntos de vista, así como haceros partícipes de esta situación, ya que pensamos que más que nadie tenéis el derecho de estar informados y participar en los problemas de AFEMA.

POR ELLO OS INVITAMOS A TODOS A UNA REUNION ABIERTA PARA INICIAR UN NECESARIO DIÁLOGO, EL DÍA ..... A LAS ..... EN EL CENTRO LOYOLA (C/ Gravina n°......, cerca del ayuntamiento)

### **COLECTIVO DE TRABAJADORES DE AFEMA Y PROFESIONALES DE LA SALUD MENTAL**

En Alicante, siendo las 18.00 del día 1 de agosto de 2007, se reúne la Plataforma de Trabajadores de Servicios Socio-Sanitarios, que acuerda de forma unánime la siguiente declaración:

1. Que la plataforma es una organización legal inscrita en la Consellería de Ocupación, Dirección Territorial de Ocupación de Alicante, Oficina Pública de Estatutos, en fecha ...

2. Que esta organización en su totalidad:

- Se responsabiliza de las opiniones vertidas en la rueda de prensa realizada con fecha 19.06.07, en base al escrito que redactó con fecha 18.06.07, y no del manejo y difusión que en los medios de comunicación hayan hecho del mismo.

- Asume la autoría de este escrito y del dossier titulado "PLATAFORMA DE TRABAJADORES DE SERVICIOS SOCIO - SANITARIOS, UNA EXPERIENCIA DE UNIÓN Y AUTOORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES" y de su difusión en prensa e Internet.

- No asume los textos e imágenes que hayan podido aparecer en prensa o en Internet y que no se ciñan a los documentos mencionados (escrito de fecha 18.06.07 y dossier).

3. Esta plataforma se reitera en los contenidos y opiniones expresadas en dichos documentos, a través de los que decidimos hacer pública una situación que veníamos denunciando a la propia Junta Directiva de AFEMA sin ningún éxito puesto que no fue posible llegar a ningún acuerdo.

La apertura de un expediente a una compañera que en nuestra opinión, está basado en hechos falsos, nos hizo convencernos de la vulnerabilidad en la que todos los trabajadores nos encontramos en AFEMA.

4. Aclaremos que esta plataforma invitó como testigos y en función de su cargo a los delegados de personal a la cita que el día 19 .06.07 se mantuvo con el periódico “Las Provincias” y el Diario “Metro”. A esta cita acudieron los delegados de personal Vicente Maroto Marco y M<sup>a</sup> Ángeles Guirau Valero. En ella se distribuyó el documento de denuncia mencionado y firmado por la Plataforma de Trabajadores. Nos reafirmamos en que la responsabilidad del documento y su difusión a la prensa es de la plataforma y no de los delegados que siempre actuaron en función de su cargo.

5. Con fecha 26.06.07 esta organización convocó una concentración de protesta cuyo permiso fue tramitado por la delegada M<sup>a</sup> Ángeles Guirau Valero a petición del colectivo de trabajadores y sin que esta asumieran ninguna otra responsabilidad en la misma.

6. Esta plataforma decide aceptar el ofrecimiento que la nueva J.D. nos realiza en el mes de junio para buscar una salida dialogada a la actual crisis, y participamos en dos reuniones, una celebrada con fecha 11.07.07 y la otra 17.06.07. En esta última reunión se acuerda comunicar a la otra parte cualquier acción judicial, laboral o de otra índole que fuera tomada por cualquiera de las partes.

7. El día 1.08.07 se abren expedientes a los delegados de personal: Laura Cabrera Ballester, Vicente Maroto Marco y M<sup>a</sup> Ángeles Guirau Valero, acusándoles de falta muy grave, cuya consecuencia es la suspensión de empleo y sueldo o el despido. A los delegados de personal

se les han atribuido las manifestaciones públicas y escritos realizados por la plataforma.

Nos reiteramos en que dichas manifestaciones y escritos han sido realizados por la plataforma y queremos insistir en que los delegados no son responsables de las mismas.

*Por todo lo expuesto entendemos que:*

1. Desde AFEMA se pretende penalizar la libertad de opinión de los trabajadores, focalizando la “represalia” en la figura de los delegados de personal. Entendemos que este hecho supone un atentado contra la libertad sindical y el derecho a la representación de los trabajadores que quedarían sin delegados en caso de producirse el despido de los mismos.

2. Damos por “rotas” (mientras se mantengan los expedientes abiertos por AFEMA), las negociaciones que en su momento se iniciaron y en las que dimos sobradas muestras de nuestra voluntad de diálogo (línea en la que deseábamos seguir), dado que ha sido incumplido por parte de AFEMA el acuerdo adoptado en un acto que consideramos de mala fe.

3. En caso de que las actuaciones emprendidas por la J.D. contra los delegados de personal se hagan efectivas, responderemos con la adopción de cuantas medidas estimemos oportunas para la defensa de los derechos de todos los trabajadores.

*En Alicante a 6 de agosto de 2007*

*Plataforma de Trabajadores de Servicios Socio - Sanitarios.*

---

**Klinamen** es un proyecto antiautoritario que nació con la idea de difundir y financiar distintas luchas que se llevaban a cabo dentro del Estado español a través de la autoedición de textos anticapitalistas. Consta de una *editorial*, esqueleto y motor del proyecto y de un *portal web* con el que buscamos potenciar la autoedición de textos y aportar recursos a quien no los tiene, aumentar y solidificar los canales de distribución alternativa ya existentes y contribuir a la autogestión y a la autonomía de proyectos anticapitalistas.

Experiencias ajenas nos han demostrado que no es posible conjugar el proyecto político y la remuneración económica: algo difícilmente puede ser negocio e instrumento de lucha a la vez. Por eso este no es un proyecto editorial comercial, sino autónomo y libertario. Cada euro conseguido es reinvertido en una nueva propuesta de edición o en apoyar otras luchas revolucionarias.

**[www.klinamen.org](http://www.klinamen.org)**

*[Portal por la autogestión editorial]*

*Empezamos una nueva etapa con la construcción de una librería virtual donde podrás conseguir gran variedad de libros, fanzines, libelos y otros artículos como camisetas, chapas, música y material gratuito de difusión.*

*Os invitamos a que la conozcáis en:*

**[www.libreriaklinamen.org](http://www.libreriaklinamen.org)**

---

## Otros títulos publicados

### **No podréis pararnos**

*La lucha anarquista revolucionaria en Italia.*

### **Los incontrolados**

*Crónicas de la España salvaje [1976-1981]*

### **Historia de diez años**

*Esbozo para un cuadro histórico de los progresos de la alienación social [1968-1981]*

### **La Comuna de París**

*Cómic sobre la Comuna ·*

*La Comuna de París y la noción de Estado · La guerra civil en Francia*

### **La huelga de los trabajadores de ASCON**

*La miseria del sindicalismo.*

### **Células revolucionarias. Rote Zora**

*Una experiencia autónoma, por la autodefensa de la mujer.*

### **Diario e ideario de un delincuente**

*Reflexiones y vivencias de Gabriel Pombo da Silva en la prisión de Aachen*

### **La cólera del suburbio**

*¿Quema de coches en Francia?*

### **Del Tiempo En Que Los Violentos Tenían Razón**

*Textos, panfletos y octavillas*

### **Células revolucionarias. Rote Zora**

*Una experiencia autónoma, por la autodefensa de la mujer.*

### **Resistencia Antinuclear**

*Un acercamiento a la lucha antinuclear en la Alemania de los 80.*

### **Vindicación a José Pellicer**

### **La acción sometida a la crítica**

*algunas consideraciones viejas y nuevas sobre anarquistas, revolucionarios y otros*

### **Dentro, contra, fuera**

*Sobre la agitación dentro y fuera de las cárceles belgas*

**Para conseguir nuestras publicaciones:**

**[www.libreriaklinamen.org](http://www.libreriaklinamen.org)**

**[www.klinamen.org](http://www.klinamen.org)**