



ACUERDOS PLENO ORDINARIO

Madrid, 17, 18 y 19 de noviembre de 2006

PUNTO 1

**ACTUALIDAD SINDICAL Y SOCIAL.
VALORACIÓN DE LO OCURRIDO DESDE EL XV CONGRESO**

“SITUACIÓN SOCIAL Y SINDICAL”:

LOS RETOS PERMANENTES DEL ANARCOSINDICALISMO

A un año del Congreso Confederado

En julio del 2005 salimos de nuestro último Congreso Confederado, con un documento base con líneas de actuación para nuestra acción sindical y social. La inmensa mayoría de la Confederación era consciente de lo que teníamos por delante: tareas arduas, complejas y, en la mayoría de las ocasiones, llevadas en solitario o con pocas posibilidades de confluencia social y sindical.

La realidad ha superado las previsiones, como casi siempre sucede. Ser conscientes de la función que el anarcosindicalismo tiene hoy, en todos los planos (laboral, social, cultural,.....) sólo nos garantiza que nuestro discurso dialoga con la realidad, pero la influencia de nuestras prácticas en esa realidad siempre es muy limitada.

Para que nuestra intervención sea efectiva y sirva para todas las personas que no pueden defenderse o son agredidas por un sistema cada vez más agresivo y más injusto, hemos tenido que conjugar de diversas maneras y en diferentes frentes los verbos “luchar” y “movilizar”.

El reto marcado en Valencia en junio de 2005, sigue vigente más que nunca: **aunar acción social y sindical** como si de una misma lucha se tratara. Las luchas de las mujeres, de las personas con diversidad funcional, inmigrantes, gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, parados/as de larga duración, por el derecho a vivir dignamente... y la intervención sindical solidaria contra los EREs, contra la represión a compañeros/as sindicalistas, por la mejora de las condiciones de trabajo y de salud laboral. La lucha contra la guerra y el militarismo, por una defensa integral del territorio y contra la especulación urbanística, por el ejercicio pleno del derecho a la vivienda, a un transporte público de calidad y ecológicamente sostenible... deben ir de la mano de nuestro modelo sindical solidario, de acción directa, transparente y democrático. **Acción social y sindical unidas en su diversidad por la lucha contra la precarización de nuestras vidas y por lo derechos sociales iguales para todos y todas.** Este sigue siendo el reto de la CGT. Un reto para nuestra intervención social y sindical que debemos emprender con todos nuestros medios, esfuerzos y recursos, intentando siempre hacer oír nuestra voz al resto de organizaciones y movimientos sociales, y a la sociedad en su conjunto.

La realidad que nos atenaza

La realidad en la que intervenimos y contra la que luchamos, se muestra tozuda en su creciente proceso de degradación: una media de **4,5 muertos diarios por el hecho de trabajar**; **mujeres** que día a día siguen siendo asesinadas por una cultura machista aún dominante; **las personas inmigrantes**, que atraviesan los corredores de la muerte en busca de unas mínimas condiciones de vida, son concebidas por el poder como mercancías baratas, sin derechos civiles y sólo necesarias para el crecimiento

económico; **sindicatos mayoritarios** convertidos en instituciones **funcionales para el sistema capitalista**, que reforman mercados laborales, colaboran en la destrucción de los valores públicos y solidarios y disciplinan a las clases trabajadoras con culturas de sumisión; **empleos que desaparecen** en la misma proporción que nuestros **derechos laborales** y reaparecen recubiertos de inseguridad, incertidumbre y vulnerabilidad; **modelos sociales** donde el éxito a cualquier precio, el **consumismo** y el **desprecio por unas relaciones equitativas entre las personas**, los estados y las naciones, se convierten en la regla general.

Este año ha transcurrido **intenso, con campañas sostenidas**: contra la Reforma Laboral, contra la represión a nuestros sindicalistas, contra la Directiva Bolkestein, en defensa de los Público, contra las Contratas y Subcontratas –campaña muy fuerte y sostenida en el tiempo-, **y movilizaciones continuas en sectores enteros**: Transportes, Automoción, Ferroviario, Telemarketing, Telecomunicaciones, Limpiezas, Sanidad, Enseñanza, etc. **y** en casi todas las empresas.

Los dos últimos pactos sociales, la Reforma Laboral y la Reforma de las Pensiones, han concretado los ejes del Acuerdo por la Competitividad –las bases de política social y laboral del gobierno PSOE- firmado por Gobierno, CEOE y CC.OO. y UGT en octubre de 2004 (“Diálogo Social por la Competitividad, el empleo estable y la cohesión social”).

La **Reforma Laboral** garantiza un aumento de la mano de obra barata, flexible y prescindible, convirtiéndola en la condición del incremento del beneficio empresarial y la desigualdad social.

Un ejemplo concreto: el 80% de los 4 millones de personas de aumento de la población desde 1995, han sido inmigrantes. La relación entre población y riqueza es un hecho y su influencia en la economía, es decir en el beneficio empresarial, ha resultado ser de un 2,6% del PIB cada año. De no haber existido esa mano de obra barata, precaria y flexible de la inmigración, en términos meramente economicistas, no habría habido crecimiento, si no un retroceso del 0,6% cada año. ¿Donde están los criterios de redistribución?

La **Reforma de las Pensiones se encarga de disminuir el gasto social**, al endurecer los requisitos de accesibilidad a prestaciones, bien de pensión de jubilación, bien de invalidez, desviándose estos fondos públicos hacia manos privadas, mediante los fondos de pensiones privados y la bajada de impuestos en los tramos de renta alta.

El **Decreto de Normalización de trabajadores/as extracomunitarios**, supuso dar salida a un problema social (cerca de dos millones de personas trabajando sin ser reconocidas como asalariadas) y asegurar a la “economía empresarial” una mano de obra necesaria, pero impulsando a la vez a la economía sumergida gracias una bolsa creciente de mano de obra inmigrante, casi esclava y sin derechos sociales, civiles ni laborales.

Con las futuras leyes llamadas **de Igualdad y de “Autonomía Personal”**, están pretendiendo jugar el papel de “gobierno progre y sindicatos

modernos” que tan mediáticamente se vende a la sociedad, cuando en realidad lo que persiguen es privatizar y mercantilizar el derecho básico a cuidar y ser cuidado, dejando en manos de la iniciativa privada – y de las mujeres sin recursos- las tareas de cuidados de las personas dependientes: con diversidad funcional, ancianas, enfermas crónicas, etc. haciendo de éstas sujetos carentes de derechos.

Estos hechos políticos y las decisiones materiales que comportan, así como los valores ideológicos sobre los que se encuentran constituidos, no muestran si no los límites, la presión y la ausencia de libertad que de manera sistemática se viene ejerciendo sobre las clases trabajadoras en particular y sobre la sociedad en general.

Sin duda, **los sindicatos CCOO y UGT, que respaldan todas las leyes desreguladoras y precarizadoras de los Gobiernos**, tanto centrales como autonómicos, **son también responsables directos de la cultura de la competitividad** que día a día se instala y se extiende en todas las capas sociales.

Vivimos tiempos convulsos y criminales: se nos mata a diario por el hecho de trabajar, y se nos condena a relaciones laborales con contratos en blanco en lo referido a nuestros derechos. **La temporalidad aumenta y crece, situándose a junio de 2006 en el 34,39% de las personas asalariadas.** Lo que significa que más del 50% de la población ocupada asalariada tiene “garantía” de un contrato precario. Y esta realidad de “contrato interino de forma indefinida”, afectará a la gran mayoría de los casi 450.000 nuevos puestos de trabajo que la economía necesita anualmente. Esta es la resultante de todas las reformas laborales, de las pasadas y de la actual: se nos impone la libertad absoluta del dinero y del beneficio empresarial. Repasemos algunos ejemplos:

- E.ON comprará Endesa por un precio de más de 35.000 millones de Euros.
- Endesa anuncia beneficios históricos de más de 9.000 millones de euros.
- Gas Natural aumenta sus beneficios netos semestrales en un 14,45% hasta los 446,5 Millones de Euros.
- Renta Corporación triplica sus beneficios.
- CLH incrementa un 14% los resultados.
- Exxon Mobil gana un 36% más en el segundo semestre.
- Indra compra Azertia por 118,9 millones.
- Telefónica mejora un 40,3% el beneficio en el primer semestre, y Repsol, un 9,9%.
- Volkswagen triplica las ganancias.
- Renault ganó 1.627 millones hasta junio.
- Siemens duplica beneficios en el trimestre fiscal.
- SANTANDER, BBVA, LA CAIXA, CAJA MADRID, todas las grandes financieras mejoran sus cuentas de resultados.

Y sin embargo, las mismas empresas o sus filiales o sus participadas siguen reestructurándose a costa de disminuir o eliminar los costes labores:

- BRAUN cierra su empresa en Cataluña, a pesar de ser muy rentable, y deja en la calle a 761 trabajadores/as directos y cerca de 2.000 indirectos.
- Microser Electronic cierra su empresa en Madrid y deja en la calle a más de 230 trabajadores.
- CEDASA despide por un ERE a 93 trabajadores en Madrid. ▶
- Renault V.I. cierra su actividad en Madrid y más de 430 trabajadores pierden su empleo.
- SEAT y Gearbox, filiales del grupo alemán VW, mandan a la calle a más de 1.500 trabajadores y trabajadoras.
- La Azucarera de Linares, ARJ S.A., cierra su actividad y más de 200 trabajadores/as se quedan en la calle.
- Valeo, grupo Delphi, varias centenas de trabajadores/as a la calle.
- Atento, más de 1.500 puestos de trabajo desaparecen.
- Grupo ONO, cerca de 800 puestos de trabajo desaparecen.
- RTVE: más de 4.000 empleos que desaparecen.
- RENFE dividida en 2 empresas y con 2 expedientes de regulación de empleo que afectará a 6.000 puestos de trabajo.

La C.G.T. en lucha

La Confederación se ha enfrentado en estos últimos meses a **más de una decena de Expedientes de Regulación de Empleo**: Delphi, Valeo, Sas-Abrera, SEAT, ONO, CEDASA, Microser, Iscomar, Gearbox, RTVE, RENFE,... **Manteniendo conflictos contra las privatizaciones, externalizaciones, deslocalizaciones y la pérdida de empleos**: Correos, Atento, BRAUN, Renault V.I., Peugeot...

La Confederación ha intervenido en la defensa de los **derechos civiles para inmigrantes**, contra leyes criminales y discriminatorias como la Ley de Extranjería; contra la **violencia de género**; contra el **militarismo y la guerra**; por la defensa del medioambiente y por un modelo social de cuidados que contemple la igualdad y el respeto entre géneros.

Y mostramos todas nuestras luchas en la manifestación confederal del 10 de Junio en Madrid, expresando nuestra oposición social en la calle a todas estas políticas y demostrando que existe una Organización, la CGT, que quiere un orden de justicia e igualdad, que resiste y, además, crea cultura de solidaridad, de apoyo mutuo y se encuentra viva, porque ni hemos sido derrotados, ni queremos rendirnos.

<p>El Plan de Acción Social y Sindical aprobado en el Congreso, se actualiza día a día y sigue en plena vigencia. Añadir o constatar, solamente algo obvio: las dos reformas, tanto la laboral como la del sistema público de pensiones –contra las que tanto hemos luchado-, se encuentran firmadas y en marcha.</p>
--

A niveles globales, de movilización general en contra de estas políticas reformadoras del capitalismo, no hemos encontrado suficiente eco social y aún menos fuerza social de oposición y, en especial, no hemos sido capaces aún –más allá de algunos territorios concretos-, de trabajar conjuntamente con las personas **inmigrantes**, encontrándose **pendientes de desarrollar los acuerdos de nuestra organización en relación a la inmigración.**

Los y las jóvenes también se encuentran con unos planes de estudios cada vez más devaluados, privatizados y mercantilizados, sean estos de carácter profesional o universitario, por lo que la etapa estudiantil es cada vez más una antesala si no directamente del paro, sí de la precariedad en sus múltiples formas: interinidad, temporalidad, subcontratación... sin posibilidades de poder establecer un proyecto vital a medio o largo plazo, ante la falta de expectativas de estabilidad. Por ello la C.G.T. apuesta por **un amplio movimiento estudiantil de contestación tanto al Plan Bolonia** (que abre las universidades al mercado y al capital privado) **como al actual proceso precarizador del mercado de trabajo, sin apenas derechos laborales y cada vez menos derechos sociales.** Tanto la Educación como la Cultura tienden a ser despojados de su carácter de derechos universales basados en **la crítica, la creatividad y la libertad de expresión**, para convertirse en meros objetos de la oferta y la demanda capitalista al tiempo que instituciones disciplinadoras de las personas, que convierten a éstas en mercancía barata y sumisa al dictado del estado y del capital.

A niveles concretos, en la **Negociación Colectiva** (convenios colectivos), nuestro grado de influencia –distintos según sectores y empresas-, refleja fielmente lo que sucede en el plano general. Influenciamos y servimos de freno en la desregulación laboral y la precariedad integral de la mano de obra, con nuestras resistencias y nuestro plantarle cara a cualquier agresión, por pequeña que sea, pero todavía no logramos interrumpir el deterioro que se impone como tendencia sobre el conjunto de los/as trabajadores/as.

Nuestras fuerzas y nuestra capacidad de intervención se encuentran en un proceso de crecimiento constante pero aún no suficiente. Curiosamente, se están llevando a cabo todo tipo de movimientos que pretenden crear nuevas alternativas sindicales. En estos procesos **se mezclan iniciativas claramente combativas con las que podemos confluir y colaborar y otras en las que se conjuga una retórica “radical” con una práctica sindical netamente reformista en las empresas o sectores donde se presentan.**

El período nuevo que se abre de confluencia de muchos procesos de **elecciones sindicales**, en alguna medida nos mostrará dos cosas, al menos. En primer lugar, si nuestras ideas y nuestras prácticas tienen algún sentido para la población asalariada en general y, en los centros de trabajo concretos, si los modelos sociales y laborales que representamos las personas militantes de la CGT son percibidos y acogidos como propios. Y, en segundo lugar, qué grado de consentimiento, colaboración y derrota –y su

contrario, qué grado de resistencia, de no entreguismo, etc.-, tiene esta sociedad y, cómo no, nosotros y nosotras como parte integrante de la misma.

Nuestras herramientas y nuestras insuficiencias

Contamos con discurso y materiales de análisis que dotan de herramientas a toda la Confederación y a sus militantes para la intervención sindical y social.

Contamos ante todo con nuestros propios Acuerdos aprobados en Conf. Sindicales, Plenos y Congresos. Pero también con análisis y recursos actualizados, expuestos en los **Boletines Sindicales** (Pacto Social, La Reforma Laboral, La Reforma de la Seguridad Social...), en las **Guías/Manuales** (Guía Jurídico Sindical, Guía de Inmigración, Guía de Elecciones Sindicales, Manual para la intervención sindical en Contratas y Subcontratas) y en los **Cuadernos de Formación** (Cuidados, Violencia de Género,...).

Y, por supuesto, contamos con **nuestros propios medios de comunicación**: Rojo y Negro periódico, Libre Pensamiento, R y N digital, Materiales de Reflexión, cgt.es, R y N especiales,...

Todas ellas son herramientas elaboradas que deben ser adaptadas a los procesos concretos de intervención, bien sea un ERE en automoción, bien un problema de fondos de pensiones en las Administraciones Públicas, bien un convenio colectivo que intenta falsamente conciliar la vida laboral y social, bien la criminalización de inmigrantes, etc.

Ahora bien, nos encontramos con **insuficiencias** de todo tipo, que condicionan las posibilidades de nuestra intervención y el grado de eficacia de la misma.

Por un lado, tenemos **insuficiencias organizativas**. Unas veces tienen que ver con la **carencia de militantes (siempre pocas personas dispuestas a asumir responsabilidades más allá de su empresa)**, reflejo a su vez de la **falta de una participación** activa del conjunto de los/as afiliados y afiliadas. Otras veces estas insuficiencias vienen por la **carencia de militantes formados, con las ideas claras y capaces** de dar respuestas adecuadas, por ejemplo a un ERE, sin tener que recurrir desde el primer momento a los gabinetes o asesorías jurídicas. Otras, finalmente, son debidas a la deriva de las **“peleas internas”**, que minan nuestra voluntad militante y dejan en vacío la organización.

Por otro, están las **insuficiencias de la acción sindical**. En concreto, **la acción sindical sectorial no termina de desarrollarse y consolidarse con la suficiente coordinación y empuje, para conseguir mayores cuotas de apoyo mutuo y solidaridad entre empresas del mismo sector**. Un ejemplo de nuestra realidad sería el del sector de automoción y sus componentes. Tenemos que pensar que cuando la multinacional VW, que produce y distribuye en todo el planeta, decide incrementar sus tasas de ganancia a costa de una reducción de costes laborales, es absolutamente insuficiente que se movilicen mil o dos mil trabajadores/as, en Martorell o que los/as compañeros/as de Landaben en Navarra resistan dos años los planes

de la multinacional. Es necesario **extender y dotar de contenidos comunes la práctica de la solidaridad y del apoyo mutuo en cada sector productivo**, partiendo del hecho de que cada sector productivo no es una simple amalgama de empresas con intereses independientes entre ellas, si no que **se orientan según estrategias globalmente compartidas de reestructuración y competencia**. Si seguimos pensando en términos exclusivos de lo que pasa en “mi” empresa, no sólo no sabremos contrarrestar a la patronal si no que además estaremos haciendo el juego a los intereses empresariales.

Para intentar paliar en lo posible esta situación se han ido creando diferentes estructuras complementarias por sector y/o actividad con diferentes resultados en estos años, como pueden ser el Sector Telecomunicaciones, la Coordinadora de Automoción, el Sector Postal, la Coordinadora de Medios de Comunicación, el Sector Ferroviario, Sector Puertos y Mar, el Sector Banca Privada, el Sector Seguros, la Administración General del Estado,.....

En esta misma línea se está desarrollando tanto a nivel territorial como sectorial **la intervención en las contratas-subcontratas**. También nos encontramos ejemplos completamente válidos para generar una acción sindical colectiva –entendiéndose como sectorial y/o territorial muy próxima. Ante esto, queremos reseñar cuatro ejemplos que, con el tiempo y la constancia, nos tienen que ofrecer resultados positivos en estos ámbitos:

1 – Ejemplos sectoriales:

* **Coordinadora Estatal de Telemarketing (CET)**. Siendo esta coordinadora de ámbito estatal, es en ella donde se integran todas las Secciones Sindicales de la C.G.T. en el Telemarketing, independientemente de donde estén situadas, geográficamente hablando. Todas estas Secciones **tienen en común la aplicación del mismo convenio colectivo** y les diferencia el hecho de que cada Sección es de una empresa diferente. Pero prima en esta relación el hecho de que la precariedad esta compartida y por lo tanto la defensa de los intereses es común. De esta manera se desarrolla **una Acción Sindical conjunta**, con boletines informativos conjuntos, **con una plataforma negociadora** donde cada Sección aporta lo que considera mejor para el conjunto de los/as trabajadores/as (independientemente de para qué empresa se trabaje) y sobre todo **se intenta dar respuesta a las agresiones de manera conjunta**, porque se comprende que lo que afecte a una Sección afectará antes o después a otras o a todas.

* Lo mismo ocurre con el **Sector Ferroviario**, donde la C.G.T. apuesta por la **unificación de la acción en las contratas ferroviarias surgidas a raíz de la liberalización del sector con la aparición de nuevas empresas en una Coordinadora**, y donde las condiciones de trabajo son claras: el destajo. El ámbito de actuación es estatal, habiéndose nombrado coordinadores por zonas geográficas y un coordinador estatal del SFF para realizar el trabajo de expansión y unificación de la Acción Sindical en la contratas. A diferencia

de la CET, las contratas ferroviarias poseen tres tipos de convenios colectivos distintos, uno para las que dependen del Convenio para Contratas Ferroviarias, otro para las que tienen el suyo propio y otro más para las contratas que dependen de un Convenio Sectorial, pero los objetivos de todas ellas son los mismos, esto es, acabar con la plantilla de la antigua RENFE y rebajar las condiciones de trabajo en el sector, y por lo tanto la problemática es la misma.

2 – Ejemplos territoriales:

* **Intercontratas - Bahía de Algeciras (Campo de Gibraltar).** En esta zona geográfica se agrupan un innumerable conjunto de empresas dedicadas a las industrias del metal y de químicas. Independientemente del convenio colectivo que cada empresa tenga, todas las Secciones Sindicales allí formadas se agrupan en Intercontratas-CGT. Esta unidad se basa en el mismo principio que el ejemplo anterior: **Acción Sindical conjunta y respuesta común** a las agresiones que reciba cualquiera que se encuentre en dicha estructura. **Se ha conseguido implantar a la CGT y que sea referente de movilización y acción en esta Comarca.**

* Algo parecido ocurre con la **Coordinadora de Transporte por Carretera.** En el ámbito de Andalucía en lo últimos años se ha realizado **una expansión muy importante en las empresas andaluzas de transporte de viajeros por carretera.** Esta expansión no hubiera tenido lugar de no ser por la Acción Sindical conjunta de las primeras Secciones creadas en diferentes provincias de Andalucía. Cada una de estas Secciones sufren diferentes convenios colectivos, pero el panorama laboral es semejante: 10 y 12 horas seguidas de trabajo, incumplimiento reiterado de la normativa laboral y de transporte de viajeros, incumplimiento de las paradas obligatorias cada 4 horas de trabajo, descanso de solo un día en semana, y un sinfín de barbaridades que hacen de estas empresas y de la patronal andaluza de transportes una de las más salvajes de los empresarios de este estado. **Solo una Acción Sindical muy fuerte y comprometida ha conseguido que en este momento la CGT tenga 7 Secciones Sindicales trabajando coordinadamente en este sector solo en Andalucía, y con previsiones halagüeñas de seguir creciendo.**

Tenemos también **deficiencias en las relaciones internacionales**, algo cada vez más vital, si es que alguna vez no lo fue, en un mundo de capitalismo crecientemente globalizado. Frente a los modelos actuales del capitalismo global, basados en la descentralización productiva y la externalización, no tenemos resuelto, ni siquiera en el plano teórico, la estrategia de lucha a seguir. Intuimos que el **internacionalismo en acción, las relaciones y cooperación internacionales entre el sindicalismo combativo**, tiene que reforzarse y actuar en la práctica, mucho más allá de los meros encuentros anuales y las declaraciones de intenciones. Hoy carecemos de una estructura sindical efectiva a nivel internacional y de suficientes militantes dedicados a esta tarea, por lo que todavía no pasamos

de “contra su competitividad, nuestra solidaridad”, con mayor o menor fortuna.

Es evidente que el importante esfuerzo realizado por CGT en el ámbito del sindicalismo alternativo en Europa no está dando los frutos esperables, debido en buena medida a las posiciones de quienes quieren subordinar cualquier posible marco de coordinación sindical estable a las convocatorias del Foro Social Europeo y de quienes no desean una ruptura clara y evidente con la CES. Esta situación nos obliga, sin descartar ninguna perspectiva posible a potenciar por un lado la coordinación sindical europea desde **la coordinación sectorial** en aquellos ámbitos que sea posible, y por otro a impulsar a la vez **la coordinación con el sindicalismo rojo y negro y con aquellas organizaciones sindicales de base que si están dispuestas a comprometerse con unos objetivos de lucha y movilización, desde una práctica horizontal, autónoma y en confluencia con los movimientos sociales, frente al discurso de competitividad y privatización avalado por la CES (Confederación Europea de Sindicatos).**

Finalmente, seguimos arrastrando **insuficiencias** importantes en la coordinación y ampliación **de nuestra Acción Social**. Aunque los niveles de comunicación y debate en la acción social han crecido, ésta sigue fuertemente dependiente del contexto local, sin llegar a actuar de forma conjunta en casi ningún espacio: ecologismo, antimilitarismo, identidad de género, vivienda, juventud, diversidad funcional, inmigración... Y lo que es peor, todavía en muchos lugares se considera a la Acción Social como la hermana “menor” o “decorativa” de la Acción Sindical. **El reto de la lucha por los derechos sociales**, entre los que de manera principal están los derechos de ciudadanía, **en confluencia con otras organizaciones y movimientos sociales**, va calando poco a poco en la Organización, aunque necesitamos mantener en el tiempo un debate extenso y en profundidad sobre qué tipo de derechos sociales reivindicamos.

El **Plan de Actuación** para el próximo período se desprende pues de lo antedicho, e implica una **continua actualización de nuestros Acuerdos**:

- Promover la participación de la afiliación en la vida orgánica.
- Desarrollar la Formación, el debate y el esfuerzo militante.
- Incrementar los niveles de coordinación en la Acción Sindical sectorial:
 - Elaboración, donde sea posible, de reivindicaciones de rama, de empresa, o de grupo, a negociar en los Convenios de sector o empresa, que sirvan para favorecer la solidaridad de la plantilla de las empresas matrices, con las de las contratadas o subcontratadas. Prestar particular atención en el próximo periodo de Elecciones Sindicales a la inclusión en la propaganda electoral de las reivindicaciones de los sectores de precariedad laboral.

- Favorecer la creación en los territorios de núcleos o colectivos de actividad contra la precariedad y el paro que sirvan para dinamizar el trabajo a los diferentes niveles.
- Impulsar donde sea factible, la formación de mecanismos de coordinación a nivel territorial o de rama, que sirvan para favorecer la afiliación y la participación en la actividad sindical de los colectivos en condiciones de precariedad laboral.

Las actividades de Acción Sindical contra la precariedad laboral serán, como es natural, impulsadas por las Secretarías de Acción Sindical a los distintos niveles territoriales o de rama, y desde ellas se establecerán los mecanismos y los plazos de evaluación adecuados a cada situación. Así mismo los colectivos contra la precariedad y el paro existentes y los que se vayan formando desarrollaran su actividad en relación con la Secretaría de Acción Sindical correspondiente.

- Reforzar la acción sindical en contratas y subcontratas:
 - Tratar la problemática de precariedad laboral en las asambleas de afiliados/as y de delegados/as a nivel territorial, en las de Sindicato de Rama y en las de Secciones de empresa, fomentando la implicación en la actividad contra ella.
 - Favorecer la relación (grupos de trabajo, de coordinación, de enlace, etc.) entre las Secciones de las empresas matrices y las Secciones o núcleos de C.G.T. de las empresas subcontratadas que trabajan para ella.
- Internacionalización de las luchas.
- Derechos de Ciudadanía, Derechos Sociales y Acción Social coordinada.
- Sindicalización de la inmigración.
- Defensa de lo Público.
- Abrir el Sindicato a jóvenes, mujeres, inmigrantes, y a todos los sectores más castigados por el capital.

De cómo resolvamos en un futuro próximo estas insuficiencias, depende que la C.G.T. sea ese referente sindical y social que todos y todas estamos convencidos y convencidas que debemos ser.

En el XV Congreso Confederal de CGT, en el apartado 11 “en defensa de lo público” del punto 4 “iniciativas a desarrollar en acción sindical y social” se enuncia: *“la defensa o promoción de la desigualdad social es incompatible con la filosofía, planteamientos generales y acción anarcosindicalista propia de la CGT”*. En este mismo apartado se acordaron, entre otras, las siguientes líneas de actuación: *“la CGT incorporará las reivindicaciones en la defensa de lo público a la campaña que desarrolle contra el Pacto Social y la*

Reforma Laboral”; “la CGT desarrollará cuantas acciones sean posibles en el ámbito local, territorial, estatal, europeo e internacional contra la Directiva Bolkenstein y cualquier intento de acabar con el sector público y la inversión social”; “la CGT defenderá lo público y los servicios públicos y sociales, universales, de calidad y gratuitos, respaldando y protegiendo cuantas luchas se desarrollen en este sentido y, de manera especial, queremos hacer un llamamiento a toda la sociedad a luchar en defensa de la enseñanza, la sanidad pública y demás servicios públicos”.

Siguiendo estas líneas de actuación acordadas, la presente ponencia pretende:

- 1. Clarificar la ideología que subyace en el nuevo acuerdo europeo por el que se establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES en adelante).**
- 2. Relacionar las políticas privatizadoras de servicios a nivel mundial, europeo y estatal con este proyecto.**
- 3. Ofrecer los argumentos necesarios para:**
 - a. Que la C.G.T. se posicione en contra del EEES en tanto que éste supone la promoción de la desigualdad social y la mercantilización del servicio público de la educación superior.
 - b. Que la C.G.T. incorpore la lucha contra el EEES a las líneas de acción sindical y social confederales destinadas a defender los servicios públicos y sociales, universales, de calidad y gratuitos.
 - c. Que la C.G.T. respalde y participe en las iniciativas que se generen en contra del EEES.
 - d. Que la C.G.T. se posicione en contra de la nueva Ley Orgánica de Universidades (LOU) aprobada por el consejo de ministros del PSOE el 30 de junio de 2006, dado que esta ley concreta en el Estado Español las directivas europeas y establece la autodeterminación de la Universidad respecto a la sociedad y su dependencia respecto a las grandes empresas.

1.La educación como mercancía: Acuerdo General para la Comercialización de Servicios (AGCS)

La reforma de la educación superior en Europa se enmarca dentro de las políticas y acuerdos neoliberales impulsadas por la OMC.

Desde la OMC y a través del Acuerdo General para la Comercialización de los Servicios (AGCS), se pretende alcanzar el objetivo de la ‘*completa liberalización del mercado de servicios*’.

Los servicios incluidos en el AGCS, son todos aquellos cuya prestación no sea totalmente gratuita y tengan, de un modo u otro, circunstancias competitivas o comerciales (art. 1.3.b y c del AGCS). A efectos prácticos, esta limitación no existe para ninguno de los servicios públicos, puesto que ya existe en todos la iniciativa privada. Así ocurre, por ejemplo, en educación

(hay escuelas privadas y concertadas) o en sanidad (hay centros médicos privados). Así, todos los servicios humanos quedan a merced de las reglas del mercado. La educación fue incluida dentro del AGCS a propuesta de EE.UU., país que ocupa el primer puesto entre los países exportadores de servicios de educación.

Por otro lado, el AGCS (art.15) pretende acabar directamente con la idea de financiación pública de la enseñanza, al calificarla como *'efecto distorsionador en el comercio de servicios'* y afirmar que *'cualquier miembro que considere que una subvención acordada por un estado miembro le perjudica, podrá poner en marcha el proceso de examen y solicitar una consulta en el órgano de resolución de diferencias'* tribunal de la OMC que aplicará sanciones a los países que establezcan obstáculos a la libre competencia. Así la normativa acordada, de obligado cumplimiento para los estados miembros, exige a éstos que no interpongan *'obstáculos innecesarios'* a la libre circulación de mercancías (art.6).

En resumen, los objetivos del AGCS suponen el desmantelamiento puro y duro de la enseñanza pública que es tratada como competidora desleal en el mercado de la educación.

2. El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES): el proyecto común europeo al servicio del mercado

En el marco del AGCS, de los objetivos de Lisboa para 2010, de la Constitución Europea y de la Directiva Bolkenstein, se encuentra la Declaración de Bolonia.

En esta declaración de 1999, y en otras posteriores (Praga 2001, Berlín 2003, Bergen 2005), 45 países europeos deciden la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) adecuado a las necesidades de la Europa del Capital.

El EEES, entendido como proyecto para la armonización de la formación superior en los países europeos, debe jugar un papel esencial en la consecución del objetivo marcado en Lisboa, convertir a Europa en la *'economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo'*.

La contribución del EEES a este objetivo, se desarrolla en el **Informe de la Comisión Europea** (COM (2001) 59) "**Futuros objetivos precisos de los sistemas educativos**" de cuyos ejes fundamentales concluimos que se pretende:

- **Generar un modelo de educación**, similar al estadounidense, **elitista y clasista**. El EEES fragmenta los planes de estudio: por un lado títulos de grado de carácter generalista de escaso valor formativo y, por otro, títulos de postgrado a los que se equiparán los actuales master, de elevado coste económico, ofrecidos principalmente por prestadores privados, a los que sólo la población con más nivel económico podrá acceder.

- **Abrir nuevos mercados** que garanticen un crecimiento económico sostenible y sostenido. Los países de la unión invierten un 5% de media en educación de su PIB, es una cantidad nada despreciable y muy atractiva para las grandes multinacionales prestadoras de servicios. El EEES sienta las bases, mas allá del mercadeo de títulos, para la externalización, la flexibilización y precarización de servicios y de puestos de trabajo de personal laboral e incluso docente.
- Establecer vías a través de las cuales **las empresas modelarán los contenidos de los planes de estudio**, para que el sistema educativo produzca mano de obra cualificada mental y técnicamente en función de las necesidades que el mercado tenga en cada momento. El EEES introduce como objetivo concreto de desarrollo “la formación en el espíritu de la empresa”, aunque la comisión europea recomienda hacerlo desde la enseñanza primaria (en la actual Ley de Educación de 2005 ya se admite como uno de los objetivos de la educación secundaria obligatoria).
- Realzar el concepto de **formación continua** cerrando así un doble circuito mercantil de titulaciones académicas y profesionales. El trabajador deberá estar en continua formación **autofinanciada**. Esta formación, proporcionada por academias y centros de formación privados, se traducirá en títulos que, aunque vacíos de conocimientos reales, serán imprescindibles para acceder y mantenerse en los puestos de trabajo.
- **La investigación universitaria acrecentará su tendencia de vinculación empresarial**. Tan sólo podrán realizarse en condiciones dignas aquellas labores investigativas que sufrague la iniciativa privada. Cumpliendo así un doble objetivo: por un lado adecuar sus resultados a las necesidades empresariales de mercado y por otro aportar su granito de arena a otra de las máximas establecidas en Lisboa, el déficit cero.
- Fomentar el interés por las **titulaciones tecnológicas, científicas y matemáticas**. Del mismo modo tecnificar las humanidades, adaptando sus programas para que sirvan unos puestos de trabajo concretos.
- **Invertir en orientación y asesoramiento**: Según la comisión europea, *‘la inversión en servicios de orientación y asesoramiento debería considerarse como una medida estratégica de prevención precoz capaz de reducir significativamente los desajustes entre la educación y la formación, por una parte, y las necesidades del mercado laboral, por otra, de aumentar las tasas de éxito en la enseñanza secundaria y en la enseñanza superior, y de facilitar la transición hacia la vida activa o la vuelta a los estudios. La potenciación de estos servicios es igualmente necesaria para que aumente el número de jóvenes, en particular mujeres, que deciden cursar estudios y desarrollar una carrera profesional en matemáticas, ciencias o tecnología’*. Lo que pretende este acuerdo europeo es convertir la orientación escolar en una estrategia para cubrir las necesidades del mercado y en beneficio de la economía, violando de esta manera la concepción educativa de la

orientación como guía de las personas hacia la consecución de su propia autorrealización.

■ Sentar las bases para la “Economía y sociedad del conocimiento”. *‘No cabe duda de que el volumen y la calidad de los recursos humanos constituyen determinantes decisivos de cara a la creación y difusión de nuevos conocimientos. En este sentido, son factores clave la formación de nuevos científicos e ingenieros en número suficiente, el refuerzo de la investigación universitaria, la constante actualización del personal científico, el nivel educativo general de la población en edad trabajar y la intensidad de las actividades de aprendizaje permanente. La educación desempeña asimismo un papel decisivo en la promoción del progreso y la difusión de las ciencias y la tecnología durante la fase de transición hacia la sociedad del conocimiento. El sector del conocimiento depende de la capacidad que demuestre la educación, especialmente las universidades, para ofrecer programas de estudios de alta calidad en los ámbitos de fuerte intensidad científica y tecnológica y para atraer un número suficiente de personas cualificadas hacia las ciencias y la tecnología. Por otra parte, si bien es cierto que la innovación requiere actividades de investigación y desarrollo, no lo es menos que depende igualmente de que los interlocutores sociales sean capaces de garantizar su potenciación, utilización y apoyo por parte de una mano de obra en general creativa y bien formada’* (Informe de la Comisión Europea 2001, *Futuros objetivos precisos de los sistemas educativos*) Lo que se expresa en este apartado, que ni tan siquiera nombra el ámbito de las ciencias humanas o sociales, deja claro por sí mismo a que sociedad pretenden dirigirnos.

2.1. Aplicación formal de EEES

Los objetivos estratégicos formales para la creación del Espacio Europeo, según se enuncian en la Declaración de Bolonia son básicamente los de un mercado común:

- La **promoción de la movilidad** de estudiantes y titulados.
- La adopción de un **sistema de créditos compatibles** que promocioe la movilidad (Créditos ECTS). Cada curso universitario constara de 60 créditos equivalentes a 1600 horas de trabajo del alumnado, distribuidas en 40 semanas a razón de 40 horas semanales.
- **Reforma didáctica**: El profesorado debe abandonar la metodología de clases magistrales y la enseñanza de conocimientos para guiar al alumnado en el aprendizaje de competencias, habilidades y destrezas.
- Adopción de un **sistema comparable de titulaciones** universitarias en Europa.
- **Homologación de los planes de estudio**. Se plantea un sistema basado en tres ciclos: la titulación básica denominada grado, que consistirá en 3 años de formación más generalista, al que se pueden sumar dos de especialización (máster) y dos más que otorgarán el doctorado.

- La promoción de la **cooperación europea para garantizar la calidad de la Educación Superior** (estableciendo criterios y metodologías comparables).
- **Promoción de la calidad y excelencia** como valores de la educación superior europea.
- **Fomento de la competitividad del sistema europeo** de universidad en el ámbito internacional.

Se trata de acabar con la obligatoriedad de que los estudiantes acudan a una determinada universidad.

Sin la movilidad de los estudiantes-clientes no existe mercado universitario. Unas titulaciones homogéneas con las mismas competencias en todo el Espacio Europeo de Educación Superior permiten que los estudiantes puedan elegir en cualquier momento de su formación otra universidad para continuar los estudios. Los problemas de convalidaciones quedan resueltos y el mercado se beneficiará de las mayores posibilidades de elección por parte de los estudiantes. Los *suplementos al título*, los préstamos a los estudiantes a cuenta de derechos sobre sus posibles investigaciones y primeras nóminas, las becas de movilidad y otras iniciativas favorecerán estos mecanismos imprescindibles para la creación y el funcionamiento del mercado.

Esta estructura formal del sistema de educación superior constituye las condiciones necesarias para que funcione como un mercado, con libre oferta de titulaciones, sin trabas a la movilidad de alumnado-clientela, con el crédito ECTS como moneda única.

3. *La ANECA: La adecuación al EEES del Estado Español*

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA en adelante) es una fundación estatal creada el 19 de julio de 2002, en cumplimiento de lo establecido en la LOU (durante el presente curso 2006-2007 se debatirá en el Parlamento español la reforma de esta ley, que fue aprobada por el Consejo de Ministros el 30 de junio de 2006 y en la que se regula la adecuación a las directrices europeas en el ámbito de la enseñanza superior).

La misión actual de la ANECA es garantizar el desarrollo del EEES en el Estado Español tanto en su fondo como en su forma, a través de la evaluación de la “calidad” de centros de educación superior y de la acreditación de nuevos centros y titulaciones.

La evaluación de la calidad de los centros en base a los criterios que a continuación exponemos, tiene determinadas implicaciones que esclarecen a qué intereses de fondo responde su concepto de “calidad”:

- **Programa formativo.** Una alta puntuación en este apartado se otorgará en la medida en que los planes de estudio produzcan perfiles de egreso (refiriéndose con este término a los perfiles del alumnado titulado) idóneos

para las necesidades que establezca el mercado laboral. Otro aspecto a valorar será el control que se logre sobre los perfiles reales de ingreso y la capacidad para lograr que estos tiendan hacia los perfiles idóneos de ingreso, que serán aquellos que más se adecuen a los perfiles idóneos de egreso. Es decir, a través de este criterio se valorará positivamente la adaptación del programa formativo a la demanda del mercado laboral.

■ **Organización de la enseñanza.** Bajo este título, el único criterio de evaluación con contenido real es el de gestión y organización de la enseñanza. Esto implica valorar por un lado, la eficiencia en la gestión de los procesos de organización: matrícula, calendario de pruebas de evaluación, planificación horaria, prácticas en empresas, prácticas en centros colaboradores y asistenciales, programas de movilidad, actividades complementarias, asignación de la docencia, atención al alumno, etcétera; y por otro lado, la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, económicos y materiales con los que se cuenta. En definitiva, es de sobras conocido cómo se logra la optimización de los recursos y la gestión eficiente de los mismos (externalizaciones, flexibilizaciones, privatizaciones de servicios...); lo que significa que aquella Universidad que no establezca medidas para la optimización de los recursos, no obtendrá una valoración positiva en este apartado.

■ **Recursos humanos.** Con este criterio se valora la formación específica del personal administrativo y de servicios para las diferentes actividades a realizar, con lo que se les impone el consumo de titulaciones ofertadas en los programas de formación continua. En cuanto al personal académico se valorará su pertinencia e idoneidad en relación a los objetivos del programa formativo, los requerimientos de las disciplinas, su formación pedagógica y su implicación en actividades de investigación, desarrollo e innovación, estableciendo como positivas aquellas que tengan el visto bueno de los patrocinadores, colaboradores privados... Además, la ANECA determinará la contratación laboral de profesores en cualquiera de las universidades del territorio nacional en función del resultado de un informe basado en la evaluación de su actividad.

■ **Recursos materiales.** En este criterio se analizan las infraestructuras, instalaciones y equipamiento necesario para desarrollar el programa formativo. Este es uno de los puntos clave para cerrar el círculo vicioso que se pretende generar: aquellos centros que obtengan una puntuación satisfactoria obtendrán mayor financiación, y los que tengan mejor financiación podrán construir mejores infraestructuras, equipar mejor el centro y mejorar las instalaciones, lo que les hará obtener una mejor puntuación en la siguiente evaluación, y por tanto mejor financiación para seguir avanzando en equipamiento e infraestructuras y así sucesivamente.

■ **Proceso formativo.** Lo que se esconde tras este criterio de evaluación es una de las ideas principales del proyecto de creación del EEES. Se otorgará mayor puntuación en la medida en que el centro establezca procesos que fomenten las prácticas externas de su alumnado. De esta manera las

empresas patrocinadoras tienen asegurada mano de obra cuasi-gratuita año tras año, precarizando de esta forma puestos de trabajo. Por otro lado serán recompensados con puntuaciones altas aquellos centros cuyos programas de orientación profesional faciliten la inserción laboral del alumnado. La consecuencia inmediata será la tendencia de los centros a orientar al alumnado en función de las demandas del mercado de trabajo, puesto que de esta forma, su alumnado entrara dentro del mismo y su centro obtendrá puntuaciones positivas.

■ **Resultados.** Los parámetros de este criterio se comentan por si mismos. Se valorará positivamente: El cumplimiento de los perfiles de egreso y la existencia de estudios de seguimiento de la inserción de los egresados en el mercado laboral. Del mismo modo la satisfacción de los empleadores y demás grupos de interés con los conocimientos y las capacidades de los egresados. De esta forma, se termina de otorgar un papel determinante a las empresas, en la medida en que uno de los apartados que serán valorados será el de que las empresas queden contentas con el tipo de recurso humano que el centro “amaestra”.

3.1. Consecuencias del método de evaluación externa/financiación

Dependiendo del grado en que las instituciones de educación superior hayan implantado los criterios del EEES, obtendrán mejor o peor resultado en la evaluación de la ANECA.

Cuanto mejor sea el resultado obtenido por el centro en la evaluación, mayor será la financiación pública que percibirá (ya sea el centro publico o privado), y más atractivo será también para la financiación privada.

Esta forma de financiación es profundamente injusta y, como consecuencia, generará a largo plazo una doble red de instituciones de educación superior:

1. Existirán centros “5 estrellas”, bien financiados, tanto por el sector público como privado, con sus planes de estudios altamente tecnificados y modelados a las necesidades de sus patrocinadores, bien dotados de recursos materiales y con excelente valoración en la formación de sus egresados. Cabe perfectamente el caso, que una serie de grandes empresas asociadas patrocinen o creen un centro, en el que se impartan titulaciones a medida de sus necesidades, preparando titulados que, tras abusar de ellos con las prácticas externas, serán insertados en los puestos de trabajo que les sean útiles. Tal y como quedan establecidos los criterios de evaluación externa de la ANECA, este tipo de centro obtendría las mejores puntuaciones, por lo tanto la mejor financiación publica. También, al tener altos índices de colocación de titulados/as, (en un libre mercado de oferta y demanda, con la libre circulación de clientela), sus postgrados o master serán muy demandados y prestigiosos, permitiendo a los centros elevar los precios muy por encima del poder adquisitivo de la clase trabajadora que no esté dispuesta a hipotecarse. Del mismo modo contará con los equipos investigadores

más prestigiosos ya que serán los únicos lugares con una dotación técnica y financiera adecuada.

2. Por otro lado, habrá otro tipo de centros con equipos rectores menos hábiles en la búsqueda de patrocinadores o en la negociación con éstos, o con trabajadores con la suficiente dignidad para no plegarse a la mercantilización. Al tener escasos contactos con empresas y menor financiación privada, estos centros sacarán una puntuación más baja en la evaluación de la ANECA, por lo que también decrecerá la financiación pública. A este tipo de centro, cuyas titulaciones carecerán de prestigio alguno, estarán abocadas todas las personas que no tengan suficientes medios económicos para desplazarse hasta un centro “5 estrellas” y pagar una de sus titulaciones.

3. Resumen

El sistema socio-económico imperante, necesita aumentar de forma sostenida el volumen de negocio mundial. Para ello, utilizando el marketing, crea continuamente nuevas necesidades a las personas, permitiendo abrir nuevos mercados que saturar de productos.

Desde hace poco más de dos décadas, las grandes empresas de las potencias capitalistas ponen sus expectativas de crecimiento en los servicios públicos. Este sector, puede constituir una serie de nuevos mercados muy lucrativos. Cabe recordar que el volumen de negocio anual mundial de la educación es superior al de la industria de automóvil.

Desde la OMC y a través del AGCS las potencias acordaron las directrices necesarias para la mercantilización mundial de los servicios.

El reflejo de estas directrices en la Unión Europea es más que evidente. La Constitución Europea por ejemplo, enuncia: *‘Europa es una economía social de mercado altamente competitiva’ (...)* *‘que tan solo podrá ser falseada en materia de transporte’*. En consecuencia la educación es tratada *‘como servicio económico de interés general’*.

La creación del EEES sienta las bases para la mercantilización de la educación superior y favorece la desigualdad entre clases sociales, dado que llegar a altos grados de especialización, reconocidos económica y socialmente, sólo será posible para las clases adineradas o dispuestas a hipotecarse ya desde la etapa estudiantil. Establece los requisitos para avanzar hacia una sociedad más desigual en la que los conocimientos estén a disposición de las clases dirigentes y queden los trabajos técnicos y alienantes para las clases más populares. Del mismo modo, orienta la investigación científica a aquellos campos que sean rentables para el interés privado de grandes compañías capitalistas y desplaza a un segundo plano la concepción de la investigación al servicio de la sociedad y con beneficios colectivos. Aunque es cierto que esto ya se venía produciendo desde hacía ya muchos años, es importante recalcar que el EEES (y la LOU en su vertiente del Estado Español), lo propicia estableciendo las medidas legales necesarias para ello.

Al estar la investigación orientada al beneficio económico, todas aquellas investigaciones que no sean rentables serán poco a poco abandonadas. Lo mismo ocurre con las titulaciones que no presentan beneficios, como son las humanidades. También los profesores verán precarizada su situación, pues la tradicional estabilidad que disfrutaban gracias a su puesto se verá sometida a la inspección de agencias externas. Hay incluso propuestas que buscan la finalización de todo contrato y la sustitución por la contratación de proyectos: Sólo los profesores que presenten proyectos de investigación considerados rentables o interesantes podrán ejercer su profesión. También los estudiantes verán perjudicada su situación, pues se crearán dos tipos de universidades, siguiendo el modelo anglosajón al que tan prolíficamente se cita.

Unas universidades de élite atraerán las inversiones. Sus títulos serán más reconocidos que los del resto y por lo tanto serán más caros (a mayor demanda mayor precio). Todo esto será posible gracias a la desregulación a la que van a ser sometidas las universidades: lejos del discurso de aumentar la autonomía de las universidades, lo que se pretende es que el estado vaya desligándose de todos los compromisos que tenía con la universidad para que estas se vean sometidas a otro yugo: el del mercado.

Fuentes consultadas :

- www.educaweb.com
- www.aneca.es
- www.europa.eu : Síntesis de legislación de la UE
- Sevilla Alonso, Carlos, *La Educación Europea: el neoliberalismo contraataca*; www.rebellion.org
- Cascante Fernández, César, *La reforma de los Planes de Estudio. Un análisis político de los discursos sobre la Formación Inicial de los Profesionales de la Ecuación*, 2005
- Cascante Fernández, César, *Las titulaciones universitarias. Un análisis político*, 2005
- Declaraciones de Ministros de Educación: Sorbona (1998), Bolonia (1999), Praga (2001), Berlín (2003) y Bergen (2005).
- Objetivos marcados para 2010 de la Cumbre de Lisboa 2000.
- Diario de sesiones del Parlamento Europeo.
- Comunicación de la Comisión Europea, *Movilizar el capital intelectual de Europa: crear las condiciones necesarias para que las universidades puedan contribuir plenamente a la estrategia de Lisboa*, COM(2005) 152 final.
- Comunicación de la Comisión Europea, *Invertir eficazmente en educación y formación: un imperativo para Europa*, COM (2002) 779 final.
- Informe de la Comisión Europea, *Futuros objetivos precisos de los sistemas educativos*, COM (2001) 59 final.

PUNTO 2

CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS.

LÍMITES ENTRE EL PACTO CONFEDERAL Y LA AUTONOMÍA DE LOS ENTES.

CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS

A lo largo de los últimos años, en numerosas ocasiones tod@s nos hemos preguntado si estábamos en una organización o por el contrario CGT era una franquicia cuya denominación permitía todo tipo de actuaciones en su nombre.

La tradicional y a veces exasperante persistencia de los interminables debates confederales, ha sido agudizada por una serie de conflictos y situaciones para muchos incomprensibles que han amenazado seriamente, si no la pervivencia del continente (el nombre, el logotipo, la infraestructura,...), sí la continuidad real de un modelo sindical que se debe desarrollar desde la practica de la acción directa y del apoyo mutuo. Desde la autonomía y la solidaridad, en un ejercicio visible, autoresponsable y ejemplar de lo que debe ser la autogestión de la sociedad.

La mayoría nos habremos sentido confundidos/as cuando hemos visto obviar los estatutos, falsear la realidad, ignorar los acuerdos, acusar sin fundamento, despreciar el más elemental sentido de respeto entre compañeros, utilizando la mentira como arma arrojadiza...; y frustrados ante la constatación de que libertad no es necesariamente solidaridad, sinceridad, ... , se ocultan cotizaciones, se esconden propuestas, se olvidan compromisos, se minan los principios organizativos más básicos, ...

En el transcurso del tiempo hemos ido asistiendo a espectáculos bochornosos para todos/as. Sin embargo, más allá de lo bochornoso o de lo vergonzante, está el gran problema de fondo. Por que en paralelo a la frustración individual que se pueda generar, está una nueva cultura organizativa generada desde una practica diaria que va produciendo una peligrosa confusión sobre lo colectivo, sobre la vigencia de la organización y la utilidad de sus acuerdos.

Por simplificar un debate que puede liarse hasta el infinito nos vamos a limitar a recoger algunas pautas que para nosotros definen en lo más básico cual es el funcionamiento confederal:

Como organización somos:

- **Federalistas**, lo que facilita la posibilidad de disensión.
- **Autónomos**, que potencia la posibilidad de autoadministración .
- **De base** lo que garantiza las decisiones por parte de los/as afiliados/as
- **Confederación**. Lo que debe garantizar el mantenimiento de nuestro modelo organizativo a través del pacto federal expresado por nuestros estatutos; el desarrollo dentro de nuestras señas de identidad; los retos claves de la acción sindical y nuestras propuestas sociales. Un espacio común y abierto para la búsqueda de la justicia social desde la lucha y la libertad.

Este modelo organizativo debe implicar que :

- El apoyo mutuo, la solidaridad, el dar y el compartir, que deben estar siempre garantizados entre todos/as.
- La participación, la información, la transparencia, son normas elementales de funcionamiento
- Quien actúe públicamente en nombre de C.G.T. debe mantenerse dentro de las normas éticas acordes a nuestra filosofía y planteamientos. Cualquier afiliado/a debe ser respetuoso con los límites definidos por nuestros acuerdos.
- La C.G.T. tiene en cada ámbito una sola voz.
- Existe el derecho a disentir, desde unas reglas de juego que están definidas por nuestros Estatutos.
- No partimos de un cumplimiento estricto de aquellos acuerdos coyunturales que para alguien no sean asumibles. Sin embargo, ese derecho no se puede convertir en una “patente de corso” para incumplir los acuerdos de nuestra organización.
- Los acuerdos se adoptan por y para algo, los estatutos nos definen como organización y como proyecto. Se cumplen o no se cumplen, pero todo tiene consecuencias sobre la construcción de la organización.
- Nuestra apuesta es un proyecto sindical y social con unos acuerdos claros y unos estatutos que nos marcan los límites..... para todos.
- Los Estatutos Confederales son por lo tanto de obligado cumplimiento.
- El Congreso, el Pleno Confederal y la Conferencia Sindical definen nuestros acuerdos y no se puede actuar contra ellos.
- No son tolerables las acusaciones infundadas, ni la difamación hacia compañeros/as sin pruebas que demuestren las acusaciones realizadas.
- Las Plenarias marcan las pautas en el desarrollo del trabajo.
- Los SP’s tienen el deber de cumplir los mandatos recibidos.
- El Comité Confederal interpreta los estatutos en caso de duda.
- Todos/as somos militantes al servicio de un proyecto colectivo basado en la lucha contra el capitalismo desde un desarrollo horizontal y antiautoritario.

Tenemos en algunos momentos la sensación de que los conflictos internos nunca se terminan. Esto es en parte así y en parte no lo es. Somos lentos, eso es incuestionable; pero si aplicamos correctamente los Estatutos y cada ente asume su marco de decisiones las cosas se pueden colocar en su lugar. Más difícil es encajar las voluntades; algo cada vez más complicado en una sociedad que fortalece lo peor de los seres humanos: el egoísmo, el individualismo, el inmovilismo, la necesidad, ... Solo hay una formula que garantiza el éxito: cambiar las conciencias. Potenciar la posibilidad de entender las razones de los procesos y obligarnos a nosotros mismos a

buscar y a cambiar. Obligándonos a ir más allá de la mera palabrería circunstancial para pasar un rato o aliviar otro tipo de necesidad

Nos gustaría poder cambiar la realidad con un “chasquido de dedos”, pero nada resulta fácil para nosotros en este mundo globalizado y neoliberal. Todo actúa contra nosotros y contra nuestra organización. Hasta nosotros mismos. Sin embargo no hay código penal que pueda preservarnos de esa realidad. No hay ningún código penal que vaya a mejorar nuestra preparación para una nueva sociedad. Solo la toma de conciencia; el convencimiento sobre la necesidad de desarrollar nuestro proyecto autogestionario hasta sus últimas consecuencias, puede hacer que merezca la pena tanto esfuerzo invertido en una lucha sin final.

Por lo tanto no vamos a proponer ningún tipo de medida correctora, solo reflexionar sobre la importancia de poner en práctica nuestra definición y nuestros principios. Poner en práctica nuestros principios no consiste en pasar rodillo a quienes piensan diferente a nosotros, o a quienes viven diferente, o a quienes vienen de otro lugar, poner en práctica nuestro principios es por encima de todo, vivir la autogestión responsable de nuestras acciones, responsabilidades y posibilidades. Empezando por dar. Dar y compartir en un proyecto colectivo en el que la mayoría define los acuerdos y la minoría disiente y los matiza, desde el respeto a las personas y la colaboración en lo fundamental.

Sí que nos interesa repasar algunos aspectos que conviene tener presentes y que se hace necesario recordar

- **Pacto federal.** Es el que nos une. La voluntad de avanzar juntos concretada por nuestros estatutos. La organización, sus estructuras y sus normas de funcionamiento. O se está dentro o se está fuera (acuerdos organizativos, sindicales, sociales, ética, ...), pero no debe haber ambigüedad.
- **Cotizaciones.** Es el lado tangible del pacto federal. No se puede entender un deseo sincero de autogestión social, de organización libertaria o de solidaridad, cuando la cotización oculta puede estar entre el 40 y el 50 % en el conjunto de la organización. ¿dónde está la autogestión y el apoyo mutuo?? ¿y el deseo de otro modelo social ??? ¿necesitamos una autoridad que haga cumplir nuestros acuerdos ????
- **El carné confederal.** Según nuestros acuerdos vigentes es un derecho de cada afiliado/a y la forma de demostrar la vinculación con una organización tan perseguida y reprimida como la nuestra y con un bagaje de honradez y lucha que no podemos desperdiciar. Cada afiliado/a su carné, según nuestros acuerdos en vigor.
- **El Rojo y Negro.** Cada afiliado/a tiene el derecho a recibir el RyN y cada ente tiene el compromiso de facilitarlo. Sin embargo este acuerdo no se cumple ¿hay alguien que teme que la afiliación se entere de quien somos? ¿existen en los kioscos demasiados periódicos que

trasmítan nuestra versión de las cosas y no es necesario darla?? ¿miedo a recibir un periódico anarquista???. La batalla informativa, ideológica y cultural es fundamental para enfrentarnos al sistema.

- **Los medios sindicales.** Aunque se trata en otro punto del orden del día, no está de más recordar que los medios sindicales son de toda la organización y que también quien los tiene debe compartirlos con quien no los tiene o tiene menos. Los medios sindicales deben ser una herramienta al servicio de toda la organización.
- **La lealtad organizativa.** El respeto a los estatutos, a los acuerdos, a los compañeros y compañeras, ... la lealtad hacia nuestra organización hecha a base de lucha y de movilización, de solidaridad y apoyo mutuo

No se si en este punto conseguiremos llegar a alguna conclusión útil o no. No es fácil. Podemos perdernos en un reglamentismo paralizante o en un canto a las esencias del federalismo y de la autonomía que nos mantenga en una deriva hacia la desaparición como modelo diferenciado a base de egoísmo y autoengaño. Esperamos que no. Esperamos poder encontrar entre todos/as los pasos que nos pueden conducir hacia el desarrollo pleno de nuestros planteamientos aquí y hoy. Aunque solo sea para poder disfrutar de un funcionamiento diferente al que nos impone el sistema al menos, dentro de nuestra organización.

No debemos olvidar que entre lo que es y lo que nos gustaría que fuera, está la tensión permanente para acercar la realidad a nuestros sueños. La tensión permanente para conseguir lo que parece imposible. La tensión permanente para cambiar nuestro alrededor. Algo que no resulta ni fácil, ni cómodo, ni sencillo pero en el camino de esa tensión sostenida está la única posibilidad de construir algo que nos permita llegar más allá de los límites que nos intenta imponer el modelo de sociedad actual.

PUNTO 3

UTILIZACIÓN DE RECURSOS ORGANIZATIVOS:

- **LIBERACIONES Y CONTRATACIONES.**
- **SUBVENCIONES.**
- **MECANISMO DE COBRO DE CUOTAS Y SOBRECOTAS.**

GESTION DE LOS MEDIOS ORGANIZATIVOS Y SINDICALES

INTRODUCCIÓN

La C.G.T. es una organización con una larga tradición de lucha que ha pasado por todo tipo de avatares a lo largo de su historia, primero como C.N.T. y luego como C.G.T..

A lo largo de las décadas pasadas desde la reconstrucción se han producido situaciones ilusionantes pero también muchos momentos de desesperación. De hecho el cúmulo de errores estratégicos, el dogmatismo, las divisiones internas y el alejamiento de los problemas de la clase trabajadora a punto estuvieron de hacernos desaparecer.

Sin duda, **haber conseguido conectar con los problemas de la realidad inmediata, junto con la voluntad de aglutinar el descontento activo dentro de una clase obrera cada vez más fragmentada y dividida, desde un desarrollo ético, coherente y movilizador**, son las razones que nos han permitido hacer reverdecer las ilusiones y la voluntad; **al tiempo que nos dotamos como organización de una progresiva capacidad de dar respuestas y encontrar soluciones.**

Es el momento por lo tanto de ordenar algunas cosas que en otros momentos pudieron parecer insignificantes dada nuestra dimensión real pero que ahora conviene clarificar y poner márgenes para que el proyecto siga caminando y consolidándose en la dirección pretendida.

Para afrontar cualquier apartado de este punto consideramos que se deben de tener en cuenta aspectos que deben servirnos de filtros para medir la efectividad y el sentido de cualquier posible acuerdo que se pretenda adoptar.

- **La autonomía de los entes.** No somos una organización centralista por lo que entendemos que sobre la soberanía de cada sindicato, y de cada ente, en lo que se refiere a su propia organización y posibilidades, no deberíamos interferir desde fuera.
- Estamos en **“este” momento concreto de nuestra trayectoria** y situaciones que pudieron resultar válidas hace años en función de algunas circunstancias excepcionales que permitieron a unos pocos puñados de militantes aguantar una auténtica travesía del desierto a lo largo de casi dos décadas, no tienen porqué reproducirse ahora.
- **Debemos pensar en el futuro**, siendo conscientes de que lo que construyamos dependerá en gran medida de cómo lo construimos ahora. Solo desarrollando nuestro modelo “al completo” conseguiremos nuestro objetivo final. Intentarlo hacer a base de atajos en nombre de una supuesta efectividad, no nos puede llevar a ningún buen lugar. Por supuesto conscientes de que el aislamiento sectario, los dogmas incuestionables y la autocomplacencia con nosotros mismos, son

caminos que ya conocemos y que sabemos que tampoco nos llevan a ningún lugar que nos interese.

- **Somos y queremos ser una organización con un modelo propio**, no una coordinadora de “secciones sindicales” en la que cada quien va “a su aire”. Y tenemos unos estatutos y unos acuerdos que nos vinculan y nos deben vincular a todos los que conformamos este proyecto por propia voluntad.

No son aspectos sencillos de abordar, pero la estructuración de los recursos disponibles para la organización, es algo que genera gran inquietud en la mayoría de los militantes, así que es mejor debatirlos para intentar entendernos y poder empezar a sacar conclusiones al respecto.

CONTRATACIONES.

Somos una organización de militantes y el recurso a la contratación de personas para tareas concretas debe limitarse lo máximo posible a necesidades y tiempos imprescindibles. Por un lado las tareas a desarrollar necesitan muchas veces el apoyo de técnicos (abogados, economistas, ...) y por otro en muchas ocasiones y en muchos ámbitos, haber podido contar con una persona que haya dado continuidad en el tiempo a determinadas tareas de todo tipo, ha sido ineludible.

Puesto que es un recurso disponible utilicémoslo, siendo siempre conscientes de que no queremos profesionalizar el funcionamiento orgánico, ni contradecir nuestro modelo de participación y militancia. **Para fortalecer nuestros criterios, debemos potenciar la tara militante, el trabajo voluntario, el aprovechamiento de los medios sindicales, ... recurriendo a la contratación en situaciones inabordables de otra manera.** En la medida de lo posible por tiempo limitado al cumplimiento de las tareas a cubrir y siempre sin hipotecar los presupuestos del ente contratante.

Los límites estarían en:

- No efectuar contrataciones para ocupar cargos (otra cosa es hacerse cargo de la cobertura de las necesidades económicas de quien ha sido elegido –*liberación económica*- y no cuenta con recursos sindicales, ya que si no, solo podrían asumir responsabilidades un determinado tipo de trabajadores/as).
- No emplear más de un porcentaje razonable del presupuesto ordinario en concepto de salarios. Este porcentaje máximo lo podríamos situar en el entorno de un tercio del presupuesto ordinario de cada ente, teniendo en cuenta que debemos dejar al margen el coste de las asesorías jurídicas ya que en función del funcionamiento de cada estructura se costea de una manera u otra.
- Los/as posibles contratados/as lo serán para dar cobertura a las necesidades de soporte en la labor de los/as militantes, nunca para sustituir la falta de estos/as.

LIBERACIONES.

Las liberaciones sindicales totales o parciales han sido uno de los aspectos que peores consecuencias ha tenido para el sindicalismo actual; sin embargo, hoy por hoy la utilización de los derechos sindicales horarios, son necesarias para el desarrollo de las actividades sindicales.

La C.G.T., consciente de los riesgos que conllevan lo derechos sindicales y la facilidad con se puede caminar hacia el corporativismo o la mala utilización, **ha hecho bandera de una utilización ética de las liberaciones**, planteando en este momento una concreción de dicha utilización ética en los siguientes términos:

- ✓ Las liberaciones totales y/o parciales son un recurso más de los que cuenta la organización.
- ✓ En el caso de los liberados totales la permanencia de un/a militante como liberado/a total irá vinculada al límite estatutario para la permanencia en un cargo.
- ✓ Entendemos que la ampliación de la responsabilidad en una nueva tarea, irá sujeta a la correspondiente valoración por ámbitos más amplios de la organización y a su propio periodo límite.
- ✓ Un porcentaje suficiente de los recursos sindicales irá directamente destinado al trabajo en la estructura organizativa, más allá del ámbito de la acción sindical directa. Este porcentaje mínimo lo situamos en un 25% de los medios sindicales disponibles.

SUBVENCIONES

Mucho se ha hablado en foros ajenos de las subvenciones que recibimos en C.G.T., sin embargo a nivel global dicha afirmación hecha en general para dar una imagen desdibujada sobre nosotros/as, no va vinculada a una realidad significativa.

De la misma manera, se habla de manera abreviada de una subvención por delegados cuando realmente se debería aludir a “un ingreso en función de la ley vigente por cada representante o delegado electo”. No constituyendo este ingreso una subvención en la medida que **no depende de ningún criterio subjetivo, ni la aceptación de nada más allá de la constatación de la existencia de un determinado marco legal vigente** que nos obliga a llevar DNI, acudir a la Inspección de Trabajo, legalizar los sindicatos, dar poderes a los abogados, tener licencia de apertura y actividad en nuestros locales, ... **y contra el cual no dejamos de luchar.**

¡¡¡Pobre argumento para los detractores de la C.G.T.!!!

Sin embargo no todas las subvenciones son así y consideramos que esos son nuestros límites.

La C.G.T. podrá acogerse a las subvenciones de las diferentes administraciones **en función de programas propios de actuación, siempre y cuando no impliquen:**

- Aceptación de las políticas desarrolladas por esas administraciones.
- Colaboración con las políticas desarrolladas por las administraciones para controlar, privatizar, precarizar, reprimir, etc..
- Cualquier ingreso procedente de una posible subvención se gestionará para desarrollar actuaciones más allá de lo recogido por los presupuestos ordinarios de cada ente.
- En ningún caso el acceso a una subvención conllevará asumir ninguna relación estable, ni servir para consolidar contratación alguna por parte de la C.G.T..
- Cualquier posible subvención o programa en el que se intente participar debe ser conocido por los cauces habituales de la organización.

Con respecto a los **medios económicos vinculados a la representación sindical en empresas y sectores**, regirán los mismos criterios de objetividad y no condicionalidad: por acuerdo en vigor, siempre en función de criterios objetivos y sin contrapartidas a cambio. Por supuesto gestionados con absoluta transparencia y en función del programa de actuación de la CGT.

Los mismos criterios deberán regir para cursos, programas, iniciativas, ...

SOBRECOTAS

¡Ah!, los dineros... y sin embargo las sobrecotas existen y han sido necesarias para levantar muchos proyectos de nuestra organización: los bonos de Ruesta, los bonos de apoyo a Chiapas, los bonos para la campaña de elecciones sindicales en 1990, ... la sobrecota que ha permitido funcionar a determinadas Secciones Sindicales, la sobrecota que ha permitido comprar el local a determinada Federación Local, ...

Las sobrecotas existen o pueden existir, pero son voluntarias y deben seguir siendo totalmente voluntarias, por lo que cada situación requerirá la aceptación voluntaria de los/as afectados/as.

¿Conflicto entre ente local y/o sectorial? Veamos lo que dicen los estatutos, lleguemos con buena voluntad a un acuerdo, ¿pagamos las dos? ¿la mitad de cada una? ¿se buscan soluciones?

COBRO DE LA CUOTA

Cada uno y una de nosotros/as estamos afiliados/as a nuestro Sindicato (de rama, de Oficios Varios, Único o multisectorial por acuerdo), que es quien cobra las cuotas y quien tiene la base de datos con los nombres y las direcciones de los/as afiliados/as.

Para agilizar y/o facilitar el Sindicato puede ceder la ejecución del cobro a las Secciones Sindicales sin renunciar en ningún caso a la base de datos que da de alta o baja en nuestra organización y que garantiza la comunicación directa del propio sindicato con el/la afiliado/a.

A MODO DE REFLEXION

Construir siempre es más difícil que destruir. Nuestra complicación específica está en construir de manera acorde al modelo social hacia el que pretendemos llevar la sociedad.

Autogestión, federalismo, acción directa, apoyo mutuo, ..., no son meras definiciones que nos remontan a un pasado mítico. Son nuestras señas de identidad y los conceptos sobre los que nos queremos desarrollar para que el camino nos pueda hacer sentir que el esfuerzo ha merecido la pena.

PUNTO 4

ELECCIÓN DE SECRETARÍAS VACANTES DEL SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL Y OTROS CARGOS CONFEDERALES.

Se aprueba la elección de las siguientes Secretarías del S.P. del Comité Confederal y cargos Confederales:

- **Secretaría de Comunicación**
Joan Clua Monreal del Sindicato de Oficios varios de Tarragona
- **Secretaría de Formación**
Jacinto Ceacero Cubillo del Sindicato de Oficios varios de Úbeda
- **Secretaría de la Mujer**
Empar López y Agües del Sindicato de Admón. Pública de Valencia
- **Secretaría de Relaciones Internacionales**
José Pascual Rubio Cano del Sindicato Único de Murcia
- **Director del Rojo y Negro**
Roberto Blanco Tomás del Sindicato de Oficios Varios de Málaga
- **Coordinador de Ruesta**
Vicente Blanco Lacruz del Sindicato de Admón. Pública de Zaragoza

PUNTO 5

CONFLICTOS ORGÁNICOS:

- **ASTURIAS**

La Comisión del Comité Confederal (mandatada por la Plenaria Confederal e integrada por los Secretarios Generales de Euskadi, Castilla y León, Limpiezas, Transportes y Comunicaciones y un miembro del SP Confederal) realizó viaje a Asturias el día 25 de mayo para intentar normalizar la situación entre los entes territoriales de Asturias. Para ello propusimos reunirnos por un lado con el SP de Asturias en Gijón y por otro acudir a la Asamblea que se celebró el mismo día por la tarde con los afiliados y afiliadas de Oviedo para elegir el S.P. del Sindicato de Oficios Varios de Oviedo.

La reunión con el SP de Asturias estaba convocada para las 13 horas y no se pudo celebrar porque cuando llegamos directamente con el coche desde Madrid eran las 13 horas y 10 minutos, y los compañeros del SP de Asturias se habían ido a las 13 horas y 5 minutos, según nos dijeron algunos afiliados que nos encontramos en la puerta del local.

A pesar de la poca colaboración por parte del SP de Asturias para poder hablar, si que podemos decir que conseguimos intercambiar impresiones sobre el conflicto con afiliados de limpiezas, RENFE, FEVE y Sector Mar que nos encontramos en nuestra visita.

Por la tarde asistimos a la Asamblea convocada en Oviedo, que se desarrollo con total normalidad como se refleja en el acta que os adjuntamos a esta ponencia.

En la Asamblea se abordó de forma directa como los afiliados presentes viven el conflicto con el SP de Asturias y más en concreto con el Secretario General de Asturias. También mostraron un total interés por poder normalizar la situación de una vez por todas y dedicarse a la Acción Sindical.

De lo debatido en la Asamblea hay temas que están absolutamente claros y zanjados:

1. Los/as afiliados/as desean mantener abierto el local de Oviedo situado en la Avenida de Pumarín nº 9 bajo D, 33001 de Oviedo y ellos hacen frente a los gastos.
2. Los Estatutos del Sindicato de Oficios Varios de Oviedo de la CGT son correctos.
3. Las cuotas de la afiliación las debe recaudar directamente el Sindicato de Oficios Varios de Oviedo de la C.G.T., y pagar a los entes según marcan los estatutos de la C.G.T..
4. El Secretariado Permanente elegido en la Asamblea es el válido hasta que una nueva Asamblea convocada en tiempo y forma lo modifique.

Pero también hay otros temas que son necesarios resolver, lo antes posible, para poder zanjar la conflictiva situación:

- Definir el territorio que cubre el Sindicato de OO.VV. de Oviedo.

- Definir el territorio que cubren los Sindicatos de OO.VV. y Limpiezas de Gijón.
- Todos los/as afiliados/as que están pagando directamente al SP de Asturias lo deben hacer a sus Sindicatos como indican los Estatutos Confederales.
- Sobre el 20% de las cotizaciones que debe ir a las Federaciones Locales en caso de no estar constituidas, se deberá alcanzar un acuerdo entre los sindicatos del ámbito correspondiente y el SP territorial de Asturias.
- El SP de Asturias debe dotarse de unos estatutos de acuerdo a los de la C.G.T..
- Aquellos sindicatos que no los tengan también deberá hacerlo para que en el futuro no haya problemas.
- El sindicato de Oficios Varios de Oviedo está adherido a la C.G.T. con todos los derechos y obligaciones que ello conlleva, por tanto deberá ser convocado a todos los comicios tanto de carácter regional como estatal en los que tengan derecho a participar como regulan los estatutos de la C.G.T..

Se establece un plazo de cuatro meses a contar desde la toma de los acuerdos por este Pleno Confederal (18-11-06) para que cada uno de los entes implicados resuelvan su parte de estos acuerdos, excepto en el último punto reseñado que será de cumplimiento inmediato, siendo garante de ello el Comité Confederal.

Pasado este periodo transitorio de cuatro meses debe estar normalizado el funcionamiento orgánico y cerrado el conflicto. Si alguno de los entes de la CGT de Asturias no diera cumplimiento correcto a estos acuerdos el Comité Confederal de la CGT resolverá el cumplimiento los mismos.

RESOLUCION DEL PLENO ORDINARIO

El Gobierno del Estado español, a través del Ministerio de Defensa está compitiendo con Alemania, Italia y Polonia para conseguir traer a nuestro territorio la Base Principal de la OTAN de logística y espionaje en Europa, con el Sistema Aliado de Vigilancia sobre el Terreno (Alliance Ground Surveillance AGS).

En cuanto a espionaje, este innovador sistema permite a los mandos militares obtener imágenes en tiempo real de cualquier punto del planeta y hacer seguimiento de objetos móviles. Esto supone que desde esta base se dirigirán y lanzarán las agresiones a los pueblos que tengan interés geoestratégico para EEUU y otras potencias capitalistas.

El emplazamiento elegido dentro del Estado español es la ciudad de Zaragoza. Zaragoza es la candidatura más sólida de todas las que pugnan para la base, dado que:

- El 33% de su terreno municipal está ocupado por terrenos militares.

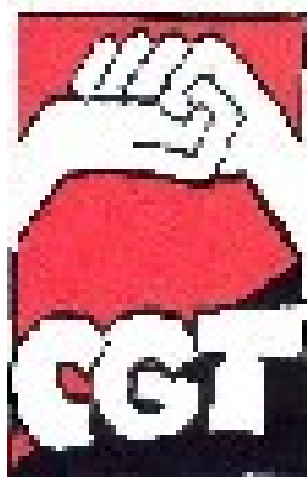
- Junto a la ciudad se encuentra el campo de maniobras de San Gregorio, que es el más grande de España.
- En la provincia de Zaragoza está el campo de tiro de las Bardenas, que es el polígono de tiro con fuego real más grande de Europa y que ya es utilizado por la OTAN.

Ante esto, CGT-Aragón promovió una Plataforma contra la OTAN en la que participan numerosas organizaciones sociales, sindicales y políticas de Zaragoza, y que ha tenido como acto principal una manifestación a la que acudieron alrededor de 5.000 personas.

La siguiente movilización está propuesta para el segundo fin de semana de enero y se propone una manifestación estatal contra la OTAN y contra la posible instalación de esta base en Zaragoza.

Por ello:

- **Planteamos el apoyo del Pleno Confederal de CGT a esta movilización estatal.**
- **Hacemos un llamamiento al Pleno para que se implique en esta movilización y se comprometa a utilizar los medios de que disponen los diferentes entes territoriales, así como sus contactos para difundir dicha movilización y ofrecer los medios que le sean posibles para acudir a la manifestación y posibilitar un bloque de CGT lo más numeroso posible.**



ACUERDOS PLENO extraORDINARIO

Madrid, 17, 18 y 19 de noviembre de 2006

El origen de la convocatoria de este Pleno Extraordinario toca en su esencia final uno de los temas más delicados con los que tenemos que convivir dentro de la organización: la autonomía de los entes y el respeto a los acuerdos de la organización.

No cabe duda que una de nuestras señas de identidad es la autonomía que tienen los entes de la C.G.T. para funcionar, tomar sus acuerdos, en definitiva desarrollar sus actuaciones sin la intromisión de las clásicas/típicas ejecutivas que le dicen a todo el mundo lo que tienen que hacer y decir.

Por otro lado está el respeto a los acuerdos de la organización, especialmente a los estatutos y reglas de funcionamiento interno, un elemento básico que también nos distingue y nos aglutina en un proyecto común.

Evidentemente son dos elementos básicos que se deben respetar de manera especial. Hasta ahora nadie ha planteado su incompatibilidad es decir que el respeto a los acuerdos de la CGT es una merma de la autonomía de los entes, ni que la autonomía de los entes haga de los acuerdos de la C.G.T. poco menos que papel mojado.

¿Que está pasando ahora entonces con el tema del acuerdo del SAP de Valencia con la Intersindical? ¿Dónde esta el conflicto/problema?

Cuéntame un cuento

En ocasiones leyendo algunas ponencias te queda la duda de en que clase de organización retrógrada y sectaria estamos y que buenas y razonables son otras organizaciones, dicho esto en base a alguna ponencia de las enviadas para el Pleno Ordinario.

Nos parece que ya está bien de mentir y manipular la realidad bajo supuestos inexistentes.

Una corta radiografía de la situación

La C.G.T. viene creciendo y consolidándose desde los valores que nos son más propios:

- Autonomía ante partidos políticos, gobiernos, religiones y empresas.
- Combatividad, creciendo en un proceso abierto y sostenido de movilizaciones.
- Coherencia entre lo que decimos y hacemos, entre lo que hacemos dentro y fuera de las empresas (sindical/social).
- Coherencia en lo que hacemos en unas empresas/sectores y otras, entre unos territorios y otros.
- Solidaridad efectiva, garantizada por el respaldo de una organización cada vez más sólida y capaz.

Es innegable el trabajo unitario que la C.G.T. viene desarrollando en el terreno de los movimientos sociales, movimientos antiglobalización, sectores combativos del sindicalismo,.....incluidos los propios STE,s con los que en su momento se discutieron, desde la Federación de Enseñanza, todo tipo de posibilidades de colaboración y confluencia en un momento en el que parecía que compartíamos un modelo sindical muy parecido.

Mientras todo esto ocurre de manera paralela al trabajo de crecimiento y consolidación de la C.G.T., y lo que resulta más perverso en paralelo al enorme y generoso trabajo unitario desarrollado por la C.G.T. a lo largo de los años: Marchas contra el Paro, ILP 35 horas, Campaña contra la Europa del capital, Asamblea de trabajadores contra la Europa del Capital, Contracumbres, Huelga General contra la guerra, Tinto de Verano, Plataforma en defensa de los Servicios Públicos; Campaña contra la directiva Bolkestein, Encuentros y Convocatorias del Movimiento Zapatista, Encuentros de Sindicalismo Alternativo Europeo,....., se van produciendo diferentes iniciativas que tienen por objetivo la creación de otras alternativas sindicales en las cuales evidentemente se entremezclan unas de carácter combativo con otras en las que por un lado se hace un discurso muy radical pero que desarrollan una acción sindical en las empresas claramente reformista.

En concreto desde los STE,s se está intentando, en los últimos años, poner en marcha una nueva Confederación Intersindical que desplace a la C.G.T. de su papel como alternativa sindical al modelo de UGT-CCOO. Esto no es una mera especulación son sus acuerdos congresuales y como Confederación Intersindical se encuentra jurídicamente funcionando en la actualidad. Las causas de porqué intentan crear una nueva Confederación Sindical, supuestamente alternativa, cuando la C.G.T. está ya implantada habría que preguntárselo a los STE,s.

Quizás la explicación está en las características del modelo que pretenden desarrollar y que son de todos/as conocidas:

- Subordinación, como ellos mismos definen en sus ponencias, a los tripartitos (en este caso, según dicen, IU-Bloc-Verds) y a los designios del Foro Social Europeo.
- Discursos antiglobalización de cara al público y nula combatividad real en las empresas.
- Modelo de coordinadora de secciones sindicales en la que cada uno puede hacer lo que le de la gana (cerrar empresas, precarizar, privatizar, despedir,.....) sin una organización que asuma el reto de impulsar respuestas.

Este proyecto carece hoy por hoy de posibilidades de arraigar en el conjunto del estado, pero cuenta con fuertes respaldos político/institucionales en

algunas comunidades concretas. En definitiva se trata de implantar el modelo CIGA o Intersindical Canaria, allá donde les es posible.

Lo sucedido en Valencia con el acuerdo del SAP-Valencia no es sino el último capítulo de una serie de actuaciones muy poco afortunadas:

- Pérdida de la coherencia sindical en la Local de Valencia con actuaciones impropias de la C.G.T., como fue la aceptación del cierre de la fábrica de galletas Río, donde nosotros teníamos la mayoría del Comité de Empresa y no se movió ni la ceja para oponernos. Hasta tal punto llegó el disparate que en presencia del contratado/liberado de la F.L. de Valencia para ¡¡¡Acción Sindical!!!! en aquel momento, la Presidenta del Comité de Empresa (de C.G.T. y en mayoría) no se quiso posicionar bajo la burda excusa ¡¡¡¡de no mediatizar la opinión de los trabajadores!!!! en la Asamblea donde los/as trabajadores/as debían decidir la aceptación o no del cierre de la fábrica (con beneficios declarados) que era lo que planteaba la propuesta de la Dirección con el apoyo de la USO, disparate que sirvió para acabar justificando nuestra firma y por tanto el cierre.
- Conflicto interno en la F.L. de Valencia motivado por el despido sucesivo de las personas que en su día se pasaron desde CCOO al perder su condición de liberados/as y entraron para ser directamente contratados/as por la C.G.T. (de aquellos polvos estos lodos). Por cierto ahora unos están en la Intersindical y otros han legalizado otro sindicato ¿de contratados sindicales?.
- Una actuación reprobable por parte de algunas personas, aprovechándose de que eran las responsables directas, por parte de la F.L. de Valencia, de la organización del último Congreso Confederal, con el objetivo de entorpecer todo lo posible el normal desarrollo del comicio.
- Todo tipo de situaciones confusas, la última de las cuales ha generado un rosario de acusaciones y denuncias por agresión sexual y difamaciones..... que están ahora pendientes de las oportunas sentencias de los tribunales, y que tarde o temprano se aclararán.
- Aderezado todo con mentiras, demagogias, intereses personales,..... Y si queda alguna duda no hay más que intentar averiguar donde ha estado escondido algún que otro liberado del SAP Valencia durante estos últimos años.

Y en esto que llega un acuerdo en el que un Sindicato Provincial de Administración Pública firma un acuerdo global con una Confederación Sindical de ámbito estatal (aunque circunscrito al ámbito autonómico), al que se le han aplicado variopintos y contradictorios argumentos para defenderlo, por aquello de haber si cuela:

- Unas veces el argumento ha sido que el SAP de Valencia y sus Secciones tienen la autonomía que le dan los estatutos para tomar este tipo de acuerdos.
- Otras veces el argumento ha sido que sus acuerdos no van en contra de los acuerdos de la organización.
- Otras que lo que han acordado va precisamente en consonancia con los acuerdos de la organización.

Este acuerdo tiene objetivos muy evidentes:

- Hacer desaparecer a la C.G.T. del ámbito de la función pública valenciana.
- Convertir a la Confederación Intersindical en la alternativa visible en el ámbito valenciano al superar en el global de delegados/as a la C.G.T. en el País Valenciano (la nueva CIGA valenciana).
- Garantizar las liberaciones a personas concretas ahora afiliadas a la C.G.T., que de no mediar este acuerdo no se podrían liberar (en concreto Miguel A. Ferris en enseñanza que no tiene otra opción sino es con este acuerdo, y Gumersindo Pardo y Benjamín Renovell en Generalitat Valenciana que en este ámbito bajaron de 10 a 3 delegados en las últimas elecciones y evidentemente después de estos últimos cuatro años, si se presentan solos, habría problemas para que les votara alguien).

Más vale que estemos prevenidos, no sería la primera vez que se utiliza a la C.G.T. para negociar el paso a otras estructuras con las mejores garantías posibles, o señores y señoras que han preparado conflictos de cuidado para acabar luego afiliados/as en sindicatos (mayoritarios o no) o montándose su propia aventura, eso sí siempre garantizando su carrera como líder sindical (todo tiene su precio, todo tiene su premio).

Sin embargo creemos que nuestro debate no tiene que ser el por qué y mucho menos por quién, sino el como y hasta donde.

En este sentido tenemos muy claro cual es el acuerdo unánime del conjunto de la organización:

- ✗ El SAP de Valencia no tiene potestad para firmar este acuerdo y por lo tanto se entiende que es nulo.
- ✗ Se trata de un acuerdo que no tiene el respaldo del conjunto del ámbito territorial implicado (Confederación del País Valenciano) por lo cual no puede ser aceptado.

- ✗ Es un acuerdo contrario a los intereses de los/as trabajadores/as de la Función Pública Valenciana que se pueden ver privados del respaldo y la garantía que representa la Acción Sindical de la C.G.T..
- ✗ La Plenaria del Comité Confederal es el órgano encargado de federar y desfederar en nuestra organización, y dos Plenarias Confederales se han pronunciado por unanimidad por la desfederación, por lo que esta es un hecho.

Una vez aclarado la postura de la C.G.T., no queda sino aplicar los acuerdos que tenemos, que además de los adoptados hasta ahora en Plenaria Confederal y a modo de recordatorio son estos:

XI Congreso (1989): “El criterio establecido previamente a los procesos electorales de 1986 y 87 apostaba abiertamente por la presentación de candidaturas de CGT (CNT) en todas aquellas empresas que fuera posible tratando de obtener globalmente la cifra más alta posible, y de consolidar la presencia de una sección sindical de la Confederación”.....
Solo en aquellos casos que resultara del todo imposible completar una candidatura se recomendaba a los compañeros promover otra de carácter unitario o formar coalición”.

XII Congreso (1993): “Por otra parte, en ninguna Confederación o Federación de la CGT se podrá optar por presentarse a Elecciones Sindicales con distintas siglas en el contexto de una o varias comunidades autónomas o nacionalidades, salvo que haya sido previamente acordado por el conjunto de la Organización en una Conferencia de Sindicatos de la CGT”

Conferencia Sindical (1994): “La CGT hace una apuesta decidida por acometer el proceso electoral con la confianza que le da su propio bagaje, incluido las siglas.

Según se desprende de los acuerdos tomados en el XII Congreso a este respecto, la CGT no se presentará a las Elecciones Sindicales con siglas diferentes en ninguna Confederación o Federación en el ámbito de una o varias comunidades autónomas o nacionalidades, salvo que previamente así lo acuerde el conjunto de la Organización en una Conferencia Extraordinaria de Sindicatos de la CGT”.

Estos son los acuerdos que tenemos, claros y diáfanos, y su antigüedad no pueden suponer menoscabo. Más bien nos sugiere la idea de que si NO se ha planteado esta cuestión en comicios posteriores es porque nadie se ha sentido incómodo con los acuerdos adoptados. Si no se ha planteado la Conferencia Extraordinaria de Sindicatos prevista para debatir sobre política de alianzas electorales es simplemente porque desde 1994 estos acuerdos han sido asumidos y nadie se ha planteado que era un error tenerlos.

Parece claro no solo por los acuerdos sino por la propia dinámica de las Secciones, Sindicatos,..... de toda la organización en definitiva que tenemos la voluntad de presentarnos a elecciones sin coaliciones ni gaitas, y solo en casos excepcionales y que tienen connotaciones muy específicas y únicas estas se han dado.

A pesar de todo, y nadie puede decir lo contrario, si se quiere abrir un debate hay mecanismos suficientes para que este se de con todas las garantías de participación, como siempre. Lo que no vale es practicar la política de hechos consumados y luego pedir un debate sin retirar la imposición. Curiosamente nadie ha planteado para el Pleno Ordinario este debate sobre coaliciones pero si se ha querido debatir sobre liberaciones, contrataciones, subvenciones,.....en definitiva por lo que nos preocupa.

Resulta curioso leer y escuchar reflexiones sobre el hecho de que mientras la Intersindical-STE,s se muestra ávida por que se produzca el trasvase de alrededor de 60 delegados/as de la C.G.T., no se haya planteado la posibilidad de que otros tantos delegados/as que la Intersindical tiene repartidos en Correos, Limpiezas, Ford, RENFE,.....se puedan presentar en las listas de la C.G.T. ya que en estas empresas y sectores es la C.G.T. quién lleva la iniciativa de la Acción Sindical combativa.

Lo cierto es que la Intersindical no ha querido hacer la oferta quizás porque saben que también habría sido rechazada por la C.G.T., ya que en estas empresas y sectores la Acción Sindical que la C.G.T. desarrolla es incompatible con la que desarrolla la Intersindical, y eso lo saben bien aquellos/as compañeros/as de la C.G.T. que les ven actuar todos los días:

- En la Ford la Intersindical firma un convenio con UGT-CCOO totalmente regresivo que es rechazado por la C.G.T. que mantiene su Acción Sindical a pesar de la tremenda represión contra nuestros/as afiliados/as.
- En Limpiezas, rozando permanentemente el 10% de representatividad provincial la C.G.T. abandera una lucha en la cual la Intersindical, con unos pocos delegados está jugando un papel de freno.
- En RENFE y ADIF la Intersindical firma los Convenios que les pongan delante, acepta sin decir nada el proceso de segregación y privatización y acaba retratándose del todo firmando sendos ERE,s que liquidan 3.000 puesto de trabajo.
- En Correos donde la Acción Sindical de la C.G.T. y la Intersindical es totalmente antagónica y con un diálogo imposible.

Sin embargo se nos pretende hacer tragar ruedas de molino con retóricas ambiguas alternativa, alternativos.....cuando creemos que lo que procede es llamar a las cosas por su nombre real.

Por último tenemos claro que debemos seguir apostando por una organización sindical y social fuerte, coherente, combativa, autónoma y solidaria que sirva de instrumento de organización, reivindicación y movilización a toda la clase trabajadora actual.

Trabajando y desarrollando de una manera abierta y unitaria, pero firme en la defensa de nuestros acuerdos y valores, tanto con los/as trabajadores/as como con el conjunto de la sociedad en confluencia con los movimientos sociales y sindicales con los que podemos compartir nuestros ideales y nuestras luchas.

En función de todo esto el Pleno Confederal Extraordinario acuerda:

- Tomar cuantas actuaciones sean necesarias a nivel organizativo y jurídico para preservar la presencia y la imagen de la C.G.T..
- Romper cualquier relación institucional con la Confederación Intersindical-STE,s.
- Considerar desfederado el actual sindicato de Administración Pública de Valencia, iniciando así mismo el proceso de reorganización de la afiliación según definen nuestros Estatutos.
- El S.P. del País Valenciano y Murcia, el S.P. de la F.L. de Valencia y los S.P.,s de la F.E.T.A.P., la F.E.S.A.N. y la F.A.S.E. crean una comisión de seguimiento de este acuerdo, que velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados, coordinándose con el Comité Confederal. Poniendo en marcha cuantas medidas organizativas, jurídicas y sindicales sean necesarias para adecuar la situación legal y representativa de las estructuras de C.G.T. en las diferentes empresas, instituciones y organismos.
- Desde todas las instancias de la organización se garantizará que los/as afiliados de la C.G.T. podrán presentar candidaturas de la C.G.T., en el ámbito de la Función Pública de la Confederación Valenciana, teniendo todo el apoyo necesario para hacerlo.
- Cualquier utilización de las siglas C.G.T. al margen de la voluntad expresa de nuestra organización, conllevará en el ámbito que corresponda la inmediata puesta en marcha de las actuaciones legales que correspondan contra quien/es sean responsables de dicha utilización.