

ACUERDOS DEL XIX CONGRESO CONFEDERAL DE LA CGT



ZARAGOZA 2022

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
C/ Sagunto 15, 1ª planta, 28010 - Madrid
Tel. 91 447 57 69
cgt.org.es - rojoynegro.info - @CGT
Agosto de 2022
Editado por la Secretaría de Organización

Indice

Punto 4: El proyecto sindical y social que la CGT ofrece a la sociedad para defender nuestros derechos y reivindicaciones en el momento actual.....	5
El modelo sindical y social de CGT.....	5
El proyecto sindical y social que la CGT ofrece a la sociedad para defender nuestros derechos y reivindicaciones en el momento actual.....	12
Porque fueron seguiremos siendo	18
Subida lineal	19
La Huelga General como herramienta de lucha	19
Nuestra salud no tiene precio	21
Recuperar la calle, caminar hacia la huelga general	22
Por la coherencia de CGT frente a los despidos colectivos.....	27
CGT no firma ERE ni ERTE en empresas o grupos de empresas con beneficios	28
Necesidad de una Coordinadora Estatal del Tercer Sector dentro de la CGT.....	29
Contra el avance de la extrema derecha institucional, social y sindical	32
Crecer en militancia, llegar a la juventud	33
Hacia un aumento de sensibilidad en torno a los riesgos psicosociales	35
Acción sindical para contrarrestar la siniestralidad laboral	36
Contra la privatización de nuestra salud	41
Acción Sindical: Salud laboral y Prevención de riesgos laborales con perspectiva feminista.....	44
Como incidir en una perspectiva feminista en CGT.....	47
Coordinación de las Secretarías de la MUJER en la CGT	49
Abuso y acceso en la función pública: la precarización de la función publica como estrategia del estado y del capital.....	51
Teletrabajo: adaptar nuestra acción sindical a la nueva realidad o desaparecer.....	61
La CGT en defensa de los sistemas públicos de pensiones	72
Ampliar la Acción Social de CGT: creación de la coordinadora de jubilados y pensionistas de la CGT.....	79

Nuevos retos en la formación de la CGT81

Reforzar la Formación es mejorar la acción sindical y social: nuevas propuestas para la secretaría de formación85

Gabinete Jurídico Confederal89

PUNTO 5: Comunicación interna y externa de la CGT. Creación de gabinetes de comunicación, territoriales y sectoriales, en coordinación con el estatal. Participación en las redes sociales.....91

Memoria Histórica91

Plan de comunicación93

Material de comunicación142

Acuerdos de comunicación142

Organización de comunicación143

PUNTO 6: Estatutos144

PUNTO 7: Incumplimiento de Acuerdos.....171



PUNTO 4: El proyecto sindical y social que la CGT ofrece a la sociedad para defender nuestros derechos y reivindicaciones en el momento actual

El modelo sindical y social de CGT

En la presente ponencia, analizaremos el estado general de la cuestión, poniendo el foco, en primer lugar, en los retos que el capitalismo, como sistema moribundo y fracasado, está infligiendo a todos los seres del planeta. Más adelante, analizaremos las formas de sindicalismo que, en el plano de lo social, se han demostrado igualmente fracasadas para hacer frente a los envites de ese capitalismo moribundo. Por último, en los epígrafes subsiguientes analizaremos aquellos campos de actuación donde la CGT, como verdadera alternativa a ese sindicalismo cómplice e inservible para la lucha de las personas trabajadoras, debe desarrollar soluciones alternativas y reales y profundizaremos en las mismas.

El capitalismo, como modelo fracasado y terminal, ha logrado vaciar de contenido o expropiar directamente casi todos los Derechos Fundamentales de las personas, tanto en sus vidas sociales como en sus vidas laborales. Este fracaso es una evidencia en el cambio climático, en el agotamiento de los recursos naturales, en la destrucción de la biodiversidad, en el autoritarismo de la gobernanza global, en la mercantilización de todo lo público y lo común, por citar solo algunos de los síntomas más evidentes.

Además, su lógica de un incremento constante del crecimiento y de la acumulación es totalmente incompatible con una vida buena para todas las especies que habitamos este planeta, a la vez que insisten una y otra vez en colocar los factores vitales de nuestra reproducción en el centro de los sistemas económicos.

Durante los últimos decenios, este problema se muestra de distinta forma. La más habitual y fundamental es la insistencia en la inviabilidad económica de las propias transiciones¹ propuestas desde las instituciones públicas, que tienen más de *marketing* “verde” que de cambios reales en este capitalismo consumista que se hunde.

Las políticas implementadas como “fórmulas de paz” negociadas a través de un nuevo “contrato social”, donde las expectativas de cada parte, capital y trabajo, se vean cumplidas, son un imposible de cara a introducir cambios reales y efectivos en la sociedad. Hablar de “transiciones justas”, bien por los efectos del cambio climático, bien por las “revoluciones tecnológicas”, presupone moverse sobre una falacia cultural y política.

Es mentira lo del “pacto verde” si al producir coches eléctricos usamos más recursos y contaminamos más que apostando por reciclar y reforzar el transporte público. No hay modo de proponer una subida del 10% del PIB sin que aumente al mismo tiempo un 6% el impacto de nuestra huella ecológica, según comparativas recientes.

¹ “descarbonización”, “economía verde y sostenible”.

Desde el lado del mercado – entendiendo que ahora “todo está mercantilizado” –, la justicia que se reivindica es la justicia del mercado, es decir, una justicia condicionada siempre a que se garantice una tasa suficiente de ganancia, lo cual conlleva que sus inversiones de capital sean rentables y las tasas de retorno sean atractivas. Sin embargo, al otro lado estamos quienes, desde el ámbito del trabajo, reivindicamos la “justicia social”, que conlleva un reparto justo tanto de la riqueza que se produce como un reparto del “trabajo” (todos los trabajos), con una adecuada tasa de “ganancia salarial”, que garantice la suficiencia de las necesidades.

La segunda cara se enmarca en un gran bloque socio-ambiental: en primera línea nos encontramos con “*la creciente pérdida de fertilidad global para la producción futura de alimentos*”. Pérdida que hace crecer exponencialmente las desigualdades sociales de una manera dramática en esta transición suicida gobernada por los grandes mercados internacionales.

Es muy sencillo de visualizar si pensamos, por ejemplo, en la llamada “pobreza energética” o la “malnutrición”, con sectores cada vez más empobrecidos y numerosos de la población. Pero no debemos perder el foco de que son precisamente los mercados monetarios los que regulan este forzoso y forzado decrecimiento clasista, para cada vez más capas sociales.

La disolución del conflicto conforma los parámetros del sindicalismo mayoritario de hoy en día. Ese sindicalismo del “contrato social”, se autodenomina “sindicalismo de clase”, cuando la clase social, la clase obrera (a la que dice representar), hoy sólo es una realidad histórica, pues ésta, **renunció al conflicto social, es decir al “alma mater” de su carácter de clase.**

Este sindicalismo abandonó su conciencia de clase (crítica, militante, ética, compromiso con la realidad social y la naturaleza...) y, la búsqueda del paraíso hoy queda reducida al estrecho perímetro de unas “rentas” que permitan sobrevivir.

Además, es un sindicalismo incapaz de representar el conflicto, no sólo por la ausencia de conflicto colectivo, sino por no entender que **el conflicto se ha desplazado al plano individual** (precariado, no-trabajador/a...) y ahí, es el capitalismo quien juega en casa y gana por goleada.

Desde la década de los 90 del siglo pasado, el sindicalismo mayoritario admitió las nuevas formas de gestión de la mano de obra (descentralización productiva y externalización de riesgos empresariales), otorgando carta de naturaleza a la normalidad social (estructural) de las nuevas formas de trabajos y no-trabajos salariales, “atípicos y fisurados”, donde esa individualización del conflicto impide el conflicto colectivo y la solidaridad de clase.

Ahora, las actuales formas de empleo (plataformas, digitalización, robotización, teletrabajo, etc.) comportan en sí mismas la ausencia de relaciones colectivas, es decir, han perdido una identidad colectiva consustancial al conflicto; en consecuencia, el “sindicato”, como representante del conflicto, ha desaparecido.

El sindicalismo mayoritario, además de permitir la disolución del conflicto y la individuación de la lucha, es incapaz de dar respuesta a los retos necesarios para alcanzar una VIDA DIGNA para todos y todas. Sin desigualdades, sin miserias, sin horror, sin hambrunas...

Incluso desde un plano moral, el sindicalismo mayoritario, al estar preocupado únicamente por los “cuántos” y no por los “qués”, imposibilita el enfrentamiento contra las consecuencias de esos “criterios superiores (desarrollismo, productivismo, etc.) *por los cuales se rige esta sociedad*”, ya que son presos en el plano de una *“preocupación exclusiva por lo material”*.

Cuando hablamos de, o definimos, que nos encontramos en una fase terminal del capitalismo, no podemos dejar de pensar, ver y analizar que detrás se encuentra y nos encontramos en una fase “terminal de nuestra civilización”, que colapsará con el más que probable colapso del capitalismo.

Desde siempre mantenemos y hemos mantenido el rechazo a que el capitalismo tenga solución o en él se encuentren elementos aún “salvables” que ayuden a la “solución del problema”. Lo que nos preocupa es que no podemos buscar la solución en el “afuera”, ya que simplemente no existe ese “afuera” porque el capitalismo lo ha invadido todo. Cuando miramos más allá de las fronteras del Estado español, nos encontramos con gentes que sufren la explotación de las mismas empresas que operan en nuestros territorios y la pérdida de derechos fundamentales; que mueren o se ven desplazadas de sus hogares por guerras imperialistas o por las terribles consecuencias del cambio climático y del agotamiento de los recursos; que sufren las restricciones y la represión de los Estados y de los organismos supranacionales.

Frente a este panorama, la CGT debe incidir aún más en su propio análisis y en sus propias recetas para afrontar los retos que se avecinan. Este relato sindical arriba descrito, y por lo tanto social, ha perdido toda la potencia transformadora, al no haber evolucionado de un pensamiento desarrollista y productivista – que les sirvió para la época del “pacto social” en los países ricos y la época del capitalismo del “estado de bienestar” – a un pensamiento que es donde la CGT debe seguir avanzando, que no sólo cuestione las nuevas formas de gestión de la mano de obra (como mercancía y desnuda de derechos), sino que incorpore un pensamiento radical rupturista (para llevarlo al corazón del sistema capitalista) que sea **decrecentista, feminista e internacionalista, a la vez que tendríamos que trabajar en torno a la idea del común y a realizaciones que lo adelanten.**

Lo que se prometía como la solución a los problemas de la clase trabajadora no ha supuesto más que un nuevo y enorme fiasco; la nueva reforma laboral, supone la definitiva legitimación y consagración, por parte del autodenominado *gobierno más progresista de la historia*, de aquellos aspectos más lesivos que ya se avanzaron en las reformas laborales de 2010 y 2011 (gobierno Zapatero) y de 2012 (gobierno Rajoy).

Mientras tanto, el coste de la vida sigue encareciéndose a toda velocidad, sin que las rentas de la clase trabajadora crezcan al mismo ritmo. En la última década la pérdida de poder adquisitivo ha alcanzado el 10%. En unos casos, con la complicidad activa de los sindicatos mayoritarios. En otros, por culpa de una estudiada pasividad por parte de quienes gobiernan. Bienes de primera necesidad alcanzan su precio récord un mes tras otro. Ni los salarios, ni pensiones o las rentas básicas tienen una actualización que se equipare al encarecimiento del coste de la vida. En todos los frentes podemos observar lo mismo: pensiones que no se revalorizan, convenios que se quedan congelados... y frente a ello nos anuncian un nuevo pacto de rentas que sin duda incidirá en el empobrecimiento de la clase trabajadora.

A la CGT ni la harán creer ni la harán callar, por más operaciones propagandísticas que lleven a cabo quienes prometían asaltar los cielos. Las conquistas sociales se consiguen en la calle y no en las urnas. Las verdaderas conquistas sociales, las que suponen una verdadera transformación, jamás han surgido

de un pacto entre oligarquías. Los derechos se conquistan luchando y por eso nuestras reivindicaciones desde el punto de vista sindical deberían pasar por la derogación íntegra de las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, teniendo como principales objetivos los siguientes:

- **Sobre los despidos:**

- Recuperar los salarios de tramitación y la indemnización de 45 días por año trabajado.
- Ante la improcedencia del despido, recuperar el derecho del trabajador/a de optar por la indemnización o por la readmisión.
- Los acuerdos de CGT sobre ERE y ERTE siguen siendo válidos e indispensables.
- Prohibir los despidos en empresas con beneficios.
- En la tramitación de un ERE o un ERTE debe recuperarse la autorización administrativa, impidiendo la aplicación unilateral por parte de las empresas o incluso en caso de acuerdo con la RLT.

- **Ante la temporalidad:**

- La estabilidad en el empleo debe ser el fin de nuestro mercado de trabajo. Los contratos laborales deben ser indefinidos. Limitar el número de trabajadores en las empresas con contratos temporales al mínimo indispensable. Regular estricta y precisamente las condiciones de la causalidad extraordinaria y específica de los temporales.

- **Frente a la externalización:**

- Modificación de la regulación referida a la subcontratación para evitar su uso fraudulento y torticero.
- Prohibición de la externalización de los procesos que formen parte de la actividad productiva principal.
- Prohibición de las ETT.

- **Recuperación y prevalencia del convenio sectorial:**

- Para evitar la devaluación de las condiciones de trabajo, el Convenio Sectorial debe situar las condiciones marco para el conjunto de las personas del ramo, reservando a los Convenios de Empresa la mejora de lo convenido en los sectoriales, no pudiendo limitar o mermar el convenio de empresa lo ya acordado sectorialmente.
- Eliminar la potestad de modificación unilateral de condiciones de trabajo y salario del empresario.

- **Reducción jornada laboral con igual sueldo.**
 - Prohibir las horas extraordinarias y complementarias.
 - Perseguir y sancionar debidamente la realización de horas extraordinarias no remuneradas.
 - Las jornadas parciales deben atender a la voluntad de las personas trabajadoras y tendrán como objeto conciliar la vida laboral y personal.
- **En relación al salario**
 - Debe garantizarse siempre, en los objetivos del trabajo decente, que las personas trabajadoras no pierdan poder adquisitivo como consecuencia del aumento de la carestía de la vida
 - El Salario Mínimo Interprofesional debe cumplir con lo acordado en la Carta Social Europea, alcanzando al menos el 60% de la media de los salarios del Estado español
- **La salud y la seguridad en el trabajo**
 - Debe garantizarse que nadie pierda su vida o la salud, tanto física como mental, como consecuencia de su trabajo, para ello se deben adoptar las medidas preventivas adecuadas y la Inspección de Trabajo debe actuar con la contundencia necesaria en caso de incumplimiento.

La acción social de la CGT atraviesa la temática laboral por cuanto los derechos sociales de la clase trabajadora (vivienda, servicios públicos, pobreza energética, crisis climática, represión, antimilitarismo, inmigración, lucha antinuclear etc.) inciden directamente en la calidad de vida de nuestra clase.

La lucha de CGT en la Acción Social es totalmente transversal con la lucha de la CGT en la Acción Sindical, y abarca muchas temáticas, entre ellas, la defensa de la libre circulación de las personas por todo el mundo con todos los derechos sociales, sindicales y laborales, sin sufrir discriminación por su raza, religión, color, nacionalidad, ideología política o condición sexual. Esto comporta el rechazo a las “devoluciones en caliente” de todas las personas migrantes y su privación de libertad en CIE, CETI, CATE o demás Centros de Internamiento, lo que conlleva la lucha de la CGT contra esas devoluciones y esos Centros.

El derecho a una vivienda digna, adecuada y con todos los suministros básicos como son la luz, agua y calefacción, implica la lucha de la CGT contra el “sin hogarismo”, los desahucios sin solución habitacional y los cortes de suministros por impago.

Ahora más que nunca se hace evidente la implantación de una Renta Básica de las Iguales, que ya tenemos aprobada desde el Congreso de Valencia. También es necesaria la lucha de CGT para conseguir un Sistema Público de Pensiones Públicas suficientes para todos y todas, como un Derecho Social inalienable, terminando con la brecha de género en las pensiones y especialmente en las pensiones de viudedad, garantizando la pensión suficiente para todas. Debemos expresar nuestro rechazo a las Reformas de las Pensiones de 2011, 2013 y 2021.

Además, llevamos décadas sufriendo el deterioro de los servicios públicos. Es una estrategia intencionada para dejar la parte de negocio y de posibilidad de beneficios en manos privadas sin obligar a un mínimo de mantenimiento de las instalaciones, ni de respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Principalmente se está atacando a la sanidad y a la educación pública con la no cobertura de las plazas vacantes por contrataciones de forma estable, sino a través de contratos temporales. Da igual la comunidad autónoma donde hagamos la consulta: el número de contratos temporales es altísimo. En las administraciones tanto del Estado como de CCAA y Ayuntamientos asistimos a cifras igualmente altas de contratos interinos. En empresas públicas como Renfe, Adif, Aena, Enaire, etc más de lo mismo. La incertidumbre y precariedad del personal provoca deficiencias en la atención de los servicios por la movilidad y falta de mantenimiento de los trabajos. Debemos exigir la estabilidad de los empleos relacionados con los servicios públicos.

Otro de los males que sufren los servicios públicos es la falta de inversión en los mantenimientos que influyen en la calidad de servicio. En muchos casos, por la privatización de la prestación del servicio, la empresa concesionaria no realiza la renovación del material e instrumental necesario para la actividad. Y no se produce esa inversión porque la gestión de los servicios públicos se delega a empresas privadas cuyo único objetivo es la consecución de beneficios. Incluso, hay administraciones públicas que ejerciendo efectivamente el servicio también relegan los gastos en inversión para no gastar sin tener en cuenta el perjuicio al servicio. Sin embargo, se realizan concesiones de servicios para convertir en negocio lo público. Se externalizan todo tipo de servicios públicos, incluso los que no generan negocio, como los considerados "intervención social", que pasan a ser llevadas a cabo por ONG empresa con recortes presupuestarios, con subcontrataciones y en los que la atención al usuario depende de la voluntad de las personas que llevan a cabo el trabajo sin ninguna preocupación por parte de las administraciones que tienen la competencia y obligación de prestar el servicio

A esto, añadimos la mala prensa y el desprestigio de los servicios públicos que hacen desconfiar a la ciudadanía de estos y buscar otras opciones privadas, haciendo más evidente las diferencias económicas de la población y ayudando a incrementar el negocio que debería estar en manos públicas. Tenemos que revertir esta estrategia. **Desde la CGT debemos exigir unos servicios públicos gratuitos, universales y de calidad.**

Y, como no puede ser de otro modo, la CGT estará totalmente involucrada en la lucha contra cualquier tipo de **represión y coartación de libertades**, ya sea de expresión, de manifestación o de movimiento.

Emergencia Climática. Defender el derecho a un **Medio Ambiente saludable**. Hoy creemos, más que nunca, que es necesario construir un nuevo comienzo con justicia climática, eliminando y/o reconvirtiendo la industria contaminante y extractiva. Creemos necesario luchar por la autosuficiencia energética potenciando las energías renovables, las comunidades energéticas, y el autoconsumo. Acabar, de una vez con los combustibles fósiles, y luchar por el cierre inmediato de las centrales nucleares. Que se actúe con decisión y contundencia para paliar con urgencia la **crisis Climática** y evitar la **pérdida de Biodiversidad, el calentamiento global y la contaminación que nos mata.**

La CGT, como organización anarcosindicalista de trabajadores y trabajadoras, contempla, de forma estatutaria, la participación en igualdad integral y real de toda su afiliación, con independencia de su identidad sexual, sexo, género o cualquier otro tipo de categoría social, política o ideológica.

Dicho esto, la especificidad de ser mujer trabajadora en una sociedad capitalista y patriarcal implica un plus de marginalidad, precariedad, desigualdad, explotación... con relación al hombre. De ahí que, a lo largo de nuestra dilatada historia como organización libertaria, haya existido una lucha anarcofeminista (visualizada de forma más emblemática en el movimiento *Mujeres Libres*) con el objetivo de erradicar no solo el capitalismo sino también a su aliado más interesado, el patriarcado.

Históricamente, la doble lucha, anticapitalista y antipatriarcal, ha sido necesariamente mantenida por las mujeres, con más o menos comprensión, apoyo y complicidad de las organizaciones libertarias.

Desde su constitución, nuestra organización CGT ha entendido la relevancia y potencia revolucionaria y transformadora de la doble lucha anarcofeminista, yendo de la mano de forma transversal con la lucha sindical y social que despliega el anarcosindicalismo en todos y cada uno de los planos de la vida hasta conseguir una sociedad de justicia social, libertad y apoyo mutuo e igualdad.

En este sentido, la CGT dio un paso muy importante hacia adelante cuando en 2001, en el XIV Congreso celebrado en Valladolid acordó crear la Secretaría de la Mujer como una secretaría más de los secretariados permanentes, con el objetivo de “promover el debate y los medios” que ayuden a la lucha de conseguir una igualdad real en todos los ámbitos de forma específica, destacado la importancia de que esté presente en todos los secretariados permanentes de todos los sindicatos y resto de entes confederales territoriales y sectoriales. Por otro lado, aprobamos la importancia de esta secretaría para trabajar y orientar al resto de las secretarías para que en ningún momento se deje de lado la perspectiva de género.

Ahora que en la sociedad se han instalado más que nunca los valores del neoliberalismo, que el capitalismo ha llegado a la fase de modelo único globalizado y que la lucha feminista está siendo atacada, denigrada, postergada y negada por las fuerzas reaccionarias, neofascistas y patriarcales; ahora es necesario no desfallecer y continuar con energía libertaria el desarrollo de nuestros principios organizativos e ideológicos, de participar y motivar a la participación de forma activa de todas y de todos, de proseguir con la lucha anticapitalista y antipatriarcal.

Luchas como la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar, donde se hace imprescindible la ratificación inmediata y el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT a los efectos de equiparación de derechos laborales acabando con la discriminación de este sector fuertemente feminizado y racializado o el acceso inmediato a la prestación por desempleo y equiparación de la IT al régimen general a todos los efectos de este colectivo, nos demuestran que aún hay mucho por hacer.

Hay que hacer cumplir la ley para que todas las empresas que estén obligadas, tengan Planes de Igualdad y registros retributivos.

Y la existencia de la Secretaría de la Mujer es una herramienta importante en esta lucha integral.

Procede engrasar todo el entramado orgánico de la participación de la mujer en la CGT a través de esta secretaría.

Las luchas no deben decaer y la presencia de CGT al lado de las protagonistas de las luchas concretas es imprescindible para generar la unión de la clase trabajadora, tanto dentro del Estado como, con vocación internacionalista, más allá de sus fronteras, coordinando luchas sindicales y sociales en el marco de las relaciones y redes internacionales de las que venimos participando y tejiendo nuevas alianzas en sectores concretos y entre organizaciones.

Para la CGT es un hecho incuestionable que la lucha en la calle es la única herramienta de la que verdaderamente disponemos a la hora de enfrentarnos a las graves injusticias que venimos sufriendo. Siendo conscientes de que el nuevo gobierno nunca ha tenido la intención de entrar en un enfrentamiento frontal con la patronal y atrapado a las reglas de Bruselas, las cuales “respetará” por encima de todo, **debemos revitalizar la lucha en la calle, ahora que suenan nuevamente trompetas que auguran una nueva recesión.** No podemos permitirnos el lujo de que los excesos incontrolables del capital vuelvan a recaer sobre los hombros de la clase trabajadora.

Es imprescindible que **la CGT trabaje para construir y desarrollar espacios de Lucha y Reivindicación contra las desigualdades**, le llamemos como le llamemos, con el fin de participar, **desde un marco plural**, en todas estas luchas que hemos mencionado, tratando de conseguir un efecto “bola de nieve”, **en principio descentralizada por localidades**, que vaya haciéndose grande para **provocar una Gran Movilización Global**, aglutinadora de todas estas luchas, cuyo formato (Huelga General, Jornadas continuadas de Movilización, otros...) se decidan conjuntamente en función del momento y las posibilidades reales, pero trabajando desde ya claramente para ese objetivo.

El proyecto sindical y social que la CGT ofrece a la sociedad para defender nuestros derechos y reivindicaciones en el momento actual

No quisiéramos aburrir a la afiliación con un exhaustivo y prolijo análisis de la situación política y socioeconómica en la que se desenvuelve la acción sindical y social de la CGT. Creemos que todos y todas, en mayor o menor medida, somos conscientes de la gravedad de la misma, pues como clase trabajadora somos las principales víctimas de sus políticas. Las reformas laborales han ido institucionalizando y consolidando la precariedad laboral y el retroceso en los derechos laborales de los trabajadores/as, de la misma manera que leyes como la Ley Mordaza y el trato a los y las inmigrantes -entre otras- han delimitado un marco social en el que la desigualdad, la arbitrariedad, la injusticia y la represión en sus formas más violentas son sus señas de identidad.

En un momento en que nos caen piedras en forma de represión y explotación a causa de todas las políticas sociales, económicas y contra los derechos individuales y colectivos, estamos viendo como las alternativas económicas, políticas y, por consiguiente, sociales, cada vez son menos, y la sumisión al modelo capitalista, en todas sus vertientes, es cada vez mayor por parte de aquellas organizaciones políticas que querían asaltar las instituciones para liderar un cambio desde dentro.

Los análisis críticos realizados desde los criterios anarquistas casi nunca caen en saco roto. Nos podemos equivocar en la concreción de las políticas de la dominación y la explotación por parte del Estado y el Capital, pero en donde no erramos es que cada vez más nos dirigen hacia un mundo dividido en clases

sociales con abismales diferencias en formas de vida, acceso a servicios y sobre todo, en la capacidad de decisión sobre nuestras propias vidas. Nosotras, trabajadores y trabajadoras, somos los últimos de la escala social; estamos llegando a una situación en que no tenemos ningún derecho cuando se trata de mantener a flote los beneficios del Capital. Los pocos derechos escritos en los convenios son reventados por figuras legales que avala el Estado en forma de ERE, ERTE, y por eso nos envían largas temporadas al paro a re-formarnos para que cuando el Capital quiera nos vuelva a explotar.

Los y las jóvenes vamos entrando y saliendo de varias empresas durante años, cuando no en una misma empresa; y en un futuro, cuando hayamos franqueado cierta edad, estamos viendo ya donde acabaremos: ayudas asistenciales y paternales por el resto que nos quede de vida. Y la economía llamada sumergida, será la única opción a la que accederemos, sin derechos sociales y laborales, porque como hemos dicho antes, los caducan cuando les interesa. Además, tendremos que sufrir la culpabilización por parte del sistema, por no tener las capacidades para adaptarnos a las necesidades del Capital o por no haber sabido aprovechar las oportunidades que los poderes “han ofrecido” para la re-formación. Todo ello bien aderezado con la ideología individualista neo-liberal, que sustituye la solidaridad por la depredación de la competitividad y a la que muchos de nosotros y nosotras combatimos pero que ha calado en la sociedad.

Muchos análisis sociológicos, desde hace tiempo, nos van conformando con una realidad que dice que el trabajo ha dejado de ser el eje de nuestra vida, que ésta se halla atravesada por multitud de identidades en la que ser trabajador o trabajadora es una más y, por tanto, aquellas asociaciones de trabajadores en defensa de sus intereses y con capacidad colectiva de transformar la sociedad, ya están obsoletas. Nos están diciendo que organizaciones como la nuestra, la CGT, ya no servimos y que somos pieza de museo.

Es en este contexto donde nos planteamos si la CGT puede ser y/o es una herramienta de transformación social que permita un cambio profundo en la vida de la clase trabajadora. Y la respuesta a esta primera cuestión debe ser contundente. Por supuesto que Sí. Sin ambages ni medias tintas.

Cuando las trabajadoras se dirigen a la CGT para afiliarse o para conocer sus derechos les explicamos y ofrecemos un modelo de participación que mayoritariamente desconocen, no tanto en la teoría pero sí en la práctica. Y les hablamos de una participación personal y colectiva en forma activa y directa allá donde se desenvuelve su vida laboral. A partir del conocimiento de los derechos laborales y de la crítica al sistema económico-laboral las trabajadoras deben y pueden, en los centros de trabajo, desarrollar la actividad sindical en función de sus necesidades y capacidades, colectivamente con las compañeras de trabajo en la sección sindical y con el apoyo mutuo y la solidaridad del Sindicato donde estén afiliadas y de toda la CGT.

Estos criterios, sucintos en su exposición porque todas los conocemos, discrepan con la visión mayoritaria de la “delegación” burocrática que desde Estado y Capital nos ofrecen. Por un lado, nos machacan con discursos de participación delegada: que existen expertas para todas las problemáticas y que la sindical es una más, que para solucionarlas ya existe el modelo sindical que aparece en los medios de comunicación (de formación que diría García Calvo) de masas, en el que no se pone en cuestión el sistema económico vigente y la participación directa de las trabajadoras se basa en acudir al despacho de la abogacía a buscar la solución del problema, en un sistema legalista, pocas veces favorable y que apuntala el sistema.

Por eso, la perplejidad sana y curiosa de las trabajadoras (en el sentido de querer aprender a tomar las riendas de la toma de decisiones), cuando les explicamos que la participación en la CGT no se reduce a la pasividad de abonar la cuota, y que un “comité de expertos” solucionen los problemas legales o no, sino que estamos convencidas que la única participación real es la activa, que las problemáticas afectan a personas concretas y son éstas las que han de involucrarse en las soluciones. Los discursos de la democracia delegada, en la que nos forman, han hecho que algo tan natural como la participación activa en muchos ámbitos de la vida sea vista como algo alejada de nuestras posibilidades.

Y en función de todo este discurso se insiste que el sindicalismo está obsoleto, que hemos de renovarnos y modernizarnos, que lo que tenemos no funciona. Todo ello no se basa en hechos, sino que se dice con la intención de ir acercándonos a otras culturas políticas organizadas, quieren que calquemos estructuras de otras organizaciones, con la excusa de que seremos más ágiles y eficaces (obviando la opinión de los afiliados).

La organización interna de la CGT incluye los Secretariados Permanentes, desde las secciones sindicales, sindicatos y federaciones sectoriales y territoriales. Pero estos entes, todas sabemos, que son órganos de gestión, no de decisión. De igual manera sabemos cuáles son los ámbitos de actuación de cada sección sindical, de cada sindicato territorial o sectorial. Cuando decimos que somos Federales, desde abajo, entendemos que es la persona, la trabajadora en el centro de trabajo, quien ha participar y decidir en los ámbitos que le corresponden. Y vamos creciendo, creando, desde la Sección Sindical, con su ámbito de actuación, al Sindicato que amplía el espacio territorial y/o sectorial. Estas dos estructuras son la base de la participación directa de las afiliadas, donde se participa, se discute y se toman las decisiones.

Últimamente estamos viendo cómo se va instalando en el funcionamiento de algunos Secretariados Permanentes de Federaciones y Confederaciones la idea de llevar adelante la toma de decisiones que no pasan por las asambleas de los Sindicatos que las conforman. De ser órganos de gestión, pasan a ser órganos de decisión. Y muchas veces, las afiliadas conocemos iniciativas de las que no tenemos constancia que se hayan debatido en los Sindicatos. En estas situaciones se rompe la horizontalidad como criterio de relación federal, pasando a ser los sindicatos meros conocedores de iniciativas de las que han de dar explicaciones y respuestas sin haber sido partícipes de su elaboración. Y por muy justas y acordes que estas iniciativas estén con nuestros planteamientos hay un detalle que no podemos dejar pasar: el fin nunca justifica los medios, los medios que utilizemos delimitan los fines. Este funcionamiento, lleno de “buenas intenciones”, acabará sustituyendo la participación activa y directa de las trabajadoras en su máxima acepción.

También nos vemos arrastrados en la inercia creada por las noticias de las redes sociales, inventadas o no. Se nos carga con la necesidad de dar respuestas inmediatas y con poca o nula reflexión, cayendo muchas veces en la obsesión de contestar a todo de manera compulsiva y sin la participación de los afiliados ni valorar si respondemos conforme a nuestros acuerdos o formas de funcionar, y eso es irrenunciable. Las redes sociales deben valer para que hagamos llegar nuestras luchas, actos, acuerdos y forma de funcionar al exterior y no para estar en una constante competencia con personas que probablemente han suplido las movilizaciones por el bienestar del sofá.

Apuntábamos arriba que dicen que el sindicalismo está obsoleto. Y los adalides de la representación añaden que el asamblearismo, como lo conocemos y desarrollamos en la CGT, está caduco, que en los

tiempos que corren de inmediatez es necesario tener la capacidad de responder a las problemáticas laborales y sociales de manera ágil y rápida. Criterios estos que chocan frontalmente con nuestras maneras de hacer.

Ni el sindicalismo está obsoleto, cuestiones como el acceso al trabajo y las condiciones laborales actuales lo desmienten, ni el modelo de funcionamiento horizontal, asambleario y federal está caduco. Y si nuestro modelo es "lento" es porque necesita de todas para tomar acuerdos y decisiones, y si nuestro modelo parece "burocrático" con tantos plazos y asambleas es para evitar un modelo verticalista que nos llevaría a perder las señas de identidad y ser como otras organizaciones a las que criticamos y denostamos por ejecutivistas.

La Acción Social.

La Acción Sindical y Social que practicamos y nuestra forma de organizarnos y de funcionamiento tienen una ligazón inseparable.

Desde la CGT siempre hemos defendido que debemos participar activamente en las luchas de aquello que consideramos que forma parte del mundo en que vivimos. Tenemos derecho a una buena calidad de vida, a una sociedad sostenible ecológicamente, derechos inalienables como la alimentación sana, la sanidad, la educación, los transportes, derecho a una vivienda digna y estable, comunicaciones al alcance de todos, la lucha contra el heteropatriarcado, renta básica, derecho al trabajo digno, derechos para los inmigrantes... En definitiva, debemos luchar por un mundo igualitario, sostenible y sin injusticias; tenemos derecho a tener las necesidades básicas cubiertas y deben de estar presentes en nuestras luchas, necesitamos barrios donde poder desarrollar la vida colectiva, y poder decidir cómo los queremos.

Para todo ello, no podemos fiarnos ni de los estados ni de políticos, ya que en cualquier momento hacen que un servicio público se deteriore lo suficiente para privatizarlo y sacar suculentos beneficios. Como Anarcosindicalistas que queremos una sociedad autogestionaria en la que podamos decidir sobre todo lo que tiene que ver con nosotros, hemos de participar en aquellos lugares en la que se fomente la participación tanto en las propuestas como en las decisiones, dejando de lado aquellos espacios en donde se vea un interés de los políticos. Nuestra política no es la de los políticos, sino todo lo contrario, y nunca el interés es defender organismos estatistas sino ir en contra de todos ellos ya que ponen en peligro, según sus intereses, nuestras necesidades.

Una organización como la CGT con miles de afiliadas y afiliados tampoco se puede ver condicionada por lo que pequeños grupos de activistas nos plantean; lo que nos planteen se puede analizar, discutir y dar una respuesta acorde a nuestros acuerdos y a la opinión de nuestros afiliados. No es posible que tomemos decisiones olvidando lo más importante: nuestro derecho a proponer, opinar y decidir.

Desde la CGT debemos proponer la reflexión contra la inmediatez, la calidad sobre la cantidad, las ponencias frente a los artículos de opinión. La CGT debemos recuperar la capacidad de proponer, pensar, debatir y decidir de la afiliación.

La CGT como herramienta de transformación social.

La CGT es una herramienta de transformación social, con base ideológica suficiente y con voluntad de ser un sujeto revolucionario que contribuya a un cambio radical de la sociedad. Y no tenemos miedo a decir

que somos revolucionarios porque a nuestra propuesta de un mundo nuevo solo se llega por medio de una revolución. Es absurdo pensar que la transformación social a la que aspiramos vendrá de la mano del parlamentarismo burgués y la democracia representativa. Ambos mecanismos políticos, actualmente imperantes, excluyen de sus intereses los de la clase trabajadora.

Artículo 1 de los estatutos de la CGT: La CGT es una asociación de trabajadores y trabajadoras, que se define anarcosindicalista, de clase, autónoma, autogestionaria y libertaria. Por eso la CGT es revolucionaria.

- **De Clase Trabajadora**..... la definición formal, rápida, que le damos a la clase trabajadora se limita a la condición de asalariado. Existiendo una minoría que no vive del trabajo asalariado, sino que vive de la plusvalía que el trabajo de la Clase Trabajadora genera. Esta apropiación es la que la Clase Trabajadora cuestiona con el nombre de explotación. Y es aquí donde entra la llamada conciencia de clase: si las personas asalariadas no asumen la relación laboral como una explotación, como una injusticia, poca conciencia de clase trabajadora encontraremos. Una conciencia de Clase Trabajadora que nos enfrenta a la burguesía, la patronal, al capital y a la organización Estado, siendo ésta la que ampara y legisla en favor de éstos tres últimos. Por eso nuestra horizontalidad no se basa en que en la CGT cabemos todos, falso, la horizontalidad que defendemos es entre iguales, entre aquellos que nos definimos como Clase Trabajadora y asumimos el compromiso de transformar la sociedad poniendo en cuestión la estructura organizativa e ideológica del Capitalismo.

La Organización Estado y Capital, políticos y burgueses, ya se encargan de dividir a la Clase Trabajadora. Ayudados por sociólogos, economistas, juristas... dividen a la población en diversas clases: medias, bajas, media-alta, media-baja... en función de criterios económicos individuales y no en los criterios de las relaciones sociales que el capital impone: relaciones laborales de esclavismo, sumisión y explotación.

Como Clase Trabajadora nuestro principal cometido es acabar con la explotación en el trabajo e ir hacia la autogestión en las empresas y centros de trabajo, pero también es cierto que no podemos quedarnos ahí. Nos reivindicamos de una historia que hizo posible, desde el mundo del trabajo, transformar todas las estructuras sociales: educación, sanidad, alimentación, gestión de la energía... etc. Este marco general ha de ser epicentro claro de nuestras actuaciones.

- **Autónomos**, para decidir, sin interferencias del resto de organizaciones tanto políticas como sociales que nos envuelven y acompañan en las luchas que mantenemos contra el Capital y la organización Estado. Y, por supuesto, de aquellas organizaciones que se definen pro economía capitalista o/y que defienden la organización Estado como elementos a transformar para una mejora substancial social. La debilidad para mantener nuestra autonomía es el entrismo que practican algunas organizaciones políticas.
- **Autogestionarios**, la autogestión supone el desarrollo de estructuras que posibiliten la implicación real de los afiliados y afiliadas del sindicato. Solo quienes se involucran en la construcción de un proyecto son capaces de defenderlo ante las derivas que buscan instrumentalizarlo. Promover una participación activa no puede quedarse solo en una consigna y debe apuntar a algo más que participar en la toma de decisiones. Abogamos por la autogestión como modelo

de organización de los servicios básicos de la comunidad: la sanidad, la educación, la función pública, el transporte, la gestión del medio ambiente, el agua, la ayuda a mayores y personas con discapacidad... etc. Son múltiples los acuerdos de los que disponemos en la CGT que nos encaminan a ello y lo que procede es aplicarlos. Una autogestión que queremos ampliamente participativa, desde la base, desde el núcleo más reducido, el barrio, la aldea y el pueblo, hasta las grandes ciudades. Un modelo de autogestión de abajo hacia arriba.

- **Somos libertarios**, No queremos ocupar el Poder ni crear Estados, sea éste en forma republicana o monárquica. Como anarcosindicalistas ya nos dotamos de relaciones que no implican centros de poder de decisión, donde las decisiones han de ser tomadas desde el derecho a proponer, opinar y decidir de nuestros afiliados y afiliadas. No somos un grupúsculo de colegas, somos una estructura sindical con mecanismos de tomas de decisión, que se deben respetar siempre. Cuando se nos plantean desde otras organizaciones participación y apoyo, debemos analizar, discutir y dar una respuesta acorde a nuestros acuerdos y a la opinión de los y las afiliadas.
- **Federales** desde abajo, para las tomas de decisiones y manera organizativa. Como Clase Trabajadora y como personas somos libres de asociarnos como creamos más oportuno. El federalismo desde abajo no contempla otro sujeto de decisión que la persona libre. El anarcosindicalismo no pretende esperar a que lleguen los cambios sociales para hacer factible el modelo de una sociedad libertaria (que ni sabemos cómo será y que por suerte ningún "gurú" ha descrito). La construimos con nuestros medios, con una organización, la CGT, que propone ya una relación federal, libre y de apoyo mutuo entre iguales. Es desde esta idea que nosotros entendemos la participación en las asociaciones de barrios, centros de trabajo, movimientos sociales... etc. Donde intentamos generar que seamos los implicados e implicadas las que decidamos qué, cómo, cuándo y con quién nos coordinamos, en relación de igual a igual.

Por todo lo anteriormente expuesto, la CGT es una organización viva, actual, con mecanismos que permiten la participación de los afiliados y afiliadas en la elaboración y decisión de las propuestas y tomas de acuerdos. Lo que no valen son atajos vanguardistas. La participación y la implicación son nuestra fuerza.

Como resumen y conclusión exponemos que:

- Todos los acuerdos de los entes que conforman la CGT deberán ser avalados por las asambleas presenciales de afiliadas de los sindicatos.
- Los Secretariados Permanentes y las plenarias son los que desarrollan los acuerdos tomados en nuestros comicios orgánicos, es decir: Congresos, Plenos y Conferencias Sindicales ya sean ordinarios o extraordinarios. Son los comicios que garantizan la participación de la afiliación en asambleas, tanto en la realización de las ponencias como en las tomas de decisiones.

No podemos llevar a cabo una campaña o una acción, sin el apoyo y conocimiento de toda la afiliación afectada, la asamblea del sindicato es el único espacio válido en nuestro funcionamiento que avala las decisiones.

Sindicalmente creemos que está bastante claro, la asamblea de la sección sindical, avalada por el sindicato, inicia las luchas por la mejora de las condiciones de trabajo y por la transformación de las relaciones laborales.

Fuera de nuestro entorno, conjuntamente con otras organizaciones, en las movilizaciones y reivindicaciones sociales, hemos de explicar y trasladar a estas organizaciones el modelo asambleario que avala nuestra participación. Y reflexionar que si nuestro modelo es "lento" es porque necesita de todas para tomar acuerdos y decisiones, que hacemos un esfuerzo para evitar que el objetivo, seguramente lícito y deseable, nunca pueda estar alejado de los medios de participación de los que nos dotamos, pues medios y objetivos deben participar del modelo de transformación radical de la sociedad que queremos.

Porque fueron seguiremos siendo

Desde hace varios Congresos asistimos a la constante aparición e incorporación de nuevos aires de cambios en nuestra organización, incidencias que únicamente pretenden modificar las estructuras fundamentales de nuestras posiciones históricas, fundacionales, esenciales y distintivas de nuestra organización. El modelo utilizado por algunos "grupúsculos de presión" es ejecutar estos cambios a través de la proposición y aprobación de algunas ponencias para influir negativamente en nuestras posiciones ideológicas. Estos grupos intentan, por métodos poco libertarios, confundirnos entre una amalgama de siglas donde tod@s seamos iguales, independientemente de los orígenes, principios y fines de cada un@, dejándonos al mismo nivel a tod@s, sin tener en cuenta **nuestra verdadera opción anarcosindicalista, libertaria y transformadora**. Debemos trabajar con los sectores más precarios, CGT puede y debe estar con l@s más débiles, pero todo ello ha de hacerse sin perder nuestras señas de identidad.

Pretenden convertirnos en una máquina de "acciones *jurídicas*" o en un "*sindicato de servicios*", ambas impropias e incompatibles con nuestro ideario libertario y social. No podemos olvidar el objetivo de nuestras actuaciones que siempre ha sido y debe seguir siendo la ACCIÓN DIRECTA, LA ACCIÓN SINDICAL, LA SOLIDARIDAD Y EL APOYO MUTUO, tenemos la obligación de convertir en una realidad y que no quede en una simple frase el principio de: **SI NOS TOCAN A UNA NOS TOCAN A TODAS**. Debemos cada día reforzar estos principios que son la esencia y lo único que hace que seamos diferentes. Ser diferentes es ser **CGT Y SOLAMENTE CGT**, tenemos que defender y mantener nuestra posición social y sindical y no caer en el error de ser correa de transmisión de nada ni nadie que no represente una auténtica REVOLUCIÓN SOCIAL de compromiso histórico.

PROPONEMOS:

1. Seguir con nuestras señas de identidad como organización anarcosindicalista, libertaria, federalista e internacionalista desde la Escuela de Formación Confederal, potenciando los cursos de formación para toda la afiliación y nuev@s delegad@s que en un futuro accedan a cargos de representación. Para poder realizar y desarrollar la Acción Directa.

2. Que el hecho de que la CGT sea una organización de abajo a arriba conforme a nuestro carácter asambleario y horizontal en todas las decisiones que se tomen sea una realidad y no una ficción como últimamente se viene apreciando.

RENOVAR POR RENOVAR, NO

Subida lineal

En CGT-LKN estamos convencidos que la forma de hacer el reparto tiene que ser el que beneficie a la mayor parte de los que componemos la plantilla. Pensamos que se puede discutir cuanto tiene que ser la subida, pero la forma de repartir esa cantidad de dinero que se acuerda con la empresa solo puede ser LINEAL.

La subida lineal es una herramienta para la distribución de la riqueza, (que generamos todos con nuestro trabajo).

Por ello CGT tiene que luchar para que en todas las negociaciones de convenio se establezcan siempre que se pueda subidas lineales.

Si no conoces en que consiste y como sea aplica, tienes más información en:

<https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/subida-lineal/>

Tenemos que recuperar esta reivindicación histórica de CGT en los convenios.

Se acuerda que CGT lleve siempre a las plataformas de los convenios que las subidas sean lineales.

La Huelga General como herramienta de lucha

Estimadas compañeras y compañeros, los firmantes de esta ponencia entendemos que el conjunto de la organización hemos de reflexionar sobre la herramienta básica de lucha de la clase trabajadora. Últimamente, estamos viendo como la convocatoria de huelgas generales se está intensificando y no sabemos si cumplen con los objetivos que se pretenden o se están convirtiendo en convocatorias más publicitarias que efectivas.

Lo que nos preocupa es si las convocatorias de huelgas que planteamos desde nuestro sindicato cuentan con el debate y el acuerdo en asambleas de la afiliación. Muchas de estas convocatorias no se debaten en Congreso, tras el preceptivo proceso de ponencias y asambleas de todos los sindicatos. Simplemente se acuerdan en plenarias donde asisten los secretariados permanentes o incluso se convocan por entes que les sobrepasa su ámbito ya sea territorial o sectorial, lo que está provocando que surjan dudas y desapego al respecto de estas convocatorias y el lenguaje grandilocuente que las acompaña.

Con este modelo o forma de convocar y activar huelgas la decisión no es de la militancia, sino que responde, en muchas ocasiones, a las voluntades de grupos de presión internos y externos y sus propios intereses. En estos sectores quizás su forma de gestionar es otra muy distinta a la que se espera de un sindicato libertario.

Algo falla cuando es más sencillo y menos debatido convocar una huelga general que una huelga por la negociación o resolución de un conflicto.

Creemos que esta situación debería hacernos reflexionar sobre qué tipo de organización queremos ser; si mantenemos dentro del movimiento libertario o que esto nos conduzca a modelos más dirigidos y de decisiones tomadas por grupos dirigentes y que se pliegan a exigencias de determinados sectores o grupos de presión.

¿Quizás debemos plantearnos para que sirve una HUELGA GENERAL?

Históricamente, el concepto ha estado muy claro. Las personas trabajadoras perdíamos una parte de nuestro sueldo para provocar un daño económico a la empresa y/o estado de turno, a cambio de obtener mejoras CONCRETAS en nuestros DERECHOS LABORALES Y SOCIALES.

Una Huelga General cumple su objetivo si se consiguen las reivindicaciones de partida. Cuando las trabajadoras nos hartamos de sufrir la explotación y decidimos iniciar la desigual lucha contra el Capital, no podemos convertir esta situación en un acto lúdico y festivo, partimos en desventaja, en situación de precariedad, y hemos de ser conscientes de que no solo se trata de visibilizar una problemática sino de erradicarla.

Por supuesto que no tenemos la exclusiva ni en la definición ni en la práctica de lo que es una Huelga General, pero SÍ provenimos de una tradición anarcosindicalista que tiene la huelga como el medio más importante para combatir al Estado y el Capital. Somos un sindicato y para nosotras la huelga se hace desde la posición de clase trabajadora. Bienvenidas todas aquellas personas que desde posiciones identitarias individuales o colectivas se afilian al sindicato para combatir las injusticias sociales desde la barricada de la clase trabajadora.

Convocar unas huelgas generales no puede ser algo baladí, no se puede argumentar que es para que otras la puedan secundar, no puede ser convocada desde espacios que olvidan que donde se ha de parar es en las empresas y fábricas. Si la afiliación en sus centros de trabajo no difunde y defiende la huelga general, ¿qué sentido tienen nuestras siglas en la convocatoria? No consiste en convocar y que se realice de forma espontánea. Una huelga general no puede ni se debe banalizar y es necesario que las y los militantes de nuestro sindicato creamos en ella, participemos de la misma y sepamos lo que supone, sobre todo para las compañeras y compañeros cuyas jornadas y contratos son los más precarios o se juegan su puesto de trabajo.

No podemos validar ideas u opiniones ni catalogar de éxito sin datos reales del seguimiento recogido por nuestra organización, que nos impide hacer cualquier tipo de análisis sobre la necesidad y la importancia de futuras convocatorias.

Estamos desvirtuando una de nuestras principales herramientas de lucha de la que como clase trabajadora disponemos. No debemos permitir que el término HUELGA GENERAL quede debilitado.

Hoy en día podemos comprobar cómo aplicar el término fascismo a tantas cosas provoca que este acabe siendo blanqueado. La principal herramienta de lucha de la clase obrera no debe acabar siendo un acto propagandístico. La huelga general es una herramienta primordial de lucha de la clase obrera y no debe ser tomada con la misma idea que un día de reivindicación, porque si no, la vaciamos de contenido y eso es matar la huelga y sus objetivos.

Por todos los motivos expuestos, creemos que deberíamos tener un pensamiento crítico con la convocatoria de huelga general y que estas sean debatidas en los foros de los que nos hemos dotado para que sea decidido por la afiliación para garantizar la participación y compromiso y no condenarla al fracaso.

Conclusiones

- Planteamos actuar como sindicato dentro de la huelga, no solo convocar y que sean entes y asociaciones externas las que organizan la jornada según sus intereses y necesidades.
- Hemos de ir más allá y ser capaces de llenar de contenido la convocatoria, actuando como sindicato que es lo que deberíamos hacer.
- Crear piquetes, comités de huelga, recoger datos de participación: que la huelga sea laboral y no solo una manifestación.
- Ha de existir un compromiso real del sindicato con las trabajadoras y con los trabajadores para garantizar que la huelga será un éxito de participación y no que solamente lo parezca, y poder valorar así de manera crítica y veraz las convocatorias de huelga general que realicemos.
- La huelga no puede ser tomada como un acto únicamente festivo. Es una jornada de lucha social y sindical y, por tanto, hemos de tener claro que su convocatoria ha de suponer pérdidas reales al capital y a las empresas, ya que las trabajadoras y trabajadores que la secunden sufrirán igualmente pérdidas económicas y pueden sufrir represalias, por lo tanto, no se ha de tomar la convocatoria de huelga a la ligera.

Nuestra salud no tiene precio

En los últimos años estamos asistiendo a negociaciones de convenios y acuerdos en las congelaciones salariales o las subidas desligadas del IPC, y por lo tanto con pérdida de poder adquisitivo están a la orden del día, forman parte del día a día tanto en este como en otros sectores.

Las direcciones de las empresas y los sindicatos del régimen, en su afán por camuflar dichas congelaciones y pérdidas de poder adquisitivo que firman convenio tras convenio, han inventado en algunas empresas unas nuevas pagas ligadas al absentismo y al estar o no de baja médica.

Estas pagas, cuya remuneración aumenta o disminuye dependiendo de estar más o menos tiempo de baja a lo largo del año, y por lo tanto estar más o menos tiempo enfermo, suponen un peligro directo a la

salud de los trabajadores y trabajadoras. En la situación laboral y económica actual, donde el poder adquisitivo de las familias cada vez es menor, se están dando situaciones donde la trabajadora o trabajador no se permite pedirle a su médico que le dé la baja, acudiendo enfermo a su puesto de trabajo, poniendo en riesgo su salud y muchas veces la de sus compañeras y compañeros.

Por otro lado, la creación de este tipo de pagas, o parecidas, no es algo nuevo, ya que en la inmensa mayoría de los convenios, tanto provinciales como de empresa, existen los pluses de presencia en el trabajo, que en parte también van ligados a este tipo de absentismos, por lo que la creación de este tipo de “nuevas” pagas, aun liga más la retribución de más o menos dinero a final de mes, al hecho de estar o no estar de baja.

La CGT entendemos que tenemos que luchar para que este tipo de artimañas e inventos por parte de la patronal y de los sindicatos del régimen no salgan adelante. Ya no sólo mostrando nuestra oposición a ellos en las negociaciones de convenios y acuerdos, si no informando y denunciando ante la opinión pública y ante las plantillas, lo que supone la aplicación de este tipo de medidas en las empresas.

Por lo tanto acordamos:

- **Que desde CGT nos opongamos firmemente a cualquier tipo de acuerdo que establezca este tipo de pagas o compensaciones económicas asociadas exclusivamente al absentismo por estar o no de baja médica. Más aún, cuando estos acuerdos intentan camuflar pérdidas de derechos laborales.**
- **Del mismo modo, que desde CGT, se realice una campaña tanto en los centros de trabajo como ante la opinión pública, en aquellas empresas en las que tengamos representación y donde pretendan instaurar este tipo de pagas o compensaciones económicas.**

Recuperar la calle. caminar hacia la huelga general

Uno de los problemas que ha traído la pandemia, es la falta de movilización social. El hecho de que hace dos años nos encerraran en casa sin poder salir durante meses, las consiguientes restricciones y por qué no decir, el miedo al contagio, ha hecho que las movilizaciones bajaran de intensidad de una manera más que notable.

Pero tampoco hay que echar la culpa a la pandemia, ya que desde hace unos años las movilizaciones estaban de capa caída, con muy baja participación, limitándonos a salir los tres o cuatro días “claves”, y poco más.

En apenas diez años, hemos pasado de un 15M en 2011 que llenaba de ilusión, lucha y reivindicaciones las calles, de un 22 de marzo de 2014 que inundaba las calles de Madrid en una manifestación jamás vista en los últimos 20 años, a una situación en la que la movilización es cosa de las pocas y pocos de siempre, tanto cuando hablamos de CGT, como cuando hablamos de colectivos afines.

Muchas veces el problema lo tenemos nosotras y nosotros mismos, nuestro afán de protagonismo, nuestro ego personal y nuestras batallas con otras organizaciones afines, las cuales hacen que no acudamos

a movilizaciones con reivindicaciones más que dignas y que cualquiera de nosotras y nosotros defendemos, por el mero hecho de que la convoca una organización en la que hay personas que no nos caen bien, con las que hemos tenido problemas o con las que “competimos” electoralmente en la empresa en la que trabajamos.

Desde CGT tenemos que ser capaces de tejer hilos entre todas las organizaciones afines. Es más que evidente que somos la organización más grande, con mayor implantación territorial y con mayor estructura, por lo que también debemos ser la más responsable a la hora de tender puentes con otras organizaciones, pese a las diferencias existentes y las rencillas del pasado que pueda haber, con el principal fin de generar un gran bloque crítico, combativo, antirrepresivo y de clase, que secunde tanto a todo el sindicalismo combativo, como a todas las organizaciones afines.

La única manera de enfrentarnos a todos los ataques del sistema capitalista, al auge de la extrema derecha, al sindicalismo institucional, al mal llamado “gobierno más progresista de la historia”, etc... es sumar todas las fuerzas posibles, que nos vean unidos, y que vean que este movimiento no es “flor de un día”, sino que detrás de él hay una estructura sólida, con ganas y con las fuerzas suficientes como para que las oligarquías del sistema capitalista y sus gobiernos títeres empiecen a tomarnos en serio.

Pero esto no debe de ser solo un movimiento a nivel central, y que estas movilizaciones se realicen sólo en Madrid, sino que también debe ser un proyecto descentralizado, en el que tanto regional, como provincial y comarcamente, se realicen este tipo de movimientos con el fin de conseguir una movilización global en el mayor número de territorios.

Por lo expuesto, Acordamos:

Que desde CGT tanto a nivel confederal, como regional, provincial y comarcal, se trabaje en un movimiento global que reúna el mayor número posible de organizaciones sindicales y sociales afines, y trabajar para que junto a éstas nos movilizemos en tres puntos fundamentales: **La defensa y recuperación de los servicios públicos, La derogación de la Reforma Laboral y de la Ley Mordaza y La lucha por la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y las pensiones.**

- **La defensa y recuperación de los Servicios Públicos:**

Desde hace años la CGT hemos situado la defensa y la recuperación de los servicios públicos dentro de nuestros objetivos. En este sentido hemos llevado a cabo diversas campañas, tanto a nivel confederal como en los distintos ámbitos territoriales y sectoriales y de determinadas empresas. Además, lo hemos hecho desde una perspectiva del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, tratando de superar las divisiones que plantean muchos sindicatos profesionales. Sin embargo, a la luz está que debemos fortalecer este ámbito de nuestras luchas porque siguen degradándose los servicios públicos que continúan siendo, para muchas administraciones y empresas, pasto para su depredación en busca únicamente de maximizar sus beneficios.

En los últimos años, debido a las diferentes circunstancias, los servicios públicos han sido más necesarios que nunca, y en donde por desgracia hemos visto las carencias que dichos servicios tienen, con motivo de los innumerables recortes y falta de inversión que han sufrido en los últimos años.

A la falta de recursos en los servicios públicos, se suma en los últimos meses el incremento económico de las facturas energéticas y de los carburantes, los cuales están llegando a unos precios desorbitados jamás imaginados.

Estamos seguras y seguros de que no hay una única receta para afrontar esta lucha. Sin embargo, las siguientes acciones que planteamos han de permitir avanzar en este ámbito:

1. Exigimos la **recuperación social de todos los servicios públicos externalizados**. En la medida en que no sea factible que en el corto plazo esta recuperación se pueda realizar mediante formas de economía autogestionaria, exigiremos que esta recuperación se haga mediante incorporación en el sector público tanto de la actividad como de los trabajadores/as de estas empresas.
 2. Exigimos el **control de las empresas energéticas y de carburantes, con limitación de precios**.
 3. Exigimos la **limitación de competencias de las empresas privadas para asumir servicios públicos**.
 4. Exigimos la **derogación de las Leyes que favorecen la privatización de la Sanidad**, como la Ley 15/97 y el artículo 90 de la Ley General de Sanidad.
 5. Promoveremos que la **acción sindical para la defensa de los servicios públicos sea de ámbito de actividad, de sector e intersectorial**. Esto implica va a ser un aspecto central el construir luchas compartidas dentro de las empresas que confluyan en un mismo tipo de actividades, sean estas de titularidad pública, privada o de ambas.
 6. Dentro de una **perspectiva global de defensa de los servicios públicos**, que necesariamente implica confluir diferentes sectores (educación, sanidad, servicios sociales, administración pública, SAD, el llamado tercer sector, etc), promoveremos **luchas conjuntas que pueden adquirir la forma de huelgas rotativas**. Cuando esto se realice, la organización a nivel confederal se volcará en promover y apoyar estas luchas que, en la medida en que tendrán un impacto social grande, serán objeto de una criminalización por parte del estado y de los principales medios de comunicación.
 7. En este sentido, las secciones sindicales de CGT en los diferentes sectores públicos, podrán coordinarse y reunirse entre ellas, aun siendo de diferentes sindicatos y territorios, siempre que se respeten los acuerdos los diferentes entes de la CGT al respecto, sin que los sindicatos pongan impedimento a ello y siempre con el fin de fomentar la unidad de acción en la defensa de los servicios públicos.
- **Derogación de la Reforma Laboral y de la Ley Mordaza:**

A estas alturas no es necesario explicar a nadie el gran engaño que ha supuesto para la clase trabajadora la NO DEROGACIÓN de la Reforma Laboral; la gran medida estrella del “gobierno más progresista de la historia”, supuso finalmente una de las mayores traiciones a la clase trabajadora.

Del mismo modo que hablamos de la reforma laboral, podemos hablar de la ley mordaza, esta última con una puntualización, y es que no se ha tocado absolutamente nada de lo establecido en el año 2012 por el gobierno del Partido Popular.

Esa ley supone un ataque directo a nuestro ADN y es una amenaza constante para todas aquellas personas y organizaciones que luchamos día a día en las calles para conseguir mejoras sociales y laborales.

Es por esto que tanto desde CGT, como desde el resto de organizaciones afines, tenemos que continuar con las movilizaciones que ya se realizaron en diciembre y en enero contra la reforma laboral y la ley mordaza, exigiendo su derogación real.

En este aspecto, se puede trabajar sobre varios ejes fundamentales:

1. **Información:** Llevar a cabo las campañas necesarias para hacer ver a la clase trabajadora y a la sociedad en general que por un lado la mal llamada “reforma laboral” del gobierno más progresista de la historia no es más que una nueva cesión a la patronal, y que por otro lado, el peligro que supone para nuestra libertad y nuestro día a día, que la ley mordaza continúe sin derogarse.
 2. **Movilización permanente:** No sirve con movilizarse un día, ni hacerlo en solitario; hemos de elaborar, junto con otras organizaciones y movimientos sociales, un calendario de movilizaciones permanente, tanto a nivel central, como a nivel regional, provincial y comarcal, donde hagamos ver tanto a los diferentes gobiernos, como a la clase trabajadora y a la sociedad en general, la oposición existente hacia dichas leyes.
- **La lucha por la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y las pensiones:**

Las sucesivas crisis y las últimas situaciones de alarma social están propiciando un empobrecimiento general de la clase trabajadora perpetrado de forma cómplice por el estado y los capitalistas. Por una parte, cada vez son más los trabajadores y las trabajadoras excluidas de convenios colectivos. Por otra parte, desde hace por los menos un año el incremento de los salarios vuelve a situarse muy por debajo de la inflación en lo que parece ser una estrategia prediseñada del capitalismo para incrementar su tasa de beneficio a costa de las condiciones de vida de gran parte de la población. A todo ello se le suma la hiperinflación en algunos bienes esenciales como son la energía o la vivienda.

Algo similar está sucediendo con las pensiones; las diferentes reformas han hecho que, pero al aumento de las mismas, este aumento esté muy alejado de la inflación, por lo que no nuevo estamos hablando de un sector que pierde poder adquisitivo año tras año. A este dato, hay que añadir que la gran mayoría de las pensiones supera por muy poco el SMI, haciendo que aquellas personas que han trabajado durante décadas, no puedan jubilarse con un salario digno que les haga llegar a final de mes sin necesidades.

Por todo eso es una prioridad de nuestra organización tratar de revertir esta situación en lo que debe ser una lucha tanto social como sindical. En el plano sindical acordamos exigir en todos los procesos

negociadores en los que estemos presente incrementos salariales por encima del IPC. Sin embargo, somos conscientes de que esta afirmación es un brindis al sol y que debemos construir acciones concretas que nos permitan hacerla realidad. Sin excluir otras acciones, acordamos las siguientes:

1. Fortalecer la **acción sindical a nivel sectorial en defensa de los salarios** tratando de coordinar distintas empresas.
2. Sobre la base de nuestra red de federaciones territoriales, y principalmente los sindicatos únicos y de oficios varios, construir espacios de **coordinación con colectivos sociales para luchar contra el coste de la vida**. Como CGT aportamos a estos espacios la acción sindical y nuestra estructura territorial. Esta acción sindical intentaremos que se articule también a nivel de polígono, agrupando distintas empresas, y de barrio/población.
3. Del mismo modo, **afianzar lazos con el movimiento de pensionistas, exigiendo de una manera conjunta una reforma de las pensiones que dignifique las mismas** y que como mínimo, ligue la subida de las pensiones a la inflación, haciendo hincapié en una subida superior en las pensiones de menor cuantía.

Aunque nuestra lucha sindical y social se centre en los puntos anteriores, no hay que olvidar que tenemos cuatro fechas señaladas al año (**8 de marzo, 28 de abril, 1 de mayo y 25 de noviembre**), en los que la CGT debe de aprovechar para denunciar tanto laboral como socialmente aquellos conflictos y demandas que más están relacionados con la fecha en cuestión. Del mismo modo, estas cuatro fechas señaladas no se deben de quedar en una acción de un solo día, y desde la CGT hemos de generar un calendario de movilizaciones y acciones anteriores a cada fecha en la que se vaya “preparando el terreno”, informado tanto a la clase trabajadora como a la ciudadanía en general, de la importancia de lo que se denuncia y se demanda en cada fecha, intentando a que el mensaje de que **no es una lucha de un solo día**, cale tanto entre nuestra militancia y afiliación, como entre la clase trabajadora y la sociedad en general.

Por todo lo anteriormente expuesto, desde CGT trabajaremos para revertir esta situación general de aumento de la desigualdad y empobrecimiento de la clase trabajadora, de tal manera que participaremos en todas aquellas plataformas e iniciativas que vayan encaminadas en esa dirección. Abriendo un debate con todas las organizaciones afines, sociales y sindicales, sin ningún tipo de excepción, así como plataformas de pensionistas, Movimiento Feminista y el movimiento ecologista, para impulsar un proceso de movilización que nos conduzca a recuperar la calidad de vida de la clase trabajadora, perdida en los últimos años de crisis del capitalismo global. Apostaremos por la confluencia de movilizaciones sociales y sindicales, sin descartar ninguna medida a nuestra alcance, incluida la convocatoria de una **Huelga General**. Una convocatoria de huelga, no como un fin en sí mismo, sino como un medio para forzar un cambio social y económico real. Desde abajo, desde las asambleas de trabajo, pero también desde la organización social. De tal manera que este acuerdo aprueba trabajar hacia la convocatoria de una HG, sin establecer condiciones previas. Y si se dan las circunstancias y se concretan las alianzas necesarias, se convocará una Plenaria Extraordinaria Confederal que fijaría la convocatoria definitiva de esa Huelga General.

Por la coherencia de CGT frente a los despidos colectivos

Introducción

La CGT tiene unos acuerdos frente a los despidos colectivos de sobra conocidos, que siguen vigentes tras la última reforma laboral de 2022, reforma que mantiene todos los aspectos de las reformas laborales de 2010 y 2012 que ya incrementaron el desequilibrio en la negociación colectiva en favor de las empresas en estos procedimientos.

No es objeto de esta ponencia analizar el trabajo de una sección frente a un ERE, pero sí las cuestiones que se producen con posterioridad, para evitar equívocos.

Una vez que se finaliza la negociación, si algún sindicato decide impugnar el despido colectivo, se pueden producir dos casuísticas que debemos analizar:

- Por una parte, el día del juicio, antes de su celebración, se puede producir una conciliación en la que, si se llega a un acuerdo que suponga la realización de despidos se están acordando los mismos, a cambio de lo que se pacte. **Esto no deja de ser la firma de un ERE en diferido.**
- Por otra parte, tras el juicio, si ganamos la demanda judicial interpuesta por la CGT, podemos encontrarnos con que el juzgado diga que no está ajustado a derecho, dando o mayor indemnización o readmitiendo en las mismas condiciones que operaban antes del despido con el abono de los salarios de tramitación, devolviendo la indemnización percibida, ó, en el mejor de los casos que el juzgado diga que es NULA la decisión de despido colectivo readmitiendo en las mismas condiciones que operaban antes del despido con el abono de los salarios de tramitación, devolviendo la indemnización percibida. Sin embargo, en muchas ocasiones, tras esta decisión, se presiona para llegar a un acuerdo transaccional, dada la posible dificultad de ejecutar las readmisiones, bien por la situación del centro de trabajo, bien por la negativa de las personas afectadas a devolver la indemnización percibida. **Estos acuerdos transaccionales también suponen en realidad la firma de un ERE en diferido.**

En todos los casos, si CGT llega a un acuerdo conciliando antes de la sentencia o acordando una transacción después de la sentencia, este acuerdo tiene la consideración de cosa juzgada, lo que implica que la demanda individual que pueda poner una persona que quiere recuperar su puesto de trabajo sólo podrá obtener una sentencia que únicamente se puede pronunciar sobre hechos que no hayan sido acordados en el contexto de la demanda colectiva. Es decir, estos acuerdos de los que habla esta ponencia no sólo suponen firmar el ERE, supone además que la empresa lo use frente a las personas que quieran mantener su puesto de trabajo.

Es cierto que la victoria jurídica depende de detalles meramente formales. No puede ser obligatoria la impugnación judicial de un procedimiento, pero si decidimos impugnar hay que saber cuáles son nuestros límites. El papel de las asesorías jurídicas de CGT en todos estos procedimientos es fundamental, pero deben saber también cuáles son nuestros acuerdos, y nuestros límites.

Acuerdo

La CGT reafirma su oposición a todos los procesos colectivos que supongan destrucción de empleo a través de despidos colectivos

La CGT luchará, dentro y fuera de las mesas de negociación, contra todos estos procedimientos y garantizará procesos transparentes.

En el caso de impugnar un Despido Colectivo la CGT no podrá acordar en la conciliación con la empresa antes del juicio, ni tampoco podrá realizar un acuerdo transaccional después, que suponga la aceptación de los despidos realizados.

CGT no firma EREs ni ERTEs en empresas o grupos de empresas con beneficios

Algunos y algunas teníamos ilusamente la esperanza de que una reforma legislativa prohibiese a las empresas o grupo de empresas con beneficios, acudir al despido colectivo como fórmula para reducir costes laborales. Fórmula que opera fundamentalmente en una doble vertiente: A costa del empleo fijo y de la precarización de las condiciones laborales de la clase trabajadora y con gravísimo perjuicio para el erario público, dado que este debe hacer frente al pago de prestaciones por desempleo y al pago de las cotizaciones a la seguridad social, así como al menos ingreso que supone la exención fiscal asociada a un despido. Despidos claramente antisociales realizados con la finalidad de obtener mayores beneficios con los que retribuir a su accionariado, en muchos casos compuesto mayoritariamente por fondos buitres. Unos beneficios que, en un año pandémico como el 2021, han alcanzado para las empresas que componen el Ibex 35 la cifra récord 58.543 millones de euros.

Lamentablemente para el conjunto de la clase trabajadora, el Gobierno de coalición, que se autocalifica como “el más progresista de la historia”, ha incumplido, ya no solo sus programas electorales y sus acuerdos de gobierno, sino que también ha renunciado a un apoyo parlamentario que le garantizaba una mayoría suficiente para derogar totalmente la Reforma Laboral impuesta por el Partido Popular en el año 2012. Una reforma que, entre otros muchos recortes de derechos, permite a las empresas despedir objetivamente sin mayores problemas.

Finalmente, como ya todos y todas sabemos a estas alturas, se ha aprobado lo que desde CGT hemos venido a bautizar como la NO derogación de la Reforma Laboral. Una norma que perpetuará todo lo inaceptable que tenía la anterior, en cuanto a, entre otras materias, despidos, modificaciones sustanciales, agravada por el aval y el apoyo explícito de un sindicalismo “mayoritario” domesticado a base de prebendas, que se ha convertido en coautor legal, legitimándola.

Es por ello, por lo que se vuelve a hacer más necesario si cabe reafirmar nuestros acuerdos congrasuales vigentes en materia de despido colectivo. Reafirmación que pasará por la siguiente resolución.

La CGT se manifiesta absolutamente contraria al uso de EREs y ERTes, independientemente de la causa aducida, como fórmula de reducción o de presión de plantilla en empresas o grupo de empresas que tengan beneficios. Por ello, ningún ente federado a la Confederación General del Trabajo podrá firmar, ni siquiera amparándose en que su afiliación así lo ha decidido, acuerdos que supongan el despido de personas trabajadoras, cuando la empresa o el grupo de empresas a la que esta pudiera pertenecer tenga beneficios recurrentes declarados. En el hipotético caso de algún ente incumpliera esta resolución, el ente inmediatamente superior, el que ostente la representación en el sector o en último caso, el Comité Confederal deberá realizar las gestiones oportunas para que la firma de la CGT sea retirada del mismo.

Esta resolución constituye uno de los criterios diferenciadores de la CGT. No podría entenderse que nuestra organización que es principal referente en la lucha contra el despido de personas trabajadoras, ahora pasase a justificarlos con su firma. Para eso ya hay otros sindicatos.

Necesidad de una Coordinadora Estatal del Tercer Sector dentro de la CGT

Definición y origen del tercer sector.

El Tercer Sector es aquel sector de la economía compuesto fundamentalmente por empresas y/o entidades sin ánimo de lucro que prestan diversos servicios tales como teleasistencia, atención domiciliaria, recursos residenciales, centros de día, mediación social y comunicativa, acompañamientos, etc.

Desde que el ser humano vive en sociedad, se han ido desarrollando diferentes formas de hacer frente a las necesidades sociales que emergen de la vida en común y del proceso de adaptación al medio. Estas formas, las necesidades y hasta el lenguaje que utilizamos para designar a las personas objeto de intervención social, han ido evolucionando a lo largo del tiempo en función del momento sociopolítico.

El ámbito de la intervención social aparece con las modernas sociedades del bienestar, con el Estado de derecho y con la preocupación por el desarrollo de la persona en una sociedad justa, aunque la realidad es que nos encontramos en un escenario social donde las carencias sociales y económicas se han normalizado de una manera desoladora. La Administración en primera instancia y la mayoría de la población en último lugar, admite sin pudor que vivimos en un modelo que genera desigualdades y situaciones injustas que llevan a buena parte de la población a sobrevivir.

Asumiendo esta derrota por la justicia y la igualdad, se produce una intervención del Estado en la economía y la sociedad para combatir la desigualdad en estos ámbitos y repartir los beneficios de forma más equitativa entre la población. Pero no directamente, no a largo plazo, no con objetivos de transformación.

Esta intervención social y esencial se hace, en la mayor parte de los casos, a través de un entramado de ONG, empresas, cooperativas, entidades vinculadas a la economía social, etc. que se presentan a concursos públicos, firman convenios y diversos acuerdos que tienen como finalidad ganar la prestación de determinados servicios que las Administraciones Públicas no garantizan de manera directa y prefieren externalizarlos a cambio de reducir dramáticamente los costes. Costes minimizados que repercuten, en su gran mayoría, en gastos en contrataciones de personal y que termina siendo mayor a causa de “la mordida” de intermediarios/as y afines.

Nosotras, personas trabajadoras del tercer sector, arrastramos años de precariedad, protagonizados por esos pliegos en los que se compete por ver quién contrata a la persona de manera más barata y en peores condiciones. La dignidad económica que te niega el pliego administrativo, te la repone la empresa cargada de valores humanitarios y sociales que hacen que la rueda de la explotación siga girando mientras miramos para otro lado; mientras seguimos atendiendo a todas esas personas que están casi igual que nosotras pero no le pagan a final de mes por trabajar a favor de la justicia social; mientras seguimos ampliando día a día nuestra jornada para poder llegar a todas las personas que nos necesitan, no vaya a ser que encima nos echen por no llegar a objetivos.

Y si ya ven que van muy justos para llegar al pliego, a pesar de sobrecargar a las personas trabajadoras, pues ya si eso justifican puestos de acción voluntaria., ya que salen todavía más baratos que los contratos de trabajo. Y las contradicciones son también muy visibles porque todo vale cuando se trata de atender a pobres, a personas en situación de vulnerabilidad o estigmatizadas. Eso que nunca harías con el circuito eléctrico de tu casa: dejarlo en manos de una persona con mucha voluntad, pero sin el conocimiento necesario, se hace cada día en estas entidades. A ver cómo se le explica a la administración pública de turno que no hemos llegado al número de personas excluidas que preveían los pliegos.

Y no olvidemos a los riders de las ONG, que cobran por objetivos (si no consiguen personas que aporten X cantidad de dinero, no cobran). Personas que ni siquiera son contratadas, en una gran mayoría de casos. Así de precarizada está la primera línea de contacto con una sociedad que se necesita para que la rueda gire, para que las cuentas salgan.

Los códigos deontológicos de las personas que apostaron su profesión al ámbito social no parece que importe mucho. Lo importante para ellos es que la rueda de la precariedad que tiene como misión mejorar la vida de la gente siga, aunque sea a costa de empeorar los derechos de la clase trabajadora, que en el Tercer Sector está conformada mayoritariamente por mujeres. Mujeres que soportan, en su mayoría, condiciones laborales precarias: jornadas parciales, jornadas reducidas, mayores tareas de intervención directa, dificultades para conciliar, contratos de duración determinada.

Obligadas a dudar en esta esquizofrenia que es trabajar con personas vulnerables a la vez que las empresas ONG nos tratan como a tornillos sustituibles. Hartas de esa antinatural convivencia entre tratar a las personas como números y las auténticas transformaciones sociales. Estamos en el camino de la dignidad, la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la denuncia de modelos de intervención social basados en la competitividad, el bajo coste, la mano de obra gratuita y la precariedad. Nosotras, que podríamos denominarnos perfectamente como “funcionarias low cost”, planteamos la necesidad de una gestión pública y directa; desde la laicidad y universalidad sin perder de vista la importancia de trabajar con profesionalidad y con bondad en el sector de la intervención social y/o tercer sector. Por el bien común.

Necesidades del sector dentro de CGT.

Tras exponer en qué consiste nuestro sector y su situación, venimos hoy a plantear aquí, ante nuestras compañeras, la necesidad de constituir una Coordinadora Estatal del Tercer Sector. Ya, en el pasado, la Confederación General del Trabajo ha tenido innovadoras y exitosas experiencias de constitución de coordinadoras estatales, como la de Telemarketing, cuyos procesos han guiado y pueden guiarnos como estrategia para coordinar las luchas de las compañeras del Tercer Sector que, actualmente, nos encontramos, a nivel estatal afiliadas en torno a disparidad de sindicatos de ramo dentro de la Confederación, debiendo tomar una decisión sobre la Federación en la que deberíamos integrarnos. En este momento no disponemos de una herramienta a nivel orgánico capaz de unirnos y coordinarnos para analizar nuestra realidad, pensar en común y responder en la acción directa sobre el Tercer Sector desde el apoyo mutuo entre territorios. Necesitamos una herramienta para poner en el foco nuestras luchas, las empresas que desarrollan su actividad en nuestro sector han sabido organizarse como un lobby en una organización patronal, nosotras tenemos la necesidad de articular orgánicamente nuestra organización colectiva para responder desde el apoyo mutuo a sus políticas de precarización, para organizarnos desde los aprendizajes y las prácticas que caracterizan nuestra actividad en el tercer sector de la intervención social, la economía y la pedagogía de los cuidados que pone la Vida en el centro.

La acción sindical corresponde a las Federaciones sectoriales, por tanto, no se puede pretender organizarse fuera de ellas. Y debe ser responsabilidad de las Federaciones la financiación de la acción sindical sectorial que supere el ámbito de un Sindicato o una Territorial, siempre que exista un plan de trabajo motivado y este sea acordado en los órganos de decisión de la propia Federación.

En este caso, al ser un subsector que está formado por secciones sindicales de varias Federaciones, la financiación corresponderá a todas ellas en función del número de personas afiliadas. Para ello se elaborará un mapa sindical, para intentar determinar el número de personas afiliadas pertenecientes al tercer sector que existen en cada Federación.

La participación en esta coordinadora será por secciones sindicales y/o sindicatos, en ningún caso se puede participar a título particular, y mucho menos se permitirá la participación de nadie que no acredite afiliación a CGT. Para garantizar un funcionamiento orgánico, podrán participar en las reuniones y comicios de esta coordinadora las Federaciones afectadas y el SP Confederal.

Fines que se promoverían en una Coordinadora Estatal del Tercer Sector en CGT:

- 1º La representación, defensa y promoción de los derechos e intereses económicos, sociales, profesionales, sindicales, culturales y éticos de las secciones sindicales de la CGT en el Tercer Sector.
- 2º Promover la acción unitaria y coordinada de CGT en el Tercer Sector para el mejor cumplimiento de los fines expuestos en el apartado anterior y desarrollar una coordinación internacional en promoción de estos mismos fines.
- 3º Fomentar y canalizar la solidaridad de la Coordinadora Estatal del Tercer Sector, creando y sosteniendo servicios comunes de carácter asistencial y de apoyo mutuo de todos los campos posibles.

4º Programar y apoyar acciones tendientes a conseguir mejoras sociales y económicas para sus afiliadas.

5º Desarrollar una permanente labor informativa y formativa de sus afiliadas en los campos laboral, económico, social, ético, cultural, etc. que permita un análisis global de la realidad y sus causas junto con una acción desde principios anarco feministas, autogestionarios, libertarios y solidarios.

6º Fomentar la idea de unidad de las trabajadoras como incremento de la lucha para alcanzar la plena emancipación como grupo humano dentro de la sociedad actual.

7º Desarrollar y apoyar iniciativas tendentes a erradicar toda forma de explotación, precariedad laboral y mercantilización del trabajo.

8º Apoyar cuantas iniciativas tiendan a crear o desarrollar servicios de carácter cooperativo o autogestionario que tenga como finalidad la transformación de las relaciones humanas en el plano económico y social.

9º Coordinar los esfuerzos de las distintas Secciones Sindicales adheridas a la Coordinadora Estatal del Tercer Sector de CGT tendentes a eliminar la precariedad laboral, el despido libre y la desprotección y desigualdad en el trabajo propias del Tercer Sector.

Propuesta final:

Nosotras, las compañeras del Tercer Sector organizadas en CGT, pero dispersas en diversos Sindicatos de ramo queremos organizarnos a nivel estatal en torno a esta propuesta, en esta Coordinadora Estatal del Tercer Sector de la Intervención Social, por lo que os solicitamos vuestro apoyo a esta ponencia y a la subsiguiente constitución de esta coordinadora.

Salud y acierto.

Contra el avance de la extrema derecha institucional, social y sindical

La extrema derecha siempre ha existido; tanto en la calle, donde durante toda la mal llamada democracia hemos observado como colectivos fascistas campaban a sus anchas, manifestando libremente sus consignas contra los derechos humanos y libertades, y observando también como las agresiones fascistas a personas de diferentes colectivos crecían año tras año, alimentando y aumentando la difusión de su mensaje fascista, racista, xenófobo, machista y de odio, como en las instituciones, camuflados dentro del partido popular, pero en donde de vez en cuando mostraban su verdadera cara lanzando mensajes de odio.

Hasta hace poco, estos hechos y estos mensajes procedían de una minoría social muy bien identificada, contra la que se luchaba tanto en la calle, como en las instituciones en las que estaban presentes.

Pero el auge de la extrema derecha ha pasado de ser una posibilidad a convertirse en un realidad vigente en decenas de ayuntamientos, comunidades autónomas e instituciones, trasladando ese auge, y lo que es más peligroso, sus mensajes de odio a la calle, encontrándonos cada vez más manifestaciones convocadas y alentadas por la extrema derecha.

Por otra parte, el ámbito sindical tampoco es ajeno a la llegada de la extrema derecha, ya que todas y todos estamos observando como el sindicato "SOLIDARIDAD", sindicato organizado y financiado por VOX, está entrando poco a poco en los órganos de representación de las trabajadoras y trabajadores, teniendo un campo de cultivo perfecto para seguir expandiendo su mensaje de odio.

Frente a esto, desde CGT tenemos que hacer frente desde ya mismo con el fin de evitar que ese mensaje de odio cale aún más en la sociedad en general y en la clase trabajadora en particular. por eso acordamos:

Acuerdo:

CGT tiene que llevar a cabo un enfrentamiento directo con la extrema derecha, **tanto socialmente, como sindicalmente**, por ello:

- CGT se manifestará con carácter periódico/permanente contra cualquier gobierno (local, regional o estatal) en el que VOX o cualquier partido de extrema derecha esté presente, intentando formar un bloque crítico combativo que se una a dichas protestas.

Dichas protestas han de llegar a todos los ámbitos y lugares: frente ayuntamientos o sedes de gobiernos, en actos en los que miembros de gobierno estén presente, campañas informativas en las que hacer ver a la ciudadanía del peligro de tener a este tipo de organizaciones en un gobierno...etc.

- En cuanto al ámbito sindical, CGT debe de hacer un boicot absoluto tanto sindicato "SOLIDARIDAD", como a cualquier sindicato de extrema derecha, intentando que ocupen la menor representatividad posible, y evidentemente, quedando completamente prohibido la firma de cualquier tipo de acuerdo, pacto electoral o de reparto de comité con dicho sindicato.

"Al fascismo no se le discute, se le destruye"

Buenaventura Durruti

Crecer en militancia, llegar a la juventud

Recordamos que sobre la juventud en CGT ya tenemos acuerdos aunque hasta la fecha no se han llevado a cabo (18º Congreso de la CGT, febrero de 2018 en Valencia, páginas 22 - 23: "CGT y JUVENTUD, ESTRATEGIAS, RELEVOS Y NECESIDADES"). Consideramos que es necesario desarrollar algunos aspectos importantes que ayudarían a llegar a la juventud e instamos a empezar cuanto antes.

Todas y todos somos conscientes de la falta de militancia que se da en muchos sindicatos. Sin entrar a analizar a fondo del por qué de ello, entendemos que sí debemos intentar solucionar dicho problema ya que, poco a poco y sin darnos cuenta, nos podemos convertir en una organización en la que siempre estén los mismos, en el mismo sitio, cambiando de cargos, pero en el fondo sin cambiar absolutamente nada, y lo que es peor aún, sin una regeneración y sin un crecimiento de la militancia.

Evidentemente, la regeneración hay que buscarla en la juventud, sin cerrar las puertas a compañeras de cualquier edad, pero siendo conscientes de que si los sindicatos no se rejuvenecen, van encaminados a la desaparición, ya que por mucha afiliación que se tenga, si nadie milita y nadie asume responsabilidades orgánicas, el llegar a ese punto es tan sólo cuestión de tiempo.

Para empezar, tenemos que entender que toda la juventud es activa, ya que tanto quienes trabajen (activos), como quienes estudien (trabajadores y trabajadoras en potencia), afiliadas o afiliados en el caso de ser personas trabajadoras, o bien viendo como la CGT se coordina con el movimiento estudiantil y organizaciones juveniles afines al pensamiento libertario.

Para llegar a ellas y ellos, consideramos que hay que utilizar todos los recursos de los que disponemos en CGT de comunicación, utilizando un mensaje moderno, actual, cercano. Además, debemos acudir a donde ellas acuden, preocuparnos por lo que a ellas les preocupa, luchar por lo que ellas luchan, apoyándolas en lo que necesiten. Y, sobre todo y lo más importante, abriendo las puertas de nuestras sedes para que esa juventud vea en CGT no sólo un sindicato, sino una organización que escucha, comparte y comprende sus problemas.

Es por esto que acordamos, como complemento a la Acción Social de CGT:

1. **Campañas especiales dirigidas a la juventud**, en las que haremos ver de una forma más amena y cercana lo que somos y quiénes somos, y en donde les invitaremos a participar en CGT.
2. Creación en aquellos territorios que puedan de **“Coordinadoras de Juventud de CGT”**, donde participaran **aquellos afiliados y afiliadas menores de 26 años, si es su deseo**.
3. Creación de una **“Coordinadora de juventud de CGT” a nivel confederal**, la cual tendrá conexión directa con la Secretaría de Acción Sindical y Social, para trasladar sus propuestas o inquietudes.
4. **Fomentar la creación de ateneos libertarios, tanto independientes del sindicato pero con una colaboración estrecha en ellos, como si fuera necesario bajo la utilización de sedes y locales de CGT para desarrollar dichos proyectos**, convirtiendo éstos en lugares de encuentro entre la militancia, lugares de lectura, lugares donde se realizan actividades sociales y culturales, etc.
5. **Coordinarnos con las organizaciones y sindicatos de estudiantes afines**, con el fin de establecer lazos de colaboración para organizar actos, movilizaciones, formaciones... etc

NOTA: Esta ponencia, debería de ir acompañada con la aprobación de una reducción de la cuota de afiliación para jóvenes (cuota joven), la cual se propone en una ponencia del punto 6.

Hacia un aumento de sensibilidad en torno a los riesgos psicosociales

Favorecidas por una legislación laboral que permite todo tipo de abusos sobre la gente trabajadora, en las empresas e instituciones van ganando terreno las políticas de ajuste extremo de las plantillas.

Con creciente frecuencia y sin que necesariamente se produzcan puntas de demanda laboral, tanto en el entorno público como en el privado e incluso en el sector sanitario, se producen **situaciones de alto estrés por deficiencias crónicas de cobertura de personal**. Anomalías que, mantenidas e incluso instaladas, **inciden en la funcionalidad de los servicios** y en los que **más nos preocupa, en la salud y estabilidad emocional de las y los trabajadores que los atienden**.

Se trata de **un hecho transversal** al que no podemos dejar de prestar atención si deseamos que las relaciones laborales discurran dentro de un marco emocionalmente saludable para el trabajador y para que éste **no tenga que buscar en la prejubilación**, o en la salida traumática de su puesto de trabajo, una **liberación a su angustia laboral diaria**.

La **normativa vigente en riesgos psicosociales, inconcreta y huérfana de desarrollo, deja un amplio margen a quienes pretendan burlar su esencia**. Una brecha abierta para la **elusión por parte de la empresa**, o a la **fácil inhibición de la autoridad laboral**.

A su amparo se refugian desde el desinterés, por sus casi nulas consecuencias en materia sancionadora, hasta las más finas **“tecnologías” de la simulación**. Estas últimas se dotan de **metodologías orientadas a la no detección de riesgos psicosociales**. Sistemas costosos y alternativos a los públicos que por fiables e ideados (estos sí) para detectar abusos, no interesan, pese a su gratuidad. Muchos empresarios eluden la obligación, otros prefieren mantener una metodología inoperante antes que asumir el “coste” de un cambio de políticas, aunque la alevosa elección perjudique la salud de sus trabajadores.

Otro efecto de la falta de desarrollo normativo es el del **choque de nuestro esfuerzo de acción sindical, contra la pared erigida al amparo de la indefinición**. Las **denuncias ante la autoridad laboral**, aunque logren salvar las múltiples opciones de inhibición, devienen prácticamente infructuosas. El **coste de las sanciones**, lejos de resultar persuasivo, es **muy inferior al que supondría la detección y corrección de riesgos**, por lo que en definitiva **el sistema tiende a incitar a la vulneración de sus propias normas**.

Tampoco podemos esperar nada de la posible y deseable unidad sindical para combatir un esquema tan nefasto. El **interés económico de las grandes corporaciones que burlan la ley**, se sirve del **colaboracionismo de otros sindicatos** que, lejos de sumar hacia un cambio de esas políticas empresariales, lesivas de la salud mental de los trabajadores, mojan su tostada en el caldo gordo de los beneficios de la indefinición.

Como sindicato libre e independiente, debemos de adoptar una postura más beligerante contra esas realidades.

Mientras se mantenga la situación, abogamos porque se cree, en el marco Confederal, un grupo de apoyo a las secciones sindicales y se presione, por otra parte, a los poderes públicos para que se desarrolle correctamente la ley. En las Federaciones, que se acuda a las mesas de negociación sectorial con exigencias de que, lo que ahora solo se dibuja ahora en la ley, se traduzca de forma concreta e inequívoca en el articulado del convenio.

Acción sindical para contrarrestar la siniestralidad laboral

INTRODUCCIÓN

Primeramente, vamos a acotar la dimensión del problema. Partiendo de datos oficiales, sacados del siguiente enlace:

- <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

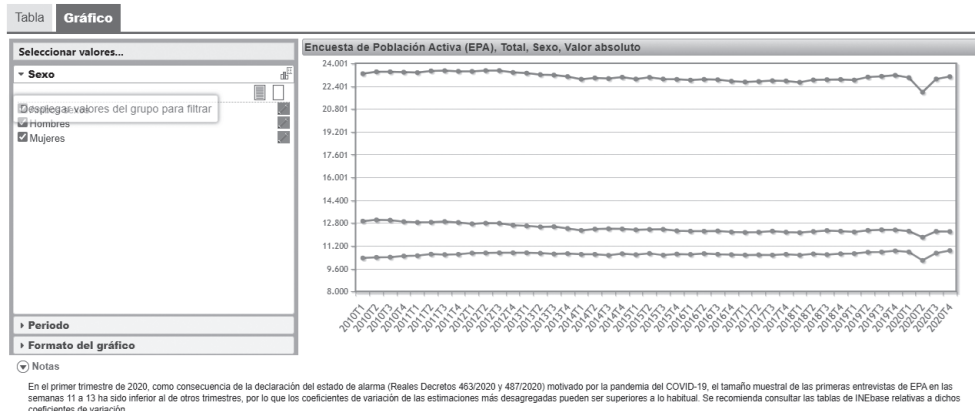
Teniendo en cuenta los datos de la última década, de cuyos informes disponemos, años del 2010 al 2020, y excluyendo los accidentes in itinere. Los resultados son los siguientes:

- Accidentes totales: 5.290.316
- Accidentes leves: 5.242.710
- Accidentes graves: 41.913
- Accidentes mortales: 5.693

Según el INE, (se puede comprobar en el gráfico de abajo) la población activa en el estado español, en este período, ronda los 23 millones de personas. Lo que hace que una de cada cuatro personas ha sufrido un accidente de trabajo en una década

Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

Unidades: Miles Personas



Es un problema que nos afecta a toda la organización. Que sepamos, ya hay al menos un compañero que ha muerto por la siniestralidad laboral, y tenemos varias luchas como CGT al respecto. Y, no solamente tenemos que resignarnos al sufrimiento, sino que además nos encontramos con que las empresas nos atacan al denunciarnos a nivel personal o sindical. En concreto, la empresa RAMCON nos acusa de delito de odio, tras haber muerto un compañero delegado nuestro subrogado al Ayuntamiento de Mollet del Vallés, a pesar de haber un informe de los Mossos de Esquadra que atribuyen el accidente a deficiencias en materia de seguridad por parte de la empresa. Otro caso parecido ocurrió en la empresa CIDAC, donde un trabajador de 19 años murió a consecuencia de un accidente de trabajo. Lo podéis comprobar en estos enlaces:

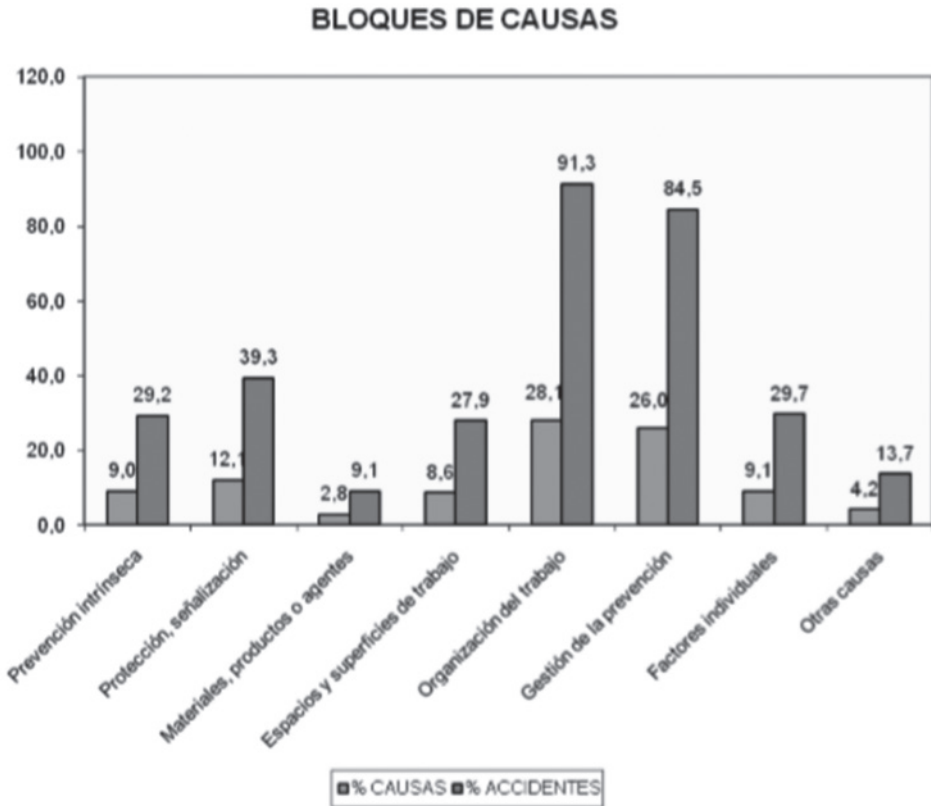
- <https://rojoynegro.info/articulo/16-f-concentracion-en-los-jugados-de-mollet-rancomsa-acusa-a-cgt-de-delito-de-odio/>
- <http://revistadelvalles.es/2021/03/17/los-mossos-atribuyen-la-responsabilidad-del-accidente-mortal-de-un-trabajador-de-mollet-a-sus-dos-superioras/>
- <https://rojoynegro.info/articulo/ante-la-muerte-de-nuestro-companero-julian-pena/>
- https://www.metropoliabierta.com/el-pulso-de-la-ciudad/nueva-multa-cidac-empresa-muere-trabajador_50081_102.html

Por otra parte, nos encontramos con una problemática que es silenciada, maquillada y minimizada. Todos los días vemos, tanto en medios de comunicación como a nuestro alrededor, métodos que amparan a los empresarios, ahora llamados emprendedores, llegando a justificar “que, si se juegan el dinero”, “que generan riqueza”, etc.

Sin embargo, la clase trabajadora nos jugamos la vida. Procuran silenciarnos y a veces llegamos a ser cómplices de este silencio. Esto ocurre cuando se pierde la conciencia de clase, y nada es más evidente que en

el ámbito de la siniestralidad laboral. Nosotras ponemos los muertos y otros, poderosos y sin escrúpulos, se enriquecen.

Es más, el empresario siempre guarda celosamente su monopolio de la Organización dentro de la empresa. Según el INSST en el año 2010, donde hubo 569 muertes, las causas de los accidentes laborales fueron las siguientes:



Comprobamos que las principales causas de los accidentes de trabajo son organizativas, y, en concreto, la organización del trabajo y la gestión de la prevención suponen el 54% de los accidentes mortales. **Podemos decir que los empresarios y los tecnócratas de los Servicios de Prevención fueron responsables de 307 muertes.** En comparación, 193 personas murieron en los atentados del 11M, esperemos que esta comparación, sirva para dimensionar el problema.

Es un mal del capitalismo. A modo de ejemplo, países de nuestro entorno como Italia cuentan con 145 muertes en los primeros 50 días del año 2022. En 2021 murieron 973 personas en el trabajo, siendo un 10% mujeres y un 15% personas extranjeras.

La conclusión es clara: las muertes siempre las pone la misma clase, la clase trabajadora.

ANÁLISIS DE NUESTROS ACUERDOS

En el XVII Congreso de A Coruña se aprobó una propuesta de Estrategia en Salud Laboral. Se puede comprobar en el cuaderno de acuerdos, páginas 43 a 46. Resumidas son las siguientes:

1. Creación de un Mapa Sindical de las delegadas y delegados de Prevención.
2. Formación de los representantes sindicales en materia de salud laboral, para ello se debería contactar con el INSHT para adquirir una formación de nivel intermedio.
3. Creación de un Grupo de Salud Laboral.
4. Creación de una base de datos donde las delegados y delegados de prevención puedan acceder, a denuncias a Inspección de Trabajo, requerimientos y Sentencias.
5. Elaboración de otros manuales Formativos, en particular, manuales sobre investigación de accidentes o prevención de riesgos de las mujeres embarazadas, entre otros.
6. Trabajar para que se cumpla el derecho de información y consulta de los delegados y delegadas de prevención.
7. Elaboraciones de materiales básicos, a modo de ejemplo, modelos de denuncias a Inspección de Trabajo.
8. Elaboración de un documental sobre las secuelas que produce los accidentes de trabajo
9. Relanzar y Ampliar el Acuerdo del XV Congreso de Valencia de medidas sobre siniestralidad laboral, entre otras se proponían denuncias a Inspección de trabajo solicitando recargos e inclusive denuncias a Fiscalía de Siniestralidad Laboral. Y alianzas con otras organizaciones y movimientos sociales para la movilización en torno a los accidentes de trabajo

Haciendo un ejercicio de autocrítica, nos queda mucho por hacer sobre el tema. Además, con el agravante de que la Secretaría de Salud Laboral lleva aparejada la Secretaría de Formación, y que habitualmente se ha priorizado la Formación a la Salud Laboral.

No obstante, queremos dejar claro que no es una crítica a aquellas personas que han llevado esta Secretaría bicéfala. Somos conocedoras de que lo han hecho lo mejor que han podido o que han sabido. Es un tema que debemos abordar como Confederación, y para ello se necesita la participación y la implicación de un número significativo de personas.

SE APRUEBAN LOS SIGUIENTES ACUERDOS

Primero, que nos tomemos muy en serio el tema de la siniestralidad laboral. Para ello tenemos que buscar soluciones y emprender acciones varias, como las siguientes:

- Concienciación de esta problemática a nivel interno. Sabemos que la FETAP va a realizar un curso de siniestralidad laboral. Dicho curso lo pondremos a disposición del SP Confederado. A las personas firmantes de esta ponencia no nos gustan las coletillas del tipo, “*habría que hacer*”, preferimos el “*hagamos esto*”.
- Concienciación de la problemática a nivel externo. Proponemos hablar con el Ministerio de Trabajo y Economía Social para que hagan campañas de concienciación al estilo de la DGT en tráfico. Aquí tenéis un enlace con una campaña de este tipo, y os recomendamos su visión en YouTube, aunque haya cosas del video que no nos gustan, es importante hacer visible la problemática:
 - <https://www.youtube.com/watch?v=fYXe69ymUFE>
- Como mínimo, en dos plenarios confederales anuales debe haber un punto sobre siniestralidad laboral, para hacer un seguimiento de la siniestralidad laboral y las medidas que hemos tomado como organización, y el apoyo a dar a determinados secciones o sindicatos de la Confederación.
- Creación de un grupo de salud laboral, que debe contar con asistencia jurídica para tratar casos de siniestralidad laboral. Este grupo dependerá de la Secretaría de Salud Laboral. A modo de ejemplo, saber que si una empresa es sancionada por una falta muy grave en salud laboral, y según la LISOS: es causa de no poder ser contratada por la Administración, artículo 71.1b de la ley 9/2017. Todo esto hay que desarrollarlo.
- Memoria Histórica, es importante la memoria histórica, pero siempre nos olvidamos de los accidentes de trabajo. En la memoria histórica no podemos olvidarnos de nuestras muertes. No podemos quejarnos de que la siniestralidad laboral pasa a un segundo plano, cuando en nuestra memoria histórica hacemos lo mismo, en el siguiente enlace tenéis un ejemplo:
 - <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/zaragoza/2018/12/11/incendio-tapicerias-bonafonte-zaragoza-1282249-2261126.html> Algunos de los firmantes de la ponencia presenciamos esa barbaridad.
- Trabajar y para ello exigir a grupos políticos para que se tomen las siguientes medidas.:
 - Endurecimiento del Código Penal y Civil en las responsabilidades de los accidentes de trabajo, recordar que más de un 50% se debe a la organización del trabajo.
 - Endurecimiento de la LISOS.
 - Endurecimiento de la ley de Contratación del Sector Público.
 - Que sean públicas las faltas graves y muy graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- Modificación de la ley educativa, para que se impartan materias preventivas y derechos laborales, en especial en la Formación Profesional.
- Modificación de la LPRL, para que los delegados/as de prevención puedan realizar la paralización de la actividad, y no solamente por riesgos graves e inminentes.
- Exigir que a la Inspección de Trabajo se la dote de medios y formación específica para la lucha contra la siniestralidad laboral, así como a la Fiscalía de Siniestralidad Laboral.
- Formación específica en siniestralidad laboral a nuestras delegadas y delegados en prevención, y, además, como medida preventiva la formación en el derecho de información y consulta.
- Y todas aquellas que veamos en las diferentes plenarios, sin olvidarnos de la acción sindical.

Y que se activen y se desarrollen los acuerdos anteriores.

Contra la privatización de nuestra salud

El sistema de gestión de las Incapacidades Temporales del estado español, a través de las Mutuas Patronales de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es una anomalía en la Unión Europea de los 15. No es fácil encontrar un país occidental donde el empresariado tenga otorgado el poder de decidir inicialmente si una lesión o enfermedad tiene el carácter de laboral. Tampoco que se les atribuya la facultad de emitir propuestas de alta médica, que se convierten de facto en altas efectivas, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

Por mucho que se cambie la denominación de las Mutuas Patronales, Empresariales o Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), suprimiéndoles esos apellidos de su verdadera esencia y se sustituya por el bondadoso nombre de “Mutuas de la Seguridad Social” estas entidades no son otra cosa que “asociaciones de empresarios”. Es una forma de gestionar privadamente las prestaciones asistenciales y económicas de los trabajadores y trabajadoras, en situación de Incapacidad Temporal que suponen también fundamentalmente un enorme riesgo para su salud y bienestar.

La gestión de las bajas por parte de las mutuas nos lleva a que cada vez más personas vayan enfermas a trabajar por la presión por parte de las Mutuas que reciben tanto los médicos de la sanidad pública como los trabajadores.

Como expondremos, hay muchas cuestiones que demuestran que no existe un valor añadido para optar por la Mutua para que gestione las bajas, sino todo lo contrario. Cada vez son más las empresas que imponen la gestión de las bajas por contingencia común y las cifras de enfermedad con baja no son diferentes respecto de las empresas donde la prestación económica la gestiona directamente el INSS.

No sólo no tienen un valor añadido la mutuas, si no que suponen un perjuicio para las personas trabajadoras, si miramos desde el punto de vista de proteger de la forma más eficiente la salud de las personas. Los médicos del sistema público de salud, para poder ejercer como tal, deben pasar una serie de pruebas y controles, que garantizan su grado de preparación y profesionalidad. Por contra, los médicos de las Mutuas, son contratados por criterios empresariales, ya que no se puede pasar por alto que las Mutuas a pesar de ser entes sin ánimo de lucro que gestionan el dinero público, funcionan como empresas, que tienen unos criterios diferentes, y entendemos que menos exigentes para contratar profesionales.

Las mutuas suponen muchas veces duplicar innecesariamente una situación en la que es el sistema público de salud por medio de la atención primaria y medicina de familia, quien extiende el parte de baja y atiende sanitariamente la dolencia. El papel que va a ejercer la Mutua en este sentido, por tanto, no tiene que ver con la salud de los trabajadores y trabajadoras, sino que hacen una gestión de estas bajas para acelerar el proceso, y dentro de esto se cuestiona la profesionalidad de los médicos pertenecientes al sistema público de salud, lo que genera a las personas trabajadoras dudas y pérdida de confianza respecto a los fines perseguidos tanto por las empresas como por las Mutuas.

De ninguna de las maneras se puede cuestionar que el trabajador o trabajadora en baja, no pretende una recuperación plena y pronta de su estado de salud, y su reincorporación a su puesto de trabajo, lo que pasa por una efectiva curación. Las Mutuas, está demostrado (volvemos a insistir que son empresas) que rigen sus actuaciones por los principios de menor coste económico y menor tiempo de permanencia en baja, un fin economicista que no encaja con el principio básico de la recuperación plena de la salud.

Las Mutuas, no ofrecen ninguna cuestión diferente que no pueda realizar la sanidad pública, por tanto, es evidente que el objetivo de estas entidades está más relacionado con datos y estadísticas de absentismo que la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

Las mutuas no disponen de una atención psicológica. No disponen de profesionales expertos que puedan atender casos de ansiedad, estrés... con lo cual la atención que puedan ofrecer deja de lado esta cuestión que hoy en día es una parte importante teniendo en cuenta que desde la Unión Europea se estima que aproximadamente la mitad de los días de trabajo perdidos se deben al estrés.

Es totalmente demostrable que muchas de las visitas médicas impuestas por las Mutuas, son innecesarias y conllevan un desgaste físico y psíquico de las personas trabajadoras, que ya de por sí tienen mermada su salud. Las citas para control o reconocimientos médicos implican desplazamientos y visitas sin valor añadido para la recuperación de la salud. Muchas de estas citas son pactadas con las empresas, para acosar a las personas enfermas.

Se debe tener en cuenta el perjuicio que supone para las personas enfermas, que las Mutuas dispongan de un único centro asistencial, lo que conlleva desplazamientos costosos, no sólo en lo económico, sino en lo referente a la salud, ya que se cubre sólo el desplazamiento en transporte público por cuestión económica y que puede ir en contra de la salud del trabajador. Por contra la red pública dispone de centros cercanos y accesibles.

Tras la entrada en vigor del RD 625/2014 y la Ley 35/2014 las Mutuas actúan en las bajas por enfermedad común desde el día que reciben desde el INSS notificación de la baja, es decir, a las 24 horas

de extenderse dicha baja. Esto evidencia, que no funcionan bajo criterios de duración de las bajas, si no con criterios meramente orientados al control económico del proceso, con actuaciones a demanda o rogadas por parte de las direcciones de las empresas, que en nada ayudan a la curación de la dolencia del paciente.

Los datos que corroboran muchas de las cuestiones expuestas son la cantidad de reclamaciones que reciben las Mutuas como entidades, o sus profesionales como responsables más directos. En la actualidad existen miles de casos de contingencias profesionales que son reconocidos como tales, tras pasar por reclamaciones y procesos judiciales, que no hacen más que empeorar el proceso de enfermedad del trabajador y que en muchas ocasiones crean ansiedad y un empeoramiento brutal de su salud.

Ya en el 2009 el tribunal de cuentas decía que las irregularidades de las Mutuas son “un mal general” por falta de control, pagos indebidos con cargo a la Seguridad Social, cuotas de asociación a organizaciones empresariales con el único fin de captar empresas asociadas y trabajos adheridos, ofertas promocionales competitivas que incurrir en costes no asumibles por la Seguridad Social, obras facturadas por duplicado, dietas indebidas, indemnizaciones por despido y hasta cesiones ilegales de mano de obra.

Con esto queda claro que no sólo no demuestran una particular excelencia en la gestión, si no que han amparado la concesión de prebendas y despilfarros con cargo a recursos públicos.

La inspección ha levantado en los últimos tiempos actas sancionadoras a un puñado de mutuas y ha puesto contra las cuerdas a este sector. Por parte de las autoridades gubernamentales en contactos internos con el sector, calificaron de “ilógico” que entidades colaboradoras de la Seguridad Social cuestionaran el criterio de la propia Seguridad social.

Por todo ello entendemos que, si el objetivo de la empresa es mejorar el servicio de atención, prevención y salud de los trabajadores, **no se debe contratar el control y la gestión de las bajas por enfermedad común con la Mutua, y exponemos más, debemos exigir cesar totalmente los contratos con las Mutuas, y que sea la Seguridad Social quien gestione no sólo las bajas por enfermedad común, sino también las bajas por enfermedad profesional, y del mismo modo exigir un cambio legislativo buscando la desaparición de las mutuas o su integración dentro del INSS para la gestión administrativa de las incapacidades.** Es una cuestión, que abriría un camino más beneficioso para la recuperación de la salud de los trabajadores en procesos de baja y que a medio plazo repercutirá de forma muy positiva.

Por lo expuesto, acordamos una campaña de Acción Sindical y Social en estos términos:

PRIMERA PARTE:

- **Creación de un grupo de trabajo que desarrolle este acuerdo. No es necesario recordar que en CGT llevamos décadas luchando por unos servicios públicos de calidad, entre ellos el de una Sanidad Pública de calidad para todos y todas. En este grupo de trabajo es fundamental la presencia de compañeros y compañeras del sector sanitario, ya que su aportación es fundamental.**
- **Establecer contactos con plataformas existentes contra las mutuas.**

- Campaña de cartelería, dípticos, comics... centrada en defender la sanidad pública, explicando claramente la forma de funcionar de las mutuas y los beneficios que tendría la medida que proponemos para las trabajadoras y trabajadores.
- Programa en Rojo y Negro TV explicando la campaña.
- Campaña en prensa y radio.

SEGUNDA PARTE:

- Realización de charlas informativas por diferentes territorios, explicando el fin y el objetivo de esta campaña.
- Realización de asambleas de afiliados y afiliadas para explicar bien la campaña, el objetivo y que la afiliación sea partícipe de la misma.
- Trasladar la propuesta a los Subcomités de Salud Laboral y al conjunto del Comité de Empresa (*si existen*) para intentar que el resto de organizaciones sindicales se sumen a dicha propuesta.
- Realización (*junto con el resto de organizaciones o en solitario*) de asambleas de trabajadores y trabajadoras en las empresas para, a través de éstas, votar las diferentes propuestas que planteamos a las empresas. Dependiendo de los centros de trabajo y de las circunstancias, este punto se deberá de adaptar a su realidad e intentar consultar con la plantilla de la forma más operativa posible (*encuestas, formularios, referéndum...*).
- Traslado de esta decisión a la dirección de la empresa; sabiendo que es prácticamente segura su oposición a la misma.
- Ante la más que posible negativa de la empresa a llevar a cabo tal medida, ejercer medidas de presión en la misma: Paros, huelgas, concentraciones, denuncias públicas, etc; las cuales hagan ver que la empresa está oponiéndose a algo que han votado por amplia mayoría sus trabajadores y trabajadoras.

Tenemos que tener claro que esta campaña es a largo plazo, y que los objetivos no se van a conseguir de un día para otro. Es importante que las empresas en donde tenemos una mayor representación sindical, sirvan como ejemplo e intenten que esta medida se lleve a cabo, ya que entendemos que podría arrastrar a otras empresas a mover ficha en este aspecto.

Acción Sindical: Salud laboral y Prevención de riesgos laborales con perspectiva feminista

La medicina, tradicionalmente, ha puesto al hombre como sujeto de estudio universal, obviando las diferencias biológicas por sexos. Por ejemplo, los síntomas típicos de un infarto cardíaco son diferentes en

hombres (dolor en el brazo izquierdo) y mujeres (dolor detrás del esternón)²; sin embargo, los síntomas divulgados en la sociedad como indicadores de alerta son los padecidos por el hombre³.

A su vez, la mayoría de ensayos clínicos se hacen en cuerpos masculinos y eso provoca que existan muchas más probabilidades de que a las mujeres, se nos detecten las enfermedades de forma tardía, o se nos administre un tratamiento erróneo⁴.

Esto es aplicable también en el ámbito laboral, donde la Prevención de Riesgos y la Salud Laboral carecen por completo de una perspectiva feminista.

¿En cuántas evaluaciones de riesgos laborales hemos visto, por ejemplo, que se tengan en cuenta los golpes repetitivos en el pecho (en puestos de trabajo en línea de fábrica) y qué afectaciones puede tener en las mujeres o personas no binarias? ¿O que se haya evaluado el riesgo de prolapso uterino por desplazamientos de cargas pesadas o esfuerzos realizados con las extremidades superiores? ¿En cuántas evaluaciones se tiene presente que las mujeres, al tener ciclos menstruales y mayor porcentaje de grasa corporal, tenemos un mayor riesgo ante la exposición a productos químicos y radiaciones electromagnéticas?

La CGT debe avanzar en la lucha por la igualdad e innovar desde una perspectiva feminista integrando en los comités de seguridad y salud esta mirada, con especial dedicación en incidir desde las negociaciones de los planes de igualdad en la salud laboral con perspectiva feminista y construyendo una acción sindical transversal, que no deje de las reivindicaciones de las mujeres y personas no binarias.

Así como realizar campañas centradas en la acción directa para exigir que en los centros de trabajo la salud laboral esté, cada vez, más encaminada en abordar todos aquellos riesgos que afectan a las mujeres y personas no binarias.

Por ello, desde CGT nos comprometemos a implementar, desde una perspectiva feminista, la evaluación de todos aquellos riesgos para la salud que puedan sufrirse en el trabajo, tales como:

- **Protección de la maternidad y la lactancia.**
- **Enfermedades músculo-esqueléticas.**
- **Evaluación de tóxicos químicos integrando los riesgos derivados de las diferencias biológicas.**
- **Ergonomía ambiental, física cognitiva y organizacional, teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas desde una perspectiva de género.**

2 Sans Menéndez, Susanna. "Enfermedades cardiovasculares". (Pg. 13-14). Ed. Institut d'Estudis de la Salut, Barcelona. Cardióloga de la Sociedad Europea de Cardiología, entre otras.

3 Heal y, Bernardine (1991) "The Yentl Syndrome". <https://www.nejm.org/doi/pdf/10.1056/NEJM199107253250408>
Cardióloga, directora del National Institute of Health.

4 Valls Llobet, Carme (2020) "Mujeres invisibles para la medicina". Ed. Capitán Swing Libros SL.
Médica especializada en endocrinología y medicina con perspectiva de género.

- Riesgos psicosociales derivados de la sobrecarga de compaginar las labores domésticas, los cuidados, el trabajo y el activismo / sindicalismo.
- Otros riesgos psicosociales derivados del género.
- Eliminación del sesgo machista en la asignación de los puestos de trabajo.
- Prevención durante el embarazo asistido.
- Evaluación de riesgos durante la transición de género.
- Prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo e identidad de género.
- Prevención, detección precoz y medidas de protección para víctimas de violencia de género.
- Todos aquellos riesgos que creamos necesarios abordar.

Para ello, todas aquellas personas que formen parte de los Secretariados Permanentes de Federaciones, Sindicatos y núcleos, Secciones Sindicales y Delegadas/os sindicales, deberán recibir una formación específica y continuada que, como mínimo, contenga:

- Sensibilización y concienciación con perspectiva feminista.
- Detección y prevención de sesgos inconscientes de género.
- Indicadores de género en Seguridad y Salud Laboral.
- Discriminación de género, más allá de la brecha salarial, los techos de cristal y el suelo pegajoso.
- Planes de Igualdad.
- Reconocimiento de la cuarta presencia.
- Prevención de riesgos con perspectiva feminista.
- Detección y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexoafectiva e identidad de género.

Con el objetivo de dotarnos de una formación transversal que nos ayude a introducir una perspectiva feminista en la salud laboral, así como abordar todos los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres y personas no binarias.

A su vez, estas formaciones se pondrán a disposición de toda la afiliación, como mínimo una vez al año.

Y con el objetivo de fomentar la salud laboral con perspectiva feminista en los centros de trabajo, se exigirá en las empresas que las personas que forman parte de los comités de seguridad y salud y de las comisiones de igualdad reciban formaciones similares a las mencionadas anteriormente.

Además, desde nuestra organización se impulsará la participación de las mujeres en los comités de seguridad y salud y las comisiones de igualdad, en representación de la CGT.

¡Seamos motor de cambio, luchando por la equidad efectiva entre las personas, en la calle, en los centros de trabajo, en todas partes!

Como incidir en una perspectiva feminista en CGT

EL FEMINISMO COMO FORMA DE FUNCIONAMIENTO DENTRO DE LOS SINDICATOS

Presentamos esta **ponencia al PUNTO DE ACCIÓN SINDICAL del orden del día del Congreso confederal de la CGT a celebrar el mes de junio de 2022 en Zaragoza,**

En primer lugar, manifestamos que entendemos el feminismo como una forma de vivir, de actuar, de relacionarnos, de entender la vida.

La realidad y el funcionamiento de nuestros sindicatos nos indica que falta incidir y trabajar desde una perspectiva feminista. Para poder trabajar e incidir dentro de CGT en una visión y funcionamiento feminista, habríamos de plantearnos, debatir, analizar y repensar que es necesario cambiar, mejorar, respecto a nuestro funcionamiento: *en las relaciones entre las compañeras y compañeros, lenguaje inclusivo, respeto, participación, elaboración de materiales (documentos, carteles) ...etc...*

No hay un feminismo, sino muchos. El feminismo combativo tiene que luchar contra el machismo, la LGTBfobia; el clasismo, el racismo; el colonialismo, el capitalismo y el imperialismo.

Tenemos que seguir trabajando en los principios antipatriarcales, anticapitalistas y antirracistas, para que no caigan en saco roto los esfuerzos y trabajos de todas las mujeres luchadoras.

Pero actualmente las mujeres de CGT, seguimos constatando que lo recogido tanto en los Estatutos como en los acuerdos congresuales **no se está cumpliendo. La imagen que se proyecta del sindicato es exageradamente masculina. Y las actitudes, en ocasiones, machistas.**

Si repasamos los acuerdos y referidos al feminismo, tenemos lo siguiente:

- La CGT tiene la obligación de potenciar el análisis de género y respaldar la implicación y participación de las mujeres en el sindicato.
- Ha de facilitar las herramientas para que todos los espacios sean seguros para todas las mujeres de la organización.

- Ha de velar para que no quede impune cualquier tipo de violencia hacia ninguna compañera, en ningún espacio.
- Ha de realizar campañas de formación en feminismo.
- Ha de fomentar el uso del lenguaje -escrito, hablado y gráfico- inclusivo, feminista y no sexista.
- Ha de crear una comisión para trabajar la discriminación laboral que afecta principalmente a las mujeres: permisos por maternidad, reducciones de jornada, acoso en el ámbito laboral, desigualdad salarial, etc.
- Ha de realizar talleres, charlas, debates... dirigidos a todas las mujeres (sindicadas o no) para poder hablar de sus rutinas, pensamientos, sensaciones, ideas, y sumar en empoderamiento y lucha feminista.
- Ha de hacer suya la problemática específica de colectivos como LGTBI, migrantes y diversidad funcional mediante el activismo sindical y social.
- Ha de visibilizar la lucha feminista dentro y fuera del sindicato.
- Ha de fomentar la participación y representatividad de las mujeres en el sindicato, y su presencia en la lucha social y el fomento de la conciencia crítica respecto a los temas de género.
- En definitiva, nuestra organización ha de seguir luchando por la igualdad y los derechos de las trabajadoras en una acción constante de transformación y hacia la revolución social.

Son todos ellos acuerdos que en la mayoría de ocasiones NO SE CUMPLEN.

Nuestro día a día en la Organización, está plagado de discriminación hacia las mujeres, seguimos:

- Sin utilizar un verdadero lenguaje inclusivo, ni hablado, ni escrito, ni en propaganda.
- Sin haber apartado el lenguaje sexista dentro de la organización.
- Sin tener espacios seguros.
- Se dan y se han dado todavía actuaciones de acoso y agresión dentro de los sindicatos... tenemos acordado lo siguiente: *“Ha de velar para que no quede impune cualquier tipo de violencia hacia ninguna compañera, en ningún espacio”*, pero en la realidad se dan, y muchas compañeras no se les ha dado ningún apoyo por parte de su sindicato, de su territorio...ni por parte de ningún ente de la organización.
- No se ha redactado un verdadero protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- No se dan campañas de formación para las compañeras y compañeros, o muy pocas.

POR TODO ELLO SE ACUERDA INCIDIR EN UNA PERSPECTIVA FEMINISTA EN CGT:

- Revisar y cambiar nuestras maneras de hacer, de actuar, de comportarnos, de respetarnos... teniendo especial cuidado en otras discriminaciones hacia las mujeres, por otros motivos, racial, étnico, socio económico, de orientación sexual, u otro, que suponen una doble o triple discriminación hacia esas mujeres.
- Debatir, valorar, aportar espacios y momentos para trabajar juntas y juntos como queremos trabajar el feminismo dentro de CGT.
- Trabajar siempre con perspectiva feminista, en los convenios, acuerdos, planes de igualdad....
- Tener espacios seguros.
- Erradicar el lenguaje sexista y machista.
- Utilizar siempre el lenguaje inclusivo, tanto a nivel oral, escrito y de actitudes.
- Revisión y modificación del actual protocolo de acoso, adaptándolo a un modelo anarcofeminista que respete los principios de esta organización

Potenciar y ayudar en el empoderamiento de las mujeres, proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión.

Coordinación de las Secretarías de la MUJER en la CGT

Desde que en 2001 nuestra organización, en el marco del XIV Congreso de la CGT celebrado en Valladolid, acordó crear la Secretaria de la Mujer hemos intentado trabajar para conseguir el objetivo de promover el debate, pensar estrategias y dotarnos de los medios necesarios para que, entre todas y todos, la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres sea cada vez mayor en todos los sindicatos, en todas las federaciones y en todos los secretariados permanentes. En los sindicatos y en el S.P. confederal, hemos trabajado para que la Sec. de la Mujer no fuera percibida como un añadido extraño sino, todo lo contrario, para que fuera una secretaria más que deben conformar todos secretariados permanentes. Ni más ni menos que otras secretarias pero, eso sí, con la importancia añadida de trabajar y orientar al resto para que en ningún momento nuestra organización pierda de vista la perspectiva de género.

Creemos que tras 21 años de funcionamiento de la Secretaria de la Mujer es hora de demostrar que hemos alcanzado la mayoría de edad y es necesario unificar criterios y avanzar en este sentido que ha sido siempre el verdadero objetivo de la Secretaria de la Mujer: garantizar la transversalidad de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres desde todas las secretarias de todos los secretariados permanentes

de la CGT y, para ello, garantizar que todo el entramado orgánico va a seguir fomentando la participación de las mujeres en nuestra organización a todos los niveles y, principalmente, a través de esta secretaría.

En este sentido, es muy importante la coordinación entre todas las secretarías de la mujer existentes. Coordinación llevada a cabo por la Sec. de la Mujer Confederal quien, a su vez, debe tener como uno de sus objetivos fundamentales propiciar y trabajar para que en todos y cada uno de los entes de la CGT se elija una responsable de la Secretaría de la Mujer.

Este trabajo conjunto de todas las Sec. de la Mujer debe intentar unificarse en sus estrategias y objetivos mediante las convocatorias de coordinación confederal que se efectuarán con criterios orgánicos, es decir, se convocará a las Secretarías de la Mujer de las Confederaciones Territoriales, las Federaciones Sectoriales y las Secretarías de la Mujer de todos los Sindicatos para garantizar el funcionamiento orgánico que, si se aplica y desarrolla a lo largo y ancho de toda la CGT, es realmente garante de la participación y, en este caso que nos ocupa, de la participación de todas las mujeres, ya sea con reuniones preparatorias previas de su propia Federación Sectorial, en la que se abordarán los problemas laborales específicos de la mujer en ese sector, como mediante la participación a través de la estructura Territorial en la que se considerarán los problemas comunes como mujeres trabajadoras y qué respuestas deberíamos dar desde nuestra organización.

Apostar abiertamente por este funcionamiento orgánico y desarrollarlo es sencillamente trascendental para que dispongamos de una red lo más amplia posible de secretarías de la mujer desde el sindicato, la federación local, el sector, la territorial... una red orgánica desde donde podamos coordinarnos para, entre todas y todos, dar una respuesta organizada a la especificidad de las discriminaciones que sufrimos por el hecho de ser mujeres trabajadoras en esta sociedad capitalista y patriarcal.

Trabajar por ampliar la red de secretarías de la mujer debería ser una gran tarea a desarrollar por todas las afiliadas y así cumplir con dos objetivos: 1) propiciar la organización interna de las mujeres y con ello su participación dentro de los sindicatos y 2) incardinarnos como mujeres en el organigrama de los secretariados permanentes y así formar parte de los órganos de gestión de los sindicatos.

Consideramos que este es el trabajo más importante a nivel interno, un trabajo que requiere dedicación, militancia y compromiso y que nos servirá de apoyo y refuerzo en el ingente trabajo que se desarrolla de puertas afuera, en la lucha de todo el movimiento feminista contra el patriarcado y contra el capital.

Y esta es otra gran labor: conseguir que las ideas y propuestas anarcofeministas, que forman parte de nuestras señas de identidad con el ejemplo impagable de Mujeres Libres, lleguen al resto de las personas que también luchan contra las desigualdades de género. Merece mucho la pena conocer a nuestras antecesoras, sus luchas, éxitos y fracasos, merece mucho la pena que divulguemos, expongamos, propongamos, y debatamos con el resto de la sociedad sobre todo ello y, más concretamente, con las mujeres y el resto del movimiento feminista.

El trabajo interno (de puertas adentro) y externo (con el resto de la sociedad) que tenemos que seguir desarrollando es inmenso. Las mujeres de CGT ya hemos iniciado el camino, seguimos avanzando por él sin miedo y con el enorme orgullo de saber que la nueva sociedad que nos espera estará basada en relaciones humanas de igualdad, justicia social y libertad, ajenas a toda explotación, patriarcado y

violencia de género. Contamos con nuestros valores, con nuestra fuerza y militancia, con la sororidad entre nosotras y, por supuesto, con la colaboración de nuestros compañeros de CGT, hombres aliados y comprometidos como nosotras en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres.

Abuso y acceso en la función pública: la precarización de la función pública estrategia del estado y del capital

Ponencia para el punto 4 del XIX Congreso Confederal (“El proyecto sindical y social que la CGT ofrece a la sociedad para defender nuestros derechos y reivindicaciones en el momento actual”)

INTRODUCCIÓN

El abuso y la precariedad alcanzan hoy a todos los ámbitos en los que está presente la clase trabajadora; también en las Administraciones Públicas. La precarización del empleo público en nuestro país es un hecho que, aunque poco difundido, ya no se oculta a nadie. Desde 2015 la tasa de temporalidad en el sector público superó por segunda vez en veinte años a la del sector privado situándose ya en el 30% frente al 23% de este último. Mención especial merece la profesión docente que ocupa aproximadamente 1/3 del millón de trabajadores y trabajadoras temporales. Un colectivo, este último, que añaden a su inestabilidad laboral su movilidad geográfica.

Este es un largo camino que comenzó hace décadas, ligado a procesos de reestructuración territorial, diversificación contractual y privatización o externalización de empresas y servicios públicos. Quienes trabajan en las Administraciones Públicas saben que esta precariedad laboral no es fruto de la casualidad histórica y que casi siempre suele ser la antesala de la privatización de servicios públicos. Desde los años 80, más de 120 grandes empresas públicas del Estado español han sido privatizadas igual que innumerables servicios públicos; el Reino de España junto con el Reino Unido han representado en estas últimas décadas las dos mayores máquinas privatizadoras de la UE al servicio del capital, también con gobiernos que se han autodenominado de izquierdas.

Estos procesos, resultantes de la aplicación implacable de políticas neoliberales han sido descritos y denunciados por CGT en sus últimos Congresos Confederales. Ya en el Congreso de Valencia en 2005 se advertía de que “(...) *La precariedad la encontramos en todos los sectores **incluso en lo público**. Desde la administración central, a las autonómicas y municipales, se favorecen las contrataciones temporales, la subcontratación de todo tipo de servicios sociales, generalizando la explotación privada de los [mismos]*”. Los tratados de libre comercio como desestructuradores de los servicios públicos -Valencia 2018- o la liberalización y mercantilización de los Servicios Públicos en el Tratado de la Unión Europea, a través de la de Directiva *Bolkestein* (Iruña 2016) fueron denunciados en sendos Congresos. “*La filosofía de poner recursos públicos en manos privadas la encontramos como ejemplo paradigmático de control del poder por parte del mercado privado [incluso] en el negocio del agua (...)*”, se concluía en este último Congreso.

Esta dinámica ha continuado con nuevas medidas expeditivas como las denominadas leyes ómnibus (ley 17/2009 de 23 de noviembre y Ley 25/2009, de 22 de diciembre), paquetes de adaptaciones legislativas

sobre el libre acceso a las actividades de servicios siguiendo la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

Todo ello ha contribuido a una situación alarmante de precariedad y abuso de contratación en el sector público del Estado que ha recorrido, incluso, los ámbitos políticos y jurídicos de la Unión Europea, ha llenado de demandas de fijeza los juzgados y ha hecho surgir innumerables organizaciones, plataformas y coordinadoras que reclaman estabilidad laboral, prevención y sanción del abuso. Junto a ellas, hay que decirlo, han estado la inmensa mayoría de los denominados sindicatos de clase o *alternativos*, no así la burocracia sindical, dedicada por entero a alimentar un pacto social destinado a favorecer la estrategia y los intereses del Estado y del Capital. Apelar al formalismo normativo de los principios constitucionales por los que se rige el acceso a la función pública sólo ha sido una máscara con tintes pequeñoburgueses de estos grandes sindicatos y de otras instancias del poder.

La Unión Europea, a la que nunca podemos tomar como referente en la defensa de los intereses de la clase trabajadora, ya marcó, a principios de este siglo, algunos límites al creciente aumento del trabajo de duración determinada. Dichos límites expresados en la Directiva 1999/70/CE se sintetizaban esencialmente en la sanción del abuso de contratación (clausula 5).

Para el Reino de España supuso una advertencia por parte de la Comisión Europea expresada en la **infracción nº 2014/4224 C215. 26/03/2015** y una amenaza de sanción que finalmente se enjugó con los **ACUERDOS PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO** en 2017 y los *sucesivos II ACUERDO GOBIERNO SINDICATOS [...]* de 2018 y el **ACUERDO SOBRE EL PLAN DE CHOQUE PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS de 2021** origen, este último, del llamado *Icetazo* (como se conoce popularmente al Real Decreto-ley 14/2021 aprobado durante el efímero paso de Miquel Iceta por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública). Todos ellos intentaban conciliar inútilmente la tremenda resistencia que opone de continuo el Estado español y el capital a dejar de “revalorizar” la pérdida constante de ganancia durante la última gran crisis económica con una reducción drástica de la precariedad.

Este entramado de poder se provee conscientemente de un ejército de precarios y precarias disponible en todo momento, no solo para doblegar voluntades sino para adecuar sin dificultad las plantillas a los avatares de nuevas crisis y nuevas privatizaciones de servicios públicos. La mayor parte de éste, un millón aproximadamente, está integrado por mujeres con edades de difícil reinserción en el denominado *mercado laboral*. Mujeres que suman al acoso, la brecha salarial y la discriminación en su carrera profesional el abuso en la contratación y la exclusión social.

Esta extensa transferencia de recursos públicos a manos privadas fue ya descrita con bastante precisión en los congresos confederales de CGT. En el de Iruña, en 2016, se advertía del acelerado proceso de adaptaciones normativas a nivel internacional con objeto de liberalizar mercados de bienes y servicios que anunciaban nuevas y peores condiciones de acceso a los servicios públicos por parte de la clase trabajadora pero que también describían nuevas fórmulas en las relaciones laborales de quienes los prestan. La concesión, el concierto, el Convenio de colaboración o las denominadas Empresas públicas de derecho privado no son más que la antesala de otra forma de precariedad laboral y una vía de restar salario indirecto a quienes todo lo producen, una forma de desvalorizar el trabajo público.

Cada vez que nuestra sociedad se priva de un servicio o empresa pública alimentando a una empresa privada, cada vez que se desprende de tanto valor humano y profesional acumulado durante años le supone a nuestra sociedad una pérdida democrática irreparable, circunstancia de la que deberíamos ser conscientes en mitad de una pandemia que ha demostrado que lo colectivo, lo público, lo que podemos gestionar democráticamente nos protege más si no está sujeto a los espurios intereses del Capital y la lógica del beneficio económico.

Sólo en este marco podemos entender el deterioro de los servicios públicos y de las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras. Sólo en ese proceso podemos entender la continua privatización/apropiación de la empresa pública por parte del sector privado. Sólo en ese proceso de agudización de la violencia de todo tipo que el capital ejerce sobre toda la clase trabajadora para imponer su lógica podemos enclavar la constante pérdida en las condiciones de trabajo de los empleados públicos, empezando, claro está, por quienes son más vulnerables, el personal temporal e interino.

Como organización sindical estamos obligados no solo a hacer un análisis correcto de estos procesos de mercantilización de lo público y de cómo estos son determinantes en la pérdida de derechos por parte de los denominados *sujetos pasivos*, sino de la incidencia que tienen en la pérdida de derechos y condiciones laborales por parte de los sujetos activos, en este caso los y las trabajadoras de las Administraciones y empresas públicas.

Respecto a esta relación evidente entre el deterioro de lo público y las condiciones laborales de quienes desempeñan su trabajo en este ámbito tenemos que recuperar esa apuesta **“por la Internalización de los Servicios Públicos, garantizando el empleo, los derechos laborales y la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras que ahora vienen prestando dichos servicios”** (Congreso Confederal de Iruña en 2016, voto particular)

SECTOR PÚBLICO VS SECTOR PRIVADO. CONTRADICCIONES INSALVABLES

Uno de los párrafos más citados del Preámbulo de la Ley 20/2021, con respecto a la posibilidad o no de la conversión directa a la fijeza de los empleados públicos, es aquel en el que se nos dice que *“En cualquier caso, el TJUE [Tribunal de Justicia de la Unión Europea] comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español (...)”*. De sobra conocemos la falsedad de esta afirmación cuando precisamente este alto tribunal ha declarado (auto del Tribunal de Justicia (Sala Octava), caso JS contra la Cámara Municipal Gondomar de 30 de septiembre de 2020) que:

“26 (...) la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe ser interpretada en el sentido que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe, de forma absoluta, en el sector público, la conversión de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada (...)”.

Es decir el Derecho de la Unión Europea no prescribe en modo alguno la transformación en funcionario pero no la imposibilita y deja abierta **la posibilidad de crear figuras laborales dotadas de verdadera estabilidad**. Meses antes de la aprobación del Decretazo del Ministro Iceta y de ésta Ley posterior derivada del mismo, importantes juristas de nuestro país llamaban la atención sobre un hecho que la propia

autoridad quiso hacer pasar de forma desapercibida: la figura antes negada del **personal fijo a extinguir**. Una figura que encuentra apoyo normativo, por ejemplo, en la **Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021**, cuya disposición final trigésima cuarta prevé la modificación de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, en relación a las transformaciones de las entidades integrantes del sector público estatal estableciendo un mecanismo por el cual *“La integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de **“a extinguir”**”*. Así hemos podido comprobar cómo el camino para la creación de una categoría de personal de carácter indefinido con la denominación de *“personal estabilizado”*, ha resultado ser una vía apropiada y **constitucional** para la resolución de una situación de uso abusivo extendido en nuestras Administraciones Públicas.

Más recientemente, se ha producido un cambio jurisprudencial del Tribunal Supremo (STS 270/2022, sala de lo Social) que afecta a quienes tenga una relación laboral **Indefinida No Fija** con la Administración o entes participados, estableciendo que la subrogación por transmisión de trabajadores, sea por la razón que fuere, debe ser en los mismos términos en que lo regula el Estatuto de los Trabajadores. Esta nueva situación obliga al personal *Indefinido no fijo* proveniente de una cesión ilícita a judicializar o a replantear su ya judicializada situación para obtener su fijeza o evitar su próximo cese. Multitud de relaciones laborales con personal laboral de empresas externas se destinan a realizar funciones que corresponde a personal público y esta sentencia no parece que avale su cese, sino más bien lo contrario, su **regularización**, como debiera plantearse **para todo el personal en abuso de temporalidad**.

Es inasumible que Administraciones Públicas encuentren todo tipo de obstáculos en la trasposición del Acuerdo marco de CES, UNICE y CEEP sobre trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE), frente al sector privado que incorpora la sanción al abuso de contratación a través del Estatuto de los Trabajadores (Art. 15.5).

ABUSO FRENTE A ACCESO. UNA DISCUSIÓN MAL PLANTEADA

Es evidente que seguimos planteando mal el problema, y esto es así porque hemos asumido una serie de conceptos entresacados de la formalidad, y sólo formalidad, de las *Leyes fundamentales* de nuestro Estado burgués. ¿Qué ha tenido que pasar para que una parte de la militancia de CGT otorgue una inexpugnable supremacía a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública por encima de la defensa del derecho de trabajadores y trabajadoras en abuso de contratación? ¿Quién puede asumir en nuestra organización que los hijos de la clase trabajadora se presentan en “igualdad” de condiciones frente a quienes disponen de tiempo y dinero para su formación y su competición? ¿Quiénes negarán que haber desempeñado una tarea durante años no es “mérito” suficiente y que hay que revalidarlo en un proceso selectivo sí o sí, *ad aeternum*? ¿Quiénes negarán que la “capacidad” para la superación de un proceso selectivo dependa tanto de factores como el número de plazas convocadas como de la nota obtenida en él? ¿Quiénes se atreverán a asegurar que la prevaricación y el enchufismo se ciernen más sobre el “favor” para acceder a la Administración con interinidad que sobre el “favor” de acceder a la fijeza, favor completo?

Hoy, cuando ya reconocemos abiertamente la existencia del abuso de contratación en nuestras Administraciones Públicas, deja de tener sentido aferrarnos a principios *sacrosantos* que hasta la propia judicatura española obvia a la hora de hacer prevalecer el justo reconocimiento de una realidad laboral

insoslayable. Nos dice el jurista del Tribunal Supremo en la Sentencia *TS 270/2022, Sala de lo Social*, a la que antes nos hemos referido y con relación a la subrogación de relaciones laborales:

“Como queda explicado (...) no estamos ante un tema de acceso al empleo público sino de asunción de relaciones laborales ya constituidas (...) cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición”.

No vamos a negar que la igualdad en el acceso sea una dimensión específica del derecho a la igualdad de trato a la ciudadanía, que entronca directamente con las bases del denominado Estado de Derecho y que se ha constituido en uno de los fundamentos del orden jurídico. Este principio se aplica tanto al personal laboral como al funcionario, aunque se basa en títulos jurídicos distintos: el artículo 14 de la CE, para el personal laboral, y el artículo 23.2 para el personal funcionario.

Hay quienes, con base en esta argumentación, no ven posible una transformación automática del funcionario interino en funcionariado de carrera o *estabilizado* ni aún como sanción al abuso de contratación, una argumentación que la jurisprudencia europea ha puesto en tela de juicio en los últimos años, aunque viéndose incapaz de promover el cambio legislativo en un entorno ajeno. Así, en el caso de ausencia de sanción al abuso en la normativa interna, y aun cuando ésta lo prohíba, se debe proceder a la conversión de dichos contratos, tal y como se recoge en varias sentencias y autos del TJUE y especialmente en la resolución del Auto **Gondomar**, de 30/09/2020.

Tampoco podemos ignorar el hecho, de que en algunos supuestos, la adquisición de la condición de personal al servicio de las Administraciones Públicas pudiera haberse producido a través de mecanismos ajenos a las garantías constitucionales citadas arriba. Pero esto podría ser igualmente aplicable al personal fijo o de carrera que al interino o temporal. La presunción de validez y legalidad es aplicable a la totalidad de los trabajadores que se encuentren vinculados con la administración.

La Administración que genera el uso abusivo en la contratación laboral no puede ampararse en un supuesto perjuicio del derecho de igualdad ante la ley cuando ni siquiera ha establecido sanción al abuso, tal y como le exige la Directiva 1999/70/CE interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La exigencia de este sometimiento a pruebas de acceso de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad en absoluto es exclusiva de los funcionarios públicos, sino que, mira por donde, **es exigencia inexcusable para la condición de personal interino.**

Por otra parte, también encontramos en nuestra jurisprudencia que la valoración de **los méritos/servicios prestados de los funcionarios interinos no constituye, ni directa ni indirectamente, la “referencia individualizada, singular específica y concreta, de por sí lesiva del derecho a la igualdad”** que recoge la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 67/1989, FJ 2) a la que se acogen tantos *negacionistas*.

LAS LUCHAS DEL COLECTIVO PRECARIZADO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Poco después del que fue denominado *Acuerdazo* entre los sindicatos mayoritarios y la Administración del por entonces ministro Montoro, hace más de cinco años, se empezó a escuchar la denominación de *ERE encubierto*, aplicada a denominar a un proceso masivo de Ofertas Públicas de Empleo que tenían como objetivo final reducir la temporalidad en la Administración Pública al 8%, obviando completamente

la suerte que pudieran correr en los años siguientes centenares de miles de trabajadores y trabajadoras en precario.

En estos años han surgido numerosas asociaciones, coordinadoras y plataformas de trabajadores públicos temporales que han reclamado la estabilidad de su puesto de trabajo al grito de “**Fijeza Ya**” o “**Quienes están se quedan**”, denunciando la práctica abusiva consistente en el nombramiento o contratación temporal de personal para el desarrollo de tareas de carácter estructural. **Quienes mecánicamente asocian estos lemas a la petición de una “plaza regalada” no han entendido del todo el problema porque lo circunscriben a un derecho formal y no a una realidad material, como ya hemos explicado.** A estas reivindicaciones de un colectivo de trabajadores precarizados se han sumado –como ya dijimos– la mayoría de los denominados sindicatos de clase o *alternativos*, no así la burocracia sindical empeñada en el escrupuloso cumplimiento de unos principios de acceso a la función pública que les garantizan viveros de potenciales afiliados a través de sus cursos para opositores.

Si estos nuevos movimientos de trabajadores, a veces de carácter puramente *Lobbysta*, han surgido en estos años, ha sido por la incapacidad sindical para defender simplemente **la opción más favorable al trabajador en precario, esto es, la fijeza/estabilización como sanción al abuso de contratación.** Esta lucha social ha tenido tres vertientes. Por una parte **la vía judicial** amparada en el propio TREBEP [Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público], la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia acumulada desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), por otra **la organización a través de nuevos colectivos y asociaciones** constituidas en grupos de presión, y la tercera a través de **la acción sindical de organizaciones minoritarias.**

Los logros conseguidos en estos tres ámbitos, a pesar de las dificultades sobrevenidas con la pandemia por COVID-19 y de la escasa repercusión mediática en sus primeros momentos, han sido evidentes. Determinadas sentencias a nivel europeo (STJUE, sala 2ª, asuntos acumulados C-103-18 y C429/18. Auto del TJUE, sala 8, sobre la Cámara Municipal de Gondomar, Portugal. STJUE de 3 de junio de 2021 asunto IMIDRA C726/19) y estatal (Sentencia del Juzgado de lo Contencioso nº 4 de Alicante –Pionera– y Sentencia del TS, sala de lo social nº 649/2021 de 28 de junio de 2021) por citar solo algunas, junto con algunos hitos como la manifestación del 15 de febrero de 2020 en Madrid o las Huelgas del sector público del 18 de junio, 28 de octubre y 30 de noviembre de 2021, contribuyeron a visibilizar el problema y a conseguir la adhesión de determinadas fuerzas e individualidades políticas a la causa. La pandemia también dificultó el posicionamiento sindical y la toma de decisiones.

La necesidad de dar respuesta al ***Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*** de la UE para la obtención de los denominados fondos *Next Generation EU* ha espoleado al gobierno español a impulsar con carácter de urgencia un nuevo acuerdo con los sindicatos institucionalizados y a decretar el RDL 14/2021, el *Icetazo* ya antes mencionado. De dicha urgencia se aprovecharon los socios de gobierno para impulsar la reforma del Decreto hasta concluir en la *Ley 20/2021 de Medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo Público de 29 de diciembre de 2021*. Esta nueva ley, queramos o no, ha supuesto un punto y aparte que nos obliga a una nueva perspectiva y nos impone unos plazos relativamente breves para la acción sindical. **Es hora de que CGT, a nivel confederal, supere su inacción y asuma los posicionamientos que abiertamente han sido ya adoptados por las dos grandes Federaciones que aglutinan al grueso de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública en nuestra organización: la FETAP y la Federación de Enseñanza.**

EVOLUCIÓN DE CGT FRENTE A LA PRECARIZACIÓN

Las posiciones de CGT en medio de las luchas y movilizaciones de los colectivos de trabajadores en precario fueron, durante estos últimos años, vacilantes cuando no contradictorias entre los diferentes sindicatos y federaciones sectoriales; los acuerdos del Pleno de FETAP en Barcelona (2019) eran diferentes a los acuerdos de la Federación de Enseñanza e inasumibles por la gran mayoría de sindicatos y afiliados/as de este sector frente a la realidad del conflicto existente, como quedó patente en el siguiente Pleno de Segovia en 2021, no sin antes haber perdido con todo ello tiempo, esfuerzo, oportunidad y militancia en la defensa de quienes peores condiciones laborales afrontan en las administraciones.

La Confederación, como ya se ha apuntado, se ha centrado más en la vertiente de la defensa de lo público como servicio y derecho de la ciudadanía en general que en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de este sector. Sin embargo, ya en la *Conferencia Sindical de Valladolid de 2000* se acordó una importante línea de trabajo que entonces se decía "(...) estaba por desarrollar con plenitud", una línea en la que había de incluirse **el compromiso del conjunto de la organización y de las secciones Sindicales consolidadas con los/las trabajadores/as precarios/as de su ámbito [y] el trasvase de medios de los sectores con derechos sindicales reconocidos a los sectores precarizados**. Esta es la línea que CGT tiene que recuperar.

Tenemos que abandonar definitivamente ese tono de criminalización y sospecha sobre el personal interino o temporal reconociendo, como ya se ha hecho en instancias políticas y judiciales, el abuso de contratación. Un abuso que la ya famosa sentencia del TJUE del 19 de marzo de 2020 describía así: **la cobertura de vacantes de forma prolongada a través de contratos de interinidad prorrogados por la inactividad de la Administración en su provisión definitiva es abusiva**. Tenemos que ofrecer todos nuestros recursos jurídicos para que el personal en precario indague y demande su fijeza, más aún, tenemos que reconocer, al menos, que **la transformación de las relaciones de temporalidad como sanción al abuso es una vía posible y defendible** dentro del margen de autonomía que todos los sindicatos de la Confederación ostentan.

MARCO LEGISLATIVO ACTUAL. LA LEY 20/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD. ESTRATEGIA DE CGT

La entrada en vigor de la *Ley 20/2021, de Medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de 29 de diciembre* de 2021, supuso un claro avance si nos atenemos a las reivindicaciones, en distintos ámbitos, del colectivo de trabajadores y trabajadoras interinas y temporales. A pesar de la resistencia de las propias estructuras de la Administración, la Judicatura, los grandes partidos políticos y la burocracia sindical, el solo reconocimiento de la existencia del abuso de contratación no dejaba otra salida a todos estos actores y al legislador mismo que abordar el resarcimiento del abuso.

Sin embargo, esta ley con vocación de "punto final" ni cumple con el Acuerdo Marco (Directiva 1999/70/CE) ni acata la jurisprudencia **supranacional y de obligado cumplimiento**, que a modo de recordatorio indica sobre el **abuso de temporalidad** que:

1. Los procesos selectivos abiertos no son **sanción adecuada al abuso de contratación** por su

carácter incierto (Sentencia de 19/03/2020, punto 96 y ss.; Auto de 02/07/2021, punto 46 y ss.; etc.).

2. La **indemnización** no constituye, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (Sentencia de 3 de junio de 2021, punto 73 y ss.)

Pero además, no responde a algunas de las principales exigencias de este colectivo porque:

- No se traspone la Directiva 1999/70/CE en lo que respecta al trabajo de duración determinada en el sector público.
- No sanciona a las Administraciones y a los funcionarios responsables del abuso.
- Hace recaer sobre el personal interino o temporal los efectos del incumplimiento por parte de la Administración (límite de tres años).
- Establece unos plazos arbitrarios.
- Deja un margen de negociación excesivo a las distintas Administraciones.
- Mantiene vivas las Ofertas Públicas de Empleo (OPE) en el marco de los procesos de estabilización salidos de las leyes presupuestarias de 2017 y 2018.
- Deja cerrada la posibilidad de la fijeza-estabilización de los trabajadores y trabajadoras como sanción al abuso de contratación.

A pesar de todo ello, a la vía convencionalmente aceptada de un proceso de estabilización basado en un Concurso-oposición para aquellas plazas estructurales ocupadas ininterrumpidamente con anterioridad a una fecha determinada, la nueva ley abre una nueva y hasta ahora negada vía desde todos los ámbitos: **la convocatoria excepcional y única para la estabilización del empleo temporal de larga duración por el sistema de concurso al amparo de los artículos 61.6 y 7 del TREBEP**. Especial mención merece la **Disposición Adicional 8º** en la que se hace mención, no únicamente a las características o condiciones de la plaza a estabilizar sino a la relación contractual y antigüedad de la persona que la ocupa.

Salvado el hecho de que no es la solución más favorable para sancionar y prevenir la precarización del empleo público lo cierto es que la nueva ley está en su pleno desarrollo y las *ofertas extraordinarias de estabilización* que prevé debieran estar ya publicadas a fecha 1 de junio de 2022 y las convocatorias y bases resueltas antes del 31 de diciembre de este año. Una vez más nuestra organización sindical se ve inmersa en medio de la premura de tener que adoptar acuerdos y estrategias claros respecto a la realidad social (política, laboral, legislativa, etc.) y la necesidad de resolver sus acuerdos a través de procesos orgánicos internos en Plenos y Congresos. En este sentido ¿qué **posiciones, respetando la peculiaridad de cada territorio y administración, debe tomar CGT respecto a la aplicación de esta ley?**

Días antes, y también poco después de entrar en vigor la nueva ley, algunas Comunidades Autónomas se apresuraron a publicar Ofertas de Empleo Público con el único objetivo de sortearla, aplicando los planes de estabilización fijados en los Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018. **No tiene sentido y debemos denunciarlo, que quienes incumplieron sistemáticamente los plazos que marca el TREBEP para sacar las plazas temporales a OPE durante una década lancen ahora a toda prisa a miles de empleados en precario a procesos selectivos con menos ventajas** que las ofrecidas por la Ley 20/2021.

La negociación de las bases de los nuevos procesos de estabilización y la identificación precisa de las plazas para que todas y cada una de las afectadas por la ley salgan en las OPE, con especial atención a las incluidas por la **Disposición Adicional 8ª** son exigencias para todas las Secciones Sindicales de CGT en las administraciones públicas. Evitar que dichos procesos, sabiendo que no son restringidos, sean utilizados como vías impropias para el traslado, la movilidad o la carrera profesional incumpliendo con el propósito declarado por el legislador, **la estabilización**, es otra exigencia que tiene que estar en todas las Mesas de Negociación. Entendemos que en los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, no pueden participar los funcionarios de carrera del mismo cuerpo, categoría y especialidad de acuerdo con la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2013.

El reconocimiento implícito de la figura del **personal temporal de larga duración** en esta Ley no es sino el reconocimiento de que el desempeño de una tarea en un puesto determinado durante un largo periodo es un “*mérito*” que debe ser reconocido y aplicado con un objetivo fundamentado: la estabilización del o la trabajadora en precario. La movilidad entre administraciones no es el objetivo de una ley que se anuncia como de *Medidas urgentes para la estabilización*.

Tenemos que rechazar la utilización dilatoria de la *Disposición final segunda (Adaptación de la normativa del personal docente y estatutario equivalente de los servicios de salud)* con el fin de sortear la estabilización de personal temporal en estos sectores.

Debemos defender que los procesos selectivos mediante el concurso-oposición no sean eliminatorios y que en el concurso de méritos se prime el desempeño en el puesto o plaza que se quiera consolidar. Entendemos que la superación de todas las pruebas selectivas que dieron lugar al contrato o nombramiento interino tienen que ser valoradas como mérito y que la experiencia en el sector público debe valorarse muy por encima, si no únicamente, sobre el sector privado. Las bolsas de trabajo derivadas de estos procesos de consolidación deben ser prioritarias respecto a las que resulten de nuevos procesos selectivos hasta la jubilación del personal en abuso de contratación.

En definitiva, tenemos que hacer aplicar esta nueva ley en todo lo que sea ventajoso para el personal en precario y poner a su disposición todos los recursos materiales, organizativos y negociadores de los que dispongamos.

ACUERDOS:

- **Defensa del sector público** y de gestión directa de las empresas y servicios de calidad, gratuitos eficaces y eficientes al servicio y con la participación de la inmensa mayoría; la clase trabajadora, favoreciendo y defendiendo el mayor grado de intervención y autogestión de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas.

- **Recuperación y/o internalización** de todos los servicios y empresas públicas privatizadas y de sus trabajadores y trabajadoras.
- **Defensa de la fijeza como sanción** y prevención al abuso de temporalidad en cualquiera de sus formas como opción más favorable al personal en precario. Defensa de la compensación/indemnización como opción del personal abusado al producirse su cese.
- **Reclamación de la trasposición de la Directiva 1999/70/CE** en el ámbito de la función pública.
- **Oposición a los denominados procesos de estabilización fundamentados en procesos selectivos de concurso-oposición como sanción adecuada al abuso de contratación defendiendo, no obstante, las bases más favorables a la estabilización de este personal ante convocatorias ya ineludibles.**
- **Paralización de las OPE recientemente convocadas con la intención de evitar la aplicación de la Ley 20/2021** o en su caso la extracción de las plazas que pudieran estar afectadas por los criterios de estabilización de ésta defendiendo el concurso de méritos sobre el concurso-oposición.
- **Contemplar la posibilidad de “clonar plazas”** para las que pudieran estar reservadas a funcionarios de carrera hasta el fin de esta reserva.
- Ante la excepcionalidad de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, debemos **evitar la participación de los funcionarios de carrera del mismo cuerpo, categoría y especialidad.**
- **Que las bolsas de trabajo derivadas de estos procesos de consolidación sean prioritarias** respecto a las que resulten de nuevos procesos selectivos hasta la jubilación del personal en abuso de contratación.
- **Ofrecimiento de ayuda y asesoramiento legal** al personal en abuso de contratación.
- **Defensa de procesos de acceso a la función pública transparentes** y ágiles oponiéndonos a la contratación o nombramiento interino si no es a través de un proceso selectivo.
- **Defensa de las listas de espera transparentes**, con criterios para su elaboración claros y con acceso fácil a los y las aspirantes, con información precisa de la situación de cada uno. Promover un mayor grado de participación sindical en el control y elaboración de reglamentos de listas que promuevan estos principios.
- **Promover normativas que prevean sanciones efectivas contra las administraciones y/o sus cargos de alta responsabilidad por acción y omisión en el abuso de temporalidad.**
- **Oposición radical a la amortización de plazas públicas** como consecuencia a la no estabilización de las plazas ocupadas temporalmente.

- **Promover un mayor desarrollo de los conceptos de carrera y movilidad profesional** en las Administraciones Públicas, sustentadas en la formación gratuita y en la igualdad de trato y acceso.

Teletrabajo: adaptar nuestra acción sindical a la nueva realidad o desaparecer

Tras la pandemia de COVID19, el teletrabajo es una realidad creciente en muchos sectores y desde CGT necesitamos un enfoque que nos permita realizar una acción sindical efectiva.

En el congreso de 2009 se acordó una posición contraria al teletrabajo que pudo tener cierto sentido en ese momento, pero que hoy, en 2022, no se corresponde con las necesidades de las personas trabajadoras afectadas ni con las necesidades de la acción sindical de CGT.

La realidad de 2022 es muy diferente a la de 2009. El derecho al teletrabajo (con muchos condicionantes) se ha incorporado al Estatuto de los Trabajadores como una opción de conciliación (artículo 34.8), y se ha aprobado la ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, una norma tan general que si no se desarrolla en la negociación colectiva deja casi todo el poder en manos de la empresa.

La realidad del teletrabajo es muy diferente en cada sector. En algunos sectores puede tener sentido una oposición a cualquier forma de teletrabajo, pero en otros sectores se trata de una reivindicación muy sentida por la mayoría de las plantillas. Por tanto es necesaria una posición que tenga en cuenta estas diferencias y permita a la afiliación de CGT en cada sector decidir la mejor estrategia para defender sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo.

Ciertamente, el teletrabajo tiene efectos negativos como el aislamiento social, el riesgo de prolongar la jornada, de no desconectar, las dificultades para colaborar con otros/as compañeros/as, o las dificultades para promocionar.

Los **inconvenientes** que ya veíamos y seguimos viendo son:

El **aislamiento social** que comporta no relacionarse con los compañeros y compañeras de trabajo, lo que conlleva a la vez, una reducción de la interrelación social eliminando una parte importante de la relación humana, provocando **ansiedad y estrés**, al limitar la diversidad social.

La **indefinida finalización de la jornada laboral** acaba provocando prolongaciones de jornada asumiendo la realización de **“finalizar el trabajo”**, en lugar de mantener la concepción de trabajar el número de horas pactado o estipulado en convenio. Esta concepción de **“finalizar el trabajo”** nos lleva a la auto explotación y con ello encaminarnos al trabajo autónomo.

Puede provocar que **se impida la promoción laboral y la formación**.

Se facilita **nuevos métodos de control de trabajo**.

El hecho de trabajar en casa **dificulta separar la vida laboral de la familiar**. Con ello se agrava la

discriminación por género, ya que sigue siendo la mujer la encargada principal de los cuidados y del trabajo doméstico.

Si no se previene adecuadamente facilitará aún más el acoso y violencia por razón de género.

La **desvinculación con el mundo sindical** y sobre todo con nuestra manera de concebir la actuación sindical: estar junto al compañero y compañera trabajadora, en contacto directo y a su lado, compartiendo las mismas realidades y sensaciones.

Se propicia renunciar a los derechos y permisos que tenemos según convenios y E.T. y se facilita una **mayor producción** al disminuir el absentismo laboral por dolencias menores, al estar en casa.

Peliga la prevención y salud laboral. Se detectarán nuevas patologías que se deberán analizar.

Habrá que analizar adecuadamente si sirve para la conciliación de la vida familiar o no. Sobre todo en reducciones de jornada. Hay que dejar muy claro que teletrabajar no es conciliación familiar. En la mayoría de las ocasiones el teletrabajo no asegura la conciliación familiar, y perjudica enormemente a las mujeres, al ser las encargadas mayoritariamente de los cuidados familiares y del trabajo doméstico.

Los **inconvenientes** que ya veíamos y seguimos viendo son:

El **aislamiento social** que comporta no relacionarse con los compañeros y compañeras de trabajo, lo que conlleva a la vez, una reducción de la interrelación social eliminando una parte importante de la relación humana, provocando **ansiedad y estrés**, al limitar la diversidad social.

La **indefinida finalización de la jornada laboral** acaba provocando prolongaciones de jornada asumiendo la realización de **“finalizar el trabajo”**, en lugar de mantener la concepción de trabajar el número de horas pactado o estipulado en convenio. Esta concepción de **“finalizar el trabajo”** nos lleva a la auto explotación y con ello encaminarnos al trabajo autónomo.

Puede provocar que **se impida la promoción laboral y la formación**.

Se facilita **nuevos métodos de control de trabajo**.

El hecho de trabajar en casa **dificulta separar la vida laboral de la familiar**. Con ello se agrava la **discriminación por género**, ya que sigue siendo la mujer la encargada principal de los cuidados y del trabajo doméstico.

Si no se previene adecuadamente facilitará aún más el acoso y violencia por razón de género.

La **desvinculación con el mundo sindical** y sobre todo con nuestra manera de concebir la actuación sindical: estar junto al compañero y compañera trabajadora, en contacto directo y a su lado, compartiendo las mismas realidades y sensaciones.

Se propicia renunciar a los derechos y permisos que tenemos según convenios y E.T. y se facilita una **mayor producción** al disminuir el absentismo laboral por dolencias menores, al estar en casa.

Peliga la prevención y salud laboral. Se detectarán nuevas patologías que se deberán analizar.

Habrà que analizar adecuadamente si sirve para la conciliaci3n de la vida familiar o no. Sobre todo en reducciones de jornada. Hay que dejar muy claro que teletrabajar no es conciliaci3n familiar. En la mayorìa de las ocasiones el teletrabajo no asegura la conciliaci3n familiar, y perjudica enormemente a las mujeres, al ser las encargadas mayoritariamente de los cuidados familiares y del trabajo dom3stico.

Los empresarios intentan que **afrontemos los gastos** que lleva implìcitos el trabajar desde casa.

Pero el teletrabajo tambi3n tiene ventajas para las personas trabajadoras, porque de lo contrario, no lo reclamarían. Entre estas ventajas est3n el evitar desplazamientos, que en algunas grandes ciudades pueden suponer una prolongaci3n de la jornada diaria de varias horas, el ahorrar gastos de transporte o mejores posibilidades de conciliaci3n.

En tercer lugar, el teletrabajo, dificulta la acci3n sindical tradicional y nos obliga a innovar en las maneras de informar a las plantillas y de fomentar la participaci3n y la movilizaci3n (la acci3n directa), como elementos centrales del sindicalismo de CGT.

La extensi3n del teletrabajo supone un reto para la acci3n sindical, pero nuestra respuesta no puede ser que las personas trabajadoras renuncien al teletrabajo por no adaptar nuestras formas de acci3n sindical. La respuesta de CGT debe ser, como siempre hemos hecho en el pasado, adaptar nuestra acci3n sindical a la nueva realidad para fomentar la participaci3n y la movilizaci3n, es decir, la acci3n directa.

Una de las consecuencias negativas del teletrabajo es el aislamiento de la persona trabajadora. La informaci3n la podemos suplir mediante redes sociales, blogs, chats, correo electr3nico. Pero hace falta contacto directo, personal, fìsico. Y precisamente, porque la persona que teletrabaja necesita m3s espacios fìsicos de relaci3n social que cuando trabaja en una oficina, desde CGT podemos ofrecerle esos espacios como asambleas, encuentros o debates o incluso otros espacios menos convencionales como desayunos, o meriendas con actividades infantiles para poder acudir con los/as ni1os/as.

En realidad, el problema del aislamiento de la persona trabajadora no se produce solo en el teletrabajo, sino que es una tendencia creciente en muchos sectores y en todo tipo de puestos, donde las personas trabajadoras tienen poco contacto con sus compa1eros/as (a veces solo en el vestuario) o con la subcontrataci3n, cuando est3n desplazados en una oficina donde no coinciden con nadie de su propia empresa.

Una parte de la afiliaci3n de CGT y del conjunto de las personas trabajadoras est3 demandando tener la opci3n de hacer teletrabajo de forma regulada, con derechos y en buenas condiciones. Si nuestra respuesta es que estamos en contra porque el teletrabajo nos dificulta la acci3n sindical, estamos perjudicando a estas personas trabajadoras por nuestra incapacidad de adaptar nuestra acci3n sindical a las nuevas realidades laborales y las demandas de las personas trabajadoras.

El rechazo a firmar cualquier acuerdo de teletrabajo dejaría a CGT, al menos en algunos sectores, con muy pocas posibilidades de acci3n sindical e incluso con riesgo de desaparecer como sindicato con capacidad de incidencia. Porque se trata de una demanda muy sentida por la afiliaci3n en algunos sectores, y porque las empresas ya est3n utilizando esa demanda de las personas trabajadoras para aplicarlo

de forma discriminatoria. Sin unos buenos acuerdos de teletrabajo y sin estar encima de su aplicación en el día a día para asegurarnos de que no se discrimina a nuestra afiliación ni a ninguna persona trabajadora, el teletrabajo se convierte en un arma muy potente para las empresas.

Ante estas circunstancias adversas para las personas trabajadoras, como CGT proponemos que en las negociaciones se aporten las siguientes reivindicaciones y consideraciones:

- Hay que partir de la base de que el Teletrabajo ha llegado para quedarse por lo que como CGT lo primero que deberemos plantear en cada centro de trabajo es el conocimiento concreto de lo que espera la plantilla del mismo y como quiere realizarlo. En consecuencia, la sección sindical recabará toda la información directamente de las personas trabajadoras.
- Desde CGT deberemos insistir una vez más y recordar a nuestros compañeros y compañeras, que el contrato de trabajo regula la prestación de trabajo durante un tiempo determinado y no se regula la realización de trabajos hasta su fin. ***El trabajo nunca tiene fin, nuestra jornada laboral sí.*** Las consideraciones que aportamos como criterio básico a tener en cuenta en toda negociación son:
- **Desde CGT entendemos que el Teletrabajo forma parte de la organización del trabajo y por tanto le corresponde a la empresa o administraciones públicas (en su función empresarial) aportar todos los medios técnicos y materiales para desarrollar el trabajo por parte de la persona trabajadora.**

El acuerdo de Teletrabajo sirve única y exclusivamente para regular la realización del trabajo en un lugar distinto al centro de trabajo. Decidido por la persona trabajadora.

El acuerdo no reflejará ningún otro cambio. La realización del Teletrabajo debe cumplir con la distribución horaria que se establezca en la empresa y **no podemos admitir que se convierta en una realización de tareas sin fin, ni en tiempo ni en espacio.**

El cumplimiento de la norma del **registro horario** (Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo), ha de ser más escrupuloso si cabe y debe controlarse, por ese medio, la dedicación real que la persona trabajadora realiza frente a los medios telemáticos que permite el TELETRABAJO. Deberá configurarse un registro diario, semanal y mensual de la dedicación de la trabajadora o el trabajador. Registro que permitirá establecer si se cumple, o no, el pactado horario con la empresa.

Para cumplir con todo esto incorporaremos en nuestras reivindicaciones y acuerdos lo siguiente:

En cuanto a las condiciones fundamentales del Teletrabajo

1. Obligatoriedad del Teletrabajo:

- **Para la empresa:** Es una potestad empresarial implementar el Teletrabajo como sistema de organización del trabajo.

- **Para la persona trabajadora:** Ha de ser una opción voluntaria por parte de la persona trabajadora cuando la empresa se lo ofrezca.
- **Pactado:** Además del marco general legal se establecerán, mediante negociación, adecuaciones normativas sectoriales y/o a nivel de empresa, siendo inválido cualquier acuerdo o regulación que haga del Teletrabajo un nuevo sistema organizativo obligatorio o único.
- **Reversibilidad:** en cualquier momento por ambas partes. Salvo en aquellas circunstancias en que la naturaleza de la prestación laboral sea el trabajo a distancia.

2. Condiciones del desarrollo del puesto de trabajo

- Para aplicar el Teletrabajo se recogerán siempre por escrito las condiciones y modificaciones que se generen, con respecto al trabajo presencial, por medio del acuerdo correspondiente entre la empresa y la Representación Social.
- El cambio de un modelo a otro debe quedar posteriormente reflejado en convenio, haciendo respetar los derechos.
- Se efectuará, si procede, a una nueva descripción de tareas, teniendo en cuenta las modificaciones que se generen en el nuevo sistema.
- Para su aplicación individual será precisa la firma de la trabajadora o trabajador en un texto que refleje la voluntariedad y reversibilidad de la medida. Recogerá también los datos personales de antigüedad, categoría, adscripción funcional y cuantos datos se consideren pertinentes para señalar que **no se produce variación**, en las características de los puestos de trabajo, **con respecto a la situación anterior, ni a nivel individual ni colectivo**.
- Las personas que realicen Teletrabajo no tendrán **ninguna merma en su remuneración** – complementos de desplazamiento excluidos -, ni en sus condiciones personales, siendo contraria a derecho cualquier acción de discriminación por este motivo.
- Se **mantendrán**, por tanto, en todo momento, las **condiciones** que le sean propias por el **convenio colectivo** de aplicación.
- A las personas teletrabajadoras les corresponden los mismos criterios y obligaciones de cumplimiento de tareas y/o objetivos que a quienes realicen el equivalente en formato presencial y deberán respetar todas las normas de seguridad implantadas por la empresa o administración.
- **Las personas que rechacen el Teletrabajo no tendrán ninguna repercusión por mantener esta postura.**

3. Garantías personales en el desempeño del Teletrabajo.

- El cambio al sistema del Teletrabajo **no puede disminuir** en ningún caso, **ni la categoría profesional ni el reconocimiento** en la escala de responsabilidades ni en las tareas encomendadas.
- La no aceptación voluntaria del Teletrabajo no puede repercutir negativamente en las condiciones inmediatas de trabajo de la persona que se niegue, ni tendrá consecuencia futura alguna ni de tipo disciplinario ni en su carrera profesional.
- Se garantizará la **DESCONEXIÓN DIGITAL** dentro de los horarios que se desprendan de las condiciones pactadas en la negociación colectiva o legislación aplicable, tanto si estos hubieran variado con el acuerdo del nuevo sistema de trabajo, como si no. La **DESCONEXIÓN DIGITAL** garantizará que no se prolongue más allá de la jornada de trabajo las horas en que se desarrolle el Teletrabajo.
- En todo caso la persona trabajadora, atendiendo al sistema de control horario implementado en la Empresa conforme a la Ley que regula el marcaje, gestionará la organización de su tiempo de trabajo, incluyendo inicio y final, descansos y tiempos legales de descanso.
- La empresa **no podrá aplicar** al Teletrabajo ningún sistema de objetivos, control de tareas, cargas de trabajo, evaluación de resultados,..., diferentes al presencial o que lo conviertan en un “**destajo**” encubierto, respetándose en todo momento las jornadas máximas pactadas o legales.
- La aplicación de medidas de **flexibilidad horaria** será la **misma** que en los **puestos presenciales**, no pudiéndose superar en ningún caso el horario diario o el cómputo semanal, mensual o anual, establecido por la negociación colectiva.
- Dentro de los sistemas de **seguridad**, se incluirán medidas para asegurar la **privacidad de la persona trabajadora**, evitando que tanto el vídeo como el micrófono se pueda usar de manera inadecuada tanto por la empresa o administración pública como por otras personas que intervengan en la comunicación.
- La persona trabajadora recibirá tanto la información como la formación de los derechos que le asisten en materia de privacidad y defensa de la intimidad, tanto para ella misma como para la familia con quien conviva.

En cuanto a las condiciones de Seguridad y Salud en el Teletrabajo

4. Valoración de Riesgos del puesto de Trabajo.

- Será obligatoria la realización y confirmación de una valoración de riesgos específica para los nuevos puestos de trabajo que usen este sistema.

- La Evaluación de riesgos tendrá la misma operativa que en los puestos presenciales, exigiendo que los medios a utilizar cumplan con la normativa que regula las prestaciones que deben tener dichos medios informáticos (tamaño de letra, luminosidad, etc.) con la obligación de conocimiento de la persona y de la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores.
- Se respetará en todo caso la intimidad y privacidad tanto de la persona como del entorno doméstico del puesto.
- En especial se valorarán los aspectos psicosociales del nuevo entorno que significa el Teletrabajo, teniendo en cuenta aspectos como el aislamiento laboral, la falta de contacto con el resto de las personas trabajadoras y la realidad de un trabajo individual y separado del entorno de la empresa o centro de trabajo.
- En todo caso deben establecerse medidas para prevenir el aislamiento de la persona trabajadora en relación con el resto del personal de la empresa o centro de trabajo, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente (distribución semanal, cómputo anual) con sus compañeros y compañeras y tener acceso a las informaciones de la empresa. **Un máximo de tres días a la semana de Teletrabajo sería una fórmula adecuada**
- Dentro de esta evaluación se tendrá en cuenta también, el posible aumento de la carga mental de un puesto en el que las decisiones se han de tomar sin la participación cercana de otras personas y de las jefaturas correspondientes.
- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, la empresa, representantes de las y los trabajadores y/o las autoridades competentes, deberán tener acceso al lugar del Teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si la trabajadora o trabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento. La persona trabajadora que realice Teletrabajo está autorizada a pedir una visita de inspección.
- Se generará un protocolo o método de declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que asegure el derecho a las prestaciones y asistencias derivadas de este tipo de incapacidad laboral. La empresa y la mutua correspondiente cumplirá este protocolo asegurando la cobertura de estos accidentes, como laborables. Habrá que definir el concepto de accidente en el Teletrabajo y establecer otra definición del accidente in-itinere que contemple como tales, los acaecidos fuera del lugar de trabajo media hora antes y después de la jornada de trabajo)
- Será responsabilidad de la empresa que se cumplan todas y cada una de las medidas de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales

En cuanto a Información y Formación del Teletrabajo

5. Información.

- La persona trabajadora será conocedora de los posibles cambios en materia contractual que

genere este sistema por medio del oportuno contrato individual, con participación de la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores.

6. Formación.

- Toda persona trabajadora será formada en todos los aspectos del desempeño de su labor, de los derechos en materia de Seguridad y Salud y de cuantos programas y medios informáticos sean necesarios para su puesto de trabajo.
- Tanto las supervisoras y supervisores o jefas y jefes de las personas teletrabajadoras como el resto de los compañeros y compañeras deben tener también formación adecuada para esta nueva organización del trabajo y su gestión, aunque no la desarrollen y para conocimiento en la relación con las personas que sí lo realicen.

En cuanto a las condiciones de ciberseguridad

7. Garantías de la persona trabajadora:

- La empresa tiene la responsabilidad en lo referente a los costes ligados a la pérdida o robo de los datos utilizados por la trabajadora o trabajador.
- El hurto, robo, phishing o hackeo de los datos que puedan ser sustraídos sin haber intervenido la persona trabajadora, no serán responsabilidad ni tendrán consecuencias sobre ésta.
- Los medios de ciberseguridad que tienen el objetivo de impedir estas acciones ilícitas contra los datos digitales son exclusiva responsabilidad de la empresa.
- Las barreras digitales de seguridad para los datos serán intuitivas y fáciles de usar por la persona trabajadora con el objetivo de evitar errores involuntarios.
- Tanto la Formación específica en ley de protección de datos tecnológicos, como la formación en los sistemas de seguridad propios de la empresa, serán impartidos antes de la implantación del Teletrabajo.
- El trabajador o trabajadora cuidará de los equipamientos que le han confiado. No recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

En cuanto los medios de trabajo y las compensaciones económicas

Medios de trabajo.

- Los medios que posibiliten la efectiva realización del Teletrabajo serán suministrados siempre por la empresa, cumpliendo los mismos estándares de seguridad que en los puestos presenciales.

- En concreto, los equipos informáticos como: conexión telefónica, conexión a internet, ordenador u ordenador portátil suficiente y capaz de gestionar todos los programas, todo el software necesario para desarrollar el Teletrabajo, pantalla amplia de apoyo, silla ergonómica, mesa de escritorio, micrófono y auriculares, material de escritorio y otros.
- La empresa tiene la responsabilidad en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por la persona trabajadora.
- La persona trabajadora debe ser responsable de preservar adecuadamente la maquinaria que le aporta la empresa.

Condiciones económicas:

- La empresa debe aportar la compensación adecuada para asumir el coste de suministros que soportará la persona trabajadora, incluido el seguro de los bienes empresariales depositados en el lugar de trabajo designado por la persona trabajadora.
- En la negociación colectiva o mesas sectoriales se concretarán los Pluses que se puedan derivar del desempeño por las tareas en Teletrabajo.
- En compensación por el uso de las condiciones del domicilio particular se establecerá unas compensaciones y pagos a tanto alzado recogidos en el siguiente cuadro

Motivo	CUANTIFICACIÓN
Electricidad. 8 horas días	8 DÍAS: 6 €
	20 DÍAS: 18 €
Conexión digital (coste medio 50 €)	25 €
Alquiler de local.	8 DÍAS: 75€
	20 DÍAS: 190 €
SILLA* (comprada y enviada por la empresa o compensación)	Alternativa, en caso de compra del trabajador/a, compensación al 50%: 150€
MESA* (compensación)	Compensación al 50%: 100€

** Un solo pago al inicio de la aplicación del teletrabajo. También en caso de cambios en las indicaciones de la empresa en cuanto a los estándares del puesto.*

En cuanto a los derechos sindicales y de representación colectiva

Los derechos sindicales son inherentes a la persona trabajadora, en las mismas condiciones que para el resto de la plantilla, tanto en materia de acceso a la consulta y asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, así como al derecho individual de ser elector y elegible para acceder a dicha representación.

11. Como garantía de ejercer todos los derechos en el campo sindical deberá regularse que las secciones sindicales presentes en la empresa o administraciones tendrán el derecho de comunicarse vía correo electrónico con toda la plantilla sin excepciones. La empresa facilitará el acceso a los correos electrónicos individuales que utilice para conectarse con las personas trabajadoras, sea el correo corporativo o el personal.
12. La Representación de las trabajadoras y los trabajadores y las Secciones Sindicales recibirán copia de los nuevos acuerdos laborales de Teletrabajo suscritos entre la persona trabajadora y la empresa, para desarrollar el Teletrabajo.

Situaciones a contemplar por la incorporación del TELETRABAJO

CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

13. El TELETRABAJO puede ser una herramienta a poder utilizar, según los casos y circunstancias, para facilitar la conciliación de la vida familiar. CGT incluirá entre las reivindicaciones para conseguir la mejor conciliación entre la vida laboral y la privada, la **posibilidad de realizar el TELETRABAJO a petición de la persona trabajadora**, en el horario que la persona lo necesite; bien sea para horas determinadas o días enteros. **En función de sus necesidades de conciliación, distribuirá su jornada de trabajo.**
14. La persona trabajadora que lo requiera puede combinar la reducción horaria por cuidados con el TELETRABAJO. Como defendemos, el TELETRABAJO no puede conllevar ninguna merma de derecho.

PROTOCOLO DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

15. Tanto en el protocolo de igualdad como en el de acoso y violencia de género se deberá establecer los mecanismos y protocolos necesarios para prevenir que no se produzcan o incluso no se faciliten situaciones de violencia de género. Tanto los mecanismos como los protocolos deben de ser de público conocimiento y desde CGT los debemos garantizar.
16. Las personas susceptibles de padecer acoso o violencia en el domicilio deben de tener la garantía, con la privacidad necesaria, de no poder realizar Teletrabajo.

Hemos pretendido relacionar los aspectos negativos que entendemos que pueden conllevar el Teletrabajo, con medidas que aportamos para paliarlos y poder regular esta actual realidad del mundo laboral.

Nos queda afrontar la nueva realidad de acción sindical sin más dilación.

En este acuerdo hemos apuntado lo que siempre hemos practicado: el continuo y continuado estar al lado de las compañeras y los compañeros en el mismo puesto de trabajo. Recabando sus necesidades para encontrar solución a las mismas, aportando las reivindicaciones que junto a ellas y ellos definimos y, si ahora toca utilizar medios telemáticos, pues estaremos como siempre, practicando el apoyo mutuo y la solidaridad, aunque sea telemáticamente.

No deberemos descuidar en ningún momento que nuestras reivindicaciones lo sean para todas y todos en igualdad de condiciones, y así lo debemos exigir. Rechazando la discriminación por sexo y por cualquier otra índole, y con una especial dedicación a impedir cualquier tipo de agresión, verbal, física o psicológica de violencia de género.

Ante esta irrupción del TELETRABAJO conviene que, dependiendo de la Secretaría de Acción Sindical estatal y en coordinación con las territoriales, se recoja en un repositorio todos los acuerdos que se vayan conociendo referentes al Teletrabajo, así como dotarse, dicha Secretaría de Acción Sindical, de un grupo de trabajo de apoyo para facilitar a las secciones sindicales que lo requieran, el soporte y conocimientos necesarios para afrontar esta negociación específica.

La alternativa de CGT en relación con el teletrabajo deberá ser decidida por la afiliación de cada sector en función de su situación concreta, pero con carácter general tendrá en cuenta los siguientes elementos, de forma orientativa.

- Que el teletrabajo sea voluntario para la persona trabajadora y que no sea un requisito de contratación.
- Que el teletrabajo sea parcial para no perder el contacto con los/as compañeros/as en las oficinas.
- Tener en cuenta la perspectiva de género, para que el teletrabajo no se convierta en una nueva carga para las mujeres que realizan mayoritariamente el trabajo de cuidados en el ámbito familiar, defendiendo el reparto de este importante trabajo entre hombres y mujeres. Tenemos que evitar que las mujeres cuiden y teletrabajen en casa, mientras que los hombres solo trabajan en la empresa.
- Garantizar la desconexión digital, no solo reconociendo el derecho en un documento, sino aplicando medidas efectivas, por ejemplo que impidan enviar correos, SMS, mensajes de chat y realizar llamadas telefónicas fuera del horario laboral.
- Limitar los efectos negativos del teletrabajo, entre ellos el aislamiento social o las dificultades para promocionar.
- Garantizar que el teletrabajo se aplica en base a criterios objetivos y de igualdad, sin discriminaciones por parte de la empresa.
- Evitar que se utilice el teletrabajo para aumentar la intensidad del trabajo o para aplicar nuevos sistemas de control perjudiciales para las personas trabajadoras.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud laboral también para las personas que están teletrabajando y asegurar que los gastos de su cumplimiento no recaen en las personas trabajadoras
- Evitar que la empresa traslade los costes de producción y la responsabilidad de las herramientas de trabajo a las personas trabajadoras. La empresa tiene que hacerse cargo de todos los costes de producción y de todas las herramientas de trabajo.

En resumen:

En el ámbito del teletrabajo, en función de la realidad de cada sector y de los acuerdos de la afiliación de cada sector, CGT intervendrá en la negociación colectiva para eliminar o limitar los efectos negativos del teletrabajo, para potenciar los aspectos positivos, para evitar que las empresas apliquen el teletrabajo de forma discriminatoria, para defender los derechos que recoge la legislación y mejorarlos, y para seguir impulsando una acción sindical basada en la participación y la movilización, es decir, en la acción directa.

El trabajo nunca tiene fin, nuestra jornada laboral sí.

La CGT en defensa de los sistemas públicos de pensiones

Por parte de los poderes públicos, con la caratula de la Comisión Europea y la Troika, desde el 2010, se está llevando a efecto toda una “operación educativa” y disciplinadora, para quebrar la confianza de los ciudadanos y ciudadanas en nuestro sistema público de Seguridad Social, a través de reducir el debate en exclusiva al “sistema público de pensiones” y, de esta manera, el ciudadano o ciudadana admita -de forma “normal”-, que la Seguridad Social, nuestro sistema, no opera en otros campos más allá de la pensión de jubilación, como por ejemplo la Sanidad.

Que la Sanidad, por ejemplo, se financia con impuestos provenientes de los Presupuestos Generales del Estado (PGE), los cuales son aportados por todas las personas que componen la población del Estado español, introduciendo de este modo (haciendo olvidarse a la población de esta financiación) ideas peregrinas y antiley, como que las pensiones solo se financian con las cotizaciones, con lo cual el problema se reduce a adoptar aquellas medidas “técnicas” en los supuestos de insuficiencia de personas cotizantes (ingresos) y sobreabundancia de perceptoras (personas jubiladas y pensionistas) y se hace olvidar de esta manera a la población, que nuestro sistema de Seguridad Social actual y constitucionalizado, rompió con el modelo de Seguros Sociales y asistencialismo, existente hasta los años 80.

Reducir el debate a la “pensión de jubilación”, no solamente resulta tramposo y antisocial, -y millones de personas van a salir perdiendo derechos esenciales y fundamentales-, sino que además, se estaría trabajando en la lógica de la “redistribución a la inversa”, es decir, los privilegiados, los poderosos, se apropian de recursos públicos por la vía de no contribuir con sus impuestos a la financiación de la cobertura de necesidades ante hechos protegidos por el sistema público de Seguridad Social -las pensiones-, y además, ahora, se pretende exigir a cada “persona asegurada” que ella sea la proveedora de su necesidad (pensión), si quiere ir más allá de “conformarse con una pensión asistencialista”.

Los privilegiados (mercados, empresarios, ejecutivos, políticos, etc., etc.) se desligan de esta manera “mágica” de la obligación de cumplir con el principio de solidaridad, base y fundamento del estado social y de derecho, se da un “golpe de estado” contra el propio estado social y ahora se externaliza el riesgo y se responsabiliza al propio ciudadano/a, desligándose el Estado de esa función política-jurídica que tiene como principio de legalidad, de articular y realizar políticas que den respuestas a los derechos sociales, con universalidad de dichos derechos y con suficiencia.

Estamos hablando de la función del Estado, que como ya indicaba en 1944 W.Beveridge, ...*"todo Gobierno, una vez que adopte la decisión política de abolir la miseria, utilizando como instrumento principal un Sistema de Seguridad Social, dispone de medios para poner en marcha un plan para alcanzar tal finalidad, reduciéndose ya todo a un problema administrativo y de ejecución"*⁵

Estamos hablando que el art.50 de la Constitución Española (CE) obliga a que..." los poderes públicos **garantizarán**, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, **la suficiencia económica del ciudadano durante la tercera edad**" y, además hace explícita la opción por la Seguridad Social -corazón del Estado Social y de Derecho art.1.1 CE-, quedando muy clara **la obligación de mantener un Sistema de Seguridad Social..."para todos los ciudadanos y las ciudadanas, que garanticen la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante las situaciones sociales de necesidad"**.

Quienes orientan a las poblaciones, bien sea desde la Troika, Comisión Europea, Gobiernos de turno y "supuestos expertos teledirigidos", a debates **falsos como el actual** basados en argumentos MISERABLES del tipo..."las pensiones son muy generosas..." ... " el sistema es insostenible a largo plazo"... , lo que realmente están planteando es **la reducción del compromiso de los poderes públicos** (pensiones para todas y suficientes y actualizadas), y darle a esos poderes públicos carta de naturaleza para dar un golpe al estado social y de derecho y dejar reducido su compromiso de garantía exclusivamente a pensiones mínimas de subsistencia, complementadas por el ciudadano/a (se le traslada el riesgo y ventura al individuo) con otras pensiones derivadas de fondos de pensiones colectivos o profesionales obligatorios y, finalmente fondos de pensiones individuales voluntarios.

Sistemas públicos de pensiones en su contexto histórico-social

Los Sistemas de Seguridad Social, representan un conjunto de medidas que adoptan los Estados para proteger a sus ciudadanos/as frente a diversos riesgos: enfermedades, accidentes, invalideces, vejez, subsidios de desempleo, **pensiones**, etc. Se engloban dentro de las denominadas políticas de gasto social.

Estas medidas protectoras fueron implantadas por parte de los Estados, de forma más o menos universalizada⁶, entre la crisis de 1929 y la Segunda Guerra Mundial.

El Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentado ante la ONU en 1949, sintetiza lo que se pretende con estos sistemas de protección: "un anhelo de los pueblos trabajadores del mundo, de que no se repitan los sufrimientos anteriores a la guerra".

La concepción de la **política social**⁷ se asienta en el hecho de que o bien se tiene trabajo – condición necesaria para tener cubiertas las necesidades vitales de la persona humana, pues los estados "so-

5 Citado por Joaquín Aparicio Tobar Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social UCLM en artículo ¿De nuevo sobre la pensión de Jubilación. ¿A qué edad hay que jubilar? Revista de Derecho Social 49.

6 La universalización hay que entenderla en su aplicación, de forma muy desigual, pues parece un sarcasmo político hablar de sistemas de prestaciones universalizadas en las poblaciones de un continente entero como es África, subcontinentes con América Central y del Sur, y millones y millones de personas en los países del Norte o "ricos". Ni siquiera en los diferentes estados del continente europeo, la universalización, no sólo no es homogénea, sino que es muy desigual.

7 Artículo 41 CE- "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres".

ciales” no tienen como derecho subjetivo y universal una renta básica o salario social que permita vivir dignamente y no depender del trabajo obligatorio-, o bien cuando el trabajo se pierde, el ciudadano/a tenga medios protectores suficientes.

La lógica que emana de los sistemas nacionales europeos de seguridad social radica en la **“solidaridad organizada entre las generaciones y entre los miembros activos e inactivos de una sociedad”**⁸.

Se trata de una efectiva **desmercantilización**, aunque eso sí parcial, pues reduce la dependencia de la persona trabajadora respecto al mercado de trabajo. Se trata de evitar que la protección vinculada al sistema de pensiones, reproduzca las desigualdades que se manifiestan a lo largo de la relación salarial, bien sean de género, de tipos de contratos, de categorías, etc., de ahí que el artículo 41 CE **“garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad”**. La realidad se aleja de ese fin (no reproducción de las desigualdades existentes en el mercado de trabajo), aunque si mitiga las más agudas, al establecer sistemas de pensiones mínimas y pensiones no asistenciales.

La Comisión Europea, la UE y el Pacto de Estabilidad y las reformas en las políticas de gasto

La degradación de los sistemas de protección está cantada, según la Comisión. Los ritmos de dicha degradación dependen de factores políticos tales como, el grado de legitimidad social, el papel de las organizaciones de izquierda y de los sindicatos, los cuales pueden y son elementos de la globalización y disfuncionales para el sistema en la medida que se enfrentan.

Lo que si anunciaba el Pacto de Estabilidad y Crecimiento –[materializado desde el 2008 de manera drástica en las políticas de “austeridad” y recortes y en el 2021 por medio de la componenda 23 de los Fondos de Europeos de Recuperación y Resiliencia]-, es una tendencia clara de un cambio de orientación en las políticas de protección social, la cual, desde el enunciado ideológico se rige por el principio neoliberal de asistencialización de la protección básica⁹ que se da a las personas ciudadanas de los países, acompañada de la mercantilización de la protección adicional (planes privados de pensiones, seguros, etc.) para aquellos sectores sociales instalados e integrados, junto con la territorialización de la protección social y expulsión de las y los inmigrantes de los beneficios de la misma.

Desde esta concepción, la protección social no se otorgaría a un sujeto político, la persona ciudadana, que por el simple hecho de serlo¹⁰ tiene derecho a la prestación social, sino que ahora se presenta a las personas beneficiarias de prestaciones como usuarias o consumidoras de un servicio.

Las prestaciones son consumidas¹¹, dejando de ser necesidades sociales necesarias y derechos sociales de obligatoriedad que hay que cubrir, y de esta manera “mágica” entran en el mercado de bienes y servicios y en consecuencia el “mercado” pasa a ser el proveedor.

⁸ Hutsebaut, 2003.

⁹ La asistencialización de la protección debilita seriamente el principio de la suficiencia de las prestaciones, el cual en el caso español ha sufrido severas limitaciones en beneficio de mecanismos complementarios de aseguramiento de tipo privado.

¹⁰ El concepto de ciudadanía es esencial en cuanto se refiere a cualquier persona que obtenido este “statu” es portadora de derechos. A las personas inmigrantes se les niegan los papeles porque lo que los Estados no están dispuestos a reconocer es su existencia como ciudadanos/as, si en cambio como mano de obra barata, esclava, explotada y mantenedora en algunos casos de los estándares de bienestar de los primeros mundos en los cuales recalán.

¹¹ El argumentario ideológico de “expertos interesados”, gobiernos y banqueros, explica cómo el jubilado/a es un “voraz consumidor de prestaciones” hasta en 15/25 años después de su jubilación.

La apuesta por la mercantilización, abarca cualquiera de los aspectos de la protección social y, en el caso de las pensiones, nos encontramos con un “codiciado botín”.

Problemas de mercado o problemas políticos

El debate interesado, sistemas públicos o privados, se nos presenta socialmente como un problema cuya única resolución pasa por desmantelar paulatinamente el sistema público de pensiones, sino en todo, sí en lo esencial del modelo: **la financiación, el sistema de reparto, las cuantías de las prestaciones y el sistema solidario.**

El primer problema, **el financiero**, se abordó en el Pacto de Toledo (con posterioridad ley 27/97) que establece la separación de fuentes de financiación. La financiación de las prestaciones contributivas dependerá de las cotizaciones. Las prestaciones no contributivas y las universales de sanidad y servicios sociales, se financian mediante impuestos.

Esta separación financiera, por un lado, el sistema contributivo, por el otro, el resto (pensiones no contributivas, sanidad, etc.), sienta las bases para dinamitar el sistema en su principio de solidaridad y reparto.

En el sistema contributivo todo lo que se haya aportado debe repartirse entre aquellos/as que reúnan los requisitos para causar las prestaciones. En la práctica, con un endurecimiento de los requisitos de accesibilidad (empleo con cotización) y la alta rotación en el mercado de trabajo, supone desplazar a los que cada vez son más (el precariado) al sistema básico (pensión mínima) y siempre y cuando se alcancen los requisitos de acceso¹².

Solo quien tenga o pueda tener una vida profesional estable (segmento de trabajadores masculinos –sobre todo- de grandes empresas y sindicalizados), accederá a una pensión contributiva y proporcional a lo aportado.

Este sistema elimina el problema del déficit¹³, pues de aparecer superávit en el segmento contributivo se constituye un fondo de reserva¹⁴, para que, en situaciones de reducción de cotizantes, pueda cubrirse el déficit con el fondo¹⁵.

Y en situaciones de superávit, como sucedió hasta el 2010, sirve para financiar gastos del Estado en su objetivo “sagrado” de reducción del déficit adoptado por el Pacto de Estabilidad y, en la situación actual,

12 Fijemos simplemente la barbaridad que supone que para acceder a la jubilación ordinaria, según la ley 27/2011, el trabajador/a tiene que tener 65 años de edad y 38,5 años reales cotizados, si no deberá marcharse a los 67 años con 37 años cotizados reales. Son “carreras” profesionales imposibles, desde la década de los 90 del siglo pasado, pues la mayor parte de las y los trabajadores que entraron en esas fechas a formar parte de la población activa, tienen una relación con el mercado laboral de alta rotatividad (trabajo/desempleo) y desde el 2009, a casi 6 de cada diez jóvenes entre los 16 a los 25 años, se les impide su acceso al mercado de trabajo. ¿Hasta cuándo tendrían que estar trabajando para acceder a una pensión contributiva digna y suficiente estos/as jóvenes?

13 El superávit contable de la Seguridad Social es histórico, inclusive en los tres últimos años de crisis, hasta el 2011 y 2012, que se entra en déficit contable:

• Año 2005.....	6.022 Millones de €.
• Año 2006.....	11.900 Millones de €.
• Año 2007.....	14.104 Millones de €.
• Año 2008.....	14.000 Millones de €.
• Año 2009.....	8.500 Millones de €.
• Año 2010.....	2.400 Millones de €.

14 Fondo de Reserva con valor patrimonial a diciembre 2012 de 63.000 millones de euros.

15 A partir del ejercicio 2012 se han abonado las pagas de junio y diciembre a todos los y las pensionistas, con dinero proveniente del Fondo de Reserva, por medio de un real decreto que modificó su utilización, en qué circunstancias y en qué cantidades y con “prestamos-créditos” del Estado.

cumplir con la “obligación constitucional de siempre haber dineros públicos para pagar a los acreedores de la deuda “ilegítima” privada, que el estado ha asumido¹⁶.

La tendencia y la intención política, -justificada socialmente en la relación cotizantes/perceptores de pensiones (relación de dependencia)-, es **reducción de las cuantías de las prestaciones**, por dos vías:

Una, **aumentando el período de cálculo**¹⁷ (actualmente se cogen las bases de cotización de los últimos 21 años, hasta llegar a los 25 años en el 2027) y/o otra vía, **reduciendo directamente la cuantía de las prestaciones**¹⁸.

Las prestaciones universales (sanidad y pensiones no contributivas) se financian vía PGE quebrándose en la práctica el principio de solidaridad y reparto a través de mecanismo mercantilistas: quien contribuye y en la medida en que contribuye, percibe.

El Estado queda legitimado para crear fuentes de ingresos nuevas en la financiación de la Sanidad, bien por medio de impuestos indirectos, bien introduciendo tasas en la prestación de servicios.

Desde 1997 hasta 2013, los Acuerdo sobre pensiones firmado por CC.OO, CEOE y Gobiernos de turno, unos, y otros, firmados por CC.OO, UGT y Gobiernos de turno (Ley 27/2011), a la vez que los Acuerdos relativos al Mercado de Trabajo (Reforma del Mercado de Trabajo 1997) y posteriores reformas en el 2002, 2006, 2010 y 2012, rebaja las cuotas de aportación a los empresarios en determinados supuestos. Incluso en la reforma de las pensiones de diciembre de 2021, se reducen en un 75% las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores mayores de 62 años.

Lo que sucede en la práctica es una liberalización del coste de la mano de obra y el agravamiento para la mayoría de la sociedad, por medio de los impuestos indirectos, por ejemplo, cuando se consume productos gravados con tasas que van destinadas a la financiación de la sanidad. Es una redistribución de rentas inversa o regresiva¹⁹.

16 La tasa de ganancia del capital, desde la mitad de la década de los 70, se desplazó del capitalismo industrial, al capitalismo financiero. Esta financiarización de la riqueza social producida y, posteriormente devuelta a la ciudadanía en forma de deuda, es posible en primer lugar por el sometimiento del capitalismo industrial al financiero; en segundo lugar, por la inmensa concentración de masas de capitales, en los fondos de inversión y, en tercer lugar, por una endeudamiento permanente: es la sociedad de los propietarios. El trabajo vivo es despreciado en inmensas cantidades, ante el exceso de capacidad y la ausencia de consumo y, este, solamente es conservado y utilizado como mano de obra de reserva, para empobrecer y precarizar las condiciones de vida de la mayoría social.

17 Existen muchos estudios acerca del impacto del aumento del período de cálculo en la base reguladora de la pensión. Recogemos por su interés el realizado por Cesar Sánchez Seseña quien llega a las siguientes conclusiones:

1. De los 15 años a 20 años se reduciría la pensión en un 5%.
2. De los 15 años a 25 años se reduciría la pensión en un 8,3%
3. De los 15 años a los 30 años se reduciría la pensión un 13,2%
4. De los 15 años a los 35 años se reduciría la pensión un 21,3%
5. De los 15 años a los 40 años se reduciría la pensión un 28,5%

18 En los años 2010, 2011 y 2012, se han producido rebajas de las pensiones a través de políticas que incumplen el mandato constitucional de actualización, no revisar las pensiones conforme al IPC real (factor de actualización) y/o incrementar por debajo del IPC y/o congelar las subidas. La fórmula que pretenden introducir en la aplicación del factor de sostenibilidad, en lo referente a la actualización de las pensiones, denominado Índice de Revalorización (IR) de todas las pensiones, contraviene el mandato constitucional y esta actualización queda condicionada en función del “crecimiento de los ingresos y del número de pensiones, del efecto sustitución (pensiones nuevas que entran en el sistema cada año y pensiones que desaparecen) y de la diferencia entre ingresos y gastos a lo largo del ciclo económico” [Del Informe de los expertos de 7 de junio 2013]. El RDL firmado por Gobierno (PSOE/UP), CC.OO y UGT de reforma y racionalización de los sistemas públicos de pensiones, no restablece la indexación de las mismas al IPC interanual, es decir el real, sino al IPC medio, lo que supone para 2022, la pérdida de un 3% en poder adquisitivo de las pensionistas.

19 Un ejemplo sobre dos unidades familiares nos muestra sencillamente el efecto regresivo. La primera unidad familiar que ingresa 100.000 pts/mes gasta todo para vivir. El IVA afecta al consumo en torno al 16%, lo que significa que pagarán 13.793 pts. en sus compras, lo que representa un 16% en sus gastos y un 13,8% en sus ingresos totales. La segunda unidad familiar ingresa 500.000 pts. al mes con unos gastos mensuales de 300.000 pts., siendo 41.379 pts. los impuestos, pero solamente un 1,8% sobre sus ingresos. (Miren Echezarreta). (todo está expresado en pesetas)

El problema del déficit o problema financiero, tiene infinidad de aristas:

El aumento de cotizantes vía inmigración²⁰, lo que haría aumentar la relación de dependencia, situada actualmente en 2,1 cotizantes por pensionista.

La falta de periodos de cotización suficientes debido a la alta rotación del mercado laboral.

La disminución de los ingresos por la disminución de las cotizaciones empresariales.

La separación de fuentes y la ruptura del principio de solidaridad y reparto.

El no destopar las bases máximas de cotización, con lo cual se secuestran miles de millones a los ingresos.

El financiar a lo largo de los distintos ciclos económicos, con recursos públicos, los ERE de las Empresas. Etc.,etc.

La literatura es tan abundante y reiterativa que siempre nos encontraremos con estudios de simulación en todos los países (sobre todo en aquellos de la UE –Alemania, Francia, Austria, Italia, Portugal, etc.- que sus gobiernos tienen problemas con el déficit marcado en el Pacto de Estabilidad) y resultados o conclusiones fijando mecanismos de corrección o salvación, pero finalmente todo concluye en un elemento clave: en el año 2020, 2045, o 2180 el sistema quiebra si no se actúa.

DEFENDAMOS LO PÚBLICO Y SOCIAL. DEFENDAMOS LAS PENSIONES SUFICIENTES PARA TODOS Y TODAS.

Es mentira que las pensiones se hayan financiado solamente con las cotizaciones, ni ha sido así a lo largo de la historia de nuestro Sistema de Seguridad Social, como tampoco lo es ahora, a pesar de todas las reformas legislativas impuestas.

Nuestro sistema Público de Seguridad Social, opera no solamente en el campo de las pensiones, sino que lo hace en el campo de la Sanidad. La financiación proviene de los impuestos vía Presupuestos Generales del Estado (PGE) e introducir este pensamiento interesado de que las pensiones solo se financian con las cotizaciones, nos lleva inexorablemente a considerar que las pensiones tienen un problema “técnico” y cuando aparezcan menores ingresos y mayores gastos por el efecto de las cotizaciones (situación actual), se tendrán que adoptar aquellas medidas “técnicas” necesarias, es decir, bajar las pensiones actuales (índice de revalorización) y futuras (factor de sostenibilidad).

De esta manera se viola el modelo constitucional de nuestro sistema de Seguridad Social que rompió con el modelo de “seguros sociales” y asistencialismo que existía hasta los años 80 del siglo pasado, a la vez que se está trabajando política y jurídicamente, en que los poderosos, las oligarquías, los ricos y el capital se exoneren de contribuir con sus impuestos a la financiación de la cobertura de necesidades ante hechos protegidos por el sistema Público de Seguridad Social.

²⁰ Los trabajadores migrantes del 2000 al 2005, llegaron a cientos de miles y fueron utilizados como mano de obra cotizante, como un factor de sostenibilidad del estado de bienestar de los países “ricos”.

Los privilegiados: mercados, empresarios, ejecutivos, capital... se desligan de esta manera “mágica” de la obligación de cumplir con el principio de solidaridad, base y fundamento del “estado social y de derecho”, convierten el estado social en un **estado de desecho** al cual se desliga (el estado) de esa función política-jurídica que tiene como principio de legalidad, que no es otro que articular y realizar políticas que den respuestas positivas a los derechos sociales, con universalidad y suficiencia de las mismas.

El artículo 50 de la CE obliga al Ejecutivo a que...”*los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica del ciudadano y ciudadana durante la tercera edad*”... (ya se ha dicho más arriba)

La Jubilación es un DERECHO, al igual que las PENSIONES

Gobiernos, parlamentarios y cualquier fuerza sindical o política, que orienten sus políticas hacia ... *sistemas sostenibles de Seguridad Social...* **en función del gasto y no del ingreso, supone una violación del mandato constitucional y atentan directamente contra los derechos fundamentales de millones de pensionistas actuales, así como de las personas pensionistas en el futuro.**

LAS PENSIONES SUFICIENTES Y ADECUADAS hay que pagarlas y, punto. LA SEGURIDAD SOCIAL SE DEBE FINANCIAR CON LOS IMPUESTOS a través de los PGE

El déficit es MENTIRA y los Derechos Sociales, lo público, no se rige por el interés privado. La “casa Real”, el Ejército, la Policía, la Iglesia no generan riqueza social y no se rigen por el déficit o el superávit.

Nuestro SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES, no es un problema. El problema de la Pensiones es creado por políticos y empresarios y capitalistas y mercaderes, que se apropian particularmente de recursos suficientes (riqueza social que todos y todas creamos) y no contribuyen con sus impuestos al sostenimiento de la Vida de millones y millones de personas.

CGT defiende:

1. Un Sistema Público de Pensiones Públicas suficientes para todos y todas, como un Derecho Social inalienable.
2. Una Pensión mínima de 1.200€ que garantice una vida digna a todas las personas.
3. Revalorización de las Pensiones conforme al IPC real (sin trampas como el “IPC medio”), para mantener la capacidad adquisitiva de las pensiones públicas.
4. Terminar con la brecha de género en las pensiones y especialmente en las pensiones de viudedad, garantizando la pensión mínima de 1.200€.
5. No a los Fondos Privados de Pensiones, sean de naturaleza “colectiva” y/o profesional/asociativa, ni a la gestión privada de fondos públicos.

6. Derogación de las reformas de las pensiones de 2011, 2013 y 2021. Vuelta a la jubilación a los 65 años, camino hacia los 60. Período de cómputo de los mejores 15 años de cotización. Derogación del llamado “mecanismo de equidad intergeneracional”, contenido en esta última.
7. Eliminación de los coeficientes reductores en las jubilaciones anticipadas con 40 años cotizados.

Ampliar la Acción Social de CGT: creación de la coordinadora de jubilados y pensionistas de la CGT

INTRODUCCIÓN

Después de muchos años y muchas movilizaciones o luchas, de asistir a todo tipo de realidades laborales, sociales y de acción social y sindical de los compañeros y compañeras, nos llega la jubilación, tras años de trabajo y reivindicaciones. Durante estos años nos hemos integrado y apoyado a muchos colectivos formando parte de sus reivindicaciones como: el Movimiento de Pensionistas, el colectivo Mujeres en la Calle que lucha por la igualdad, etc.

CGT es más que un sindicato, es un referente y apoyo mutuo en la defensa de lo público y de la lucha sindical reivindicativa. En una parte de nosotras está nuestra capacidad de responder con prontitud a las movilizaciones de manera solidaria. Pero y ¿después cuando nos jubilemos y pasemos a ser pensionistas que ocurre?. La mayoría seguirá respondiendo a la llamada del Sindicato y a las convocatorias de acciones sociales de manera personal (8M, Pensionistas, Sanidad Pública, etc), pero ¿es suficiente?. En CGT echamos en falta las convocatorias y movilizaciones y la voz del sindicato en las calles como pensionistas. Estos años están siendo fundamentales y CGT, de momento, no ha convocado ninguna acción de toda la Confederación para las luchas de este colectivo, por otra parte tan numeroso.

No tenemos un espacio de coordinación como referente para trasladar a las compañeras reflexiones, campañas y movilizaciones que sería la manera de visibilizar y reencontrarnos, sumar y ser activos en las calles que es la realidad. Nunca más que ahora nuestras pensionistas nos han echado tanto en falta en las calles.

No nos sería complicado conseguir ese referente pues la mayoría de nosotras ya tenemos experiencia en las movilizaciones. De aquí la propuesta de la ponencia. Para ampliar la acción social de nuestra Organización, proponemos la creación de la Coordinadora de Jubiladas y Pensionistas de CGT. Sería el punto de encuentro de una nueva etapa social, reivindicativa y luchadora de un numeroso número de compañeras y compañeros de la Confederación.

LA SITUACIÓN ACTUAL

En la mayoría de las ciudades y pueblos CGT está en las concentraciones, manifestaciones o movilizaciones que convocan las plataformas de pensionistas reivindicativas con propuestas que apoyamos la mayoría de las veces. De manera individual nos solemos reencontrar con compañeros/as en estas movilizaciones y algunas veces nos preguntamos: ¿Y si en CGT nos coordinásemos a nivel

Confederal, llegando a todos los territorios, a todas las compañeras pensionistas de la Organización?. De ahí la propuesta de creación de la Coordinadora de Jubiladas y Pensionistas de CGT.

Cada vez más a menudo somos las jubiladas en CGT, al igual que el resto de pensionistas, quienes defendemos un sistema público de pensiones dignas y suficientes para todas y todos. En CGT tenemos un discurso propio y unas propuestas propias como sindicato solidario y asambleario. Estamos con la gente y juntas sumamos en las luchas de pensionistas. Tenemos que elaborar campañas, movilizaciones y acciones que nos sean propias a todos los niveles, para así llegar a todos los territorios.

Para ello es necesaria la creación de una Coordinadora de Jubiladas y Pensionistas de CGT vinculada a la realidad de las personas pensionistas que son parte de la Confederación y que, en su mayoría, aportan experiencias y compromiso.

Desde esta Coordinadora daríamos respuesta y llegaríamos a los lugares que más nos necesitan y seríamos para muchos un referente necesario.

Así las personas afiliadas jubiladas y pensionistas se podrían organizar, reivindicar y luchar conjuntamente a través de la Coordinadora. Estas coordinadoras se vincularían orgánicamente a las secretarías de Acción Social de sus sindicatos, territorios y a nivel confederal.

PROPUESTA:

Como parte de la Acción social de la CGT durante los próximos años, proponemos:

La creación de una Coordinadora de Jubiladas y Pensionistas de acuerdo a la realidad social.

Algunas de las reivindicaciones de la Coordinadora de Pensionistas y Jubiladas de CGT deben ser:

- a) Defender un Sistema Público de Pensiones suficientes para todos y todas, como un derecho inalienable.
- b) Incluir en los Presupuestos del Estado una cantidad fija suficiente, como pensión mínima. Esta partida debe estar blindada como lo establece la Constitución Española.
- c) Revalorización de las Pensiones conforme al IPC real.
- d) Eliminar la brecha de género en las pensiones y en especial en las de viudedad. Esta brecha supone una media del 35% menos, es decir, la diferencia en la percepción económica que reciben las mujeres respecto de los hombres. Según lo reconoce la misma Seguridad Social de manera oficial. El Pacto de Toledo ni siquiera menciona a las mujeres en 20 de las 21 recomendaciones aprobadas. Se acuerda, de ellas, en la recomendación n.º 17, simplemente para encasillarlas como cuidadoras, recomendando “buscar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, sin proporcionar ninguna clase de solución concreta, real y efectiva.
- e) Oponerse a los Fondos Privados de Pensiones, sean de naturaleza “colectiva” y/o profesional/asociativa.

- f) Pensiones mínimas (1200 €) según consta en la Carta Social Europea.
- g) Jubilación máxima a los 65 años.
- h) Jubilaciones anticipadas sin penalización con 40 años cotizados.
- i) Periodo de Cómputo de los últimos 15 años cotizados, con posibilidad de elegir otros períodos a petición de la persona afectada.
- j) Frenar la privatización del Sistema Público de Pensiones.
- k) Derogación de las Reformas de las Pensiones de 2011, 2013, 2021.

Nuevos retos en la formación de la CGT

Introducción

La formación tiene una importancia innegable dentro del día a día de una organización sindical que pretende transformar la sociedad. Dicha formación debe ser continua y debe saber adaptarse a los constantes cambios que se dan dentro del mundo laboral y de la problemática social.

La formación es una herramienta para el conflicto y, por tanto, tiene un enorme poder transformador enorme.

Por ello entendemos que, dentro de una organización como la CGT, la formación debe ser transversal y debe alcanzar todos los ámbitos donde la CGT trabaja en el día a día. Desde lo puramente laboral a lo social, poniendo énfasis en aquellas cuestiones donde venimos trabajando desde hace muchos años: feminismo, pensiones, justicia social, cambio climático, etc. sin dejar de lado nuestras señas de identidad, estructura de la organización y mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones; también, y mirando al frente, hemos de seguir poniendo el foco en cuestiones como el uso de nuevas tecnologías en la acción sindical.

Hay que recordar la importancia que ha tenido la formación durante la pandemia. Durante los meses de marzo, abril y mayo de 2020, el gobierno cambiaba la normativa en relación a la gestión de la pandemia prácticamente a diario. Los delegados y delegadas de CGT demandaban una información lo más actualizada posible para poder hacer frente a los miles de dudas que se daban en los centros de trabajo. En un escenario tan complejo, la CGT realizó un trabajo digno de reconocimiento y consiguió dar formaciones con carácter de emergencia, elaborar guías para asimilar los cambios normativos en materia laboral y de prevención de riesgos. CCOO y UGT, con muchos más medios que la CGT, no consiguieron, ni de lejos, hacer un trabajo similar durante aquellos meses tan complicados.

La pandemia ha abierto además nuevas realidades que también han afectado a la formación. Nos referimos aquí a la formación online como nueva realidad dentro de la CGT. Este tipo de formación, si bien ha

cumplido su función durante la emergencia sanitaria, llegando a muchísima más afiliación que de modo presencial en determinados momentos, lo cierto es que nuestra intención es retomar la presencialidad en la medida de lo posible. No se trata de rechazar las bondades que nos brinda la formación online, que son muchas a nivel organizativo, pero sí que debemos tener presente que es mucho más rica una formación presencial tanto en cuanto al establecimiento de lazos entre los participantes como en cuanto al intercambio de experiencias.

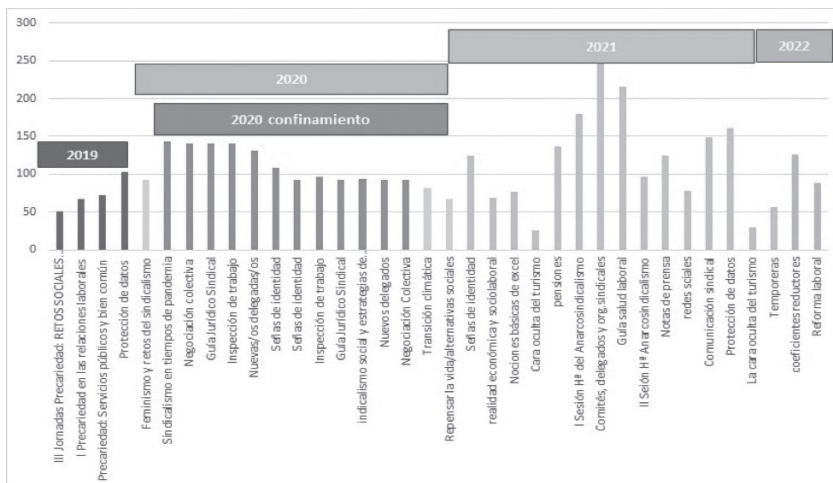
También hemos asistido, por primera vez, a la impartición de jornadas de carácter monográfico de forma regular dentro de la formación centralizada, que más adelante analizaremos en números. Pensamos que estas formaciones han aportado un valor añadido y nos han brindado la posibilidad de escuchar de la boca de personas expertas cuáles pueden ser los puntos fuertes donde basemos nuestras estrategias para atacar cuestiones como la privatización de servicios públicos, la problemática del turismo, las nuevas fórmulas de explotación laboral, el análisis de la compleja normativa de protección de datos, la deforestación de muchos derechos fundamentales y muchos, muchos más asuntos que se han ido abordando durante esas jornadas.

Estas jornadas han tenido gran calidad y aceptación y han generado un importante contenido audiovisual para que, en el futuro, quien lo desee pueda volver a escuchar estas charlas para formarse.

Pasamos a continuación a realizar un resumen de las formaciones centralizadas y descentralizadas, realizadas entre 2019 y marzo de 2022.

Resumen de formación centralizada y online

Desde septiembre de 2019 hasta la fecha se han realizado 36 cursos formativos en los que ha habido 3921 personas inscritas. Desde el estallido de la pandemia, la Secretaría de Formación comenzó con los cursos online; a partir de marzo de 2022, se ha vuelto a la presencialidad en este tipo de formaciones (siempre sujetos a la situación de la pandemia y sus restricciones).



Actualmente se vienen realizando 3 tipos de formación: presencial, cursos online sin límite de inscripción y talleres online para grupos sectoriales y/o más reducidos y personalizados. Es la forma de poder llegar con los recursos disponibles al mayor número de personas y territorios.

Formación descentralizada:

Desde el otoño de 2019 hasta ahora se han solicitado más de 80 cursos de formación para distintos territorios. En la actualidad, y a raíz de la Reforma Laboral, la Secretaría de Formación junto con el gabinete jurídico, está ocupándose de:

- 19 cursos de Reforma Laboral
- 5 Riesgos psicosociales
- 3 nuevos delegadxs
- 2 planes de igualdad
- 2 nóminas
- 1 Acoso

Actualmente se dispone de la siguiente oferta de cursos descentralizados:

- Reforma laboral
- Aplicación práctica de la LOPD”
- Balances Económicos de las Empresas
- “Señas de Identidad y Estructura de la CGT” y se hace conjuntamente con “Desarrollo de Comicios”
- Comunicación
- Cómo hablar en público (lo que incluye hablar en asambleas, charlas, Televisión, radio, prensa, etc...)
- Curso inspección trabajo y presentación guía
- Elecciones sindicales en empresas privadas
- Elecciones sindicales en administraciones públicas
- Formación de Nuevas/os Delegadas/os

- Nóminas
- Planes de Igualdad
- Riesgos psicosociales/salud laboral
- Guía Jurídico-Sindical
- Negociación colectiva (incluye normativa al respecto y las reivindicaciones confederales, además de los criterios de CGT para actuar nuestras secciones sindicales en la negociación colectiva)
- Acoso

Una vez concluida esta introducción en la que hemos podido analizar el estado de la cuestión y los trabajos realizados durante los últimos cuatro años, teniendo en cuenta además los efectos que ha tenido la pandemia, pasamos a exponer las medidas concretas que, entendemos, serían provechosas para que el proyecto formativo de la CGT.

Medidas para el futuro

1-. Respecto a los cursos de formación descentralizada, tanto en cuanto a su contenido como en cuanto a sus ponentes.

Ponentes: Proponemos crear una red de ponentes o “banco de ponentes”, que estaría conformado por las personas que ya están impartiendo formación en estos momentos, tanto desde el confederal como desde distintos territorios. En algunos apartados o aspectos de la formación se cuenta con una única persona y esto debe ser subsanado. Sería necesario ampliar esta red y aglutinar, para toda la formación descentralizada, todos los recursos disponibles. De hecho, en algunas áreas necesitamos ponentes para poder satisfacer la demanda existente.

Contenidos: En cuanto a la formación, y con carácter general, estimamos que hay tres patas (la pata político-social, donde podríamos encuadrar asuntos como el ecologismo, feminismo, justicia social, pensiones, etc; otra de las patas es la de las señas de identidad y memoria histórica de la CGT y del anarcosindicalismo; y la tercera pata es la de la acción sindical.

Normalmente, la formación que se imparte en los territorios como descentralizada es una formación más ligada a la acción sindical. De hecho, esto es lo que nos indican los datos de los últimos años.

Por tanto, entendemos que ha de hacerse un doble esfuerzo: de una parte, enfatizar aquellas formaciones que tienen mayor impacto en la inmediatez cotidiana (es decir, reforzar las formaciones relacionadas con la pata de acción sindical, ya que es la que tiene mayor demanda); y a la vez es necesario que desarrollemos contenidos de carácter descentralizado que recojan el sentir de la organización y la visión integral de la CGT en cuanto a señas de identidad, memoria histórica y eje político-social de forma atractiva.

2-. **La web de formación de CGT** necesita un replanteamiento integral. Pese a que disponemos de información y materiales suficientes, muy valiosos, es necesario que sea accesible para todo el mundo, con independencia de sus aptitudes previas. Es complejo acceder a determinados contenidos. Se ha intentado reorganizar la web durante los últimos cuatro años, pero los límites de la propia web y de sus posibilidades técnicas impiden que aprovechemos todo lo que debería ofrecer. El gran proyecto de la CGT para los próximos cuatro años, en materia de formación, se centraría en articular una web más intuitiva y simple, donde se pudiera acceder a la a todos los materiales, el calendario de próximos eventos y formulario de petición de cursos. En ella, se crearía una plataforma formativa en formato Moodle, donde estarían todos los cursos online impartidos, recursos digitales y audiovisuales por temáticas, un espacio donde interactuasen formadoras y asistentes y se crease debate y contenido. Dentro del moodle se podrían además impartir talleres prácticos online complementarios de las formaciones presenciales.

3-. Dentro de la secretaría de formación nos gustaría **reforzar el gabinete de estudios de la CGT de la escuela Eladio Villanueva mediante una línea editorial mensual en base a temas económicos, políticos y sociolaborales**. Crear un espacio que genere contenido y que estuviera ligada tanto a formación como a acción sindical. Creemos que es una información necesaria que debemos manejar en los centros de trabajo con carácter general.

4-. Respecto a la formación centralizada hay que reconocer que ha habido un descenso en la participación después de la pandemia. Hay que tratar de recuperar el interés de las primeras formaciones (que se impartieron de forma presencial) que se venían realizando con carácter previo a la pandemia. Mediante un esfuerzo pedagógico y de elección de temas más cercanos, podemos recuperar la participación de la gente. La idea sería que fueran jornadas cuatrimestrales monográficas. Se trata de las formaciones más difíciles de montar, debido a que es necesario contactar con personas especialistas en la materia. Dichas jornadas serán de uno o dos días en turnos de mañana y tarde. Se trata de concentrarlas para facilitar la participación.

Reforzar la Formación es mejorar la acción sindical y social: nuevas propuestas para la secretaría de formación

Respetando todos los acuerdos que hasta la presente tenemos en materia de Formación en CGT, que son abundantes, quienes firmamos esta ponencia consideramos que sería muy positivo para mejorar la acción sindical y social de la Confederación plantear nuevas aportaciones en materia de formación. Por supuesto, no partimos de cero. Contamos con un extenso trabajo realizado años atrás por compañeros y compañeras que se han empleado a fondo en este asunto.

La formación de la afiliación de CGT es imprescindible, pero también es necesario abrimos a la sociedad, sin perder nuestra identidad, para contribuir con nuestro pensamiento y acción a la lucha contra el sistema capitalista y a la consecución de una sociedad más justa, solidaria y libre.

Se plantea realizar por tanto formación abierta también a personas no afiliadas. Hecho que propiciaría que conociesen otro modelo sindical como es CGT, así como nuestros análisis y enfoques ante los temas en estudio.

Por consiguiente, desarrollaremos una formación, con medios propios, encaminada a formar en múltiples aspectos a nuestra afiliación en general, a nuestras delegadas y delegados, y a potenciar la transformación de la sociedad intentando llegar al máximo de personas.

Las propuestas éticas del pensamiento libertario, del feminismo, el antifascismo, el ecologismo; valores como el apoyo mutuo, los cuidados, el respeto personal, la rebeldía ante las injusticias, actitudes de diálogo, defensa de lo común, la empatía, etc., deben de estar presentes siempre en las propuestas de formación de CGT.

La metodología a utilizar:

Debería ser la de las pedagogías libertarias, proponiendo un aprendizaje para formar personas dueñas de su propia vida, que no se dejen oprimir ni explotar, poniendo en práctica el libre pensamiento y la actitud crítica. Facilitando y propiciando la reflexión. Y como no, la necesaria puesta en común del saber, conocimientos y experiencias que enriquecen y profundizan en las materias o temas abordados.

Aprendemos “con y de las demás”. Por lo que la puesta en común y el debate son un elemento fundamental que nos ayuda a avanzar. Se aprende una vez que incorporamos a nuestra propia vida herramientas de actuación, de pensamiento.

La formación de CGT debe contar con un plan de formación coordinado desde la Secretaría de Formación del Secretariado Permanente del Comité Confederal de CGT: cursos, jornadas, talleres, escuelas de verano, jornadas libertarias...

Los locales de los sindicatos tienen que ser dinamizadores de la formación y la cultura y para ello es imprescindible que estén abiertos y que también tengan su propia programación de actividades. Propiciaremos la creación de Ateneos Libertarios y Plataformas de coordinación entre ellos. La cuestión es también facilitar documentos, materiales y herramientas, así como personas dispuestas a impartir sus conocimientos y poner en común sus saberes.

Entre nuestra afiliación contamos con personas expertas en muy diversas materias que pueden colaborar con las secretarías de formación de los diferentes entes y territorios. Asimismo se contará con personas que tienen una larga experiencia sindical y de lucha.

PROPUESTAS DE LA PONENCIA

*** TEMAS DE FORMACIÓN:**

Recogiendo todo lo aprobado en Congresos anteriores, cabe destacar que es necesario desarrollar cursos preferiblemente sobre:

- Temas identitarios (organización anarcosindicalista, de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista, libertaria, feminista, antimilitarista).
- Temas sindicales, económicos y laborales, de salud laboral y jurídicos.

- Pero también sobre aspectos sociales (feminismo, ecologismo, decrecimiento...).
- Sobre historia libertaria y sobre memoria (anarcosindicalismo, antifascismo, víctimas, exilio).
- Así como una formación general y básica sobre nuestro funcionamiento y nuestros acuerdos fundamentales. Conocer qué nos hace diferentes del resto de sindicatos. Qué principios defendemos.

Es pertinente esto puesto que somos o intentamos ser una organización en la que la toma de decisiones sea lo más horizontal posible, es decir asamblearia. Ello está reflejado tanto en nuestros estatutos, como en acuerdos tomados a lo largo de nuestra trayectoria sindical en plenos y congresos.

Así que es preciso conocer la estructura de la CGT, el funcionamiento, y toma de decisiones: Asamblea de afiliación del sindicato o Secciones Sindicales, Plenarias, Plenos, Congresos, Conferencias Sindicales. Además de saber y conocer las responsabilidades de las personas que asumen tener horas sindicales, cargos orgánicos, como las responsabilidades de cualquier afiliado/a.

* PERIODICIDAD:

Preferentemente de forma anual, se realizará una batería básica que estará dirigida tanto a personas con responsabilidades en el sindicato (delegad@s, cargos orgánicos...), como al resto de afiliación.

Que todas las personas con responsabilidades tengan la obligación de hacer esta formación. Siendo inexcusable para aquellas que acceden por primera vez a las horas sindicales, hacerlo en su año de comienzo.

Y de forma sistemática, a lo largo del año, se irán armando las diferentes jornadas, cursos, charlas etc. Siempre contando con los requerimientos y necesidades de sindicatos y afiliación en general.

* CONSEJO DE FORMACIÓN DE CGT:

Estará integrado por la Secretaría de Formación del Secretariado Permanente del Comité Confederal de CGT y las Secretarías de Formación de las Confederaciones y Federaciones Sectoriales. Se reunirá periódicamente (2 veces al año) para compartir ideas, necesidades de la afiliación, propuestas y calendarios.

* GABINETE DE FORMACIÓN:

Integrado por la Secretaría de Formación del Secretariado Permanente del Comité Confederal de CGT, la Escuela de Formación, el equipo técnico y militantes de la CGT con interés y capacidad formativa.

* INCORPORACIÓN AL GABINETE DE FORMACIÓN:

Incorporación y trabajo fraternal de la Fundación Salvador Seguí y Todos los Nombres para desarrollar los temas de memoria histórica, memoria libertaria...

*** CURSOS CENTRALIZADOS:**

Cursos de formación de formadoras/es, que posteriormente repliquen en sus territorios o en sus sectores los aprendizajes adquiridos

*** CURSOS DESCENTRALIZADOS:**

Por videoconferencia, para el conjunto de la Confederación, y, en directo y en localidades diferentes, cuando así se demande y se vea conveniente por la Confederación territorial o Federación sectorial demandante de tal formación específica.

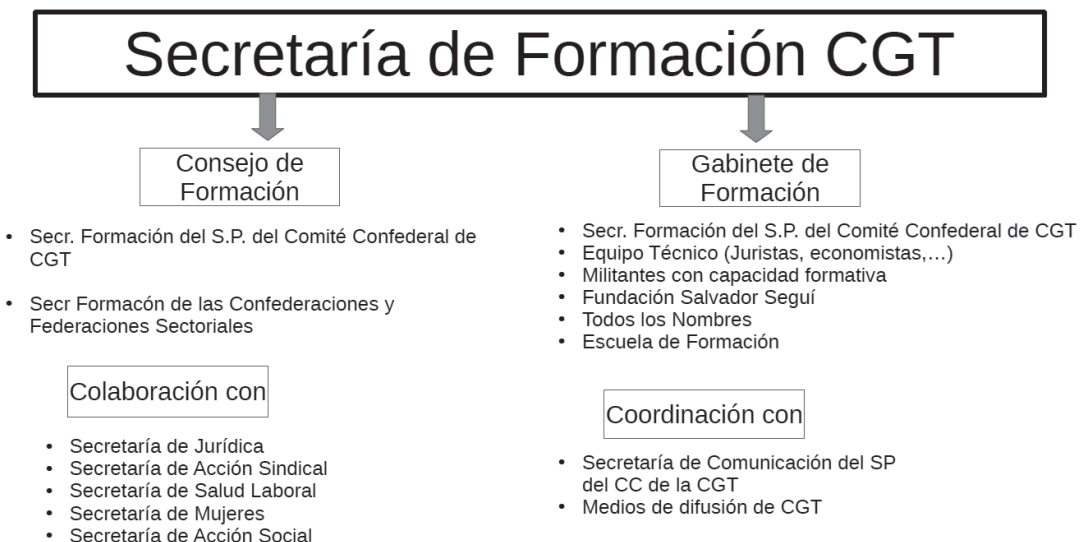
*** COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN Y MEDIOS DE DIFUSIÓN DE CGT (Web, Rojo y Negro, RyN Tv, Libre Pensamiento...)** para una mayor y mejor difusión de las actividades formativas.

*** CONJUNTAMENTE CON LA SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN:**

Seguir con la creación de un fondo documental audiovisual básico de formación (presentaciones, gráficas, podcasts, vídeos, documentales, conferencias, charlas, boletines, etc.)

*** COLABORACIÓN:**

Resulta imprescindible la colaboración de la secretaría de Formación con otras secretarías como la de Jurídica, Acción Sindical, Salud Laboral, y de Mujeres, dado que asuntos de estas áreas se tendrán que abordar para formar tanto a personas delegadas como afiliación y responsables de entes orgánicos.



Enlace a los acuerdos de Congresos anteriores en materia de formación:

Enlace Acuerdos XVIII Congreso. Valencia, páginas 25 - 30

<https://cgt.org.es/xvii-congreso-confederal-de-la-cgt-valencia-2018/>

Enlace Acuerdos XVII Congreso. A Coruña, páginas 67 – 92.

<https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2014/07/Acuerdos-del-XVII-congreso-confederal-de-la-CGT-web.pdf>

Enlace Acuerdos XV Congreso. Valencia, punto 6. Páginas 1 a 22

<http://in-formacioncgt.info/juridico-sind/acuerdos-conf/congreso-15.pdf>

Enlace Acuerdos XIV Congreso. Valladolid, páginas 45 a 49

<http://in-formacioncgt.info/juridico-sind/acuerdos-conf/congreso-14.pdf>

BUSQUEMOS SIEMPRE LO QUE NOS UNE, NUNCA LO QUE NOS SEPARA.

Gabinete Jurídico Confederal

El uso de este gabinete jurídico por parte de las federaciones es una parte fundamental de su acción sindical; pero antes de explicar o proponer nada, hay que dejar claro la cantidad desbordante de trabajo que el Gabinete Jurídico Confederal ha tenido en los últimos años, y por otro lado la enorme capacidad y calidad que tiene dicho gabinete.

Dicho esto, entendemos que el funcionamiento del mismo y la manera de llegar a él, puede mejorar bastante.

Hasta la fecha, muchas federaciones han encontrado demasiadas trabas a la hora de poder acceder a consultas con el gabinete, llegando en muchas ocasiones a caducar plazos para demandar, perdiendo así la capacidad de respuesta jurídica ante un hecho que la CGT quería denunciar, o teniendo que contratar servicios jurídicos externos para llevar sus demandas.

Por otra parte, la necesidad de tener más abogadas o abogados especializados en aspectos económicos es un hecho, ya que en los últimos años nos hemos quedado cojos en este aspecto y en varias ocasiones se ha tenido que acudir a ayuda externa por parte de las secciones sindicales, con el desembolso económico que supone para ellas. Esto último es algo que, dada la enorme partida económica que las Federaciones destinan al Gabinete Jurídico Confederal, encontramos ilógico.

Igualmente sucede con la necesidad de abogados especializados en asuntos penales, que en ocasiones se convierten en necesarios por los asuntos a tratar que, por falta de capacidad económica, no se denuncian, y ponemos por caso temas de corrupción política en empresas públicas. A veces y aunque hay afiliación afectada, nos encontramos desprotegidas por el hecho de que es imposible abordar el tema

y no finalmente son los y las trabajadoras las que pierden, en muchos casos siendo despedidas al ser denunciadas o promotoras de la denuncia que no se puede llevar a la parte penal.

Tampoco podemos pasar por alto el uso que se le ha dado al servicio de jurídica por parte de algunos afiliados o afiliadas de CGT para ir contra otra u otras personas también afiliadas de CGT, o contra algunos de sus entes, usándolo en su propio beneficio. Por mucho que los abogados y abogadas del gabinete jurídico tengan consultas externas al sindicato, que los afiliados o afiliadas puedan contratar sus servicios para actuar contra miembros o entes de CGT no debiera estar permitido ya que entendemos que habría un conflicto de intereses.

Es por ello que entendemos que, aparte de un mejor funcionamiento de la secretaría de jurídica, es necesaria una reestructuración y mejora del Gabinete Jurídico Confederal. Por lo que proponemos:

ACUERDO:

Formación de algunos abogados y abogadas existentes tanto en materia económica, como en otras materias en las que existan carencias.

Contratación si fuera necesario de abogadas o abogados especialistas en materia económica.

Contratación, si fuera necesario, de abogadas o abogados especialistas en materia penal.

Con el fin de agilizar trámites; asignación de una abogada o abogado para cada Federación Sectorial, la cual o el cual tendrá trato directo con dicha federación, sin tener que pasar antes por la secretaría de jurídica. Entendiendo que cada abogada o abogado tendrá a su cargo más de una Federación Sectorial.

Esta propuesta no significa que dicho abogado o abogada sea el único que pueda defender los casos de la Federación correspondiente, pero será quien tenga el trato directo para esclarecer dudas y asesorar jurídicamente a dicha Federación.

No usar el gabinete de jurídica para batallas personales entre entes o personas de CGT. Es decir, que ningún afiliado o afiliada de CGT pueda contratar o disponer de los servicios de ningún abogado y abogada del Gabinete Jurídico Confederal a nivel particular para demandar a cualquier afiliado, afiliada o ente de CGT.

PUNTO 5: Comunicación interna y externa de la CGT.

Creación de gabinetes de comunicación, territoriales y sectoriales, en coordinación con el estatal.

Participación en las redes sociales

Memoria Histórica

Desde 1989 se decidió, tras una sentencia judicial, que el nombre de nuestro proyecto anarcosindicalista se llamaría Confederación General del Trabajo (CGT).

Después de más de treinta años de existencia, es hora de que nuestra organización se plantee evitar que se pierda nuestra Memoria. La Memoria de la Organización (de sus Sindicatos, Secciones Sindicales, Ateneos, de sus luchas) que es inseparable de la memoria de las personas que la componen, de las compañeras y compañeros que han hecho la Confederación de hoy.

Hace unos años se elaboró la exposición y libro sobre los 25 años del Congreso de Unificación. En él se recoge de forma somera las grandes apuestas de trabajo para conseguir el objetivo final de la Revolución Social. Gracias a un trabajo de recopilación de materiales fue posible sacar adelante esta exposición. De ahí la importancia de tener en nuestro día a día el propósito de archivo y guardar nuestra historia como complemento de nuestra acción sindical y social.

Debemos diseñar un proyecto que rescate y conserve lo que ha sido y es la CGT, un proyecto redactado por un grupo multidisciplinar compuesto de personas con conocimientos técnicos como investigadoras, documentalistas, informáticas y militantes que contemple todas las facetas de la labor que se debe realizar. Este grupo debe redactar un informe a la organización, lo más completo posible, que contemple todas las etapas y aspectos del proyecto.

Los Sindicatos asumirían este procedimiento de archivo y pondrían medios para poder llevarlo a cabo.

(11) Tipos de información a conservar. Se debe especificar de forma clara qué informaciones y qué tipos de documentos se quieren conservar, los soportes que debe abarcar el proyecto.

- Soporte papel.
 - Documentación orgánica, emitida por los distintos entes de la CGT.
 - Documentación sobre nuestra organización
 - Documentación informativa, propaganda, etc. realizada por los Entes Confederales

- (7) Soportes sonoros (Radio, podcast, etc.)
 - (8) Soportes audiovisuales (video, fotografías...)
 - (9) Soportes informáticos
 - (10) Normativa para la obtención de la documentación.
- (1) Documentación depositada en locales de la CGT
 - (2) Documentación depositada en otros lugares
 - (3) Documentos sonoros, fuentes orales
 - (4) Documentación audiovisual/informática
 - (5) Protocolos de conservación de la documentación. Digitalizar toda la información o aceptar otras alternativas. Elección de formatos informáticos de conservación y consulta. Organización de servidores y/o espacios físicos donde conservaremos los documentos.
 - (6) Creación de un Archivo confederal. Histórico o histórico/administrativo
 - (7) Instalaciones adecuadas a todos los soportes
 - (8) Medios de conservación y reproducción de los soportes
 - (9) Protocolos para la difusión y el acceso a la documentación
 - (10) Contemplar un reglamento de uso y acceso a lo custodiado

Se debería disponer de un repositorio donde poder ir descargando todo el material que se considera susceptible de archivo y que garantice su mantenimiento y conservación.

Los medios de digitalización han ido mejorando. Y la toma de testimonios sigue siendo muy importante para que tengamos guardadas las emociones y sentimientos que junto con la documentación nos permiten construir nuestra historia. Debemos cuidarnos y cuidar a la Organización y ser nosotras mismas quienes trabajemos en ello. Gracias al trabajo de decenas de compañeros y compañeras hemos podido reconstruir la historia del anarcosindicalismo. Pero ello también ha sido gracias a libros escritos por protagonistas de aquellas vivencias. Hagamos fácil el trabajo de las personas dedicadas a la investigación.

Plan de comunicación

1.-Introducción

En el año 2013, en el XVII Congreso Ordinario de la CGT que tuvo lugar en A Coruña en el mes de octubre, nuestra organización tomó una serie de acuerdos muy significativos en el ámbito de la comunicación y que venían a configurar la herramienta del Gabinete de Prensa, así como su desarrollo y acción para los siguientes años. Estos acuerdos también evidenciaron la toma de conciencia de la afiliación respecto a la importancia que tiene la comunicación en la sociedad actual, en cualquier organización sea de la naturaleza que sea, y dentro de lo que se ha venido a denominar “era de la información”.

Ya entonces, cuando en nuestra casa asumimos estos acuerdos, se hablaba de la necesidad de establecer una “estrategia comunicativa”, cuyo objetivo principal fuese lograr que nuestra acción tuviera un impacto y una repercusión a través de los medios de información. Para ello diferenciábamos entre “propaganda” e “información”, y en este sentido establecimos en estos compromisos que la propaganda había sido, históricamente y a lo largo de los años de vida de nuestro sindicato, la “función clásica” de la Secretaría de Comunicación. La labor desde este ámbito se había concentrado en el diseño, elaboración y coordinación de campañas, carteles, octavillas, pegatinas, folletos, comunicados, etc. Sin embargo, quedaba por abarcar un frente muy importante que era, - y es-, el que ocupan los medios de información en la sociedad en la que nos desarrollamos y vivimos como trabajadores y trabajadoras. Esta relación diaria con medios y periodistas requiere de un equipo de personas que se encargue de ella constantemente, velando por las ideas y los valores de la CGT, y transmitiéndolos con rigor y seriedad.

En A Coruña fuimos conscientes de que la constancia podría determinar que una organización se convierta, con el tiempo, en una fuente de información a la que los y las profesionales de la comunicación pueden acudir y recurrir a la hora de elaborar sus informaciones y contrastar hechos. Y del mismo modo, por la parte que nos toca, que esto ocurra nos permite trasladar nuestro mensaje con éxito a la sociedad a través de estos canales porque, lo queramos o no, la información sigue siendo poder y, aunque suene a tópico, lo que no se comunica no existe. Esto no está siendo tarea fácil, pero a lo largo de estos años se ha logrado abrir una pequeña brecha en un panorama mediático donde la CGT siempre ha sido invisibilizada y silenciada, debido en gran medida a su mensaje antiautoritario y antisistema. Un mensaje, que dicho sea de paso, no vamos a cambiar ni a modificar, pero sí podemos transmitirlo utilizando todas las herramientas a nuestro alcance para que se cuele en la sociedad en la que interactuamos.

2. ¿Qué es un Plan de Comunicación?

Un Plan de Comunicación no es más que una herramienta. Al igual que el Gabinete de Prensa, que también es una herramienta que una organización posee para comunicar y comunicarse y donde su tarea más relevante es la gestión de la relación con los medios de comunicación, un Plan de Comunicación es otro instrumento, al servicio del ente, en el que se refleja o establece cómo, cuándo y de qué manera nuestra organización va a comunicar y a comunicarse. El objetivo del Plan de Comunicación es reforzar una marca, que en nuestro caso serían unas siglas, y ayudar a vender un producto, que en nuestro caso sería un mensaje.

Como decíamos, no es fácil introducir un mensaje como el de CGT en empresas mediáticas que han surgido en un sistema económico y político al que se deben y contra el que nos posicionamos claramente. Pero en ocasiones, en muchas más de las que nos podríamos imaginar, y a pesar de las trabas que encontramos por el camino, nuestras siglas “son” y “están”. Dicho de otra manera, no nos plantearíamos la necesidad de establecer un Plan de Comunicación si la CGT no tuviera algún tipo de repercusión en nuestra sociedad y sus acciones no tuvieran impacto mediático alguno.

3.- ¿Para qué necesita la CGT un Plan de Comunicación?

Las partes más relevantes para nuestra organización en un Plan de Comunicación son las que hacen referencia al análisis interno (en cuanto a las debilidades y fortalezas) y al análisis externo (en cuanto a las amenazas y oportunidades), la que determinan el “público objetivo” y las áreas de influencia, la que analiza la situación actual de nuestra organización en cuanto a su impacto mediático y la que se encarga de desarrollar la comunicación estratégica (tanto externa como interna).

Si bien es cierto que la CGT –comprendiendo el difícil reto que tiene por delante en esta sociedad denominada “de la información”-, ha ido creando y ampliando el número de medios de comunicación propios, también lo es que en la actualidad y por desgracia las grandes empresas mediáticas siguen estando concentradas en poquísimas manos, que además son las de siempre y con los intereses de siempre. Se hace necesario el desarrollo y el uso de mecanismos que permitan a nuestra organización presentar sus mensajes a la sociedad, a través de estos canales informativos, sin dar de lado a su apuesta por la consolidación de unos medios alternativos, al servicio de los intereses de las de nuestra clase.

Todos los medios de comunicación tienen intereses, unos objetivos, incluso (obviamente) los nuestros. Ya sean ideológicos o políticos, son empresas informativas y esto es lo que siempre deberíamos tener presente a la hora de relacionarnos con ellos. Esto también nos ahorrará, en ocasiones, algunas decepciones. El hecho de que existan medios conservadores y medios progresistas, otros alternativos o incluso medios muy afines a nuestra causa, no significa que no pueda darse una relación de cordialidad. Nunca deberíamos olvidar que en las plantillas de muchos de estos medios de comunicación hay personas trabajadoras, que en el 90 % de los casos son muy precarias debido a la situación que atraviesa actualmente la profesión periodística. Siempre hemos afirmado que la objetividad no existe, pero sí la honestidad y el trabajo bien hecho.

Por otro lado, creemos que sería de muchísimo provecho para la organización en su conjunto que desde nuestros ámbitos de acción fuésemos conscientes de lo importante que es comunicar e informar, y que se trabajara este aspecto en los sindicatos, secciones, etc., y en cualquier otro espacio en el que participemos como militantes puesto que “todo comunica”.

Un Plan de Comunicación es necesario también debido al auge de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que han venido a revolucionar la manera de transmitir y recibir información. Debemos tomarnos muy en serio lo que comunicamos y cómo lo hacemos en las redes sociales, herramientas capaces de llegar a todos los rincones, entre otras cosas porque la mayor amenaza a la que nos exponemos es a la desinformación, y ya conocemos los efectos negativos que pueden derivarse de la misma.

Con el desarrollo de las TIC, muchos entes, colectivos y organizaciones han podido trasladar sus mensajes, noticias y comunicados al resto de la sociedad. De ahí que valoremos responsablemente la información que desde nuestras siglas se vierten en las redes sociales.

La comunicación interna es también vital en una organización de las dimensiones de la CGT. Cómo nos relacionamos con el resto de compañeros y compañeras, entes, etc. va a repercutir, sin lugar a dudas, en el buen funcionamiento de nuestra casa.

4.- NuestroNuestra Acuerdopropuesta de Plan de Comunicación para la CGT.

Un Plan de Comunicación, por su naturaleza, se concibe normalmente para dos años. Teniendo en cuenta que en nuestra organización los principales acuerdos se toman a cada cuatro años, este ejemplo que presentamos en este Congreso bien podría establecerse para ese período de tiempo, con una revisión anual del mismo.

En este Plan de Comunicación los valores anarcosindicalistas, así como la continua referencia a nuestra historia y a nuestros orígenes, son los cimientos. Aunque en el documento del propio plan se determinan todos los detalles, podemos comentar en esta ponencia que en cuanto a la parte técnica, y en una primera valoración de la situación comunicativa, el mayor problema que encuentra la CGT como organización anarcosindicalista es lograr introducir su mensaje en los medios de comunicación convencionales, que son los que tienen una mayor influencia en nuestra sociedad. El interés de estas empresas por la actividad y acción de CGT se da cuando la denuncia desde nuestra organización puede ser utilizada contra la clase política o empresarial, con el objetivo de lograr algún tipo de rédito desde sectores concretos.

El objetivo principal de este Plan de Comunicación no es otro que el de mejorar la comunicación, tanto externa como interna, de una organización que no lo ha tenido –ni lo tiene-, nada fácil a la hora de explicar y dar a conocer sus acciones y actividades en una sociedad donde las palabras “anarcosindicalismo”, “anarquismo” y “revolución social” tienen una injusta carga negativa. Nos proponemos, pues, desmontar esas mentiras históricas a través de la comunicación.

A corto y medio plazo, pretendemos revertir la pérdida de derechos y libertades de la clase trabajadora, mejorar sus condiciones de vida y la de sus hijos e hijas, avanzando en la tarea de construir una sociedad más justa y solidaria.

A largo plazo, pretendemos la emancipación de los trabajadores y las trabajadoras, y la construcción de una sociedad sin clases sociales. Seguir siendo una voz crítica en un mundo donde cada vez las disidencias son más necesarias. La instauración de una sociedad libertaria, teniendo en cuenta que esta no podrá ser homogénea ni hermética, y que habrá que partir de unas normas básicas de relación que empiecen garantizando el respeto para todas las personas, y el avance sobre decisiones que se asienten tras tomarse colectivamente.

Se asume el Plan de Comunicación elaborado por el Gabinete de Prensa de la CGT, que se encuentra publicado en la web de la organización para conocimiento, consultas y propuestas de mejora que la afiliación desee realizar o aportar.



Anexo

“La historia es un continuo devenir por la liberación de la humanidad.

Nuestro ideal es tan antiguo como las luchas populares”.

Eladio Villanueva Saravia, Secretario General de CGT (2001-2008).

Plan de Comunicación para la Confederación General del Trabajo (CGT)

Índice

11.-Introducción

- 1.1. Descripción de la organización. Señas de identidad. Valores.
- 1.2. Historia
- 1.3. Compromiso
- 1.4. Organigrama y funcionamiento de la CGT. Estatutos Confederales.

2.- Benchmarking

- 2.1 Arquetipo: El Héroe.
- 2.2. Experiencias del pasado. Revolución del 19J de 1936 y la CNT. Mujeres Libres.

2.3. Experiencias actuales: EZLN (Chiapas, México).

2.4. Organizaciones y movimientos sociales: Acción Social.

2.5. Sindicalismo institucional: CCOO y UGT.

3.- Diagnóstico

3.1. Análisis DAFO

-Análisis interno: debilidades y fortalezas.

-Análisis externo: amenazas y oportunidades.

3.2 Público objetivo y áreas de influencia.

4.- Auditoría

4.1 Situación actual. Informe impacto mediático 2021.

5.- Comunicación estratégica

5.1 Gabinete de Prensa y relación con los medios de comunicación.

5.1.1 Nota de prensa

5.1.2 Comunicado

5.1.3 Convocatoria de prensa

5.1.4 Entrevista

5.2 Comunicación externa: patronal, clase política y otras organizaciones.

5.3 Comunicación interna: afiliación.

5.4 Medios de comunicación propios

-Rojo y Negro

-Rojo y Negro Tv

-Voceros territoriales: Catalunya, Barricada de papel.

-Otras vías y proyectos comunicativos: Libre Pensamiento, CGT en Acción.

5.5 Redes Sociales: Twitter, Facebook, You Tube.

5.6. La Web.

5.7. Manual de crisis: Covid-19.

6.- Estrategia de marketing

7.- Objetivos de este Plan de Comunicación

8.- Presupuesto

1.- Introducción

1.1 Descripción de la organización. Señas de identidad.

CGT es, según el artículo 1º de sus Estatutos, “una asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria”.

Anarcosindicalista: personas que toman conciencia de su lugar en el mundo, el lugar en el que han nacido, y de su situación y de que sus condiciones laborales no están justificadas.

De clase: es la idea de que no es suficiente con agrupar a quienes perciben un salario, sino también tener conciencia de clase y de la injusta situación social que padece una buena parte de la sociedad. Un sindicato de clase tiene entre sus objetivos a medio y a largo plazo transformar las relaciones sociales de producción.

Autónoma: es la independencia de cualquier partido político y la desvinculación de cualquier lucha electoral que tenga como objetivo la constitución de parlamentos representativos.

Autogestionaria: el ser humano tiene que tomar las riendas de su propia existencia, y de su propia vida para tomar decisiones sobre aquellos asuntos que le afectan. El pueblo tendrá que tomar el poder sin intermediarios.

Federalista: este rasgo constituye uno de los pilares del socialismo libertario y consiste en arreglar todos los asuntos mediante pactos libremente elaborados y asumidos, o también rotos.

Internacionalista: en los orígenes del movimiento obrero se planteó que la lucha debería ser internacional. No es tarea fácil superar el nacionalismo en el avance hacia una sociedad sin clases, donde se unan las luchas sindicales que afectan a una única clase obrera.

Libertaria: CGT es más que una organización sindical. Está presente en muchas luchas sociales, más allá de las reivindicaciones laborales. La acción directa constante es uno de sus recursos más importantes.

La CGT es una organización consciente de su pasado, que está orgullosa del mismo y que lo reivindica, pero también aprende día a día para continuar avanzando y para transformar el futuro. Para lograr esta meta, en CGT se tomarán las decisiones entre todos y todas, sin dependencias ajenas ni vanguardias dirigidas.

En cuanto a los valores, como organización anarcosindicalista, -entendiendo por "anarcosindicalismo" una de las ramas del anarquismo vinculada al movimiento obrero a través del sindicalismo-, son destacables la solidaridad, el apoyo mutuo y la acción directa principalmente. El apoyo mutuo -cuyo origen como concepto se lo debemos al teórico anarquista ruso Piotr Kropotkin-, hace referencia a la cooperación y al trabajo en equipo cuyo resultado será beneficioso para quienes cooperan y que básicamente significa "ayudarse entre sí". La solidaridad hace referencia a la empatía que se debe desarrollar entre quienes pertenecen a una misma clase social, en este caso a la clase trabajadora, puesto que comparten destino, injusticias, abusos, etc. y también logros y avances. Por último, en relación a la acción directa, más que un valor es una táctica, uno de los métodos más conocidos del anarquismo. En el caso de CGT, tiene estrecha relación con el hecho de que las personas tienen que tomar partido, posicionarse, de manera individual ante los hechos o las situaciones, para buscar solución a los problemas que les afectan y sin delegar en terceros.

1.2 Historia

Debemos remontarnos al V Congreso de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) que tuvo lugar en Madrid del 8 al 16 de diciembre de 1979. A raíz de la celebración de este comicio se produce una división en el movimiento anarcosindicalista entre dos sectores: la CNT-AIT y el sector CNT-Congreso de Valencia. La división tiene lugar por la conveniencia o no de participar en los comités de empresa a través de elecciones sindicales. Tras 40 años de dictadura, España no es el mismo país que antes de la Guerra Civil. El entramado empresarial ha cambiado y las herramientas que antes servían para la lucha de la clase trabajadora ya no son suficientes. CGT considera que debe entrar a formar parte de los comités de empresas para poder defender los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

Entre junio y julio de 1984 tiene lugar en Madrid el Congreso de Unificación, una fecha en la que se sientan las bases de la organización actual. Y decimos "actual" porque CGT tiene unas raíces históricas en el movimiento obrero, en el anarcosindicalismo y en la CNT de 1910, la CNT de la Guerra Civil de la que se siente heredera.

En 1989, finalmente, el Tribunal Supremo concedió el uso de las siglas históricas (CNT) a un pequeño sector que en la actualidad las mantiene fuera de los centros de trabajo.

Y esta es, resumidamente, la cronología del proceso de división:

1976 → Reconstrucción de la CNT.

1977 → Legalización de la CNT.

1978 → Montaje policial 'Caso Scala'. Detenciones en Valladolid, Alicante, Barcelona, Madrid, Murcia y Sevilla. Grupo ERAT

(<http://www.agenteprovocador.es/publicaciones/ejercito-revolucionario-de-ayuda-a-los-trabajadores>).

1979 → Desfederaciones, expulsiones, V Congreso de CNT.

1980 → CNT-Congreso de València.

1983 → CNT-AIT Congreso de Barcelona.

1983 → CNT-AIT Congreso de Torrejón.

1984 → Congreso de Unificación. CNT-AIT se desvincula.

1989 → Congreso Extraordinario (por imperativo judicial) → CGT.



1.3 Compromiso

Principalmente, la construcción de una organización cada vez más fuerte, que consolide un espacio social antiautoritario en un compromiso permanente en la lucha contra el capitalismo global.

Grandes compromisos

1º Mayo. No es una jornada festiva, sino de lucha, movilización y recuerdo.

Representatividad. Influir y mejorar la situación de la clase trabajadora en sus centros de trabajo desde la implantación real de CGT en ellos y con una visión de transformación social.

Contra las Reformas Laborales. Pacto social permanente del neoliberalismo y sus cómplices que han incidido negativamente en los derechos y libertades de los trabajadores y las trabajadoras. CGT exige la derogación de las dos últimas Reformas Laborales (PSOE 2010 y PP 2012).

Contra el terrorismo patronal. La siniestralidad laboral está directamente relacionada con la precariedad, la temporalidad en el empleo, la ausencia de regulación de la subcontratación, el incumplimiento generalizado de la normativa vigente y la ausencia de voluntad gubernamental para impulsar una auténtica política de prevención que termine con las muertes en el tajo.

Conviene recordar que en 2021 perdieron la vida mientras intentaban ganársela 705 personas.

Contra los gastos militares. Campaña de objeción fiscal basada en la idea de que sin ejércitos no habría guerras.

Contra la integración en la Europa del Capital. La integración de España en la CEE es la culminación de un proceso que empezó en los años 60 y cuyo único objetivo ha sido adaptar progresivamente la economía española al capitalismo internacional. Esto ha traído reconversiones industriales y una menor capacidad de defensa de las personas sometidas a las fuerzas del mercado en las relaciones sociales y económicas.

Movimientos sociales y sindicales combativos y de base que desarrollaron en paralelo al calendario del primer semestre de 2002, periodo en el que la Presidencia de la UE recaía en el Gobierno español, acciones y actividades alternativas.

Contra el Paro. Paro juvenil.

Defensa de los Servicios Públicos y la no privatización de aquellos que son esenciales para la sociedad como la educación, la sanidad, la información, el transporte, las energías, etc.

Contra la Precariedad. Degradación de los derechos básicos de las personas y de las trabajadoras y los trabajadores en particular.

Contracumbres. Participación junto a movimientos sociales en movilizaciones y acciones paralelas a los encuentros oficiales organizados por los Jefes de Estado, entes financieros internacionales, estructuras militares o grupos de presión de los países más ricos del mundo. Algunos ejemplos: No al 92, Madrid 1994, Lyon 1996, Madrid 1996, Ámsterdam 1997, Colonia 1999, Praga 2000, Niza 2000, Barcelona 2001, Génova 2001, Madrid 2008, etc.

Reducción de la jornada laboral. Por la semana laboral de 4 días y por un reparto del trabajo y de la riqueza. Por los derechos sociales.

No a la Guerra. Después de la invasión de Afganistán e Irak por parte de Estados Unidos

Campañas contra la Crisis de 2008-2009, y contra aquellas que se han ido produciendo posteriormente en nuestra sociedad afectando a los sectores más humildes y precarios de nuestra sociedad, como clase trabajadora, personas migrantes, mujeres, etc.

Anarcofeminismo. Contra el terrorismo machista. Por la abolición del sistema patriarcal.

Sin fronteras. Ningún ser humano es ilegal. Migrar no es delito.

Contra la Ley Mordaza.

Por una vivienda digna.

Hacia la Huelga General.

1.4 Organigrama y funcionamiento de la CGT. Los Estatutos Confederales.

La CGT es una confederación de sindicatos que desarrollan la vida orgánica a través de sus respectivas Confederaciones Territoriales. Dentro de estas, los diferentes sindicatos se agrupan en entidades de ámbito local, que constituyen las Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales. Es el Sindicato Local (llamado también de rama, de oficios varios o único) la base organizativa de la CGT y, por lo tanto, el máximo órgano de decisión será su Asamblea de afiliados y afiliadas.

Confederaciones territoriales: Galiza, Asturias, Cantabria, Euskal Herria, Aragón-La Rioja, Catalunya, Illes Balears, Islas Canarias, Andalucía, País Valencià i Múrcia, Madrid-Castilla La Mancha-Extremadura y Castilla y León.

La organización se articula en una doble estructura: la territorial y la sectorial. Es la estructura sectorial la que determina la acción sindical en los marcos reivindicativos de cada sector.

Tanto las Confederaciones Territoriales como las Federaciones Sectoriales formarán parte del Comité Confederal de la CGT. A través de las Plenarias Confederales se coordina el funcionamiento de la organización entre Congresos. En estas Plenarias son los territorios los que ejercen el derecho a voto. Las Federaciones podrán dar cuenta de su voto en asuntos de acción sindical y siempre tendrán voz. De este modo, la estructura territorial y sus sindicatos federados a través de la misma serán los que tendrán un peso determinante en cualquier decisión que se adopte en la organización.

Las Federaciones Sectoriales se estructuran en los ramos de producción o servicio siguientes: Administración Pública; Alimentación, Comercio y Hostelería; Banca; Campo, Agricultura, Ganadería y Pesca; Construcción, Madera, Cerámica y Corcho; Energía, Minería y Químicas y afines; Enseñanza; Espectáculo, Información, Papel y Artes Gráficas; Jubilados y Pensionistas; Metal; Limpiezas y Mantenimiento; Sanidad; Transportes y Comunicaciones; Textil, Piel y derivados.

En los sindicatos de cada localidad se producen los debates más importantes de la vida confederal, se materializan las afiliaciones y se resuelve el primer nivel de apoyo mutuo y de solidaridad.

El crecimiento de la organización en los últimos años ha hecho posible la creación de secciones sindicales en muchas empresas y también de secciones sindicales estatales en empresas de ámbito multiprovincial, como por ejemplo AIRBUS.

Del mismo modo, la posibilidad de negociar e influir cada vez más en espacios de negociación, interlocución o reivindicación, más allá de lo local o de una única empresa, ha llevado a la organización a constituir coordinadoras sectoriales que impulsen la acción sindical en el ámbito que corresponda, por ejemplo la Coordinadora Informática, la Coordinadora del Telemarketing que luego pasó a ser sector, etc. Esta forma de trabajo sectorial ha permitido organizarse a trabajadores y trabajadoras que se encuentran en ámbitos de gran precariedad.

Los Secretariados Permanentes (SP) son equipos de personas que se encargan de cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la CGT entre Congresos. Se dividen en secretarías que disponen a su vez de

colaboradores y colaboradoras para realizar actividades. (General, Organización, Finanzas, Acción Sindical, Acción Social, Comunicación, Relaciones Internacionales, Jurídica, Formación y Mujer). La elección de estas personas se hace de forma individual. Los mandatos son de cuatro años y tiene un límite de ocho en cada secretaría. Los Estatutos de CGT establecen como obligatorias las secretarías: General, Organización, Acción Sindical, Acción Social, Finanzas y Comunicación. Pueden ampliarse hasta un máximo de cuatro más.

2.- Benchmarking

2.1. Arquetipo: El Héroe.

El psicoanalista Carl Gustav Jung aseguró que existen patrones de conducta que son universales. En base a esta idea, Jung definió doce arquetipos de personalidad, que son los que se utilizan en marketing para dotar de contenido a las marcas y segmentar sus mercados. Estos doce arquetipos son: el Inocente, el Hombre Corriente, el Explorador, el Sabio, el Héroe, el Forajido, el Mago, el Amante, el Bufón, el Cuidador, el Creador y el Gobernante.

Es necesario que nuestra marca, en este caso serán nuestras siglas, adopte uno de estos arquetipos para que nuestra organización pueda diferenciarse de la competencia y le permita conectar emocionalmente con el público objetivo. También para que este público objetivo pueda y sepa reconocernos. De este modo comunicaremos con éxito y se podrá definir también el plan de medios.

Para descubrir qué personalidad tiene nuestra marca debemos fijarnos en los atributos y valores que tiene y transmite, y también a los que pretendemos que nuestras siglas sean asociadas. En nuestro caso, CGT se identificaría claramente con el arquetipo del Héroe cuyas características principales son:

-Actitud de esfuerzo, honor, victoria e implicación.

-Objetivo: demostrar la valía a través de actos heroicos, superación de uno mismo, mejorar el mundo y luchar por el bien común.

-Temor a mostrar debilidad, parecer cobarde o conformista.

-Mensaje que se relaciona con este arquetipo: "lucha por tus sueños y ten mente ganadora, el esfuerzo tiene su recompensa". En el caso de CGT este mensaje tiene "parecidos razonables" con lemas muy implantados entre la militancia como "La lucha es el único camino", que hace referencia a que no queda otra salida que la de pelear por aquello a lo que se aspira justamente, y "Si luchas puedes perder, pero si no luchas estás perdido". Resume bastante bien esta faceta que analizamos de la organización en este apartado.

-Descripción: las marcas que se identifican con este arquetipo tienen aspiraciones que transmiten motivación, esfuerzo, disciplina, triunfo, competencia y valentía.

-Estrategia: la temática de su comunicación es motivante.

-Colores: gris, azul, negro y rojo. Obviamente, los colores de la CGT, como ya se ha expuesto a lo largo de este plan, son el rojo y el negro, colores del anarcosindicalismo (el rojo por el movimiento obrero y el negro por el anarquismo).

2.2 Experiencias del pasado: la Revolución española del 19 de julio de 1936 y la CNT. Mujeres Libres.

¿Cuál es el espejo en el que la CGT se mira?

Como hemos dejado claro, la CGT se siente –porque lo es- heredera de la CNT. En 1936, la CNT ya tenía una importante trayectoria de lucha y logros como así reflejaba su millón de afiliados y afiliadas. Las promesas de mejora que la II República había puesto encima de la mesa para los trabajadores y las trabajadoras nunca terminaron de materializarse, por eso durante los años en los que duró, el anarcosindicalismo con la CNT a la cabeza fue un verdadero acicate contra las mentiras y la represión de los diferentes Gobiernos republicanos. Sin embargo, cuando el 18 de julio de 1936 una parte del Ejército se subleva contra el Gobierno republicano, el anarcosindicalismo entiende que el fascismo es una amenaza.

El 19 de julio, solo 24 horas después de la sublevación militar fascista, el pueblo en armas –unas armas que tuvo que coger por la fuerza-, logra frenar el golpe de Estado. Comenzaba la Guerra Civil española que duraría tres años y que finalmente ganarían los golpistas con ayuda internacional de otras potencias fascistas, como Italia y Alemania.

A partir del 19 de julio y en mitad del desarrollo de una Guerra Civil, el pueblo toma el control de los medios de producción en muchos territorios del Estado español. Las colectividades de Aragón pueden servir de ejemplo. La CNT demostró que una sociedad basada en el apoyo mutuo, la solidaridad y el respeto entre iguales podía funcionar.

Otra experiencia a mencionar es la de ‘Mujeres Libres’, una asociación de compañeras vinculadas a la CNT que llegó a congregarse a más de 20.000 afiliadas. Mientras los hombres estaban en la primera línea del frente, ellas en la retaguardia hicieron frente a sus vidas y a sus circunstancias, tomando conciencia no solo de su situación como obreras sino de la que además tenían por haber nacido mujeres, y llevando a cabo “una revolución dentro de la revolución”.



2.3 Experiencias actuales: Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN)

Existen otras experiencias a nivel internacional donde las personas se organizan de manera autónoma e independiente de los Estados y Gobiernos. La experiencia de Rojava o del EZLN son dos ejemplos, y además actuales.

El Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) salió a la luz pública el 1 de enero de 1994 en Chiapas (México), después de haber estado años a la sombra, organizándose y trabajando en la construcción de una sociedad indígena insurgente capaz de vivir fuera de los límites del Estado y con un planteamiento claramente anticapitalista. CGT mantiene relaciones con el Zapatismo desde el año 1998.

2.4 Organizaciones y Movimientos Sociales: Ecologistas en Acción, Movimiento Ibérico Antinuclear (MIA), Movimientos Antiglobalización, entre otros. CGT participa, y es una organización de peso, en aquellos movimientos amplios, donde las luchas son transversales, como por ejemplo 'Las Marchas de la Dignidad'. A nivel internacional, CGT participa en la Coordinadora Roja y Negra, compuesta por organizaciones anarcosindicalistas, libertarias y revolucionarias que poco a poco han ido ampliando y configurando un espacio de encuentro, intercambio y colaboración. CGT tiene muy asumido que la solidaridad es consustancial a la lucha obrera, y esa solidaridad debe estar presente en aquellos espacios geográficos en los que, por una u otra razón, sus poblaciones son más susceptibles de ser explotadas, expoliadas, asesinadas, etc.

2.5 Sindicalismo ejecutivista o institucional: CCOO y UGT.

¿Cuál es el modelo que CGT rechaza?

CGT considera que Comisiones Obreras (de corte "comunista") y la Unión General de Trabajadores (de corte "socialista") han abandonado a la clase obrera en sus centros de trabajo. Desde nuestra "modélica" transición, estas dos grandes centrales sindicales llevan pactando con la patronal y con el Gobierno de turno sin contemplaciones. Sus "acuerdos" mantienen una paz social a pesar de la precariedad, el desempleo y los retrocesos en derechos y libertades laborales y sindicales. Ambas centrales reciben a cambio, del Estado español, importantes sumas de dinero en forma de "subvenciones". Pero estos grandes "sindicatos" hace mucho que desconectaron de las verdaderas inquietudes y problemas de los trabajadores y las trabajadoras. Buena parte de la "mala prensa" que otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras soportan en base a la palabra "sindicato", es gracias a CCOO y UGT. Los numerosos escándalos de los que hemos tenido constancia durante años, relativos al uso que realizan ambas formaciones del dinero público que reciben para paliar la realidad de la clase trabajadora a la que dicen "representar", dejan claro que estas dos centrales no son parte de la solución sino del problema. Es por ello que desde la CGT se expone muy claramente la diferencia entre modelos sindicales, entre lo que se entiende como sindicatos "amarillos" o "ejecutivistas", y la alternativa del sindicalismo combativo, de clase y anarquista, basado en el asamblearismo y en la acción directa.

A diferencia de estas dos formaciones, en CGT no existe una jerarquía como tal que tome las decisiones por toda la afiliación. Como explicábamos al principio de este Plan de Comunicación, el órgano de mayor decisión de la CGT es la asamblea de afiliados y afiliadas del sindicato. Además, CGT ha

logrado encontrar con el paso de los años el equilibrio entre ser una organización representativa en los centros de trabajo y ser una organización transformadora que desea opinar, reivindicar y movilizar respecto a las situaciones y problemas que afectan a las personas trabajadoras y a la sociedad en su conjunto.

3.- Diagnóstico

3.1 Análisis DAFO

A) Análisis Interno

-DEBILIDADES

¿Qué podemos evitar?

La “mala prensa” sobre la acción de las organizaciones sindicales y del movimiento obrero en cuanto a sus reivindicaciones, luchas, situación, historia y trayectoria.

Uso peyorativo de los términos o conceptos como “anarquismo”, “anarquía”, “anarcosindicalismo”, “libertario”, “acción directa”, etc.

Desinterés mediático por la problemática laboral, el terrorismo patronal, etc.

¿Qué podemos mejorar?

La relación con los medios de comunicación en general.

La comunicación interna, al ser una organización federal donde sus entes son autónomos y donde cualquier acción no puede contravenir los Estatutos Confederales ni los acuerdos alcanzados en Congresos.

La percepción que la sociedad, la prensa y el conjunto de la clase trabajadora tienen de los afiliados y las afiliadas de la CGT.

¿Qué limitaciones, carencias, aspectos negativos tenemos?

La forma en la que se organiza la CGT para tomar decisiones puede resultar a veces complicada en cuanto a temas que afectan o inciden en la comunicación. Quizás por esto sería necesario fomentar la conciencia de clase entre la militancia a la hora de participar en acciones, actos, eventos, etc. CGT es una organización que depende muchísimo de sus militantes, y también es consciente de que la precariedad y la temporalidad del mercado laboral actual incide precisamente en esto. La gente dispone de poco tiempo para dedicarlo a participar de forma activa en un sindicato, y más aún en uno de clase y combativo.

Por otro lado también existe una exclusión importante por parte del Estado y de la Patronal, que intentan a toda costa apartar las siglas de CGT, su presencia en las mesas de negociación y en

otras acciones en las que puede ser un “problema” a la hora de llegar acuerdos contra la clase trabajadora.

-FORTALEZAS

¿En qué factores destacamos frente a nuestra competencia?

CGT no es un sindicato al uso y así se comprueba en sus compromisos sociales y sindicales. De hecho, la acción sindical y la acción social son pilares básicos en esta organización porque resulta imposible el desarrollo completo del modelo sindical de CGT sin una proyección social profunda y sin una relación estable con los movimientos sociales.

CGT no es correa de transmisión de ningún partido, empresa, gobernante, etc. Su financiación es independiente al Estado.

Valores: Apoyo mutuo, solidaridad y acción directa. La acción directa, que tan “mala prensa” puede tener en la sociedad, significa principalmente no delegar en nadie. Es el hecho de que los trabajadores y las trabajadoras con conciencia de clase, tomen partido en primera persona para solucionar los problemas que les afectan como tales.

El cuerpo militante de 100.000 afiliados y afiliadas, convierten a la CGT en la tercera fuerza sindical del país. Un modelo que no deja de crecer frente al sindicalismo institucional o amarillo de las grandes centrales del poder. Esto ha hecho de CGT la primera fuerza sindical en sectores clave del Estado español.

CGT es un sindicato combativo y de clase.

B) Análisis Externo

AMENAZAS

¿A qué obstáculos se enfrenta la organización?

En primer lugar a la desmovilización social fomentada por el mal llamado “Estado del Bienestar”. La clase trabajadora ha delegado demasiado en sindicatos que han actuado desde las cúpulas sin tener en cuenta las verdaderas problemáticas de miles de personas trabajadoras en nuestro país. La clase trabajadora no debería limitar su acción solo a votar cada 4 años en las elecciones del sistema político español.

Leyes Mordaza, y otras normas gubernamentales ideadas expresamente para reducir los efectos de la organización y la lucha de la clase trabajadora.

Ausencia de “Conciencia de Clase”.

Trabajo que está realizando el Estado junto a la patronal (CEOE) consistente en individualizar al trabajador o a la trabajadora, para que pierda la noción de que es importante tener contacto con

otros compañeros y compañeras en la misma situación y, por lo tanto, pueda organizarse contra esa situación injusta.

Empoderamiento y auge de la extrema derecha y sectores afines, así como el nacimiento de “pseudosindicatos” como “Solidaridad”, vinculado a VOX, o “Jusapol”, vinculado al ala más reaccionaria de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Su mensaje en tiempos de crisis puede calar, y de hecho está sucediendo, en barrios muy pobres y entre gente muy desesperada en tiempos de crisis, como los que vivimos en la actualidad tras la pandemia de Covid-19.

¿Qué hace la competencia que nosotros no realizamos?

Jerarquía, tanto en la forma de funcionar de estas organizaciones o centrales sindicales y también la toma de decisiones.

Delegación de funciones: existe un sector de población que entiende la afiliación a un sindicato como la oficina donde solucionan determinados problemas a los trabajadores y a las trabajadoras, por lo que pagan una cuota y se olvidan de comprometerse, pero no lo hacen entendiendo lo primordial que es el hecho de haber nacido en una clase social oprimida.

Recibe importantes subvenciones económicas por parte del Estado.

¿Se ha producido un cambio en política que ha afectado de manera directa a nuestra organización?

La llegada de la “izquierda” al poder resta dinamismo a la movilización social que se había puesto en marcha debido al gran descontento social tras la crisis de 2008. Mucha gente creyó que con estas formaciones en los Gobiernos de pueblos y ciudades, y más tarde en el Gobierno estatal, los problemas de la clase trabajadora iban a solucionarse o, al menos, mejorar. Después de años de experiencia con “Gobiernos del cambio” y “asaltadores de cielos” la realidad para la clase trabajadora sigue siendo la misma de siempre. Reformas Laborales que producen precariedad y muerte en los centros de trabajo, que dan más poder a la patronal. Leyes Mordaza que impiden a las personas trabajadoras organizarse en sus justas reivindicaciones. Reforma de las Pensiones que alargan la edad de la jubilación y fomentan el paro juvenil. Ingreso Mínimo Vital (IMV) que no ha logrado llegar ni a un 20 % de quienes lo necesitan para sobrevivir, etc.

La aparición de la pandemia de coronavirus en marzo de 2020 también ha afectado profundamente a la clase trabajadora. Se ha mantenido a la gente en sus casas –salvo a quienes eran imprescindibles para sostener la economía, que pese a la situación han seguido jugándose la vida en sus trabajos-. Lo más grave es que mientras la clase trabajadora cumplía la normativa impuesta por los tecnócratas del Gobierno más progresista de la historia, la extrema derecha ocupaba las calles y se hacía fuerte en ellas.

¿Hay un cambio de legislación que nos pueda afectar?

Reformas de las Pensiones. Reformas Laborales. Ley Mordaza. Ley de Vivienda. Las Energías y lo Público en general (recortes, subcontratación, privatización, etc.).

¿Qué circunstancias mejorarían la situación?

El comportamiento de la mal llamada “izquierda institucional”, la izquierda burguesa, y las traiciones que ha venido realizando con el único objetivo de mantenerse en el poder junto al Partido “Socialista” “Obrero” Español. También el “mal uso” que han hecho estas formaciones políticas de los movimientos sociales, como por ejemplo el 15-M del que nacieron organizaciones con aspiraciones políticas como PODEMOS y que han demostrado, a la larga, ser correa de transmisión de los intereses de las clases dirigentes y poderosas de siempre.

Todo ello podría ser una razón para que la clase trabajadora se rebele contra la situación que padece.

¿Podemos aprovechar la tecnología en nuestra organización?

La tecnología es imparable y debemos verla como una aliada más que como una amenaza. Es obvio que los avances en las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) continuarán produciéndose en el futuro. Y es obvio que se le puede sacar partido a estas herramientas, que son de hecho fundamentales para trasladar y difundir a la sociedad el mensaje de una organización como la CGT.

3.2 Público objetivo y áreas de influencia

El público objetivo está claro que es la clase trabajadora en general, y el área de influencia más importante es el centro de trabajo, que es donde las personas trabajadoras pasan la mayor parte de sus vidas. Ahora bien, CGT tiene presente que un estudiante, aunque no esté trabajando, es también clase obrera, al igual que un parado, un jubilado, un migrante, etc.

4.- Auditoría

4.1 Situación actual

Si bien es cierto que la CGT -comprendiendo el difícil reto que tiene por delante en esta sociedad denominada “de la información”-, ha ido creando y ampliando el número de medios de información propios, también lo es que en la actualidad y por desgracia, las grandes empresas mediáticas siguen estando concentradas en poquísimas manos, que además son las de siempre y con los intereses de siempre. Se hace necesario el desarrollo y el uso de mecanismos que permitan a nuestra organización presentar su mensaje a la sociedad, a través de estos canales informativos, sin dejar su apuesta por la consolidación de unos medios alternativos, al servicio de los intereses de las de nuestra clase.

Es cierto que no es nada fácil introducir un mensaje como el de CGT en empresas mediáticas que han surgido en un sistema económico y político al que se deben y contra el que nos posicionamos claramente. Pero en ocasiones, en muchas más de las que nos podríamos imaginar y a pesar de las trabas que encontramos por el camino, nuestras siglas “son” y “están”. Y esto es lo que intentamos reflejar, a continuación, en este informe: el impacto de nuestros comunicados en los medios de información del Estado español.

A lo largo de 2021, las siglas de CGT aparecieron en 659 medios de comunicación distintos, entre medios nacionales e internacionales. En este informe no hemos contabilizado las apariciones de nuestras siglas en blogs personales o corporativos de colectivos afines o no a nuestra organización por considerar que estos espacios no son medios de comunicación como tales, aunque también es justo señalar que existen blogs que funcionan como lo haría un medio de comunicación al uso, con la diferencia más destacable consistente en que los medios se actualizan sí o sí todos los días y los blogs pueden hacerlo o no. Nos interesa, como decíamos, aparecer en aquellos medios que tienen interacciones a diario.

Más de la mitad de estos 659 medios monitorizados publicaron, al menos, dos veces informaciones o noticias relacionadas con la CGT. En concreto 371.

Los medios de comunicación con más publicaciones sobre CGT –tomando como referencia un mínimo de diez publicaciones a lo largo del año-, por orden alfabético son:

- 20 Minutos (58)
- ABC (29)
- Algeciras al minuto (22)
- Andalucía Información (39)
- Arainfo (91)
- Bolsamanía (11)
- Cadena SER (34)
- Cádiz Noticias (10)
- Canal Sur-RTVA (10)
- Canarias 7 (11)
- Catalunya Press (13)
- Ceuta al día (22)
- Ceuta Televisión (35)
- El Confidencial.com (13)
- Contrainformación (10)

- COPE (55)
- Crónica de Cantabria (10)
- Crónica Global (21)
- Diari Mes (29)
- Diario 16 (10)
- Diario Área (17)
- Diario Bahía de Cádiz (39)
- Diario de Cádiz (45)
- Diario de Córdoba (11)
- Diario de Huelva (11)
- Diario de Ibiza (24)
- Diario de Jerez (20)
- Diario de León (20)
- Diario de Sevilla (12)
- Diario del alto Aragón (10)
- Diario Economía (16)
- Diario Octubre (46)
- Diario palentino (17)
- Diario S.XXI (27)
- Diario Sur (18)
- El Confidencial Digital (13)
- El Correo.com (15)
- El Diario.es (53)

- El Español (37)
- El Estrecho Digital (10)
- El Faro de Ceuta (27)
- El Faro de Vigo (22)
- El Foro de Ceuta (31)
- El Heraldo (47)
- El Mira (11)
- El Norte de Castilla (15)
- El País (14)
- El Periódico de Aquí (12)
- El Periódico de Aragón (23)
- El Periódico.com (27)
- El Pueblo de Ceuta (16)
- El Salto (62)
- Europa Press (103)
- El Faradio (11)
- Galicia Press (12)
- Gente Digital (51)
- Globedia (111)
- Infobierzo (17)
- Investing (17)
- Izquierda Diario (12)
- Kaos en la Red (122)

- La Haine (32)
- La Información.com (17)
- La Opinión de Málaga (17)
- La Opinión de Zamora (18)
- La Razón (16)
- La Vanguardia (34)
- La Voz de Galicia (11)
- La Voz del Sur (76)
- La Voz Digital (17)
- Las Provincias (23)
- Leganés News (12)
- Levante (43)
- Málaga al día (26)
- Málaga hoy (18)
- Menorca Información (11)
- Merca2 (11)
- Metrópoli Abierta (28)
- MSN (18)
- Nació Digital (13)
- Nius (10)
- NorBolsa: (10)
- Noticias de Navarra (18)
- Noticias de.es (22)

- Nou Diari (14)
- Onda Cero (10)
- Press Digital (20)
- Profesionales Espanama (10)
- Público (33)
- Puerto Real hoy (15)
- Ràdio Klara (17)
- Rebelión.Org (20)
- Regió 7 (12)
- RTV Sol (35)
- RTVE (12)
- Segre.com (10)
- Sindicalismo.Org (16)
- Teleprensa (18)
- Tercera Información (184)
- TW News.com (13)
- Última Hora (12)
- Valencia Plaza (13)
- Zamora News (19)

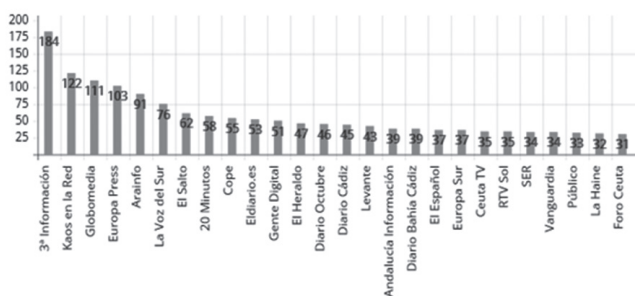
Entre estos medios hay varios especializados en noticias económicas, como NorBolsa, Investing o Merca2. Encontramos también varios de corte conservadora, como ABC, COPE, El Español, El Confidencial Digital, Las Provincias, etc., o de extrema derecha, como La Razón o el Pueblo de Ceuta, aunque sin ser habitual, sabemos que existen cabeceras que han podido ver “alterada” o “modificada” su línea editorial en alguna etapa de su trayectoria, como por ejemplo El País o ABC.

Existen algunos medios que aun siendo alternativos o progresistas muestran poco interés a la hora

de publicar determinadas informaciones de CGT en sus páginas. La explicación más sencilla que encontramos es que muchos de estos medios de comunicación –ninguno de ideario libertario o anarquista- están vinculados, de alguna u otra manera, a organizaciones o formaciones políticas con las que mantienen algún tipo de relación. Es obvio que nuestro mensaje no encuentra en muchos casos un sitio en estas cabeceras. Igualmente, es lógico pensar que sí lo haga en medios conservadores o de extrema derecha, que aprovechan para cargar sus tintas contra el Gobierno por ser, en este momento, “progresista”, y no precisamente porque nos “compren” o estén de acuerdo con el mensaje de CGT.

Publicaciones CGT 2021

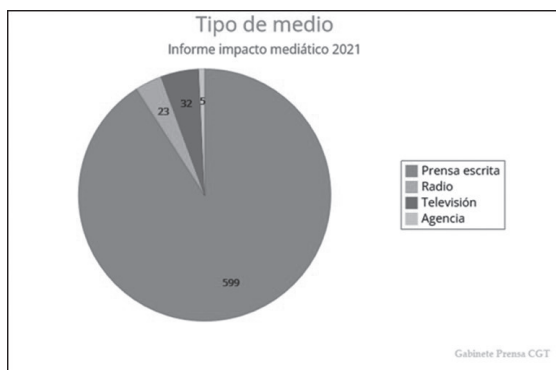
Informe impacto mediático



Se comprueba también que la mayoría de estas informaciones relacionadas con CGT son recogidas por la prensa escrita, seguidas de la cobertura radiofónica y televisiva. Es por ello que desde nuestro Gabinete de Prensa consideramos que debemos incidir (mucho más) en los medios audiovisuales en el futuro, para aumentar las posibilidades de introducir nuestro mensaje en ellos. Para lograrlo, creemos conveniente añadir en los envíos de notas de prensa cortes de audio o breves vídeos con declaraciones, que puedan ser utilizados por periodistas en el proceso de elaboración de informaciones para los medios en los que trabajan. Dada la situación de la profesión periodística, acusada por la precariedad y la temporalidad de quienes prestan sus servicios en muchas empresas mediáticas, facilitar este trabajo puede ser beneficioso a la hora de aumentar nuestras apariciones en las mismas.

Tipo de medio

Informe impacto mediático 2021



Gabinete Prensa CGT

Todos los medios de comunicación tienen intereses, incluso (obviamente) los nuestros. Ya sean ideológicos o políticos, son empresas informativas, y esto es lo que siempre deberíamos tener presente a la hora de relacionarnos con ellos. Esto también nos ahorrará, a veces, algunas decepciones. El hecho de que existan medios conservadores y medios progresistas, otros alternativos o incluso medios muy afines a nuestra causa, no significa que no pueda haber una relación de cordialidad. Es importante el trato que mantengamos con ellos y con sus periodistas, precisamente por lo que comentábamos al comienzo de este informe. La confianza se logra a través del tiempo, manteniendo una actividad informativa constante hacia la sociedad en la que nos desenvolvemos como trabajadores y trabajadoras. Y como tales, tampoco podemos olvidarnos de que en las plantillas de estas empresas informativas existen personas que se ganan la vida ejerciendo el periodismo. Es decir, la objetividad no existe, pero sí la honestidad y el trabajo bien hecho.

Sobre la prensa anarquista, debemos decir que no es fácil aparecer en las páginas de estos medios alternativos y que en los últimos años están teniendo un importante auge y apoyo dentro del movimiento libertario, anarquista y anarcosindicalista, tanto a nivel estatal como internacional. Insistimos en continuar trabajando en afianzar la confianza con los mismos, reconociendo su labor y su trayectoria, puesto que algunos de estos medios llevan décadas resistiendo y contrainformando.

Por último, creemos que es también muy importante que en nuestros ámbitos de acción seamos conscientes de lo importante que es comunicar e informar, y lo trabajemos en los sindicatos, secciones, etc., y en cualquier espacio en el que participemos como militantes, sin olvidar que “todo comunica” y lo que no se dice, simplemente, no existe.

5.-Comunicación estratégica

En el mundo en el que nos ha tocado vivir aquello que no se comunica no existe. Llegar con un mensaje nítido y claro a los colectivos a quienes nos dirigimos ya no es una opción, sino una necesidad. En la medida en que logremos este objetivo estaremos sentando las bases para crear la plataforma de actuación deseada, pues solo a través de la comunicación se pueden crear las bases que facilitan el debate, la creación de opinión, la concienciación y la movilización.



5.1 Gabinete Prensa y relación con los Medios de Comunicación

Todas las organizaciones que desean influir en la sociedad lo harán a través de la comunicación. De ahí la importancia de cuidar lo que decimos y cómo lo decimos, siendo coherentes con nuestros principios y valores. Surge el Gabinete de Prensa como herramienta fundamental para relacionarnos tanto con la ciudadanía como con otros medios de comunicación, organizaciones, instituciones, etc.

Además de realizar notas de prensa, comunicados, convocatorias de rueda de prensa, llevar las redes sociales y los perfiles de una determinada organización, mantener actualizadas las bases de datos de medios y periodistas, etc., la función más importante de un Gabinete de Prensa no es otra que la de gestionar la relación con los medios de comunicación. Estas relaciones que se establecen con los medios y periodistas no se construyen de un día para otro. De ahí que los contactos se cuiden, porque son vías para transmitir nuestros mensajes. Y en relación a esto, a nuestros mensajes, unos de los principales objetivos de un Gabinete de Prensa es la defensa de la esencia de la información que queremos transmitir, seamos los afectados por esa información o la fuente que la emite. Para ello son imprescindibles:

-Rigor informativo: la información que vamos a emitir tiene que someterse a un intenso interrogatorio para controlar todos los “ángulos” de la misma, sobre todo los puntos débiles. Todas las informaciones los tienen, por ello nos situaremos en otro contexto con respecto a la nuestra, y pensaremos cómo rebatir aquellas partes que sean más débiles.

-Eficacia: intentaremos no hacer perder el tiempo al periodista, ofreciendo una información de manera atractiva y concisa.

-Sencillez: no complicaremos la información. Nuestro mensaje deberá tener dos o tres ideas como máximo y ocupará como mucho una página.

-Confianza: conseguir una buena relación con un periodista no significa ofrecerle una buena información sino también preocuparnos y ayudarle cuando nos necesite. Establecer una buena relación con los medios lleva su tiempo, pero también nos será muy beneficioso. La organización debe emitir comunicados habitualmente.

-Responsable de prensa: es preferible que las peticiones y los contactos con los periodistas los haga siempre la misma persona.

Otra responsabilidad muy importante que recae sobre el responsable de un Gabinete de Comunicación es el control que deberá realizar de aquello que los medios publican sobre la organización. Es imprescindible estar atentos al recorrido o impacto que tienen nuestras notas de prensa. Si en alguna ocasión nos encontramos con que en algún medio no se ha respetado nuestro mensaje, postura o declaraciones, o se han aportado datos erróneos o incompletos que no coinciden con los que hemos facilitado, debemos iniciar un “procedimiento de rectificación” para pedir al medio o al periodista en cuestión que rectifique su información.

Es obvio que en CGT es importante contar con un Gabinete de Prensa que realice todas estas labores, pero también sería de gran ayuda que en todos los territorios, dado el funcionamiento orgánico

de la casa, existieran responsables de comunicación, que coordinados con el Comité Confederal transmitieran nuestro mensaje a la sociedad y al resto de medios y organizaciones.

En cuanto a la relación con los medios de comunicación, se trata de tener el mensaje que queremos transmitir muy claro, y no movernos o salirnos de él (en la medida que sea posible). Para transmitir nuestros mensajes debemos elegir o designar a una persona (o personas) responsable o encargada de ello. El compañero o la compañera en cuestión será quien hable en nombre de las siglas, transmitiendo la postura o el sentir de la organización a la prensa y a la opinión pública en general. Cuidaremos muchísimo lo que vamos a decir y cómo lo vamos a transmitir, porque “todo comunica”.

Respetaremos los cargos y responsabilidades en nuestro sindicato, por ello quienes deberán hablar serán los delegados y las delegadas, secretarios y secretarías, etc. A veces ocurre, y no es positivo, que alguien traslada una opinión –que es una idea personal-, a los medios, y estas declaraciones pueden o no coincidir con la línea, postura o sentir de toda la organización en un determinado momento sobre algún tema o situación. Para evitarlo es fundamental conocer cómo funciona nuestra organización en cuanto a sus señas de identidad ya expuestas en el presente Plan de Comunicación. Además, conocer mejor nuestra organización y la forma de funcionar que tiene evitará en parte que estas cosas (la mayoría de veces por desconocimiento) sucedan, porque se trata ante todo de dar una imagen coherente de aquello que decimos que somos y de lo que decimos que hacemos, y también por respeto a nuestros compañerxs. En definitiva, con todo esto lo que buscaremos es no tener que crear “problemas” cuando nos dirigimos a la prensa o a la opinión pública con algo que hemos dicho y los medios de comunicación han recogido o afirmado.

Por otro lado, existen también medios/periodistas que tendrán con nuestra organización, a nuestras ideas y valores, con nuestras actividades y actos más o menos afinidad, dependiendo de la relación que desarrollemos y mantengamos con ellos. No obstante, nunca debemos olvidar que los medios de comunicación son empresas, y como tales responden a unos intereses (económicos y políticos principalmente). Es posible mantener una buena relación con medios/periodistas que no comparten siempre (o nunca) todas nuestras posturas, mensajes o acciones. Pero también van a existir medios/periodistas que siempre van a intentar fastidiar nuestra labor y tergiversar nuestro mensaje. Es conveniente identificarles y elaborar una estrategia de comunicación, o acordar una postura concreta con ellos.

Como decíamos, corresponde al Gabinete de Prensa del Comité Confederal de la CGT la elaboración de notas de prensa a partir de los comunicados que realizan o facilitan las diferentes secretarías o entes.

5.1.1 La nota de prensa

La nota de prensa es una forma de expresión escrita de carácter informativo. Los géneros periodísticos informativos se caracterizan, en general, por tener un lenguaje sencillo y objetivo, por aportar datos y hechos concretos, y jamás contienen opiniones personales ni juicios de valor.

Una nota de prensa resume la información que se ha emitido a través de un comunicado oficial. Con ella lo que vamos a pretender es que nuestra información aparezca en un medio de comunicación en forma de noticia. Por ello deberá tener interés periodístico (sobre todo estar de actualidad) y

no ser un manifiesto, aunque a veces hay medios de comunicación y periodistas que han tomado determinados comunicados para realizar sus informaciones.

Su extensión debe ser como máximo un folio. Excepcionalmente, si el asunto es muy grave, puede superar esta extensión. Está escrita siguiendo la normativa ortográfica y gramatical vigente. Utilizaremos la 3ª persona del singular, frases sencillas (oraciones coordinadas frente a las subordinadas), un vocabulario entendible por la mayoría social, sin palabras rebuscadas. Intentaremos que el titular sea simple, que recoja la idea más importante de aquello que queremos transmitir y que despierte la curiosidad por continuar leyendo más allá de él. En la nota de prensa incluiremos el nombre del responsable del Gabinete de Prensa, los datos de la organización y el teléfono de esa persona para que los medios y periodistas puedan ponerse en contacto con ella para comprobar su veracidad o en caso de querer ampliar la información y buscar declaraciones de alguien en concreto.

Para elaborar una nota de prensa seguiremos la regla de las 6W: Qué, Quién, Dónde, Cómo, Cuándo, Por qué. No siempre tienen que aparecer las seis cuestiones básicas.

En cuanto a la estructura, nuestra nota de prensa se dividirá en titular (título y subtítulo), entradilla (esencia de la información y coincide con el primer párrafo), y cuerpo de la noticia (desarrolla lo anticipado en la entradilla). Es recomendable poner en práctica la llamada "pirámide invertida", donde lo más importante esté al principio de la información y los datos complementarios se vayan añadiendo a lo largo de la misma. Su objetivo es que el lector se entere rápidamente de lo que ocurre.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Secretariado Permanente - Comité Confederal
GABINETE DE PRENSA - C/ Sagunto, 15, 1º 28010 MADRID
gabineteyprensa@cgt.org.es - tel. 914475769 y 690640826

Madrid, 25 de noviembre de 2021

CGT se posiciona en contra del precuerdo alcanzado en Sevilla, entre la patronal y los sindicatos institucionales, para desconvocar la huelga del Metal en Cádiz por haberse firmado a espaldas de los trabajadores

Los anarcosindicalistas entienden que se ha llegado muy lejos, demostrándose unidad y solidaridad en una lucha ejemplar por la dignidad de la clase trabajadora de una de las zonas más empobrecidas del Estado español

La Federación de Sindicatos del Metal de la Confederación General del Trabajo (FESIM-CGT) ha emitido un comunicado en el que expone su punto de vista tras el precuerdo que se alcanzó a última hora de ayer en Sevilla para poner fin a la huelga del metal que se está llevando a cabo en Cádiz desde hace diez días. Para los anarcosindicalistas, con este "acuerdo" es la clase trabajadora la que sale perdiendo nuevamente, ya que se va a ver afectado su poder adquisitivo durante los próximos años, siendo precisamente esta una de las demandas que han movilizó a los trabajadores en la última semana de protestas.

FESIM-CGT valora muy negativamente el precuerdo alcanzado anoche, en el más absoluto de los secretos, entre la patronal y los sindicatos del régimen UGT y CC.OO. Mediante esta acción, a espaldas de los trabajadores, se pretende desconvocar la huelga indefinida que se mantiene en el sector metalúrgico de Cádiz desde el pasado 19 de noviembre. CGT, en este sentido, aboga por mantener la huelga los días 25 y 26 de noviembre, puesto que es muchísimo lo que está en juego en estos momentos en Cádiz.

Los anarcosindicalistas inciden en que la lucha ejemplar que está teniendo lugar en Cádiz estos días, apoyada y respaldada por toda la clase trabajadora en el Estado español como se ha podido comprobar con la gran cantidad de muestras solidarias desde todos los sectores, no puede ni debe tener un final en el que sus protagonistas –quienes más han arriesgado durante días de dura represión policial– salgan perdiendo con un acuerdo alcanzado con quienes ya tienen bastante experiencia tricionando a la clase obrera. CGT recuerda que la subida salarial está muy por debajo del IPC actual y muy alejada todavía de las pretensiones iniciales. Además, han indicado que esto es una agresión a las trabajadoras y los trabajadores eventuales, que son quienes más sufren las consecuencias de la inestabilidad laboral en este sector.

Desde la CGT lanzan un mensaje directo a las plantillas del sector para que rechacen este precuerdo vergonzoso y sigan movilizándose de la misma manera que lo estaban haciendo hasta ahora. Para CGT este es el único camino que revertirá esta situación y logrará conseguir unas condiciones laborales dignas a la altura de la lucha que están manteniendo miles de trabajadores en Cádiz.

Más información: Miguel Fadrige (Sº General FESIM-CGT): 633 594 800.

Macarena Amores García
Gabinete de Prensa del Comité Confederal de la CGT.

En la redacción de nuestra nota de prensa tendremos en cuenta que siempre que nos sea posible el tipo de letra que usaremos será Times New Roman, porque es la que utiliza la mayoría de los medios de comunicación de prensa escrita. El título irá en minúscula (ningún periódico titula en mayúsculas). Las mayúsculas están reservadas para algo extraordinario, por ejemplo: "HUELGA GENERAL INDEFINIDA". El título también irá en negrita, en un tamaño de letra mayor que el resto de la información. Si existen declaraciones de alguna persona las destacaremos entre comillas y las pondremos en cursiva, señalando el nombre y el cargo de quien las realiza.

Estos pequeños detalles aligerarán la labor de los periodistas en las redacciones, quienes muchas veces trabajan contrarreloj para que las informaciones ocupen un lugar en la edición de ese día. Se trata de darles todas las facilidades posibles para que tengan que trabajar lo menos posible en nuestra información, y por otro lado también nosotros conseguiremos que se modifique lo menos posible el mensaje que hemos lanzado y que es el que pretendemos transmitir a través de esos medios de comunicación a la sociedad.

Es importante saber también que todas estas prácticas obedecen a los tiempos que marcan el ritmo de trabajo de los periodistas en las redacciones actualmente, y también a la precariedad laboral que desde hace décadas está instalada en la prensa española.

Las notas de prensa se enviarán siempre desde un correo oficial (gabineteprensa@cgt.org.es).

Hay que señalar también, dentro de este apartado, la "convocatoria de prensa". Su objetivo es avisar a medios y periodistas sobre una rueda de prensa o cualquier otro evento que vamos a celebrar. Generalmente, sigue las recomendaciones de la nota de prensa pero con algunas consideraciones como la información del acto (más concisa y directa que la nota de prensa, explicando muy bien dónde será, cuándo, quién o quiénes hablarán, quién lo convoca, etc.), deja datos para la nota de prensa que elaboraremos después de la celebración de dicho acto, y el tiempo para mandarla (lo ideal es enviarla unos 10 días o 7 días antes del evento y realizar un recordatorio un par de días antes del mismo).

La "rueda de prensa" es un acto informativo para medios y periodistas, se les convoca únicamente a ellos, para que se hagan eco de lo que sucede o de lo que vamos a explicar. En este sentido, debemos tener en cuenta que los medios no acuden a todas las convocatorias de rueda de prensa, sino que seleccionan aquellas que son más interesantes o importantes. Por este motivo, la rueda de prensa es un recurso que deber utilizarse en contadas ocasiones. Si lo que queremos decir se puede realizar con una nota o comunicado de prensa será siempre la mejor opción. En el caso de convocar una rueda de prensa tendremos en cuenta varias cosas importantes:

-Participación de algún personaje público (gancho).

-Quién habla y cuánto tiempo: una rueda de prensa no puede durar más de 30 minutos. Sabiendo esto intentaremos repartir el tiempo de las intervenciones entre las personas que vayan a participar en la rueda de prensa, y reservaremos siempre otros 30 minutos (mínimo) para admitir preguntas de los medios y periodistas que hayan acudido a la convocatoria. Es importantísimo que las personas que participan en la rueda de prensa tengan muy claro que tendrán que res-

ponder o dar explicaciones sobre el tema que vayan a tratar en la rueda de prensa, y sobre todo responder a las cuestiones de los periodistas.

-Cuidar la sala y a las personas asistentes: nuestra sala (o el espacio en el que decidamos hacer el acto), en la medida de lo posible, deberá ser cómoda y cumplir con los requisitos audiovisuales mínimos: micrófonos, sonorización, pantalla audiovisual, etc. A las personas asistentes se les entregará una copia impresa de la nota realizada para el momento y, en caso de existir, el dossier o informe que vaya a presentarse.

-Día y hora: es vital hacer una buena elección del día y la hora de nuestra rueda de prensa. Procuraremos que sea en horario de mañana y entre semana. Si no hay más remedio que hacerla durante el fin de semana, tendremos en cuenta que los equipos de trabajo en los medios de comunicación tendrán otros horarios. Es muy importante también conocer la agenda política, porque esta es la que marca la de los medios de comunicación.

-Cuidar el mensaje: “todo comunica”, por lo tanto el responsable de prensa se encargará de controlar todos los detalles. Preparará los discursos con las personas que vayan a intervenir en la rueda de prensa. Son ellos y ellas quienes defenderán el mensaje y por eso tienen que sentirse seguros y seguras con lo que vayan a decir. La persona responsable de la prensa ayudará a los compañeros y a las compañeras que vayan a participar en la rueda de prensa a sintetizar el contenido y a hacerlo atractivo para los asistentes. Por otro lado, tendremos en cuenta otros matices, como la paridad en la mesa de intervenciones (presencia de mujeres en la medida que sea posible), el uso de botellas de plástico, publicidad de determinadas marcas, etc.

A veces, al mandar una nota de prensa con nuestro mensaje, hay medios de comunicación que se han interesado y han querido realizar una entrevista para conocer más en profundidad la postura de nuestra organización sobre algún tema en concreto. Que un medio de comunicación quiera entrevistar a nuestra organización ocurre cuando se alcanza cierta notoriedad. Es una oportunidad verdaderamente importante para conseguir transmitir nuestro mensaje. Pero las entrevistas también pueden darse por iniciativa propia.

En el caso de tener que atender a un periodista o a un medio que quiera entrevistarnos, intentaremos informarnos antes de qué medio se trata, sobre qué cuestión (para poder facilitar el contacto de la persona que pueda hablar sobre ese asunto), qué formato tendrá la entrevista (radio, televisión, prensa escrita), cuántas preguntas, duración y cuándo se emitirá. Es importante pedirle al periodista la entrevista publicada y ayudar a difundirla a través de nuestros medios y redes sociales porque esto también generará confianza, la confianza de la que hablábamos antes con los profesionales de la comunicación y que no se construye fácilmente.

El papel del Gabinete de Prensa en la preparación de la entrevista consistirá en asesorar a la persona que será entrevistada, repasando algunas ideas de fuerza y elaborando algún argumentario que esté en consonancia con los objetivos comunicativos de la organización.

Por último, otras labores de un Gabinete de Prensa son la elaboración de un dossier de prensa diario, para ver y comprender lo que se dice de nuestra organización en los medios de comuni-

cación. Esto ayudará a seguir el trabajo en cuanto al envío de notas de prensa y comunicados a los medios, y nos mantendrá en alerta sobre posibles errores y tergiversaciones de nuestro mensaje o declaraciones de compañeros y compañeras. La persona responsable de prensa creará y mantendrá una base de datos de medios y periodistas, que con el tiempo será fundamental para mantener la relación con todos ellos, y también se encargará del mantenimiento de páginas y/o publicaciones digitales y redes sociales, velando por el cuidado de la imagen corporativa y el mensaje de la organización.

5.1.2 El comunicado oficial o manifiesto

Un comunicado oficial de nuestra organización tendrá, a diferencia de una nota de prensa, una extensión mayor, porque aporta datos, referencias a otros textos y sobre todo, lo más importante, expone la postura de nuestra organización respecto a un hecho o asunto determinado. En los comunicados oficiales, la CGT se posiciona, apoya, comparte o rechaza algo. En estos textos se admiten frases hechas o expresiones más coloquiales, incluso el uso de determinadas formas de escritura, como por ejemplo el uso de la arroba @ para incluir a los dos sexos, etc.

5.2 Comunicación externa: patronal, clase política, otras organizaciones.

En relación a la comunicación externa, y partiendo de la base de que nuestra organización no es más ni menos que un sindicato, es importante analizar la comunicación que se plantea con la patronal, con la clase política y con otras organizaciones y el resto de la sociedad, por ser estos los interlocutores más importantes.

En relación a la patronal y como ya se ha explicado al comienzo de este documento, la CGT es una organización anarcosindicalista, que participa en los Comités de Empresa y que como tal tiene representación sindical en muchas corporaciones del país, siendo clave en algunos sectores importantes. La comunicación con la patronal se produce a través de los delegados y las delegadas, elegidos en procesos sindicales. Estos compañeros y estas compañeras se encargarán de representar las siglas de CGT en las mesas de negociación, junto con otras organizaciones sindicales, pero también en el día a día, junto al resto de compañeros y compañeras trabajadoras en sus centros de trabajo, velando primordialmente por la salud y por los derechos de las mismas en cuanto al cumplimiento de las leyes vigentes de nuestro “Estado de Derecho”.

En cuanto a la clase política y al igual que otras organizaciones sindicales, CGT realiza encuentros puntuales, cuando son necesarios para debatir situaciones o proponer soluciones concretas en relación con los derechos y libertades de los trabajadores y las trabajadoras. Un ejemplo de ello es el encuentro que delegados sindicales del metal de la CGT mantuvieron con representantes del actual Gobierno de coalición de PSOE y Unidas Podemos, a mediados de 2021, para exigir el cumplimiento del Real Decreto 1698/2011 de 18 de noviembre en relación con la aplicación de coeficientes reductores en determinadas profesiones de riesgo tras 10 años desde su aprobación.

Por último, la comunicación con otras organizaciones, similares o no y el resto de la sociedad se produce igualmente a través de comunicados, cartas y reuniones externas con el objetivo de

confluir y aunar luchas e intereses comunes. Ejemplo de ello puede ser la relación que CGT mantiene con Ecologistas en Acción para organizar la agenda de protestas y acciones en defensa del clima y del medio ambiente, o con el colectivo No Somos Delito en la lucha contra la represión.

5.3 Comunicación interna

5.3.1 Afiliación

Los comunicados internos son textos que se trasladan a todos los entes de la organización para que a su vez lleguen a toda la afiliación, con información relevante sobre alguna cuestión, decisión, acuerdo, etc. Habitualmente estos comunicados solo se difunden a través de las vías orgánicas de la CGT.

Además de estos comunicados, también existe una labor comunicativa muy importante que se coordina y se hace posible desde la Secretaría de Formación gracias a la elaboración de manuales, protocolos, guías, etc. de apoyo a la militancia. En este sentido, hay que señalar la importancia que tiene el desarrollo de la formación, la cultura y el pensamiento crítico por ser uno de los pilares fundamentales del movimiento libertario. Todo lo relacionado con la formación está recopilado en la web de CGT <https://in-formacioncgt.info/>

Algunos ejemplos:

- Guía sobre Salud Laboral 2021.

<https://in-formacioncgt.info/guia-sobre-salud-laboral-2021/>

- Procedimiento de actuación en supuestos de acoso.

https://cgt-sft.org/?page_id=237

- Mujer trabajadora en tiempos de Covid.

<https://in-formacioncgt.info/mujer-trabajadora-en-tiempos-de-covid/>

- Guía antirrepresiva de la CGT. Derechos y libertades para la lucha social y sindical.

<https://in-formacioncgt.info/guia-antirrepresiva-de-la-cgt-derechos-y-libertades-para-la-lucha-social-y-sindical-ed-2009/>

- Guía jurídica para trabajadores inmigrantes.

<https://in-formacioncgt.info/guia-juridica-para-trabajadores-inmigrantes-ed-2006/>

- Guía práctica de Elecciones Sindicales.

<https://in-formacioncgt.info/guia-practica-de-elecciones-sindicales-2018/>

5.3.2 Medios de Comunicación propios

La prensa, el periódico, ha sido herramienta de emancipación y de formación de la clase obrera siempre. Según Rodrigo Lastra, en su artículo ‘La prensa obrera’ del 4 de marzo de 2021, “las publicaciones y la prensa obrera fueron el arma más poderosa que tuvieron los pobres en sus manos, que aprendieron el gran valor que la cultura y la formación tenían para los que durante generaciones y generaciones habían estado privados de ella”.

Es obvio que desde que el movimiento obrero echó a andar, los trabajadores y las trabajadoras tomaron conciencia de la necesidad que tenían de transmitir aquellas ideas, reivindicaciones, acciones, etc. al resto de compañeros y compañeras. ¿Cuál era la mejor manera de hacerlo? ¿La fórmula más rápida para lograrlo? A través de una publicación, de la propaganda, de la prensa escrita. Y quizás, precisamente, no fuera casualidad que entre los mártires de Chicago, asesinados por el Estado norteamericano en mayo de 1886 por reivindicar la jornada laboral de 8 horas, se contaran varios impresores y tipógrafos que ejercían como periodistas en publicaciones obreras y de corte anarquista cuando tienen lugar estos acontecimientos.

El movimiento anarcosindicalista ha sido históricamente pródigo en cabeceras, ediciones y órganos de expresión. El interés y el esfuerzo puestos en transmitir cultura, información y transparencia han sido algo inherente al movimiento libertario. La alta especialización tecnológica y el desarrollo de medios y posibilidades de comunicación han añadido mayor complejidad al objetivo de transmitir información y crear opinión. Por otra parte, el control de los medios de comunicación por los poderes institucionales y la oligarquía capitalista, hace aún más importante, la vez que difícil, nuestra labor en este sentido.

Frente a esta realidad que pretende condenar al ostracismo a todo aquello que discrepa del discurso oficial, y frente a las enormes dificultades de transmitir nuestros criterios día a día, la CGT ha trabajado desde el minuto uno para consolidar unos medios de comunicación propios que hicieran frente a los retos de transferir información y opinión, tanto a la afiliación como hacer llegar nuestros mensajes al resto de la sociedad. Se trata pues de una línea de trabajo abierta y cada vez más importante, y que en el futuro irá adquiriendo mayor atención, esfuerzo y coordinación por parte de toda la organización.

- Rojo y Negro

A raíz del X Congreso en enero de 1988, se pone en marcha el primer número de un nuevo órgano de expresión llamado Rojo y Negro, nombre de un periódico editado anteriormente por el sindicato de sanidad de Málaga en los meses previos al Congreso de Unificación.

Rojo y Negro es el vocero oficial de la Confederación General del Trabajo. Recoge noticias sobre luchas sindicales y sociales de todo el territorio del Estado español que hayan tenido especial importancia durante el mes. Incluye una entrevista a alguna persona relacionada con la temática en la que se haya basado el editorial. Tiene además un apartado dedicado a la lucha feminista del sindicato, el ‘Eje Violeta’, y un apartado cultural llamado ‘Addenda’. En el vocero confederal tiene un espacio también el cómic, por eso desde hace muchos años colaboran en él Manolito Rastamán y Carlos Azagra.

En enero de 2017, Rojo y Negro cumplió 30 años de vida. A lo largo de todos esos años ha ido sufriendo cambios en su formato, cabecera, volumen, tipografía y color.

- Rojo y Negro Televisión

El 13 de enero de 2015 se emite en directo, desde Canal 33 de Madrid y a través de la web oficial de Rojo y Negro Tv, el primero de los programas de la televisión de la CGT. Rojo y Negro TV ha sido una de las apuestas más importantes de la organización en el plano de la comunicación. En la actualidad se realizan programas mensuales de debates y reportajes de luchas sindicales y sociales, además de un programa dedicado a la reflexión anarcosindicalista y libertaria con episodios sobre el dossier de la revista trimestral 'Libre Pensamiento'.



- Voceros territoriales: Catalunya, Barrikada de Papel.

El órgano de expresión de la Confederación General del Trabajo en Cataluña se denomina 'Catalunya', y se edita mensualmente en formato digital y en papel. Nace en una etapa histórica marcada por la Guerra Civil, siendo el órgano de expresión de la CNT en este territorio y conviviendo con 'Solidaridad Obrera'. Fue la primera revista obrera en catalán de la historia. La dirigió al principio Joan Peirots y funcionó entre 1937 y finales de 1938 por razones obvias. Hasta 1977 no se vuelve a retomar por parte de la CNT. Uno de sus directores destacados fue el periodista Ramón Barnils.

El órgano de expresión de la CGT en Andalucía se llama 'Barrikada de papel'. Se trata de un periódico mensual con temas exclusivos que los compañeros y las compañeras entienden no han

tenido repercusión o acogida en los medios de comunicación convencionales. Suele estar listo en la última semana de cada mes. Se edita digitalmente, aunque en papel también se envía un ejemplar a los entes y a las bibliotecas públicas de Andalucía, Ceuta y Melilla. 'Barrikada de papel' empezó a editarse en noviembre de 1987.

- Otras vías y proyectos de comunicación propios
- Libre Pensamiento

Ha tenido un trabajo paralelo al Rojo y Negro pero con una orientación totalmente diferente. Se trata de una revista trimestral, un órgano permanente de divulgación de ideas y propuestas, enfocado a profundizar en distintos temas y permitiendo así mejorar en distintos aspectos las condiciones del debate y la actividad que desarrolla CGT. Inició también su andadura en el año 1988 y, como es natural, también ha tenido cambios en su tipografía, volumen, color, tamaño, etc.

- CGT en Acción – Ràdio Klara

Se trata del proyecto comunicativo de la Confederación General del Trabajo en el País Valenciano y Murcia. Empezó a emitirse el 26 de junio de 2019. Se trata de un programa de radio realizado en directo desde Ràdio Klara, semanalmente, en horario de tarde. Puede seguirse en directo a través de la web y en la 104.4 de la FM desde la ciudad de València. En 'CGT en Acción' se abordan temas sindicales y sociales, tanto del territorio valenciano como a nivel estatal, con entrevistas a personas implicadas en luchas laborales o que están afectadas en conflictos concretos. El programa también tiene un espacio dedicado a la lucha feminista y a la recuperación de la memoria histórica. En estos programas se cuida muchísimo la música, que se elige a propósito para la temática de cada semana, y se invita a las personas (militantes o no de la CGT) a participar a través de varias vías de comunicación.

5.4 Redes Sociales

Debemos tener claro, en lo que a las redes sociales se refiere, que la rutina en ellas es casi imposible y que estas no se cierran nunca. En general, debemos:

- escuchar: quejas, críticas, mensajes y comentarios positivos.
- crear y compartir contenidos: comunicar solo cuando tengamos algo que decir, aportando un valor al contenido que se comparte, de ahí que analicemos las noticias que subimos a las redes sociales con una introducción que despierte el interés de la gente que nos sigue y se anime a leerlas.
- conectar con los líderes de opinión: encontrar perfiles que formen parte de nuestra comunidad porque a su vez estos traerán a otros usuarios.
- monitorizar: es la parte más rutinaria de esta labor. Se trata de registrar las acciones que se realiza y medir su impacto.

Es importante tener en cuenta que en las redes sociales no se puede improvisar. En nuestro caso, representamos unas siglas en las que creemos y que queremos. Somos la voz y los ojos de esas siglas. Por ello, es necesario “evitar riesgos” o “equivocaciones”. A veces no podemos evitar enfrentarnos a situaciones que no estaban previstas. En estos casos lo mejor es actuar con transparencia, honestidad y con sentido común.

En otros casos, también es cierto, la improvisación no es negativa si esta va unida a la creatividad. Pero en cualquier caso, es necesario tener un Plan de Medios Sociales.

En cuanto al contenido y a sus características:

- debe ser interesante, teniendo claro que comunicar por comunicar es contraproducente. Es preferible guardar silencio que enviar mensajes vacíos de contenidos.
- debe fomentar la interacción, incitando a los usuarios de la comunidad a actuar, a dialogar, a responder y a viralizar nuestros mensajes.
- debe ser claro, sencillo y directo, transmitiendo cercanía al usuario. Esto nos ayudará también a conocer a nuestro público y segmentar mejor los mensajes futuros.
- debe ser constante, pero controlado, con contenidos suficientes pero no demasiados.
- debe ser honesto, sin mentiras que puedan tirar por tierra todos los esfuerzos que se han realizado hasta el momento para crear y mantener nuestra comunidad.
- debe ser útil, simple, divertido y adaptado a cada plataforma (Twitter, Facebook, Instagram, etc.).

El contenido es la mejor herramienta que podemos tener en las redes sociales y por eso requiere planificación y dedicación.

Los mensajes cortos son más compartidos, porque también son más sencillos. Los mensajes deben también enriquecerse con imágenes, vídeos, infografías, etc. Los mensajes deben tener también contenidos de actualidad, y no debemos olvidar el lado humano de nuestra marca, de nuestras siglas. Tenemos nuestra propia personalidad, por ello debemos potenciarla con coherencia.

En las redes sociales también se debe escribir con propiedad, con una redacción impecable, con un estilo correcto y un tono adecuado, y las imágenes también deben tener una buena calidad.

CGT ha apostado por estar presente en varias de estas plataformas. En You Tube dispone de dos canales, por un lado el canal desde donde se comparte el material audiovisual correspondiente a la actividad de la televisión (programas de debate y reportajes), y otro canal desde el que se comparte material audiovisual más variado como puede ser la cobertura informativa que se realiza de actos en los que participa CGT, tales como conciertos, manifestaciones, concentraciones, y actos puntuales relacionados con la actividad de la organización.

Además, CGT tiene activos varios perfiles en Twitter y Facebook. A través de ellos se difunde información relacionada con la propia organización y su actividad diaria.

Twitter: @CGT (Confederación General del Trabajo), @prensaCGT (Gabinete de Prensa), @rojoynegro_CGT (Rojo y Negro periódico) @rojoynegrotv (Rojo y Negro Televisión).

Facebook: páginas Confederación General del Trabajo, Gabinete de Prensa de la CGT, Rojo y Negro Televisión y Rojo y Negro CGT.



5.5 La Web

Las nuevas tecnologías de la comunicación y la información (TIC) son desde hace años una realidad que se ha impuesto en todos los ámbitos de la sociedad en la que vivimos. La Confederación General del Trabajo tiene varias páginas web en funcionamiento desde hace años. Las más importantes son www.cgt.org.es y www.rojoynegro.info.

Además, la organización cuenta con otras páginas web como www.in-formacióncgt.info, vinculada a la formación y a la acción sindical de la organización; www.memorialibertaria.org, dedicada a la recuperación de la memoria libertaria y con información sobre memoria histórica, o también www.ruesta.com, página del proyecto de recuperación del pueblo de Ruesta (Zaragoza).

Según Isidro Jiménez y Mariola Olcina, autores del “Manual de comunicación para una ciudadanía organizada”, internet ya no es ese espacio virtual donde se generan otras vidas paralelas, sino un territorio esencial de la comunicación ciudadana. Y es precisamente esto, el día a día de organizaciones como la CGT cuyo mensaje cuesta mucho introducir en determinados contextos y medios de la sociedad, pero a los que hay que llegar igualmente.

5.6 Comunicación en tiempos de crisis: Covid-19

La pandemia de coronavirus nos sorprendió a principios de 2020 y como muchas otras organizaciones la CGT tuvo que adaptarse a los acontecimientos y también adaptar su manera de funcionar y de comunicar en un contexto de crisis sanitaria mundial.

Atender a las personas trabajadoras fue prioritario en un contexto donde la situación sanitaria obligaba a miles de personas a encerrarse en sus hogares a la par que eran despedidas de sus puestos de trabajo. Las características del mercado laboral en el que la sociedad lleva instalada desde hace décadas no hizo más que evidenciar la precariedad de quienes viven prácticamente al día y de muchas personas que aun teniendo un empleo no saben si llegarán a final de mes.

En este contexto, y dadas las circunstancias en las que la población estaba encerrada en casa, la CGT elaboró una estrategia de comunicación para atender a todos los trabajadores que se enfrentaban a problemas derivados de la situación de crisis originada por la aparición del coronavirus en nuestro país. Así, desde la secretaría de comunicación, junto con la de formación, la de jurídica y la acción sindical se elaboraron dosieres informativos audiovisuales para poder resolver dudas y aclarar cuestiones relacionadas con la dinámica laboral en las empresas que en estos momentos estaban llevando a cabo despidos masivos.

Esta iniciativa tuvo una importante repercusión y fue muy aplaudida no solamente por la afiliación sino también por muchas otras personas trabajadoras ajenas a la CGT. Los abogados y las abogadas del Gabinete Jurídico de CGT, junto al Gabinete de Prensa llevaron a cabo la difusión de toda la información útil para la clase trabajadora durante los meses más duros del confinamiento. Estos son algunos ejemplos:

- Silvia Arribas, del Gabinete Jurídico de CGT, responde a preguntas sobre las nuevas medidas sociales y laborales en la crisis del Covid-19.

<https://www.youtube.com/watch?v=N97iFXZ3dAw&list=PLeYPJl2BscWgO29z8t4qSb0nId-6Pocyp&index=1>

- Luis M. Sanguino, del Gabinete Jurídico de CGT, resuelve dudas laborales, en el entorno de la actual pandemia del Covid-19.

<https://www.youtube.com/watch?v=NPtDTZtJmMk&list=PLeYPJl2BscWgO29z8t4qSb0nId-6Pocyp&index=4>

6.- Estrategias de marketing y estrategias de comunicación

Se trata de llegar al público y hacerlo a través de la comunicación para vender un producto, un servicio, o en el caso de la Confederación General del Trabajo, una idea, “la idea”. Para que una estrategia de marketing tenga sentido lo primero es tener claro qué queremos decir y cómo lo vamos a hacer. Por otra parte, “estrategias de marketing” y “estrategias de comunicación” no son sinónimos. El “marketing” hace referencia al estudio y comprensión del mercado para identificar las oportunidades

que puedan permitirnos satisfacer unas necesidades a los consumidores, y la “comunicación” es la disciplina que se centra en la transmisión de una serie de mensajes entre la organización y sus grupos de interés o stakeholders. La comunicación corporativa, en una empresa, lo que intentará será acercar la propuesta de valor a sus empleados y empleadas, clientes, proveedores, personas colaboradoras y al resto de la sociedad. En nuestro caso concreto, como organización sindical, intentaremos llevar nuestras siglas a la clase trabajadora y al resto de la sociedad.

Como se ha expuesto a lo largo de este documento, resulta en muchas ocasiones muy complicado llevar el mensaje de la CGT a la sociedad a través de los medios de comunicación convencionales. Es por ello que desde hace algún tiempo en CGT se viene apostando por medios propios, explicados anteriormente, herramientas como la implantación de un Gabinete de Prensa que se centre en la relación con las empresas comunicativas y periodistas, y la potenciación de las redes sociales. Lo más habitual viene siendo el uso de Twitter y Facebook. Son herramientas fáciles de manejar por casi todo el mundo. Además estas herramientas permiten ser utilizadas a través de dispositivos móviles, resultando muy cómodas para quienes se dedican a la acción sindical precisamente. En este sentido, CGT tiene multitud de perfiles asociados en ambas plataformas virtuales, correspondientes a federaciones, sindicatos, secciones sindicales de CGT en empresas, territorios, sectores, etc.

También en los últimos años se ha apostado por una renovación de las principales páginas web de la Confederación General del Trabajo. De este modo se han realizado cambios para actualizarlas, mejorarlas y hacerlas más útiles para los usuarios.

Por otro lado, CGT ha continuado invirtiendo en la publicidad convencional en cuanto a las campañas que realiza a lo largo del año para visibilizar determinadas situaciones o problemas. Las campañas fijas, por ejemplo, son las del 8M, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, la del 28 de abril, Día Internacional de la Salud Laboral, la del 1º de Mayo, Día del Trabajo, y la del 25 de noviembre, Día Internacional contra las Violencias Machistas. Acompañan a estas campañas publicitarias comunicados, notas de prensa, ruedas de prensa, reportajes audiovisuales y manifestaciones a nivel estatal.

Además de estas campañas también destacan las que se realizan en concreto para promover las elecciones sindicales en determinadas empresas o sectores de actividad, o para crear conciencia, como por ejemplo este spot de 2019, llamado ‘La Función’:

<https://www.youtube.com/watch?v=rkJ46nwhEQ>

7.- Objetivos de este Plan de Comunicación

CGT es una Confederación de Sindicatos, es decir, una organización federal que cuenta en la actualidad con una afiliación de 105.000 personas, 5.000 delegados y delegadas sindicales, situándose como tercera fuerza sindical en el Estado español, y siendo mayoritaria en muchos sectores clave de la sociedad española.

La creación del Gabinete de Prensa en la CGT es reciente, siendo consecuencia de la toma de conciencia de la propia organización de la importancia que la comunicación tiene en la sociedad. De este

modo, todas las organizaciones –sean de la naturaleza que sean- desean influir en la sociedad a través de la comunicación, de ahí su gran relevancia. Es por ello, que una vez habiendo sido implantada esta herramienta en la CGT, se hace necesario la elaboración de un Plan de Comunicación para mejorar tanto la comunicación externa (con medios de comunicación, empresas mediáticas, colectivos y sociedad en general), como la comunicación interna (diferentes sindicatos, federaciones, sectores, territorios y, por qué no, entre la propia militancia).

En este Plan de Comunicación, y como no puede ser de otra manera, tendrá muchísima importancia los valores anarcosindicalistas y también la forma en la que se adoptan los acuerdos y se toman las decisiones, puesto que CGT es una organización anarcosindicalista, basada en el apoyo mutuo, la solidaridad y la acción directa, y en la que se fomenta el consenso a la hora de tomar acuerdos. CGT es también una organización que funciona al margen de Gobiernos, partidos políticos y empresas. La democracia directa se ejerce de abajo a arriba, estando el poder real en las asambleas de los diferentes sindicatos.

El plan de comunicación incorporará la perspectiva feminista en cuanto a cualquier creación de contenidos, entre otras: imágenes no sexistas e inclusivas, lenguaje inclusivo y cuanto sea necesario para contribuir a la eliminación de las desigualdades, en aras de conseguir una sociedad más equitativa y sin estereotipos.

Los Secretariados Permanentes (SP) constan de varias personas que se dedican a realizar labores centradas en diferentes áreas (sindical, social, mujer, internacional, comunicación, formación, jurídica, etc.) y son órganos que están para cumplir y hacer cumplir los acuerdos a los que la afiliación de CGT llega en los Congresos. Esta matización es importante tenerla en cuenta porque este Plan de Comunicación, una vez elaborado, tendrá que difundirse entre la afiliación para que se conozca y se decida aprobar su aplicación.

En cuanto a la parte técnica, y realizando una primera valoración de la situación comunicativa, el mayor problema que encuentra la CGT como organización anarcosindicalista es lograr introducir su mensaje en los medios de comunicación convencionales, que son los que más alcance e influencia tienen en nuestra sociedad. En este sentido, y desde que el Gabinete de Prensa existe, sí se ha conseguido una mayor visibilización de los problemas que afectan a la clase trabajadora (conflictos, luchas, logros, etc.) desde una perspectiva anarcosindicalista. Pero también es cierto que este interés es mayor cuando estas situaciones de precariedad, temporalidad, despidos, conflictos, movilizaciones, etc. se pueden utilizar contra la clase política o empresarial para sacar algún tipo de rédito desde sectores concretos.

Es por ello que desde CGT, igualmente siendo conscientes de la realidad de las empresas comunicativas de este país –pertenecientes a grandes grupos mediáticos que controlan a su vez el 80 % de la información en el mundo-, se impulsó la creación de medios de comunicación propios.

En la actualidad existe un vocero (Rojo y Negro), dirigido a la militancia y a la parte simpatizante de la sociedad; una televisión (Rojo y Negro Tv), que empezó a emitir en enero de 2015, y un programa de radio (CGT en Acción) que ya va por la tercera edición y que se emite de forma semanal desde València en Ràdio Klara. Además, CGT cuenta con otras publicaciones propias dedicadas a difundir “la idea”. No debemos olvidar tampoco la importancia que tienen las diferentes webs y perfiles en redes sociales que

se han puesto en marcha con el auge de estas herramientas en Internet y desde las cuales también existe un gran trabajo de información y comunicación enorme.

El objetivo, por lo tanto, de este Plan de Comunicación no es otro que el de mejorar la comunicación, tanto externa como interna, de una organización que no lo ha tenido –ni lo tiene- nada fácil a la hora de explicar y dar a conocer sus acciones y actividades en una sociedad donde las palabras “anarcosindicalismo”, “anarquismo” y “revolución social” tienen una injusta carga negativa. Nos proponemos, pues, desmontar esas mentiras históricas a través de la comunicación:

- A corto y medio plazo:

Revertir la pérdida de derechos y libertades de los trabajadores y las trabajadoras, mejorar sus condiciones de vida y la de sus hijos e hijas para avanzar en la tarea de construir una sociedad más justa y solidaria.

- A corto y medio plazo:

Lograr la emancipación de los trabajadores y las trabajadoras y la constitución de una sociedad sin clases sociales. Seguir siendo una voz crítica en un mundo donde cada vez las disidencias con más necesarias. La instauración de una sociedad libertaria, teniendo en cuenta que esta no podrá ser homogénea ni hermética, y que habrá que partir de unas normas básicas de relación que empiecen garantizando el respeto igualitario para todas las personas y el avance sobre decisiones que se asienten colectivamente.

- Propuestas de formación en la comunicación

El punto de partida es que no hay homogeneidad en el grado de formación en este campo, pues hay entes que llevan muy bien la comunicación y otros que ni siquiera la tienen en cuenta en sus acciones. Se da además la curiosidad de que los que más prestan atención a estos procesos comunicativos son los que más conscientes parecen de su importancia, quedando al final una regla en la que cuanto más ahondan, más se forman, más se conciencian y más avanzan, y por el contrario, cuanto menos utilizan estas herramientas, menos útil les resulta y por lo tanto la van abandonando cada vez más. Para solucionar este tema se hace necesario llevar a cabo un proceso de formación continua, dentro del cual diferenciaremos la encaminada a redes sociales de la que nos lleva al trabajo con medios convencionales de comunicación.

- Medios convencionales:
 - Se necesita formación en la creación de notas de prensa y reportajes. Es necesario incidir en que hablamos de comunicación orgánica y por tanto no valdría cualquier escrito.
- Redes sociales:
 - Hoy en día es imprescindible estar presentes en distintas redes sociales. Nos guste más o menos en lo personal, desde este acuerdo esta ponencia hablamos de co-

municación orgánica y por lo tanto no depende de opiniones personales. La comunicación en redes es un hecho y hay que sacarle el máximo partido. Para ello se necesita la creación de perfiles activos, algo que va más allá de poseer un usuario, además tiene que haber contenidos periódicos y un equipo encargado de moverlos, para lo cual debe estar formado.

- Comunicación audiovisual:
 - La comunicación audiovisual es importantísima a la hora de difundir lo que queremos, pero no de cualquier modo. Tiene que haber personas especializadas en producir los vídeos y otras en poner la voz y la imagen en esos vídeos, en crear tanto podcasts, como otros medios de propagación de nuestras informaciones. Puede darse el caso en una persona que pueda hacerlo sola, pero no tiene por qué, lo cual nos indica que debe haber un equipo, cuanto más amplio mejor.
 - Mediante este equipo se debe coordinar la posibilidad de que todas nuestras movilizaciones puedan ser emitidas en directo en un proyecto amplio de difusión en redes con corresponsalías.
 - Igualmente dentro de este apartado no podemos olvidar el destinado a la forma en que realizamos una intervención cada vez que aparece un compañero o compañera en un medio. A veces desaprovechamos la oportunidad de ocupar algunos medios por la falta de formación.

Ante lo anterior se hace necesario un planteamiento de formación a varios niveles y siempre coordinado para no perder recursos y tratar de que todo el que quiera y lo necesite pueda acudir:

- Formación de formadores:
 - Somos conscientes de que es imposible, y además sería muy lento, que una misma persona fuera a todos los entes a aportar sus conocimientos, es por ello que entendemos que la mejor forma de abordar la formación es hacer que las personas que vayan a ir encargándose de este campo vayan adquiriendo los conocimientos para ir participando ellos a su vez como formadores. Se entiende que debe organizarse para que se pueda llegar a todos los territorios y que se desarrolle de forma homogénea para que el mensaje final sea el mismo. Primero se forman a un grupo heterogéneo por sectores y territorios y después estos irán impartiendo a su vez la formación. Se necesitará, para ir comprobando que el sistema está funcionando, que existan algunos refuerzos formativos por territorios para comprobar que se están haciendo bien las cosas.
- Formación teórica:
 - Debemos mantener cursos de comunicación en todas las facetas que estamos comentando, de forma cercana y enfocados a la práctica inmediata, debiendo di-

ferenciarse distintos niveles en los y las participantes, teniendo además muy en cuenta que debemos llegar al mayor número de participantes.

- Formación práctica:
 - A fin de afianzar los conocimientos que se puedan adquirir, será necesario ampliar la teoría con la puesta en práctica inmediata de los conocimientos. Esto puede lograr que consigamos ir aumentando la eficacia en la comunicación desde el primer minuto. La propuesta en este aspecto es que la formación planteada se complementa con apoyos en distintas campañas, sean o no del territorio en el que se encuentre la persona que se esté formando, para lo cual debe de existir una coordinación de campañas para que se pueda ver lo que estamos realizando a todos los niveles como organización. Con esto evitamos esa paralización existente, sobre todo en redes, porque no tenemos nada local que comunicar.
 - Propuestas en participación

Como hemos indicado, se necesita una mayor implicación de la afiliación en muchos temas, entre los que se encuentran las acciones comunicativas. En este caso hay varios tipos de estas en las que participar, dependiendo de los conocimientos.

Creación de contenidos digitales en redes:

- Son aquellas personas capaces de participar en la creación de campañas de redes desde lo orgánico. Habrá que crear un grupo de trabajo para apoyar las distintas campañas que se creen, con una coordinación suficiente como para poder dar apoyo a los diferentes territorios.
- Habría que crear un grupo de personas activas en redes con las que contar para participar en los contenidos audiovisuales.

Creación de contenidos en medios escritos:

- Serían aquellas personas con cierto conocimiento, o interés en participar en la creación de notas de prensa para la organización así como en comunicados. Deberán ser personas con cierta formación como para poder distinguir una nota de prensa de un comunicado, y que sepan hablar en términos periodísticos y de acción sindical según corresponda. Al igual que en el caso anterior se creará un grupo de trabajo para dar apoyo a las campañas que se creen y a territorios.

Creación de contenidos audiovisuales:

- Se creará un grupo con personas capaces de crear contenidos audiovisuales para apoyar las campañas que así se acuerden. Al ser este campo muy especializado y con pocas personas con esa formación, se necesita valorar mucho cada trabajo

que se solicite, estando estos coordinados para que pueda repartirse el trabajo. Lógicamente se debe animar a que haya personas dispuestas a formarse en estos campos tan útiles y necesarios.

- Personas comunicadoras:
 - No solo hay que comunicar, sino que hay que hacerlo bien, y para ello debemos crear un grupo con personas con esta habilidad para que puedan servirnos en los diferentes productos comunicativos que saquemos, aparte de que puedan servir de referentes formativos en este aspecto. Cuántas veces hemos tenido la oportunidad de abordar una rueda de prensa y no encontramos quien aparezca delante de cámara por no sentirse preparada. Este grupo iría encaminado a la formación de personas capaces de aparecer delante de cámara en medios convencionales, redes sociales o programas de producción propia. El objetivo es ir agrandando el número de personas que puedan aportar su granito de arena en este campo.

- Propuestas de Coordinación

El objetivo final en la comunicación es poder ocupar los medios y las redes para aumentar el impacto de nuestra acción sindical y social. Lograrlo es una misión de todas, tanto en la creación de noticias como en su posterior difusión. Siendo una herramienta que todos los entes necesitan, vemos que el desarrollo de la comunicación tiene varios niveles. La Secretaría de Comunicación de CGT no puede ser una herramienta exclusiva del SP del Confederal sino debe ser parte de la coordinación global de toda la comunicación en esta organización, que parte de abajo a arriba, porque las noticias se producen en los territorios en primer término y hay que darles cobertura igualmente. Para conseguir estos procedimientos que nos lleven a comunicarlo todo dentro de la organización se lanzan varias propuestas que servirán para mejorar lo que ya hubiera o para crearlo si no lo hubiera:

- Creación de un mapa de medios:
 - Es imprescindible que cada ente posea una agenda de medios, de los que abarque su ámbito. Es necesario hacer un uso responsable de la comunicación de tal modo que seamos una organización generadora de noticias, para lo cual hay que tener conocimientos sobre qué, cómo y cuándo enviar. Dentro de la formación propuesta se abordaría este tema.

- Creación de un mapa de medios propio:
 - Hay que conocer los medios de comunicación propios (canales de YouTube, programas de radio, podcasts, revistas y periódicos), con el objetivo de tener la oportunidad de aprovechar estas herramientas de comunicación propias en la difusión de noticias y campañas que generemos. Se necesita tener conocimiento de las personas responsables de los mismos para poder coordinar estas campañas y poder amplificar el mensaje.

- Creación de un mapa (listado) de usuarios de redes disponibles para nuestras campañas:
 - Se hace necesario tejer una red de militantes usuarios de redes, de los que ya las tienen y de las que vendrán, para así tejer un amplificador de nuestras campañas virtuales a coste cero. Se pueden hacer campañas de difusión, pero también se pueden generar debates. Actuar coordinadamente puede surtir mucho efecto a la hora de lanzar nuestros mensajes.
- Creación de un mapa de perfiles en redes de cada ente:
 - Existe una realidad en esta organización y es que vemos cientos de perfiles supuestamente orgánicos de CGT. Una práctica habitual es la de crear un perfil representativo que en muchos casos permanece inactivo, en otros no se sabe quién lo controla, y en otros incluso se lleva a cabo por personas que ya no están en la organización y los usan para beneficio ajeno a la nuestra. Por este motivo hay que hacer el trabajo de agendar los usuarios orgánicos y tenerlos controlados desde cada ente, y por supuesto, para activarlos y que sean la herramienta que deben ser. Mediante este listado nos obligamos a hacer este trabajo de recopilación, pero también tendremos la oportunidad de poner en marcha campañas orgánicas de éxito.
- Creación de equipos de corresponsalías:
 - Si el equipo de profesionales y los medios de los que disponemos no es suficiente para estar en todos los sitios a la vez, habrá que tratar de estar en el máximo número posible mediante militantes voluntarias que muestren cómo es nuestra acción sindical y social. Para ello habrá que contar con un equipo de personas dispuestas a colaborar en esto, a las que habrá que dar formación para poderlo llevar a cabo. Estas corresponsalías, que habrá que trabajar para ir incorporando a personas, podrán cubrir muchas de nuestras acciones en calle, que podremos retransmitir a través de un canal en redes, coordinando para hacerlo posible. Igualmente este trabajo les servirá a algunos entes que podrán emitir en sus propias redes sociales los eventos dándole más difusión al trabajo que hacen.
- Grupo de coordinación:
 - Para llevar a cabo todo lo que se propone en este acuerdo esta ponencia es imprescindible la implicación de todos los entes, a través de las personas responsables de Comunicación. En este grupo se generarán campañas de comunicación, así como se aportarán ideas y conocimientos que permitirán mejorar incluso la formación prevista en este acuerdo esta ponencia.
 - Este grupo también aportaría propuestas para poder desarrollar en nuestros medios propios a desarrollar en el Rojo y Negro, tanto en la versión en papel como en la audiovisual.

- Igualmente podría llevar a cabo análisis en cuanto al alcance de nuestras campañas y el impacto de medios propios, a fin de tratar de aumentar el alcance de la difusión que nuestras noticias y programas generen.
- Propuestas de actualización

Poseemos buenas herramientas de trabajo, tenemos afiliación preparada para manejarlas y además contamos con recursos, lo cual nos permite afrontar una actualización de lo que ya tenemos que debería incluir una necesaria pluralización y participación. En este capítulo es necesario enfrentar la situación real de lo que tenemos para, a continuación, proceder a emitir propuestas de actualización.

- Rojo y Negro versión papel:

Este medio de comunicación supone un gran coste para la organización tanto a nivel de costes económicos como de trabajo, algo que no se refrenda en el cumplimiento del objetivo que entendemos que debería tener que es la difusión de nuestras noticias. Actualmente se edita mensualmente en papel usando un formato cercano al del periódico convencional. Los inconvenientes que esto supone se pueden percibir fácilmente si observamos que muchos de sus artículos se han vuelto obsoletos, con notas de prensa sobre conflictos y temas que duermen ya en el pasado y no tienen sentido en el momento de su difusión o simplemente ya han finalizado y no se informa de este hecho por el formato elegido. A lo anterior le sumamos el hecho de que hay sectores y conflictos dentro de CGT a los que no se les da cobertura suficiente mientras con otros se percibe justamente lo contrario. Al final, estos hechos conforman la tormenta perfecta como para que podamos ver en las sedes montañas y montañas de periódicos impresos que finalmente son arrojados al contenedor azul. Son todos estos motivos más que suficientes como para pensar en actualizar el formato de este medio y en este sentido vienen las siguientes propuestas.

- Reconversión absoluta de lo que es hoy por hoy este periódico, tanto en su edición en papel, como su página web, fundamentalmente propiciando cambios tanto en maquetación como en contenido, e igualmente, por motivos económicos y medioambientales en la propia difusión que se realiza actualmente de forma prioritaria en papel y que debiera pasar a digital, salvo que así lo solicitara expresamente un afiliado o afiliada.
- El cambio que se necesita llevar a cabo es técnico, por lo cual desde esta ponencia se evidencia esa necesidad y de aprobarse, a través del grupo de trabajo de comunicación, se procederá al estudio del modo de llevarlo a cabo en toda su extensión. Las conclusiones se presentarán en Plenaria Confederal para ser explicadas y aprobadas.
- Una vez desarrollada, aprobada y ejecutada la citada reconversión, el Grupo de Trabajo de Comunicación del Rojo y Negro en Papel, a través de reuniones periódicas se encargará de revisar y perfeccionar el contenido del periódico a fin de ser esa herramienta para la afiliación que represente a toda la afiliación.
- Rojo y Negro TV:

Uno de los grandes proyectos de CGT en los últimos años ha sido sin duda Rojo y Negro TV. Se ha conformado un gran equipo de profesionales con un excelente trabajo que avala el acierto que sería dar continuidad a esta herramienta que está sirviendo para dar difusión a algunos conflictos, luchas y campañas que desde CGT se llevan a cabo. Pero por otra parte se detectan problemas a la hora de que un conflicto pueda tener cabida en este espacio televisivo que debiera ser una herramienta de difusión para toda la afiliación, limitándose en este caso a ser el medio de comunicación de los conflictos que el SP Confederal decide, sin que exista participación de los entes, a los que debiera servir de herramienta, en la confección de la programación.

Igualmente vemos que desde diversos entes, debido a la imposibilidad por el modelo elegido que no abarca más que una parte de los conflictos, decididos desde el SP Confederal, se han decidido montar sus propios medios de comunicación, generando esto cierto descontrol en la afiliación que a veces no entiende bien ese maremágnum de programas desconectados y descoordinados en los que, por otro lado, gastamos una cantidad importante de dinero y esfuerzo.

- Creación de delegaciones territoriales o corresponsalías (grupos de trabajo) de Rojo y Negro TV, en las que se pudieran abordar los conflictos más cercanos al territorio y con cobertura más inmediata, algo imprescindible si lo que decidimos es abordar una labor informativa. Representantes de todas estas delegaciones o corresponsalías se reunirán mensualmente a fin de poder decidir los temas globales y las ideas creativas que se tengan, al igual que establecer líneas editoriales conjuntas, necesarias si se quiere presentar Rojo y Negro TV como una herramienta global de información y lucha.
- Formación de cámaras y reporteros para formar dichos grupos de trabajo.
- El Grupo de Trabajo de Comunicación, al igual que con el Rojo y Negro en Papel, al requerirse cambios técnicos, realizará un estudio de las necesidades y el modelo que queremos llevar a la práctica, para proponer a la Plenaria Confederal las necesidades resultantes de ese estudio así como el estudio mismo para ser aprobado, y que así podamos acercarnos a ese modelo de todas para todas.
- Rojo y Negro APP:

Para facilitar la comunicación más cercana e inmediata, así como la difusión de aquellas noticias y mensajes que queramos, habría que tener en cuenta la posibilidad de modernizarnos y dar un paso más mediante la creación de una APP que sirviera para este propósito. Es algo que nos permitiría estar presente en los teléfonos de cualquier trabajador o trabajadora, logrando servir de referencia para la búsqueda de información laboral y ya de paso para darnos a conocer a personas que solo lo harían por este medio, pudiendo llegar a perfiles de trabajadores que no se acercarán de otro modo.

- El grupo de trabajo de comunicación buscará las posibles necesidades que se cubrirán por la APP, y con las propuestas se llevará a la Plenaria Confederal para la contratación de la creación de una APP a medida.

- Existirá un grupo de trabajo que llevará a cabo la actualización de información dentro de la APP, que estará en contacto con los otros grupos de trabajo de comunicación para poder dar cobertura al resto de los medios en esta APP, que podría incluir noticias y vídeos además de material formativo e informativo.
- Propuestas de financiación

Los cambios y propuestas que hemos comentado a lo largo de estas páginas necesitan de financiación para poder ser llevados a cabo. Somos conscientes cuando hemos redactado este acuerdo-crito una ponencia de este tipo que se necesitará una financiación a muchos de los medios, al igual que habría que tratar de facilitar entre todos los entes la posibilidad de aportar los medios sindicales para que pueda ser posible llevarlo a cabo, pero si queremos realmente dar un paso adelante en un tema tan fundamental en estos tiempos, se hace necesario apostar por ello.

- El Grupo de Trabajo de Comunicación estudiará cuántas personas se necesitarán para llevar a cabo lo proyectado, teniendo en cuenta que se necesitará una cantidad de profesionales en los diversos campos para llevarlo a cabo. Teniendo en cuenta que hay puestos que no se pueden cubrir simplemente con militancia por la complejidad técnica que se necesita, se realizará una propuesta de contratación para ser aprobada por la Plenaria Confederal.
- El Grupo de Trabajo de Comunicación estudiará la creación de la APP y hará una propuesta para que, igualmente que en los casos anteriores, pase la propuesta a la Plenaria Confederal.
- El Grupo de Trabajo de Comunicación llevará a cabo en sus reuniones periódicas un estudio de las necesidades de militancia para cubrir el trabajo que debe realizar para que, en caso de haberlas, llevarlas a la Plenaria Confederal para establecer acuerdos de financiación o de apoyo con medios orgánicos y sindicales (horas de liberación sindical) a las mismas.

Mediante este acuerdo se pretende que la comunicación de la CGT, a todos los niveles, sea más plural y participativa, que las decisiones en este campo partan de los territorios y sectores y no solo del SP Confederal, intentando de esta manera crear canales de comunicación más atractivos, cercanos e inmediatos, algo que nos acerca a lo que se demanda en la actualidad y que, ya de paso, reflejen mejor tanto la realidad laboral del estado como la lucha que desde CGT se lleva a cabo en los diferentes conflictos.

8.- Presupuesto

La CGT se autofinancia de su presupuesto, de las cuotas de su afiliación, y el dinero que habitualmente tienen que poner sus delegados y delegadas de su propio bolsillo para ejercer su labor y expandir el sindicato o acudir a los conflictos y a los Comicios donde se toman las decisiones. La aportación del Estado por delegados y delegadas que recibe la CGT (por ley) en base al número de representantes elegidos, criterio objetivo en función de nuestra representación, se destina en un 50

% a la escuela confederal de formación 'Eladio Villanueva' y en otro 50 % a la asesoría jurídica. Así lo decidió la afiliación en el XV Congreso Confederal de CGT celebrado en València en el año 2005.

CGT no recibe ningún otro tipo de subvención pública, como las que se dan para la formación, gastos corrientes, o de otro orden, a otras organizaciones. Renunció a ellas para garantizar de esta forma su autonomía e independencia.

<https://cgt.org.es/transparencia/>

En relación a la comunicación, del presupuesto anual de la CGT se destina entre un 50 % y un 60 % a la misma. Esto pone de manifiesto el peso que realmente tiene la comunicación en nuestra organización.

9.- Bibliografía

- 25 años del Congreso de Unificación (1984-2009). Año 2009. CGT y Fundación Salvador Seguí.
- Estatutos Confederales de la CGT.
- Plataforma de Voluntariado de España. Elaboración de un Plan de Comunicación.
- Ponencias, comunicaciones y mesas. Jornadas 80º Aniversarios de la Federación Nacional de Mujeres Libres. Año 2018. CGT.
- Web Confederación General del Trabajo (CGT).
- Manual de Comunicación para la ciudadanía organizada. Isidro Jiménez Gómez y Mariola Olcina Alvarado.
- Ética y Deontología Periodística. 5º curso de la Licenciatura de Periodismo. Facultad de Comunicación de la US.
- Gabinete de Comunicación. 3º curso de la Licenciatura de Periodismo. Facultad de Comunicación de la US.
- Teoría de la Comunicación. 1º curso de la Licenciatura de Periodismo. Facultad de Comunicación de la US.
- La revolución se hace mediante la cultura. Un viaje a un mundo que no pudo ser con Gráfica Anarquista, la exposición que saca a la luz imágenes del movimiento autogestionado de 1936 a 1939.

<https://ctxt.es/es/20200302/Politica/30988/Violeta-Julbe-grafica-anarquista-guerra-civil-Barcelona-CNT-FAI-propaganda.htm>

- “Los 12 arquetipos de personalidad. ¿Cuál le va a tu marca?” Artículo de Luz Pérez Baz en MakingLoveMark.es

<https://www.makinglovemarks.es/blog/arquetipos-de-personalidad-de-marca/>

Anexos:

A.- Informe impacto mediático año 2021 (elaborado por Macarena Amores, responsable de prensa de CGT).

B.- Manual de Identidad Visual de la CGT (por elaborar).

C.- Escala de significación:

Logotipo: CGT (siglas del sindicato). Confederación General del Trabajo.



Símbolo: Unas manos entrelazadas que simbolizan el apoyo mutuo y la solidaridad de la Clase Obrera.



Cromatismo: Los colores rojo y negro. El rojo del Movimiento Obrero y el negro del Anarquismo, los colores del Anarcosindicalismo.



Bandera anarcosindicalista

Material de comunicación

Cuando se prepare una campaña, la Secretaría de Comunicación se pondrá en contacto con las Secretarías de Comunicación Territoriales con el fin de que éstas le informen de las necesidades de su territorio, enviando así el material que se va a utilizar realmente.

Para traspasar esta información, cada territorio dispondrá de una semana desde la fecha en la que la Secretaría de Comunicación Confederal realiza la consulta. De no recibir respuesta por parte de algunos entes, se reducirá en un 50% el material que hasta la presente se le venía enviando para campañas, entendiéndose que de no responder es que no hay interés.

El pedido máximo por Territorial es el que le corresponde por afiliación, pudiendo haber excepciones justificadas en determinadas campañas.

Envío de cartelería u otro tipo de material al correo electrónico de los diferentes entes, con calidad imprimible por sí se necesitara imprimir un número pequeño, ya que a veces es más costoso el envío que la impresión local. Así mismo evitaríamos también el gasto de combustible y emisiones del transporte.

El Rojo y Negro debe seguir editándose pero, en lugar de sacar 25.000 ejemplares como se está haciendo en estos momentos, reducirlo a 5.000, y en lugar de hacerlo llegar a cada domicilio, enviarlo a las Federaciones Locales de CGT en proporción a su afiliación. En caso de que se edite algún periódico confederal territorial se debe hacer lo mismo y en la misma proporción.

Por ello acordamos que el resto del dinero que se utiliza en la CGT para la impresión y reparto de nuestros periódicos Confederales, se destine a seguir mejorando en nuestros medios audiovisuales y nuestra capacidad de interactuar en las redes, además de fomentar la coordinación para la edición de audiovisuales con los Territorios.

No debemos olvidar que cualquier persona afiliada de la CGT puede acceder también a estas ediciones de forma digital, contribuyendo con esta propuesta a mejorar nuestra comunicación y al sostenimiento del Planeta..

Acuerdos de comunicación

Que entre todas tratemos de hacer un ejercicio de pedagogía y que, sobre todo, en los escritos y las comunicaciones internas en los que el Secretariado Permanente de un ente se dirige a la afiliación que le corresponda, trate siempre de indicar la fuente (comicio) en el que fue tomado el acuerdo que se indica o desarrolla en caso de que sea necesario.

Que todos los acuerdos de Congresos y Plenos de las Confederaciones Territoriales y Federaciones Sectoriales estén igualmente organizados y fácilmente accesibles para la afiliación de igual manera que los Acuerdos confederales, y sean pasados a formatos que faciliten su consulta.

La propia Escuela Confederal de Formación llevará a cabo una compilación de todos los Acuerdos vigentes de los que nos hemos ido dotando a nivel Confederal ordenados por temática, para su mejor

localización e identificación. Esta compilación se actualizará con los nuevos Acuerdos que se vayan tomando en el futuro.

Además, las Confederaciones Territoriales, Federaciones Locales y Federaciones Sectoriales, intentarán realizar progresivamente las compilaciones de sus propios Acuerdos, aunque esto será decisión de las mismas.

Organización de comunicación

Las secretarías de comunicación confederal, de las territoriales y federaciones sectoriales deben trabajar en equipo para organizar campañas de difusión de las actividades de todo tipo que acordemos realizar tanto a nivel estatal como territorial o local e impulsando acciones mediáticas para golpear juntas.

En cada ámbito de la Organización, y de acuerdo con los órganos de gestión elegidos para ese fin, se intentarán gestionar equipos de activistas digitales que puedan multiplicar en las redes la presencia de CGT, compartiendo y difundiendo cualquier noticia o acción propia en la que participe alguien de la Organización a cualquier nivel, respetando siempre los principios ideológicos y los Acuerdos adoptados en el seno de la Organización.

Se creará una base de datos donde alojar todo tipo de material que pueda estar a disposición de las secciones sindicales y los sindicatos.



PUNTO 6: Estatutos

Confederación General del Trabajo (CGT)

Estatutos

Título I: Definición y objeto

Artículo 1. La Confederación General del Trabajo (CGT) es una asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.

Artículo 2. La Confederación General del Trabajo (CGT) se propone:

- a. Desarrollar la voluntad de asociación de las trabajadoras y trabajadores, independientemente de su sexo, raza, nacionalidad, lengua, ideas políticas o religiosas.
- b. La emancipación de los trabajadores y trabajadoras, mediante la conquista, por sí, de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una sociedad libertaria.
- c. La eliminación de cualquier forma de explotación y de opresión que atente contra la libertad de la persona.
- d. La práctica del apoyo mutuo y de la solidaridad entre la clase trabajadora, así como la defensa de sus intereses socioeconómicos inmediatos.
- e. La promoción y organización de actividades encaminadas:
 - Al desarrollo sistemático de la formación profesional.
 - Al mantenimiento del equilibrio ecológico y la defensa del medio ambiente.
 - A la ayuda de todo tipo en favor de los colectivos, grupos, sectores y personas que sufran algún tipo de discriminación o marginación social, profesional, económica, racial, etcétera, con objeto de facilitar su integración social.
 - A la formación y divulgación cultural de toda índole, en cualquier ámbito o nivel.
- f) Fomentar el conocimiento y la difusión del pensamiento libertario y anarcosindicalista.
 - Ayudar al estudio e investigación de la historia del sindicalismo, anarcosindicalismo y movimiento libertario.
 - Ayudar al estudio e investigación de las corrientes sindicalistas en España y otros países.

- Elaborar y suministrar información sobre cualquier tema que interese a la clase trabajadora.
- Fomentar el estudio e investigación en el ámbito de las ciencias económicas y sociales para el mejor cumplimiento de los fines anteriores.

Para alcanzar los objetivos citados, la Confederación General del Trabajo (CGT) establecerá relaciones con cuantos organismos obreros afines a nivel estatal o internacional puedan coadyuvar a su consecución, así como utilizará de forma preferente los medios de acción directa que en cada caso se estimen convenientes, definidos en sus Plenos y Congresos.

Título II: Ámbito de actuación y domicilio

Artículo 3. La Confederación General del Trabajo (CGT) tiene como ámbito esencial el territorio del Estado español.

Artículo 4. El ámbito profesional de la Confederación General del Trabajo (CGT) es el de todos los trabajadores y trabajadoras manuales o intelectuales, en activo o desempleo, jubiladas y jubilados, así como los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan asalariadas ni asalariados a su cargo.

Artículo 5. A todos los efectos, el domicilio de la Confederación General del Trabajo (CGT) estará en Madrid, calle Sagunto, 15, 1º, pudiéndose establecer las delegaciones que se crean necesarias por el Comité Confederal de la CGT. El Comité Confederal podrá proceder al cambio de domicilio cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Título III: Principios rectores de funcionamiento

Artículo 6. El funcionamiento de la Confederación General del Trabajo (CGT), tanto en la adopción de acuerdos como en la elección de sus órganos de coordinación, representación y gestión, se regirá por principios de democracia directa.

Artículo 7. Todos los órganos de la Confederación General del Trabajo (CGT) están obligados a facilitar cuanta información les sea solicitada por cualquier ente federado.

Artículo 8. Los distintos entes adheridos o federados a CGT tendrán la mayor autonomía posible dentro de su ámbito de actuación. En el ejercicio de esa autonomía, no podrán modificar ni contradecir los presentes Estatutos de la CGT, ni los acuerdos generales que adopte esta Organización. Los citados entes son responsables únicos de las obligaciones que contraigan en su actuación.

Título IV: Capítulo Primero. Estructura y funcionamiento

Artículo 9. La CGT es una Confederación de sindicatos que se estructura en el ámbito territorial definido en el artículo 3 de estos Estatutos.

Los sindicatos, federados entre sí, formarán las distintas Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales y las Confederaciones Territoriales.

Los sindicatos quedan federados en la Confederación General del Trabajo (CGT) a través de sus respectivas Confederaciones Territoriales.

Artículo 10. Los sindicatos que pertenezcan a una misma o similar actividad profesional se federarán entre sí, a fin de constituir las denominadas Federaciones Sectoriales o de Ramo.

A estas Federaciones también pertenecerán y formarán parte las correspondientes Secciones o Núcleos de Sector integrados en los distintos sindicatos Únicos y/u Oficios Varios o Actividades Diversas de la CGT.

Capítulo segundo. De los sindicatos

Artículo 11. El Sindicato es la base organizativa de la Confederación General del Trabajo.

Para constituir un sindicato sectorial serán necesarios un mínimo de 75 personas afiliadas.

Si no se alcanzase este número formarán sección en el sindicato de Oficios Varios o Actividades Diversas. Estos, como tales, serán los únicos que podrán constituirse con un número de afiliadas y afiliados inferior a 75 y no menor de 10.

Los sindicatos podrán constituirse de ámbito local, comarcal, intercomarcal o provincial. Ahora bien, si un grupo de afiliadas y afiliados del Sector correspondiente y en número no inferior a 75 decidieran constituir un sindicato sectorial de ámbito inferior al que pertenecen en ese momento, éste primero y de forma automática modificará estatutariamente su ámbito de actuación según la nueva situación territorial.

En todo caso, no podrán existir en un mismo ámbito territorial dos sindicatos del mismo Sector ni dos sindicatos de Oficios Varios o Actividades Diversas.

Artículo 12. Los Sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, sector y/o centro de trabajo.

Artículo 13. Los sindicatos deberán tender a constituirse en el mismo ámbito funcional que las Federaciones Sectoriales o de Ramo definidas en el artículo 23 de estos Estatutos.

No obstante, si la afiliación implicada así lo decide, podrá constituirse en un sindicato que agrupe a más de un sector de los definidos en el referido artículo, teniendo la ineludible obligación de desglosar la correspondiente afiliación según las concretas Federaciones Sectoriales o de Ramo que se reflejan en el citado artículo 23, a fin de garantizar tanto la correcta distribución de la cotización como la participación orgánica.

En cualquier caso, para este último supuesto se deberán tener en cuenta y respetar en todos sus extremos las siguientes premisas y/o condicionantes:

- a. El motivo para la constitución de un sindicato multisectorial deberá basarse exclusivamente en razones de eficacia sindical u organizativa.

- b. No se podrá constituir un sindicato de ámbito de empresa o subsector específico de la producción.
- c. Si la afiliación perteneciente a un Sector Federal de los descritos en el artículo 23 e integrada en un sindicato multisectorial de los arriba indicados decidiera en Asamblea segregarse del mismo y constituirse en sindicato sectorial, a fin de respetar tal decisión el referido multisectorial y de forma automática modificará estatutariamente su denominación y/o ámbito de actuación, según la nueva realidad orgánica que le compete.

En este mismo contexto se podrán constituir los sindicatos Únicos, estructurándose de forma similar a los de Oficios Varios o Actividades Diversas, siendo incompatible la existencia de cualquiera de ellos en un mismo ámbito territorial.

Artículo 14. Para la adhesión de un nuevo sindicato a la CGT será necesario que lo solicite por escrito a la Federación Local correspondiente o, en su defecto, al órgano de nivel inmediato, adjuntando copia de la correspondiente adhesión indicando número de afiliadas, afiliados y Estatutos o Reglamento interno de Funcionamiento del mismo, que no podrán contradecir en ningún caso los Estatutos ni la normativa general de la Confederación General del Trabajo. Se remitirá copia de esta documentación a los Secretariados Permanentes de la Confederación Territorial y Federación Sectorial correspondientes, así como al del Comité Confederal de la CGT. Cumplidos dichos trámites, será el Secretariado Permanente de la Federación Local o, en su defecto, Confederación Territorial correspondiente quien en primera instancia, por escrito y en el plazo máximo de un mes determine sobre la admisión o no de la pretendida adhesión que se trate, informando del resultado al Comité Confederal de la CGT, quien a su vez y en la inmediata Plenaria Confederal Ordinaria resolverá al efecto y de manera definitiva, no pudiendo contradecir la decisión primera salvo por clara vulneración de los Estatutos y demás acuerdos generales de la Organización. Con dicha resolución en firme, el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT informará al sindicato de nueva creación y demás entes confederales relacionados, otorgando al primero el código que refrende su plena incorporación a la CGT.

Artículo 15. El Sindicato no se disolverá mientras así lo acuerden 75 afiliadas y afiliados en el caso de Sindicato de Ramo, ó 10 si es de Oficios Varios o Actividades Diversas.

Artículo 16. El patrimonio del Sindicato disuelto pasará a la Federación Local, Comarcal, Intercomarcal o Provincial correspondiente, o en su defecto a su respectiva Confederación.

Artículo 17. Aun respetando la autonomía de los sindicatos dentro de su ámbito de funcionamiento, se establece la siguiente cláusula de garantía para su funcionamiento democrático:

- De la Asamblea General del Sindicato.

El máximo órgano de decisión del sindicato es la Asamblea General de afiliados y afiliadas al mismo, que determinará la periodicidad de su celebración. En todo caso, se celebrará como mínimo una vez al año, y será preceptiva su celebración para asistir con plenos derechos a Plenos Confederales, Conferencias y Congresos, sean estos ordinarios o extraordinarios, de carácter territorial o sectorial, así como para la elección de cargos de gestión, la aprobación de los planes anuales de actividad y la aprobación de los balances o presupuestos económicos anuales.

La Asamblea Ordinaria del Sindicato será convocada por la Secretaría General del Secretariado Permanente del mismo, con una antelación mínima de 20 días remitiendo a cada afiliada y afiliado el Orden del Día, que será elaborado por el Secretariado Permanente, con las aclaraciones al mismo que fuesen necesarias, así como la documentación que fuese precisa para una mejor preparación del debate.

Con carácter extraordinario se convocará la Asamblea por el propio Secretariado Permanente o a petición de 1/3 de la afiliación. En este caso, la convocatoria se realizará con un mínimo de 7 días de antelación.

En ambos casos y al inicio de las mismas se nombrará la Mesa correspondiente, que fijará el horario de la sesión y levantará la correspondiente acta de la misma.

Capítulo tercero. De las Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales

Artículo 18. Las Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales vendrán obligadas a adaptar sus normas de funcionamiento interno a las generales y demás acuerdos de la CGT.

De la disolución de las Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales de Sindicatos

Artículo 19. La Federación Local, Comarcal, Intercomarcal o Provincial de Sindicatos se disolverá cuando en su ámbito territorial sólo permanezca un sindicato. El patrimonio de la misma pasará a dicho sindicato si quedara constituido, y si no, a la Confederación correspondiente o, en su defecto, al Comité Confederado de la CGT.

Capítulo cuarto. De las Confederaciones Territoriales

Artículo 20. Las Confederaciones Territoriales vendrán obligadas a adaptar sus normas de funcionamiento interno a las generales y demás acuerdos de la CGT.

Artículo 21. La Secretaría General o, en su defecto, la Secretaría de Organización del Comité Confederado de una Confederación ostentarán la representación jurídica y pública en su ámbito territorial, perteneciendo de pleno derecho al Comité Confederado de la CGT. En consecuencia, ambas quedan sometidas al régimen de incompatibilidades expuesto en el art. 32 de este Estatuto, así como cualquier componente del Secretariado de una Confederación Territorial que en un momento dado pudiera sustituirlas ante el Comité Confederado de la Organización.

De la disolución de las Confederaciones Territoriales

Artículo 22. La Confederación Territorial correspondiente se disolverá cuando en su ámbito de actuación sólo permanezca una Federación Local, Comarcal, Intercomarcal o Provincial. El patrimonio de dicha Confederación pasará a la Federación Local, Comarcal, Intercomarcal o Provincial que siga existiendo o, en su defecto, a los sindicatos que permanezcan en ese ámbito territorial; caso que tampoco quedaran sindicatos, el mencionado patrimonio pasaría directamente a la CGT, por medio del Comité Confederado.

Capítulo quinto. De las Federaciones Sectoriales

Artículo 23. Las Federaciones Sectoriales o de Ramo tendrán una estructura similar a la de la CGT, adaptándola al ámbito profesional de que se trate, desarrollando su propia normativa de funcionamiento, que en ningún caso irá en contradicción con la normativa general y demás acuerdos de la Confederación General del Trabajo.

Dichas Federaciones se estructurarán en los ramos de producción o servicio que a continuación se relacionan:

- Administración Pública.
- Alimentación, Comercio y Hostelería.
- Banca, Bolsa, Ahorro, Seguros, Entidades de crédito y Oficinas-y-Despachos.
- Campo, Agricultura, Ganadería y Pesca.
- Construcción, Madera, Cerámica y Corcho.
- Energía, Minería y Químicas-y-afines.
- Enseñanza.
- Espectáculos, Información, Papel y Artes Gráficas.
- Jubilados, jubiladas y Pensionistas.
- Limpiezas y Mantenimiento.
- Metal.
- Sanidad.
- Transportes y Comunicaciones.
- Textil, Piel y derivados.

Ante la posibilidad de surgimiento de un nuevo Sector o ramo no encuadrado entre las Federaciones arriba mencionadas, será el Comité Confederal reunido en Plenaria Ordinaria quién decidirá sobre el reconocimiento del nuevo Sector como tal, y/o la constitución de la Federación correspondiente, de forma provisional hasta el siguiente Congreso Ordinario.

Artículo 24. La Secretaría General o, en su defecto, la Secretaría de Organización de una Federación Sectorial o de Ramo ostentarán la representación jurídica y pública en su ámbito sectorial, perteneciendo

de pleno derecho al Comité Confederal de la CGT. En consecuencia, ambas quedan sometidas al régimen de incompatibilidades expuesto en el art. 32 de este Estatuto, así como cualquier otra persona del Secretariado de una Federación Sectorial o de Ramo que en un momento dado pudiera sustituirlas ante el Comité Confederal de la Organización.

Artículo 25. En las empresas de ámbito estatal, sin contravenir lo acordado en los artículos anteriores, podrán constituir Sindicatos Federales o Secciones Sindicales Estatales, para el trabajo organizativo y de coordinación en su empresa y la defensa de los intereses laborales concretos. Los Sindicatos Federales existentes estarán integrados en las Federaciones correspondientes.

Capítulo sexto. De la emigración

Artículo 26. La CGT reconocerá las Agrupaciones de Emigración, a las que pertenecerán todas aquellas trabajadoras y trabajadores españoles en el extranjero que lo deseen. Estas Agrupaciones estarán federadas a la Confederación General del Trabajo a través del Comité Confederal de la misma. Participarán por países con pleno derecho en todos los comicios de la CGT.

Título V: De los afiliados y afiliadas

Artículo 27. Para afiliarse a la Confederación General del Trabajo, se deberá cumplimentar la ficha de afiliación sindical, así como cotizar el importe del mes corriente al Sindicato o al Organismo correspondiente, directamente o a través de la Sección Sindical, recibiendo el carnet confederal y los justificantes de cotización abonados.

Todo afiliado y afiliada a la CGT dispondrá del carnet confederal, que podrá serle exigido en cualquier comicio o para la obtención de servicios confederales.

Artículo 28. La afiliación se producirá a través de los Sindicatos o, en su defecto, y por el mismo orden de prioridades, a través de la Federación Local, Confederación Territorial o Federación Sectorial correspondiente, incorporándose en dichos casos y a su vez al sindicato de Sector o de Oficios Varios, si el primero no existiera, al más cercano a su lugar de trabajo o residencia.

Toda afiliada y afiliado deberá pertenecer al sindicato de su localidad y trabajo, excepto cuando se dé la circunstancia de que trabaje en una localidad y resida en otra, en cuyo caso se dejará la opción de elegir sindicato al propio afiliado o afiliada. No podrán afiliarse a la CGT las personas pertenecientes a los miembros de las fuerzas de orden público, ni del ejército profesional, ni de cuerpos armados represivos.

Recibida la solicitud de afiliación, en el plazo máximo de dos meses el Secretariado Permanente del sindicato correspondiente o, en su defecto, el del ente confederal superior que corresponda, resolverán definitivamente sobre la aceptación o no de dicha afiliación, procediendo en caso afirmativo como se cita en el artículo anterior.

Artículo 29. Todo afiliado y afiliada a la Confederación General del Trabajo tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

a. Derechos.

- Recibir información sobre: funcionamiento, medios y fines de la Confederación General del Trabajo.
- Recibir asesoramiento y en su caso, el apoyo y la solidaridad de su Sindicato en asuntos relativos a su actividad sindical y laboral.
- Participar con pleno derecho en las Asambleas de su Sección Sindical de empresa, de sector y oficio y de su Sindicato.
- Elegir a las personas de los distintos órganos de representación de la Organización según las normas que indica el presente Estatuto.
- Ser elegida o elegido para cualquier órgano de representación de la Organización según las normas que indica el presente Estatuto, salvo lo dispuesto en el artículo 32.

b. Obligaciones.

- Cotizar la cuota sindical establecida.
- Informar a los órganos del Sindicato de su actividad sindical, y de las gestiones encomendadas.
- Respetar los acuerdos de su Sindicato y de los órganos a los que esta persona está vinculada, así como lo establecido en los Estatutos de la Confederación General del Trabajo.

Ningún afiliado ni afiliada podrá realizar actividades relacionadas con otras organizaciones al margen de CGT, dentro de la misma.

Las afiliadas y afiliados no podrán instrumentalizar su condición de pertenencia a la CGT en beneficio de cualquier opción o candidatura política.

Artículo 30. Cuando un afiliado o afiliada requiera información de carácter orgánico, deberá hacerlo a través del órgano de representación inmediato al que pertenezca.

Artículo 31. Se producirá la baja de una afiliada o afiliado por las siguientes causas:

- a. Por libre decisión propia.
- b. Por no haber satisfecho las cuotas sindicales correspondientes a seis mensualidades, tras el requerimiento para hacerlo. El abono de las cuotas pendientes conllevará la anulación de la baja.
- c. Por incumplimiento grave o reiterado de los Estatutos y acuerdos de Congreso u otros Comicios de la CGT.

La Asamblea del Sindicato tiene la facultad de proceder a la baja, siempre mediante decisión razonada y mayoritaria, sin perjuicio del derecho que tiene el afiliado o afiliada para recurrir dicha decisión con los mecanismos correspondientes que marcan estos Estatutos.

Artículo 32. Con objeto de salvaguardar la autonomía de la CGT, toda afiliada y afiliado a la misma deberá respetar y hacer cumplir el siguiente régimen de incompatibilidades y obligaciones orgánicas:

- a En el ejercicio de sus responsabilidades, quienes ostenten cargos de representación o gestión a cualquier nivel y ámbito de la estructura confederal no podrán manifestar públicamente opiniones particulares contra la Normativa y otros acuerdos generales de la CGT, ni mucho menos a favor de otras organizaciones u organismos al margen de la misma.
- b Quienes pertenezcan a otras organizaciones al margen de CGT, no podrán pertenecer al Comité Confederal de la misma y, por tanto, tampoco a su Secretariado Permanente, u ostentar la Secretaría General o la Secretaría de Organización (como Vicesecretaría General) de las distintas Confederaciones Territoriales y Federaciones Sectoriales que componen el citado Comité Confederal.
- c En el mismo contexto, tampoco podrán formar parte de la Comisión Confederal de Garantías.
- d Quienes pertenezcan a órganos ejecutivos de dirección, de gestión o de representación de otras organizaciones, o quienes ostenten cargos públicos por elección o designación, no podrán pertenecer a ningún Secretariado de la CGT, en cualquier nivel y ámbito de su estructura orgánica.
- e En el caso de que la participación en candidaturas políticas afecte a cargos de la Organización, deberán presentar la dimisión, no pudiendo desempeñar cargos en la CGT mientras dure el mandato al que se presentó. De no hacerlo, quedarán automáticamente en situación de dimisión. La vulneración del apartado anterior será considerada como incumplimiento grave de los Estatutos, por lo que se procederá en consecuencia.
- f Caso de incurrir cualquier afiliado o afiliada en algunos de los apartados anteriores, así como que el ente confederal oportuno no actúe en consecuencia, de manera cautelar y provisionalmente el Secretariado Permanente y Comité Confederal de la CGT podrá cesarle de inmediato en el cargo de gestión o representación que ostente, así como inhabilitarle de militancia, a cualquier nivel y ámbito confederal, hasta que un Pleno o Congreso con carácter general se pronuncie al respecto.

Título VI: Del carnet confederal y la cuota sindical

Artículo 33. La Confederación General del Trabajo contará con su propio carnet confederal, que facilitará a los entes federados y adheridos correspondientes para que a su vez lo hagan llegar a la afiliada o afiliado de que se trate. En consecuencia, la emisión, distribución y control de dichos carnets confederales será potestad del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT.

Artículo 34. La cotización mensual obligatoria se fija en 11,72 € actualizada en el año 2018.

La distribución de la misma se efectuará de la forma siguiente:

- 30% Para el Sindicato.
- 20% Para la Federación Local.
- 20% Para el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la Confederación correspondiente.
- 30% Para el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT.
- Del 30% recaudado por el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT se efectuará la siguiente distribución:
- 40% Para los gastos de funcionamiento del propio Secretariado.
- 50% Para las Federaciones Sectoriales, distribuyendo el Secretariado a cada Federación constituida la cantidad que corresponda con arreglo a las cotizaciones de su Sector. Con la parte correspondiente a las no constituidas se formará un fondo para potenciar su constitución o, en su defecto, a las ya constituidas. La parte correspondiente a los sindicatos de Oficios Varios se distribuirá según el desglose facilitado por los mismos, incrementando en su defecto el fondo común.
- 5% Para un fondo de solidaridad, cuyo destino será prioritariamente pro-presos o pro-presas de la Organización cuando existan.
- 5% Para un fondo de solidaridad internacional.

Para quienes estén jubilados, jubiladas o en paro que no cobren subsidio, la cuota mínima mensual se fija en 6,90 € actualizada al año 2018, aplicando la misma distribución.

La cotización mínima se revisará anualmente por el Comité Confederal mediante acuerdo en las Plenarias Confederales.

Las prejubiladas y prejubilados pagarán cuota de activo.

Los trabajadores y trabajadoras con salario inferior al SMI, con contratos precarios, pagarán el 50% de la cuota ordinaria, con los mismos porcentajes de distribución que tenemos aprobado.

Título VII: De los órganos rectores de la CGT Capítulo primero. Del Congreso de la CGT

Artículo 35. El Congreso de la Confederación General del Trabajo (CGT) es el máximo órgano de decisión de la misma. Se celebrará con carácter ordinario cada cuatro años y extraordinariamente cuando lo decida el órgano que reglamentariamente se determina o lo solicite un tercio de los sindicatos federados a la Confederación General del Trabajo (CGT).

La forma de convocatoria, organización y funcionamiento se determinará reglamentariamente.

De conformidad con la Disposición Final Segunda de los presentes Estatutos, es el Congreso de la CGT el único órgano competente para la modificación de los mismos.

Capítulo segundo. Del Pleno Confederal de la CGT

Artículo 36. El Pleno Confederal es el máximo órgano de decisión entre Congresos de la Confederación General del Trabajo (CGT). Se celebrará de forma ordinaria con una periodicidad máxima de 2 años (alternándose anualmente con la Conferencia Estatal de la CGT) y, extraordinariamente, cuando lo decida el Comité Confederal o lo solicite un tercio de los sindicatos de la CGT. Los acuerdos de los Plenos Confederales no podrán contradecir o alterar sustancialmente los del Congreso.

Artículo 37. El Pleno Confederal de la CGT se convocará por el Secretariado Permanente con al menos 4 meses de antelación a la fecha de su celebración, si se tratase de un Pleno Ordinario, o con un mes si fuese Extraordinario.

En la convocatoria que se emitirá a los Secretariados Permanentes de los Comités Confederales figurará, además de la fecha, el lugar de celebración y el orden del día que será elaborado por el Comité Confederal en la Plenaria celebrada con antelación. En caso de Pleno Extraordinario, el Orden del Día sólo contendrá los puntos que provocan su convocatoria.

En los casos de Pleno Ordinario el Orden del Día girará en torno a temas Económicos, Administrativos, Socio-políticos y de Actualidad.

Desde la fecha de la convocatoria se abrirá un plazo de 45 días en el que se podrán presentar por el conjunto de la Organización las propuestas o trabajos para su posterior publicación con anterioridad al Pleno, y debate en el mismo. En el caso de Pleno Extraordinario este plazo se reduciría a 10 días.

Artículo 38. El Pleno Confederal de la CGT estará constituido por las delegaciones de los Plenos de cada Confederación Territorial y las personas que componen el Comité Confederal de la Confederación General del Trabajo, estas últimas sin voto.

Las delegaciones de cada Confederación Territorial podrán contar con un número máximo de 8 componentes, elegidos de entre las y los asistentes a sus correspondientes Plenos Confederales de la Territorial.

Las delegaciones de las distintas Confederaciones deberán presentar las correspondientes credenciales, extendidas por la Secretaría de Actas del Pleno en el que fueron elegidas.

No podrán existir delegaciones indirectas.

Artículo 39. Los votos asignados a cada Confederación se obtendrán con arreglo a la media de cotizaciones de los 9 meses anteriores al Pleno; el mes anterior al Pleno se considerará inhábil para este cómputo.

Artículo 40. La apertura del Pleno Confederal de la CGT la realizará la Secretaría General, que formará la Mesa de Apertura con el resto del Secretariado Permanente. Esta mesa desarrollará las siguientes tareas:

- Determinación del horario de sesiones.
- Elección de la Mesa del Pleno
- Elección de la Comisión Revisora de Credenciales.
- Elección de la Comisión Revisora de Cuentas.

Las propuestas para formar las Mesas de Pleno y las distintas Comisiones de Trabajo irán destinadas a las Confederaciones, siendo las delegaciones de éstas quienes designarán a la persona o personas de la delegación que asume/n la elección de que se tratase.

Artículo 41. Las Mesas de Pleno estarán compuestas por una Presidencia, una Vicepresidencia, dos Secretarías de Actas y una Secretaría de Palabras, con las mismas atribuciones que las que tiene la Mesa del Congreso.

Artículo 42. La Comisión de Credenciales estará compuesta por tres personas de las delegaciones de las Confederaciones y las Secretarías de organización del Secretariado Permanente y de las Confederaciones que actuarán como asesoras.

La Comisión Revisora de Cuentas estará compuesta por tres personas de las delegaciones de las Confederaciones y las Secretarías de Finanzas del Secretariado Permanente y de las Confederaciones. Estas Comisiones emitirán un informe al Pleno.

Artículos 43. Tras la exposición de los Acuerdos por las distintas Confederaciones Territoriales se pasará a elegir las distintas Comisiones de Ponencias, que estarán constituidas por las personas que designen las Confederaciones en el Pleno. Estas personas tendrán voz y voto en la Comisión.

Una vez elaborado el dictamen por la Comisión de Ponencia de que se trate, se presentará al Pleno, pudiendo las Confederaciones que lo deseen presentar enmiendas parciales si las hubiera, que en ningún caso -a juicio de la Comisión- desvirtuarán ni irán en contra del sentido y contenido del dictamen que se trate, en cuyo caso se tendrían que presentar como voto particular.

Cada Comisión de Ponencia se retirará a debatir las enmiendas que admite o no, elaborando a continuación su dictamen definitivo que se presentará al Pleno para su discusión y votación. Las enmiendas no aceptadas podrán ser reconvertidas en votos particulares de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Congresos.

Artículo 44. Si por dimisión de la Secretaría General o cualquier componente del Secretariado, con anterioridad al Pleno, fuese necesaria su sustitución, la elección se realizará entre las candidaturas propuestas con un mes de anterioridad a la fecha de celebración del Pleno, aplicando los criterios similares a los efectuados en el Congreso Confederal de la CGT.

Capítulo tercero. Del Comité Confederal de la CGT

Artículo 45. El Comité Confederal de la CGT es el órgano que coordina y desarrolla la ejecución de los acuerdos tomados por la Organización en sus Congresos y Plenos Confederales. Está formado por el Secretariado Permanente y las Secretarías Generales de las distintas Confederaciones Territoriales y Federaciones Sectoriales.

Cada Secretaría General de la Confederación y en representación de la misma tendrá los votos que le corresponda con arreglo a la tabla siguiente:

Hasta 100 afiliaciones	1 voto
De 101 a 500	2 votos
De 501 a 1.000	3 votos
De 1.001 a 2.000	4 votos
De 2001 en adelante	1 voto más por cada 2.000 afiliaciones o fracción

Sólo se recurrirá al uso del voto proporcional cuando se haya demostrado la incapacidad para establecer un acuerdo general de consenso. En este caso, para toma un acuerdo se requerirá al menos el voto favorable de un tercio de las Secretarías Generales de las Confederaciones, redondeando al alza. El voto proporcional sólo se podrá utilizar para temas que consten en el orden del día previo. Las Secretarías de las Federaciones podrá votar cuando se trate asuntos reivindicativos.

Las Federaciones, al igual que el Secretariado Permanente, éste de forma colegiada, contarán con un voto.

Artículo 46. El Comité Confederal de la CGT se reunirá de forma ordinaria cada dos meses, y extraordinariamente cuando lo estime conveniente el Secretariado Permanente, o 1/3 de las personas que componen dicho Comité.

Las Plenarias se convocarán con al menos quince días de antelación, remitiéndose el orden del día a quienes componen el mismo, así como la documentación que se considere necesaria para facilitar un mejor análisis del mismo. En el caso de una convocatoria extraordinaria, el orden del día, que constará de los temas que lo originan, se remitirá con la máxima antelación posible. Será preceptiva la celebración de Plenarias en las Confederaciones Territoriales antes de la celebración de las Plenarias Estatales Ordinarias.

Capítulo cuarto. Del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT

Artículo 47. El Secretariado Permanente del Comité Confederal de la Confederación General del Trabajo (CGT) es el máximo órgano de gestión de la Organización. Coordina y desarrolla el trabajo del Comité Confederal de la CGT a fin de que los acuerdos y decisiones de la Organización se lleven a cabo con eficacia.

Artículo 48. El Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT está formado por la Secretaría General y las Secretarías de: Organización, que lleva implícita la Vicesecretaría General, Acción Sindical, Administración y Finanzas, Comunicación, Acción Social y aquellas otras que se crean convenientes en un máximo de cuatro más.

Artículo 49. El Secretariado Permanente del Comité Confederal de la Confederación General del Trabajo (CGT) será elegido por el Congreso Confederal y, excepcionalmente, por un Pleno Confederal, entre las candidaturas abiertas aunque estén incompletas, designando el cargo/s, propuesto/s por los sindicatos, que serán conocidas con 15 días de antelación a la elección.

Artículo 50. El período de permanencia en el cargo de las y los componentes del Secretariado Permanente, incluida la Secretaría General, será de cuatro años, permaneciendo en funciones durante el proceso de renovación, no pudiendo en ningún caso repetirse más de dos mandatos seguidos.

Capítulo quinto. De la Secretaría General de la CGT

Artículo 51. La Secretaría General de la Confederación General del Trabajo (CGT) ostentará la representación pública y legal de la Confederación General del Trabajo, teniendo las facultades legales que le correspondan por dicha representación, así como las que se recogen expresamente en el anexo de estos estatutos. Estas facultades serán ejercidas en asuntos de interés para la CGT siendo responsable ante la misma de su gestión.

Capítulo sexto. De la Conferencia Estatal de la CGT

Artículo 52. La Conferencia Estatal de la CGT se define como órgano de debate y decisión sobre temas de índole sindical de la CGT y, especialmente, los relacionados con Negociación Colectiva y Elecciones Sindicales.

Se celebrarán cada 2 años (alternándose anualmente con los Plenos Confederales).

Artículo 53. La Conferencia Estatal de la CGT se convocará por la Secretaría General con al menos cuatro meses de antelación a la fecha de su celebración. En la Convocatoria figurará, además de la fecha, el lugar de celebración y el Orden del día del mismo, que será elaborado por la Secretaría de Acción Sindical del Secretariado Permanente del Comité Confederal, previa consulta a las Secretarías Generales de las Confederaciones y de las Federaciones Sectoriales. Al igual que para el Pleno se establecerá un plazo de 45 días para aportar trabajos para su debate en el Plenario de la Conferencia.

Artículo 54. La Conferencia Estatal estará constituida por las delegaciones de los Sindicatos, así como por las Secretarías de Acción Sindical de las Federaciones Sectoriales y por el Comité Confederal. Sólo contarán con voto las delegaciones de los Sindicatos.

Artículo 55. Los votos asignados a cada delegación se obtendrán con arreglo a la media de cotizaciones de los 9 meses anteriores a la celebración de la Conferencia, aplicando las tablas establecidas para los Sindicatos en los Congresos. El mes anterior a la Conferencia se considerará inhábil para el cómputo.

Artículo 56. La apertura de la Conferencia la realizará la Secretaría General, que formará la denominada Mesa de Apertura con el resto del Secretariado Permanente. Esta mesa desarrollará:

- La determinación del horario de sesiones.
- La elección de la Comisión de Credenciales.
- La elección de la Mesa de Conferencia.

Artículo 57. La Mesa de la Conferencia estará compuesta por una Presidencia, dos Secretarías de Actas y una de Palabras, con las mismas atribuciones que tienen las Mesas de Congresos.

Artículo 58. La Comisión de Credenciales estará compuesta por tres personas de las delegaciones a la Conferencia, la Secretaría de Organización y la Secretaría de Administración y Finanzas del Secretariado Permanente del Comité Confederal. Esta Comisión emitirá un informe a la Conferencia.

Artículo 59. Si fuera preciso elegir Comisiones de Ponencias se formarían por personas de las delegaciones elegidas por la Conferencia. La Comisión presentará a la Conferencia el dictamen elaborado que a continuación se presentará al Pleno de la misma, pudiendo los Sindicatos que lo deseen presentar enmiendas parciales si las hubiera, que en ningún caso - a juicio de la Comisión- desvirtuarán ni irán en contra del sentido y contenido del dictamen que se trate, en cuyo caso se tendrían que presentar como voto particular.

Cada Comisión de Ponencia se retirará a debatir las enmiendas que admite o no, elaborando a continuación su dictamen definitivo que se presentará al Pleno para su discusión y votación. Las enmiendas no aceptadas podrán ser reconvertidas en votos particulares de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Congresos.

Título VIII: De la Comisión Confederal de Garantías

Artículo 60. Todas aquellas situaciones conflictivas que se den por incumplimiento o desacato a los Estatutos y Reglamentos internos, por incumplimiento de acuerdos tomados formalmente por la Organización, por agresiones o injurias verbales o escritas, por acuerdos contra afiliados o afiliadas que éstos consideren lesivos, y en definitiva por todas aquellas cuestiones que puedan vulnerar el buen funcionamiento de la CGT y el respeto mutuo, si no fuesen resueltos por las partes dirimientes, y siempre que al menos una de ellas quiera plantearlo, se deberán resolver en el mismo ámbito que se generen, bien según se regule en la correspondiente Comisión de Garantías o mediante el mecanismo orgánico que se determine en dicho ámbito.

Artículo 61. Cada Confederación establecerá dentro de su ámbito un mecanismo que garantice las posibilidades de recurso de todos sus entes y afiliadas o afiliados en los casos que señala el artículo anterior.

Artículo 62. Para los casos suscitados entre Confederaciones Territoriales, entre Federaciones Sectoriales o de cualquiera de ellas entre sí o, excepcionalmente, con Sindicatos Federales que no estén adscritos a ninguna Federación Sectorial, o para aquellos que afecten a componentes del Comité Confederal, se constituirá una Comisión Confederal de Garantías.

Artículo 63. Cada Confederación elegirá un delegado o delegada en Pleno Confederal Territorial, avalado como mínimo por los dos tercios de los votos presentes. Ante un contencioso concreto, se designará a tres personas por sorteo, excluyendo de éste a quienes representen a entidades afectadas por el conflicto. Se acuerda que en un plazo de seis meses cada Confederación Territorial designará la persona correspondiente para dicha Comisión.

Artículo 64. Los gastos que origine el desarrollo de las funciones de la Comisión irán a cargo del presupuesto del Secretariado Permanente del Comité Confederal.

Artículo 65. Podrán formar parte de la Comisión todas aquellas personas de la CGT que no se encuentren inhabilitados para ello.

Formar parte de la Comisión será incompatible con pertenecer a algún Secretariado Permanente de los Comités Confederales y de las Federaciones Sectoriales Estatales.

Artículo 66. Para desarrollar su labor investigadora y para el mejor esclarecimiento del problema de que se trate, la Comisión tendrá acceso a toda la documentación que considere necesaria: todos los organismos de la CGT están obligados a colaborar con ella en cuantas actuaciones requiera.

El objetivo de la Comisión será realizar una propuesta de consenso que permita la solución del conflicto en el respeto a los Estatutos y Reglamentos de la Confederación y, en última instancia, emitir un informe al Comité Confederal y a las entidades afectadas.

Sus resoluciones nunca tendrán carácter ejecutivo.

Artículo 67. Para solicitar la intervención de la Comisión sobre un litigio o discrepancia, se remitirá al Comité Confederal la petición formal y por escrito de la entidad que solicite su intervención. En la misma se describirán los hechos que motivan la intervención de la Comisión.

Una vez recibida la petición escrita, el Comité Confederal en Plenaria procederá al correspondiente sorteo para designar a las tres personas que compongan la Comisión.

Artículo 68. Si en algún momento, durante el tiempo que dure el proceso aclaratorio, se retirase la petición por quienes la hubiesen planteado, y siempre que ésta no cause daños a terceros de la Organización, se dará por concluida la labor de la Comisión.

Artículo 69. Cuando la Comisión considere suficientemente analizado el tema, emitirá un informe correspondiente. Éste se efectuará como máximo en dos meses desde la constitución de la Comisión.

Artículo 70. Si las conclusiones de la Comisión no son aceptadas por las partes, el Comité Confederal remitirá el informe de esa Comisión a las Confederaciones Territoriales para que un Pleno Confederal resuelva definitivamente.

Título IX: Disolución de la CGT

Artículo 71. La CGT no se podrá disolver si así lo acuerda, al menos, 1/3 de los sindicatos a ella adheridos, reunidos en Congreso Confederal convocado al efecto, en el cual se resolverán cuantas incidencias se deriven de la misma.

Artículo 72. Caso de disolución de la CGT, el propio Congreso convocado al efecto decidirá sobre el destino que se dará a su patrimonio.

No obstante lo anterior, las fincas de la c/ Sagunto 15 de Madrid, en las que actualmente tiene su sede el Comité Confederal de la CGT, o las que en sustitución de las mismas pudieran adquirirse, pasará en pleno dominio a una entidad sin ánimo de lucro que tenga entre sus fines los que se especifican en la letra f) del artículo 2 de estos Estatutos.

Título X: Fusión de la CGT

Artículo 73. La fusión de la CGT con cualquier organización sindical se podrá efectuar si así lo acuerdan más de 2/3 de los sindicatos a ella adheridos, reunidos en Congreso Confederal convocado al efecto, en el cual se resolverán cuantas incidencias se deriven de la misma.

Título XI: Del patrimonio de la CGT

Artículo 74. El patrimonio de la CGT está integrado por:

- a. Las cuotas de su afiliación
- b. El denominado patrimonio histórico de la CNT que pudiera corresponderle.
- c. Los bienes muebles e inmuebles que por cualquier título han sido o puedan ser adquiridos por la Organización y por los ingresos que de los citados bienes se deriven.
- d. Cualquier otro recurso legalmente obtenido.

Artículo 75. A través de las distintas Secretarías de Administración y Finanzas, tanto los afiliados y afiliadas como los entes confederales podrán solicitar y tendrán derecho al conocimiento de la situación económica del ente orgánico al que pertenezcan, con especificación del carácter, origen y destino de los correspondientes medios económicos disponibles.

Título XII: Disposiciones transitorias, adicionales y finales

Disposiciones transitorias

Primera. Los sindicatos actualmente constituidos con menos de 75 personas afiliadas, continuarán como tales hasta el próximo Comicio estatal de sindicatos (Conferencia o Congreso), momento éste en que, de no haber alcanzado los referidos 75 afiliadas, pasarán a integrarse en el sindicato de Oficios Varios como una sección del mismo. Para los sindicatos de nueva creación registrará el Artículo 11 de estos Estatutos.

Disposiciones adicionales

Primera. Las dudas que se pudieran suscitar en la interpretación de estos Estatutos serán resueltas mediante resoluciones del Comité Confederal de la CGT con mayoría de dos tercios, en tanto que el primer Pleno o el inmediato Congreso Confederal resuelva definitivamente.

Segunda. Cuando el órgano al que correspondiese convocar cualquier comicio (ordinario o extraordinario), desde la Asamblea de un Sindicato hasta el Congreso Confederal, no atendiese a la solicitud formal que al efecto presentasen las personas interesadas en dicha convocatoria (afiliación, sindicatos..., según el comicio de que se tratara), las y los solicitantes podrían hacer la misma, a través del Secretariado Permanente del ente inmediatamente superior, ajustándose para ello a la reglamentación existente al respecto.

Esta disposición será de aplicación a todos los organismos confederales.

Tercera. La Confederación General del Trabajo (CGT) no responderá, ni aun subsidiariamente, de las acciones u omisiones cometidas por los diferentes entes a ella federados, salvo que expresamente y por escrito haya sido autorizado por el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT o existiera acuerdo firme al respecto.

Cuarta. En consonancia con el acuerdo del XIII Congreso de fomentar la autoorganización de parados y paradas, la CGT organizará a sus afiliados y afiliadas en situación de desempleo en los sindicatos correspondientes a su último trabajo, a su sector de trabajo tradicional o a los sindicatos de Oficios Varios/ Actividades Diversas en caso de desempleados y desempleadas a la búsqueda de su primer trabajo.

Paralelamente los diferentes entes territoriales fomentarán la creación de coordinadoras que por Confederación conformarán una Coordinadora Confederal de parados y paradas de la CGT.

A tal efecto, el Comité Confederal de la CGT dotará de medios a esta coordinadora para su funcionamiento.

Disposiciones finales

Primera. El presente Estatuto entrará en vigor una vez publicado por el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT y, en cualquier caso, transcurridos dos meses del día de finalización del

Congreso que lo hubiera aprobado, debiendo ser observado por toda la afiliación y entes federados o adheridos a la Confederación General del Trabajo (CGT).

Segunda. Lo establecido en el presente Estatuto sólo podrá ser revisado y modificado por el Congreso Confederal de la Confederación General del Trabajo (CGT), figurando explícitamente en el Orden del Día. Cualquier modificación a los actuales Estatutos y Reglamentos de la CGT deberá contar con una mayoría favorable de dos tercios de los votos.

Tercera. A los comicios de carácter estatal que celebre la CGT, ya sean ordinarios o extraordinarios, ningún ente confederal podrá asistir representado de manera fraccionaria, sino con los votos totales que le correspondan según se establece en estos mismos Estatutos de la CGT.

Ello no obsta para que se pueda establecer la representación de minorías en los ámbitos territoriales, siempre a partir de lo que se detalla a continuación:

- Sólo podría aplicarse hasta donde acabase el respectivo nivel de actuación propia.
- Es previo que así lo decidan de forma orgánica las y los afectados, por lo que cada ente que lo quiera deberá celebrar su correspondiente comicio, siendo la Asamblea (caso de Sindicatos), un Pleno (caso de Federaciones locales, comarcales, intercomarcales o provinciales) y un Congreso (caso de Confederaciones Territoriales).
- Las Federaciones Sectoriales y/o Sindicatos Federales no podrían acordar unas normas de representación semejantes, pues sus comicios se encuadran en el ámbito estatal.

Aunque en una Confederación o Federación Territorial se aprobara la aplicación del 30% de representatividad para los comicios de su ámbito, si uno de los Sindicatos implicados aprueba por mayoría simple en Asamblea la no división de sus votos, y así lo refleja en su particular normativa, nadie podrá obligarle a ello, pues siempre primará la autonomía de decisión y actuación del Sindicato.

-Quien en su ámbito quisiera aplicar esta cuestión lo deberá contemplar en sus Estatutos orgánicos.

Anexo a los estatutos de la Confederación General del Trabajo (CGT)

La persona que ostente la Secretaría General, en representación de la Organización, podrá intervenir y actuar en toda clase de hechos, actos y negocios jurídicos, ejercitando, transigiendo, extinguiendo o agotando derechos, acciones o excepciones en todas sus incidencias y recursos ordinarios o extraordinarios, comprendidos los de queja, responsabilidad civil, casación, revisión ante los Juzgados, Tribunales, Magistraturas, organismos, corporaciones, autoridades y funcionariado de cualquier ramo, grado, jurisdicción — comprendidas la civil (contenciosa y voluntaria), penal, por denuncia, querrela o parte civil, gubernativa, contenciosos y económico-administrativas, social o del trabajo, de la economía, de la agricultura, la vivienda, tasas, sindical, o cualquier otra común o especial, ya creada o que en adelante se establezca— con cuantas facultades sean presupuesto, desenvolvimiento, complemento o consecuencia de su actuación procesal plena, hasta obtener resolución favorable definitiva, firme y ejecutoria, y su cumplimiento.

Podrá someterse a competencia, tachar y recusar, ratificar escritos y peticiones, hacer comparencias personales, declaraciones juradas o simples; hacer cobros y pagos de cantidades. Operar con cajas de ahorro, cajas oficiales, bancos, incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas corrientes y libretas de ahorro, cuentas de crédito y cajas de seguridad. Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles.

Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos. Comprar, vender o permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado toda clase de bienes e inmuebles, derechos reales y personales. Constituir, aceptar, modificar, posponer y cancelar, total o parcialmente antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, prohibiciones y toda clase de garantías.

Podrá alzar o cancelar embargos, secuestros y anotaciones preventivas, pedir desahucios, lanzamientos y posesión de bienes. Solicitar la adjudicación de bienes en pago de todo o parte de créditos o cantidades reclamadas; instar u oponerse a autorizaciones judiciales, expedientes de consignación, liberación o dominio, designar personas que ejerzan Peritajes, Sindicaturas, Administraciones, Intervenciones y para los Tribunales Colegiados, hacer, recibir y cumplimentar requerimientos y notificaciones judiciales. Otorgar poderes a abogados o abogadas y procuradores o procuradoras. Podrá delegar funciones, facultades y poderes en las componentes del Secretariado Permanente del Comité Confederal, en las componentes de los Secretariados Permanentes de las Confederaciones Territoriales y en las componentes de los Secretariados Permanentes de las Federaciones Sectoriales.

Reglamento de Congresos de la CGT

Convocatoria

Artículo 1. El Congreso Confederal Ordinario de la CGT será convocado por la Secretaría General de la misma, en el lugar y fecha que acuerde un Pleno o Plenaria Confederal de la CGT, en un período comprendido entre los dos meses anteriores y los cuatro posteriores al cumplimiento de los cuatro años desde el último Congreso Ordinario. En todo caso, se convocará como mínimo con siete meses de antelación a la fecha de su inicio. Si se tratase de un Congreso Extraordinario se convocará al menos con dos meses de antelación. En este caso podrá convocarse por acuerdo del Comité Confederal.

Asimismo se convocará Congreso Extraordinario siempre que lo soliciten formalmente un número de Sindicatos que representen al menos 1/3 de la suma de los votos de todos los sindicatos pertenecientes a la Confederación. En ningún caso se celebrará un Congreso Extraordinario, ni un Pleno Confederal o de Federación, antes de haber transcurrido tres meses desde la celebración del último Congreso ni en los seis meses anteriores al próximo.

Artículo 2. La Secretaría General remitirá la convocatoria del Congreso directamente a los Sindicatos, acompañándola de un Orden del día indicativo y provisional, con arreglo a su criterio y teniendo en cuenta el conocimiento que tiene de la Organización en su conjunto.

En el caso de un Congreso Extraordinario, este Orden del día será definitivo, teniendo que estar dedicado de forma monográfica a los temas que provocan su convocatoria y será confeccionado en el Pleno Confederal o Comité Confederal en que se decida su celebración.

Artículo 3. Una vez establecida la fecha y lugar de celebración del Congreso y en un plazo de un mes, se constituirá la Comisión Organizadora del Congreso, que estará formada por la Secretaría de Organización del Secretariado Permanente del Comité Confederal, que será su coordinadora, las personas del Secretariado Permanente que se crean necesarias, y la Secretaría de Organización de la Federación Local donde se celebre el Congreso.

Artículo 4. A partir de la fecha del envío de la convocatoria y Orden del día provisional del Congreso, los sindicatos tendrán quince días para remitir al Secretariado Permanente las modificaciones o nuevas propuestas que consideren oportunas. Cumplido este plazo, y una vez analizadas las aportaciones recibidas y tras la necesaria labor de síntesis, el Comité Confederal de la CGT decidirá el Orden del día definitivo que enviará en el plazo de quince días la Secretaría General a los sindicatos para su trabajo y discusión. El Orden del día reelaborado se procurará que sea:

- Ampliamente compartido, debiendo constar inexcusablemente aquellos puntos que sean propuestos por la mayoría de los Sindicatos.
- Realista, es decir, conectado a las necesidades del Movimiento Obrero y la CGT.
- Eliminando toda temática que encuentre solución en distintos ámbitos territoriales o comicios de ámbito inferior.

Artículo 5. Una vez publicado el orden del día definitivo, y en el plazo máximo de 2 meses, se remitirán a la Comisión Organizadora los trabajos sobre los temas que figuran en el Orden del día presentados por cualquier afiliado o afiliada, individual o colectivamente, sindicato o comité para su difusión a toda la Organización. La ponencia que no haya tenido su entrada en este plazo no contará para el resto del proceso. La Comisión Organizadora distribuirá en el plazo máximo de 45 días las aportaciones recibidas.

Constitución y apertura del Congreso

Artículo 6. El Congreso Confederal de la CGT está constituido por las delegaciones directas de los Sindicatos, elegidas democráticamente en su Asamblea correspondiente. Pueden enviar delegaciones aquellos Sindicatos constituidos o federados a la CGT al menos seis meses antes de la celebración, que se encuentren al corriente de pago en sus cotizaciones. De igual forma las podrán enviar aquellos Sindicatos federados dentro de los seis meses anteriores a la fecha de celebración del Congreso, siempre que también se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones, con derecho a voz pero no a voto. Asimismo, asistirán con voz y sin voto las personas que forman el Comité Confederal.

Artículo 7. La Secretaría de Finanzas del Secretariado Permanente será quien acreditará las cotizaciones de los sindicatos, y dos meses antes del inicio del Congreso distribuirá la tabla informativa de todos los sindicatos, con sus votos respectivos, que será provisional, dando un plazo de hasta 1 mes

antes del inicio del Congreso para reclamaciones, las cuales deberán de resolverse antes de 20 días del inicio del Congreso, de tal manera que en esta fecha se distribuya la tabla definitiva conteniendo los votos de cada entidad participante en el citado comicio.

Artículo 8. Los Sindicatos que participen en el Congreso Confederal con pleno derecho tendrán los votos que a continuación se estipulan en relación con la media de cotizaciones de los últimos doce meses anteriores a la fecha de celebración del Congreso, teniendo en cuenta que el inmediatamente anterior se considera inhábil para este cómputo:

Desde 10 afiliaciones hasta 50	1 voto
Desde 51 afiliaciones hasta 75	2 votos
Desde 76 afiliaciones hasta 100	3 votos
Desde 101 afiliaciones hasta 150	4 votos
Desde 151 afiliaciones hasta 200	5 votos
Desde 201 afiliaciones hasta 250	6 votos
Desde 251 afiliaciones hasta 300	7 votos
Desde 300 afiliaciones en adelante	1 voto por cada 100 ó fracción.

Artículo 9. La Comisión Organizadora del Congreso recibirá a las delegaciones dotándolas de la obligatoria credencial. Las delegaciones deberán entregar en ese momento, además de la credencial del sindicato a que representen, la copia de los acuerdos que traigan para cada uno de los puntos del Orden del día.

No obstante, con un mínimo de 5 días de antelación los sindicatos deberán haber remitido sus referidos acuerdos a la Comisión Organizadora, siendo tal premisa imprescindible para que sean tenidos en cuenta por las correspondientes Comisiones de Ponencias.

Asimismo, los sindicatos deberán remitir con un mínimo de 10 días de antelación a la Comisión Organizadora las votaciones para la elección de las diversas Comisiones Técnicas, Comisiones de Ponencias y Mesa. Tal gestión podrá ejercerse por el Secretariado Permanente del correspondiente sindicato, sin necesidad de tener que celebrar una Asamblea para ello.

Es función de la Comisión Organizadora escrutar las votaciones recibidas, comunicar el resultado a los sindicatos sobre los que ha recaído la elección y recabar por escrito su conformidad y disponibilidad para reunirse entre uno y tres días antes del comienzo del Congreso y, en su caso, convocarlos al efecto, a fin de poder adelantar sus trabajos y emitir un primer dictamen indicativo sobre los respectivos resultados, dándolo a conocer por escrito al inicio del Congreso, tanto a la Mesa como a las distintas delegaciones de los sindicatos presentes.

Artículo 10. La recepción de delegaciones se cerrará provisionalmente una hora antes del inicio del Congreso, de tal manera que, para el inicio del mismo, la Comisión Organizadora pueda facilitar la lista definitiva de delegaciones asistentes.

Artículo 11. La apertura del Congreso Confederal será realizada por la Secretaría General junto al Secretariado Permanente del Comité Confederal, que formará, junto con las demás personas que forman el Comité Confederal, la denominada Mesa de Apertura. A esta Mesa le corresponderá moderar las siguientes áreas:

- Determinar el horario de sesiones.
- Presentar y dar paso a la Mesa del Congreso.

Invitaciones

Artículo 12. Las Organizaciones de ámbito internacional y estatal serán invitadas por el Comité Confederal, bien a iniciativa propia o a propuesta de algún sindicato u organismo de la Confederación.

Las de ámbito inferior serán invitadas por el organismo confederal correspondiente con la aprobación del Comité Confederal de la CGT que publicará la lista provisional de organismos y personas invitadas 15 días antes del Congreso.

Mesa del Congreso

Artículo 13. La Mesa del Congreso es la encargada de coordinar y dirigir el desarrollo de los diferentes trabajos del Congreso Confederal de la CGT. Estará constituida por una Presidencia, una Vicepresidencia, seis Secretarías de Actas que se turnarán en sus funciones dos a dos según su criterio y dos Secretarías de Palabras.

Es función de la Presidencia y en su ausencia de la Vicepresidencia moderar el debate correspondiente, velando para que las diversas intervenciones se ajusten al tema que se esté tratando y las formas sean las correctas, de tal manera que los debates se produzcan con fluidez y eficacia, teniendo la máxima capacidad de decisión durante toda la duración del Congreso para lograr esos cometidos.

Es función de las Secretarías de Actas reflejar lo más fielmente posible el desarrollo de los debates, propuestas y votaciones, pudiéndose dotar a través de la Comisión Organizadora del Congreso de los medios técnicos precisos para cumplir ese cometido. Las actas deberán ser elaboradas por la Mesa, firmando las mismas la Presidencia y las Secretarías de Actas.

Es función de las Secretarías de Palabras anotar el orden de las intervenciones así como colaborar con el resto de la Mesa sobre todo en la coordinación con la Comisión de Escrutinio.

Artículo 14. La constitución de la Mesa del Congreso se efectuará al comienzo del mismo y bajo la Presidencia de la Mesa de Apertura.

De las Comisiones de Trabajo

Comisión Revisora de Credenciales

Artículo 15. La Comisión Revisora de Credenciales será la encargada de examinar las credenciales de las delegaciones asistentes al Congreso Confederal, presentando el correspondiente informe al mismo de sus conclusiones.

Estará formada por cinco personas y la Secretaría de Organización del Secretariado Permanente, esta última con voz y sin voto.

Para desarrollar su trabajo podrán requerir la colaboración de las Secretarías de Organización de los distintos Comités Confederales.

El informe que elabore esta Comisión estará avalado por, al menos, tres personas con voto en la Comisión.

Comisión Revisora de Cuentas

Artículo 16. La Comisión Revisora de Cuentas será la encargada de examinar la contabilidad del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT presentando el correspondiente informe de sus conclusiones al Congreso.

Estará formada por cinco personas y la Secretaría de Finanzas del Secretariado Permanente, esta última con voz y sin voto.

Para desarrollar su trabajo podrán requerir la colaboración de las Secretarías de Finanzas de los distintos Comités Confederales.

El informe que elabore esta Comisión estará avalado por, al menos, tres personas con voto en la misma.

Comisión de Escrutinio

Artículo 17. La Comisión de Escrutinio será la encargada de verificar y elevar a definitivo el escrutinio elaborado por la Comisión Organizadora, resolver las reclamaciones que se presenten por parte de los sindicatos en materia de atribución de votos respecto de la resolución definitiva de la Secretaría de Finanzas; así como el colaborar con la Mesa del Congreso para tabular todas las votaciones que se produzcan en el desarrollo del mismo. Esta comisión estará compuesta por cinco personas.

Comisiones de Ponencia

Artículo 18. Las Comisiones de Ponencias serán las encargadas de elaborar los dictámenes relativos a los distintos puntos del Orden del día del Congreso, en función a los acuerdos presentados por los sindicatos, después de la necesaria labor de síntesis y del correspondiente debate en la Comisión.

Artículo 19. Las Comisiones de Ponencias estarán compuestas por nueve personas con voz y voto. Estas elegirán una Presidencia, que será la encargada de moderar los debates y encauzar el plan de trabajo de la Comisión.

Artículo 20. Después del debate de la Comisión, se procederá a redactar el dictamen de la misma; si no hubiera unanimidad, las personas componentes disconformes podrán presentar enmiendas parciales, o enmiendas a la totalidad, si el desacuerdo fuese total, aportando en este caso un dictamen alternativo.

Estos dictámenes y las enmiendas si las hubiere se darán a conocer al Pleno del Congreso.

Del debate en Pleno del Congreso

Artículo 21. Al llegar las delegaciones al Congreso se les entregará los dictámenes indicativos de las distintas Comisiones de Ponencias, según se señala en el Art. 9 de este Reglamento.

Una vez constituida la Mesa del Congreso y ante las respectivas Comisiones de Ponencias, las delegaciones podrán presentar las Enmiendas parciales si las hubiera, que en ningún caso -a juicio de la Comisión- desvirtuarán ni irán en contra del sentido y contenido del dictamen que se trate, en cuyo caso se tendrían que presentar como Voto Particular.

Cada Comisión de Ponencia se retirará a debatir las Enmiendas que admite o no, elaborando a continuación su dictamen definitivo, que presentará al Pleno del Congreso para su discusión y votación. Las Enmiendas no aceptadas podrán ser reconvertidas en Votos Particulares, según se regula en este Reglamento.

Existencia del dictamen único en la Comisión de Ponencia

Artículo 22. Si el dictamen de la Comisión de Ponencia hubiese sido aprobado por unanimidad en la misma, tras su presentación al Pleno del Congreso, la Presidencia de la Mesa abrirá un turno de intervenciones al respecto, pasando después a la correspondiente votación, no sin antes requerir los posibles Votos Particulares, que deberán estar avalados por al menos el 5% de los votos representados en el Congreso. Tales Votos Particulares, si los hubiere, implicarán propuestas de resoluciones alternativas o complementarias al dictamen único de la Comisión.

Artículo 23. Si no existiesen votos particulares, se pasaría a votación el dictamen único de la Ponencia: si no resultase aprobado la Presidencia de la Mesa abrirá un turno cerrado de intervenciones, y una vez concluido resolverá las actuaciones a seguir.

Artículo 24. Si existieran votos particulares, la Presidencia de la Mesa concederá la palabra para su defensa al delegado o delegada que designe el sindicato promotor del voto particular en un primer turno. Asimismo la Comisión designará, de entre quienes la forman, a la persona encargada de rebatir el mismo.

Si la Presidencia de la Mesa lo considerase oportuno, podría conceder un segundo turno con otras dos intervenciones.

Terminadas éstas, se pasarán a votación las dos propuestas a la vez, quedando como acuerdo aquella que obtuviese la mayoría de los votos emitidos.

Existencia de varios dictámenes en la Comisión de Ponencia

Artículo 25. Si el dictamen de la ponencia no fuese unánime, habiendo dictámenes alternativos, la Presidencia de la Mesa abrirá el debate estableciendo los turnos cerrados que crea necesarios para aclarar las posiciones, pudiendo limitar el tiempo de las intervenciones en función de las palabras solicitadas y de la marcha del Congreso.

Una vez terminado el debate, se pasarán a votación todos los dictámenes existentes a la vez, pasando a ser el dictamen base de la ponencia el que obtenga la mayoría. Posteriormente la presidencia de la mesa requerirá los votos particulares al nuevo dictamen para, después del debate necesario, someterlos a votación, incorporándose al acuerdo final los que obtengan la mayoría, excepto para modificar Estatutos, que necesitarán una mayoría de 2/3.

De las votaciones

Artículo 26. Las resoluciones en el Congreso se pueden tomar por aclamación, a mano alzada o nominalmente. No obstante, y si la Mesa del Congreso correspondiente estimase que puede agilizar la elección de la forma de votación, se podrán efectuar votaciones de tanteo para elegir la más adecuada.

Se votará nominalmente siempre que la Mesa de Congreso correspondiente estime necesario dejar constancia de la opinión expresada de las delegaciones presentes, o lo soliciten el 10% de las delegaciones presentes. En todo caso, se votará de esta última manera para elegir el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT y su lugar de residencia.

De las elecciones

Artículo 27. Para elegir la localidad de residencia y el Secretariado Permanente del Comité Confederal se seguirán los siguientes criterios:

- Cualquier sindicato podrá presentar candidaturas abiertas aunque estén incompletas, designando el cargo/s que necesariamente se haya aceptado por el interesado o interesada, así como del lugar de residencia. Podrá formar parte de una candidatura cualquier persona afiliada a la CGT que no se encuentre inhabilitada para ello.
- Las candidaturas serán enviadas al Secretariado Permanente existente y a la Comisión Organizadora del Congreso, con 21 días de antelación a la fecha de celebración del mismo, que las darán a conocer a la totalidad de los sindicatos con 15 días de antelación.
- Las votaciones se efectuarán secretaría por secretaría resultando elegida la más votada.

Acuerdos

Artículo 28. Los acuerdos del Congreso entrarán en vigor quince días después de haber sido publicados por el nuevo Secretariado Permanente y como máximo dos meses después de la celebración del Congreso, salvo lo relativo a los cargos elegidos, que entrarán en vigor en el momento de conocer el resultado de su elección.

Clausura

Artículo 29. La Clausura del Congreso Confederal de la CGT correrá a cargo de la Secretaría General entrante, que formará Mesa con el resto del Comité Confederal.

Disposición adicional

La interpretación del presente Reglamento corresponderá:

- Durante la celebración del Congreso, a la Mesa de Congreso correspondiente.
- En última instancia, y a petición del 10% de las delegaciones presentes, al Pleno del Congreso.

Disposición Final

Las Modificaciones del presente Reglamento sólo podrán efectuarse por un Congreso de la CGT entrando en vigor en el siguiente Congreso que se celebre.

Punto 7: Incumplimiento de Acuerdos

“Una hora después se volvió a utilizar el cerrojo para abrir la puerta de la celda en que me encontraba; y en esta ocasión fue para “depositar” dos cuerpos humanos molidos a palos, que apenas podían moverse por sí solos. Hasta el punto que al volver a cerrar la puerta, me precipité a socorrerlos, y pude comprobar cómo uno de ellos tenía empapada toda la camisa de sangre, que inmediatamente empecé a quitar con todo cuidado y luego utilizando mi propia camiseta estuve enjuagando su sangre que aún brotaba. Se trataba de un preso político menor de edad (18 años) de la 6ª galería, llamado Pi, domiciliado en Terrassa. Pi se había destacado en sus protestas del motín, y es por lo que los funcionarios se habían ensañado con él, propinándole una salvaje paliza (por la que aún hoy, según he podido saber, sufre perniciosos efectos de salud). El otro menor (también de 18 años), se llamaba Mezquida, así mismo ingresado en la 6ª galería. El cuerpo lleno de magulladuras, pero no brotaba sangre; tenía la espalda ennegrecida por los golpes.”

(Luis Andrés Edo. La CNT en la encrucijada. Aventuras de un heterodoxo. Barcelona: Flor del Viento Ediciones, 2006; Cap. VIII “El debate ideológico”, Secc. “El primer motín”, pág. 252)

Tratar sobre la expulsión o no de un compañero es un hecho muy excepcional para una Organización, y debería ser siempre la última de las opciones. Es más, no debería responder nunca a dinámicas que puedan asimilarse, ni por asomo ni por sospecha de asomo, a ajustes de cuentas o a enfrentamientos internos de carácter espúreo, puesto que actuar de esa forma nos debilita a todos y todas y asienta precedentes muy negativos para el futuro de nuestra Confederación.

Es conocido que en la Organización en la que militamos, como de hecho en cualquier organización, y casi de forma inevitable, existen desgraciadamente conflictos de tipo personal, a veces entre grupos o redes de individuos conectadas por vínculos informales de carácter afinitario, y que en ocasiones se producen discusiones e incluso enfrentamientos por dicho motivo, a menudo enconados. ¿Debe cualquier situación de este tipo acabar saldándose con expulsiones? ¿Podemos permitir que se altere el correcto funcionamiento orgánico saltándonos una parte de los mecanismos y los cauces establecidos estatariamente para después “continuarlos” como *si aquí no hubiera pasado nada*? ¿Debe depender de las personas que conozca cada uno y de la red informal de contactos que tenga capacidad de “activar” dentro de la Organización (y sobretodo dentro de determinadas instancias de la misma) la posibilidad para un afiliado histórico de continuar militando en la CGT?, ¿o debe guiarse la gestión de los conflictos interpersonales por criterios de proporcionalidad y seguimiento íntegro y escrupuloso de los procedimientos de los cuales nos hemos dotado colectivamente?

Creemos que es muy importante valorar cuidadosamente estas preguntas y reflexionar bien sobre la respuesta a las mismas, porque de la respuesta que les demos se puede derivar un modelo de organización que busca consensos, que gestiona los conflictos internos de forma garantista, adecuada, justa y ecuánime, o bien uno muy diferente, de otro tipo, que nos cuidaremos de calificar aquí, pero para el cual cabría utilizar adjetivos harto conocidos por todos y todas, que desde nuestro punto de vista no pertenecen precisamente al campo semántico en el cual se reconoce a sí mismo el anarcosindicalismo.

Para facilitar la estructura de lectura de la presente ponencia queremos indicar los argumentos por los que consideramos que el compañero Josep Maria Pi es y debe seguir siendo un activo de nuestra Organización, y ello a pesar de que podamos no compartir enteramente algunas de sus actuaciones o podamos haber chocado en más de una ocasión y de dos con su proverbial tozudez. Cualquiera de dichos motivos, además del evidente de que la Asamblea del Sindicato que esté valorando este punto del Orden del Día simplemente no considere adecuada su expulsión, es motivo suficiente para no continuar con el procedimiento iniciado para su exclusión de la CGT o para proceder de otra forma, **acorde a nuestra normativa** íntegra. No a la interpretación *ad hoc* de la misma que interese a algunos o algunas, por los motivos de conveniencia que sea, aplicar en este caso.

Así, pues, la ponencia se estructura en los siguientes puntos, que expondremos a continuación:

1- Desproporcionalidad.

2- Inorgánica constitución de la petición de Comisión Confederal de Garantías y posterior uso de un articulado estatutario específico, existente solo para Comisiones Confederales de Garantías , y no para Comisiones *ad hoc* de cualquier otro tipo.

3- Incumplimiento del Art. 60 de los Estatutos Confederales (en ausencia de Comisión Confederal de Garantías orgánicamente constituida, el conflicto **siempre** se debe remitir y tratar primero en el ámbito donde se generó).

4- La facultad de expulsar, o no, a un afiliado o afiliada corresponde a la Asamblea de su Sindicato, según nuestros Estatutos Confederales.

Entristecidas por tener que haber llegado a este punto, y vernos en la situación de tener que redactar la presente ponencia sobre este asunto, solicitamos a la Asamblea de vuestro Sindicato, a todos los compañeros y compañeras, que intentéis hacer una valoración adecuada de lo que aquí exponemos. No hay aquí en juego solo un caso concreto, el del compañero Pi de Terrassa. Lo que estamos dirimiendo es como se tratarán en el futuro dentro de la CGT otros casos que puedan resultar en alguna medida similares, y en los que se tenga que resolver la continuidad o no de alguien como miembro de nuestra Organización.

1- DESPROPORCIONALIDAD

No vamos a ahondar exhaustivamente en la trayectoria militante de Josep Maria Pi, ya que ello daría para escribir muchas más páginas de las que componen el Libro de Ponencias de un Congreso. Pero sí nos gustaría dar unas pinceladas sobre la persona que hay detrás de un nombre y apellidos, para aquellos compañeros y compañeras --tal vez la mayoría de las que tengan ahora esta ponencia entre sus manos, y especialmente fuera de Catalunya-- que quizá sea la primera vez que los lean. Queremos creer que quienes militamos en esta Organización no somos simplemente un conjunto de letras dentro de un punto de un orden del día, y si hablamos de una persona consideramos que es necesario tener algo de conocimiento sobre la misma y sobre su trayectoria de militancia.

El compañero Pi tiene actualmente 63 años y gestiona el “Centre d’Estudis Llibertaris Josep Padilla” en Terrassa, localidad de la comarca del Vallès, a unos 30 kilómetros de Barcelona, con una importante

tradición industrial y de lucha obrera. Un centro de estudios libertarios creado en buena medida a partir de la recopilación paciente, laboriosa y concienzuda de material histórico del último siglo que ha estado realizando durante muchos años. La mayor parte de su vida se ha visto lastrada por problemas físicos graves, como resultado de las torturas y palizas que le propinaron la policía y los carceleros franquistas en su juventud, siendo preso político en la sexta galería de la Modelo, en Barcelona (a los 16 años y no a los 18 como recoge Luis Andrés Edo por error en la cita que abre esta ponencia). Ingresó en la CNT clandestina en 1975 y desde entonces hasta la actualidad ha estado presente en las luchas sociales y sindicales que se han llevado a cabo en su localidad y en el conjunto del país. Por mencionar solo las más recientes: encierros de migrantes, movimiento okupa, antiglobalización, antirrepresiva y contra los abusos policiales, de resistencia contra las políticas de recortes sociales y de gestión política austerioraria de las diversas crisis capitalistas... Destacándose en todas ellas y siendo siempre de los que ponen primero el cuerpo, resultando golpeado y detenido en numerosas ocasiones por ello.

En la CNT primero, y después en la actual CGT, su actividad sindical ha estado vinculada principalmente a la estructuración y organización del sector de Limpiezas, de forma muy activa en diferentes huelgas, y también en el ámbito territorial de su ciudad, Terrassa. En dicha localidad, el compañero Pi es conocido y reconocido por cualquiera que tenga o haya tenido en cualquier momento algún tipo de actividad en el ámbito de los movimientos sociales durante las últimas décadas. Cabe mencionar también que a lo largo de su vida ha sido elegido en varias ocasiones por la afiliación terrasense, catalana y de su sector para desempeñar cargos orgánicos de diverso tipo dentro de la CGT.

En relación a la causa de las disputas que motivan la inclusión de este punto dentro del orden del día de un Congreso Confederal, no queremos contribuir en esta ponencia a remover dicha situación, que no resultó agradable para nadie, pero sí consideramos pertinente recordar que el informe de gestión que las motivó ya fue reprobado en su momento mayoritariamente por los Sindicatos catalanes en el Congreso Confederal de la Territorial (11º Congreso de la CGT de Catalunya en Igualada-Òdena, celebrado en octubre de 2018), que *es a quien correspondía hacerlo*, por considerar desafortunado e inadecuado su contenido. A pesar de ello, esos mismos Sindicatos y en ese mismo Congreso, *máximo órgano de decisión territorial* según nuestros Estatutos, escogieron también de forma mayoritaria a Josep Maria Pi como miembro del Secretariado Permanente del Comité Confederal de Catalunya, depositando su confianza en él para desempeñar las funciones de Secretario de Memoria Histórica. Finalmente, en el mes de abril de 2019 el compañero acabó presentando su dimisión del cargo por motivos de salud.

Con posterioridad, y en Plenaria territorial celebrada en fecha tan reciente como enero de 2022, el Comité Confederal de la CGT de Catalunya, por mayoría de las federaciones que lo integran, aprobó solicitar la retirada del punto que estamos debatiendo del orden del día del Congreso, por incumplimiento orgánico en el proceso de petición y constitución de Comisión Confederal de Garantías. Y solicitó que se creara una correctamente, si procediera. Así se trasladó por parte de Catalunya a la Plenaria del Comité Confederal de la CGT celebrada en Madrid el pasado 13 de enero, en la cual se debatió y decidió la conformación del orden definitivo del Congreso. Dicho punto se mantuvo finalmente dentro del mismo, lo cual a nuestro entender supone, como intentaremos argumentar después, un craso error desde un punto de vista estatutario.

Está recogido en nuestros Estatutos Confederales, concretamente en el Art. 60, que regula, junto a los siguientes, la Comisión Confederal de Garantías, que los diferentes conflictos **se deberán dirimir siem-**

pre en el ámbito en que se produzcan, si bien en algunas excepciones (entre ellas que alguna de las personas involucradas sea miembro del Comité Confederal de la CGT, Art. 62) se podrá constituir una Comisión de Garantías a nivel Confederal. **Pero ello se contempla**, obviamente, **sólo para una Comisión orgánica de Garantías**, no para cualquier otro tipo de Comisión creada *ad hoc* no contemplada en nuestros Estatutos, para la cual en ninguna parte se ha previsto que pueda atribuirse competencias, a *nivel Confederal*, pasando por encima del Art. 60, es decir, que se pueda saltar el tratamiento del conflicto en el ámbito donde se produjo.

Entraremos de forma detallada en este punto más adelante, pero avanzamos además que la constitución de una Comisión Confederal *de Investigación y Mediación (no de Garantías)* para tratar sobre este caso se formalizó el 7 de febrero de 2019. En la fecha mencionada Josep María Pi **no era ya miembro del Comité Confederal de la CGT**, desde hacía casi 4 meses. Es decir, no ostentaba ya el cargo de Secretario de Organización de la CGT de Catalunya que había asumido en nuestro Congreso territorial de Mataró, en abril de 2014 (con el voto favorable entonces, por cierto, de 29 de los 33 Sindicatos presentes en dicho comicio). Y una Comisión Confederal de Garantías solo podía haberse constituido --en caso de darse el resto de condiciones establecidas estatutariamente para ello-- si la persona afectada, Josep Maria Pi, tuviera entonces, *en el momento de su constitución*, la condición de miembro del Comité Confederal. Y además, la Comisión *ad hoc* y *extraestutaria* que se constituyó, la cual no era propiamente una CCG, como todo el mundo reconoce, no debería haber asumido la gestión de la resolución de un conflicto saltando por encima del ámbito territorial en el cual este debía ser tratado. Actuando de esta forma se quebranta lo indicado en el artículo 60.

Es decir, en lo relativo a este caso, **no se ha podido tratar el conflicto allí donde se originó** y se ha usado un procedimiento para evitarlo que **sólo es factible para Comisiones Confederales de Garantías** (y solo cuando está involucrado algún miembro del Comité Confederal, condición que tampoco se daba). Recordemos que estamos tratando aquí del paso más grave que puede tomar una organización hacia un afiliado, su exclusión de la misma. Queda claro que no puede depender el tipo de camino recorrido para llegar a ese paso de la influencia que tenga una de las partes implicadas en el conflicto respecto de quienes ostenten cargos dentro de la Organización. Los conflictos deben gestionarse de la forma que, según la experiencia, a todos y todas nos muestra que funciona: con mediación, con debate colectivo, nunca por atajos.

Por todo lo anterior, habiendo una reprobación del texto presentado en forma de Informe por la denominada Comisión de Investigación que trató este caso, junto a un posicionamiento del Comité Confederal de Catalunya por la retirada de este punto en el orden del día definitivo del XIX Congreso. Habiendo además unos motivos estatutarios, que se indicarán a continuación con mayor detalle, estimamos que existe una **desproporción**. Desproporción derivada del hecho de que no se han seguido correctamente los cauces orgánicos ni los procesos de mediación progresivos en el ámbito correspondiente. Por todo ello, entendemos que **no procede en ningún caso expulsar a Josep Maria Pi Janeras de la CGT ni instar al Sindicato de Actividades Diversas de Terrassa a hacerlo**.

2- CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y MEDIACIÓN QUE ACTÚA DE FACTO COMO PROTOCOLO DE COMISIÓN CONFEDERAL DE GARANTÍAS.

Como ya comentamos, conflictos hay en todas las organizaciones y es por ello que, como no podía ser de otra forma, la nuestra tiene mecanismos de protocolo para determinar cómo afrontarlos. En nuestros

Estatutos Confederales, y en concreto en el **Título VIII: De la Comisión Confederal de Garantías**, tenemos recogidos los Arts. 60 a 70 que hacen referencia a (y regulan) este tipo de Comisión: Quién la compone, quién es incompatible para formar parte de ella, cómo proceder con sus resultados y conclusiones.

Para evitar que toda la Organización acabe bloqueada por el tratamiento de los diferentes conflictos que puedan existir en cualquier territorio o sector, y también para poner límites a intromisiones impropias de tipo jerárquico, el Art. 60 de nuestros Estatutos muestra de forma inequívoca una de las mejores guías en su tratamiento: *El conflicto se debe gestionar en su ámbito*. Textualmente: ***“Todas aquellas situaciones conflictivas que se den (...) se deberán resolver en el mismo ámbito [en] que se generen, bien según se regule en la correspondiente Comisión de Garantías o mediante el mecanismo orgánico que se determine en dicho ámbito.”*** (los subrayados son nuestros).

Es decir, un conflicto surgido en un Sindicato de ramo de una localidad se debe tratar primero ahí. En una Confederación Territorial en ese territorio, y así sucesivamente. Lo cual es lógico y coherente con nuestra estructura organizativa, puesto que la CGT, conforme al principio federalista, se estructura desde la base, *de abajo hacia arriba*, y **no al revés**, como parece a menudo que desearían algunos o algunas. Únicamente para gestionar conflictos entre Confederaciones Territoriales, Federaciones Sectoriales de ámbito estatal, Sindicatos Federales no adscritos a ninguna Federación Sectorial, o aquellos que involucren a miembros del Comité Confederal (Secretariado Permanente de la CGT y Secretarios Generales o de Organización de las Territoriales y Sectoriales), el Art. 62 indica que se constituirá una Comisión Confederal de Garantías. Únicamente **en esos casos, y no en ningún otro**.

Y aquí hay un punto importante a tener en cuenta: **Todos los siguientes artículos, del 63 al 70 hacen referencia única y exclusivamente a Comisiones Confederales de Garantías orgánicas** (como es lógico, y no puede ser de otra manera, ya que estamos hablando del Título de los Estatutos que regula las mismas), no a comisiones *“de mediación”* constituidas *ad hoc*, o comisiones *“de investigación”*, encuesta, aclaración o cualquier otro grupo de personas al cual denominemos *“comisión”*, sea como sea que se la quiera designar, al que una Plenaria delegue y encomiende puntualmente realizar pesquisas e informar sobre cualquier asunto.

El Art. 63 de los Estatutos indica quién puede formar parte de una Comisión Confederal de Garantías, es decir, cómo se eligen a los miembros de la misma:

“Artículo 63. Cada Confederación elegirá un delegado en Pleno Confederal Territorial, avalado como mínimo por los dos tercios de los votos presentes. De entre todos ellos, y ante un contencioso concreto, se designará a tres miembros por sorteo, quedando excluidos de éste aquellos representantes de entidades afectadas por el conflicto. Se acuerda que en un plazo de seis meses cada Confederación Territorial designará el miembro correspondiente para dicha Comisión.”

Cabe decir que dicha disposición estatutaria actualmente no se podía haber cumplido en el momento de autos, puesto que **la mayoría de Confederaciones no tienen designada a la persona correspondiente**, elegida por 2/3 en un Pleno Territorial. Con lo cual no se daban las condiciones exigidas en los Estatutos para proceder *correctamente* al sorteo de los miembros que deben encargarse de cada contencioso concreto. Es necesario instar antes a todas las Territoriales, a que realicen los procesos necesarios para

designar a su miembro correspondiente de la CCG, mediante la realización en cada una de ellas de un Pleno Extraordinario a tal efecto.

Volviendo al caso que nos ocupa, en él no sólo no se cumplió ese procedimiento de creación de Comisión Confederal de Garantías, sino que las personas designadas para formar la Comisión *ad hoc* que realmente se constituyó (y que asumió por extensión, pero *extraestadualmente*, las funciones de una CCG, aún sin serlo) incumplirían el régimen de incompatibilidades que indica el Art. 65 para una CCG, al ser todos ellos miembros de Secretariados Permanentes de Comités Confederales Territoriales (en concreto, Madrid, Castilla-la Mancha, Extremadura, y País Valencià y Murcia) y de una Federación Sectorial (en concreto, FESIBAC):

*“Artículo 65. Podrán formar parte de la Comisión todos aquellos afiliados a la CGT que no se encuentren inhabilitados para ello. Ser miembro de la Comisión **será incompatible** con pertenecer a algún Secretariado Permanente de los Comités Confederales y de las Federaciones Sectoriales Estatales.”* (el subrayado es nuestro)

Curiosamente, todo lo hasta aquí expuesto es reconocido por el actual Secretario de Organización del Comité Confederal tal como se recoge en el acta de la Plenaria Confederal del 7 de Febrero de 2019, y en relación a un punto del orden del día diferente al que afectaba al caso del compañero Pi de Terrasa:

“Sº Organización

Sobre el asunto de la Comisión de Garantías hay confusiones porque en la mayoría de territorios no se tiene designada a la persona responsable de este tema, como establecen los estatutos de CGT. Lo que sí se puede llevar a cabo es una Comisión de Investigación y Mediación que acordamos en el propio Comité Confederal. Para que la de Garantías estatutaria pueda establecerse es imprescindible elegir a personas en los territorios, conforme a lo establecido en los estatutos: debe ser elegida en Pleno Territorial de Sindicatos, con un apoyo de al menos 2/3 de los sindicatos presentes y no debe estar la persona inhabilitada para ello. También es incompatible con ser miembros de los Secretariados Permanentes de los Comités Confederales ni de las Federaciones Sectoriales.”

Y, efectivamente, lo que se constituyó en el caso del compañero Josep Maria Pi fué una “*Comisión de Investigación y Mediación*”, figura no contemplada en lugar alguno en nuestros Estatutos y que, como se reconoce en la citación previa es, por llamarla de alguna manera, una especie de improvisada “innovación jurisprudencial” surgida en las reuniones de trabajo del Comité Confederal, pero que no responde –en realidad– a la gestión y desarrollo de ningún acuerdo de comicio orgánico, ni desde luego, como ya ha quedado claro, a *nada* contemplado en nuestros Estatutos. Se constituyó dicha Comisión *ad hoc*, porque ésta no podía ser propiamente una Comisión Confederal de Garantías, ni por cumplir el requisito de elección previa en las Confederaciones Territoriales de sus miembros ni por no ser Josep Maria Pi miembro del Comité Confederal (aunque se justificó posteriormente también de forma “innovadora”, en algún escrito –incluso reciente– el hecho de haber gestionado el asunto desde el mismo, y no desde el territorio, porque el compañero Pi “*era miembro del Comité Confederal en el momento de los hechos*”).

Queda claro, pues, que el problema se genera cuando, una vez constituida dicha Comisión *ad hoc* extraestatutaria, se actúa como si “*Garantías*” o “*Investigación y Mediación*” fueran solo un nombre equivalente e indistinguible, para después aplicar el resto del articulado del Título VIII de los Estatutos, dando

un tratamiento --a sabiendas-- a una Comisión que no es propiamente una CCG, “como si lo fuera”. **Actuando de esa forma se burlan los Estatutos** de forma evidente y se altera su funcionamiento garantista, pasando a depender de la voluntad de quien interprete los artículos de los mismos, y de la intención que desee poner en dicha interpretación para ser aplicada en este caso (o en otros similares).

Es de esta forma que, una vez hecho *el truco del nombre*, se siguen el resto de actuaciones como si fueran realmente el resultado, aún sin serlo, de una Comisión Confederal de Garantías. Y esto no es una sorpresa nueva: El propio Josep Maria Pi le dice a los miembros de la Comisión de Investigación cuando éstos visitan Catalunya, y queda recogido por ellos mismos en su Informe, que la razón principal por la que declina su petición de reunión es que *“no reconoce a la Comisión de Investigación (...) al entender que no se ajusta a lo dispuesto en estatutos”*.

Respecto a las tareas investigadoras, la Comisión se limita a una sola y única reunión en Barcelona con una de las partes implicadas en el litigio, detallando que la otra se niega a hablar por considerar a la Comisión mal constituida. Las pesquisas realizadas no van más allá. A pesar de ello, la “máquina” siguió adelante: En fecha 26 de junio de 2019 se llevó a Plenaria Confederal el Informe de la mencionada Comisión, las conclusiones del cual poco más que pretenden pasar por encima de la autonomía del Sindicato de AADD de Terrassa, prácticamente *ordenando* al mismo dar de baja inmediatamente a su afiliado (*“Que, como consecuencia de sus actuaciones, Josep Maria Pi Janeras no puede formar parte de la CGT, correspondiendo a su Sindicato darle de baja de forma inmediata”*).

Cuando decimos “pasar por encima de la autonomía del Sindicato” creemos no estar exagerando, ni estar utilizando un enunciado alejado en absoluto de la realidad. Nos remitimos, simplemente, a aquello dispuesto en el Art. 31 de nuestros Estatutos Confederales, que reza así:

“Artículo 31. Se producirá la baja de un afiliado por las siguientes causas:

a) Por libre decisión del mismo.

b) Por no haber satisfecho las cuotas sindicales correspondientes a seis mensualidades, habiendo sido requerido para hacerlo. El abono de las cuotas pendientes conllevará la anulación de la baja.

c) Por incumplimiento grave o reiterado de los Estatutos y acuerdos de Congreso u otros Comicios de la CGT.

La Asamblea del Sindicato tiene la facultad de proceder a la baja del afiliado, siempre mediante decisión razonada y mayoritaria de los asistentes a la misma, sin perjuicio del derecho que tiene el afiliado para recurrir dicha decisión con los mecanismos correspondientes que marcan estos Estatutos.”

Finalmente, en lugar de derivar el conflicto al ámbito territorial de Catalunya, como estatutariamente corresponde, o bien rehacer orgánicamente la Comisión de Garantías correctamente (aún a pesar del hecho anómalo --y, en realidad, *impedimento absoluto*, desde un punto de vista estatutario-- que supone para ello que ninguna de las partes implicadas sea miembro del Comité Confederal), se sigue con la po-

lítica de hechos consumados y **nos encontramos ahora mismo con un punto en el orden del día de un Congreso Confederal que es interpretado como el corolario lógico de la aplicación del Art. 70 de los Estatutos, el cual hace referencia única y exclusivamente a dictámenes o informes de una CCG**, no de una Comisión *ad hoc* de “Investigación y Mediación” o como se la quiera llamar.

No se menciona explícitamente en el punto del orden del día ese uso, pero se trata nuevamente de una traducción prácticamente literal del mecanismo asociado a la Comisión Confederal de Garantías sin mencionarla, ignorando que se trata de la única fórmula establecida para tratar este tipo de conflictos.

El literal del Art. 70 reza así:

Artículo 70. Si las conclusiones de la Comisión no son aceptadas por las partes, el Comité Confederal remitirá el informe de esa Comisión a las Confederaciones Territoriales para que un Pleno Confederal resuelva definitivamente.

Sobre la interpretación, digamos, “creativa” y, por qué no decirlo, “tortícera”, que se está haciendo de los Estatutos Confederales para acabar trayendo este punto al presente Congreso Confederal, cabe hacer aún otro comentario. El Art. 70 solo puede entenderse como aplicable al caso que nos ocupa manteniendo la **ficción** (*el truco del nombre*, como le hemos llamado antes) de que una *Comisión de Investigación y Mediación* inventada de forma *ad hoc*, sin ningún anclaje estatutario, es a todos los efectos un *equivalente funcional* de una *Comisión Confederal de Garantías* constituida orgánicamente (y ello a pesar de que su composición no respetaba en este caso lo dispuesto para una CCG). No puede serlo, como ya hemos argumentado con anterioridad, y pretender que lo sea no puede ser calificado de otra manera que de **argucia** y de malabarismo, sumamente original, eso sí.

Aún así, y a efectos exclusivamente de argumentación, admitamos por un momento que fuera *estatutariamente correcto* plantear esa equivalencia funcional. ¿Justificaría entonces el Art. 70 de los Estatutos traer las conclusiones de dicha Comisión a debate a un Congreso Confederal para resolver en él sobre las mismas? Pues resulta que el literal de dicho artículo dice que quién debería resolver en este caso es *un Pleno Confederal*, no un Congreso. Y aquí nos encontramos con una nueva argucia, que no es otra que, habiendo asumido la equivalencia funcional entre *Comisión de Investigación* y CCG, añadir otra equivalencia más, la de Congreso y Pleno. ¿Pero son equivalentes uno y otro tipo de comicio? Nuestros Estatutos establecen que un Congreso Confederal de la CGT “*es el máximo órgano de decisión de la misma*” (Art. 35), y que un Pleno “*es el máximo órgano de decisión entre Congresos*” (Art. 36). Sobre el papel parece que la única diferencia estriba en la periodicidad de celebración de uno y otro (*ordinariamente* cada 4 años en el primer caso, cada dos en el segundo), y además, la posibilidad estatutaria de convocar Congresos Extraordinarios ha llevado a que prácticamente se hayan dejado de convocar Plenos Confederales de la CGT desde hace ya bastantes años (el último, Extraordinario, se celebró en 2013, en Ruesta), lo cual no deja de ser un incumplimiento, otro más, de las previsiones estatutarias.

Ahora bien, un Congreso y un Pleno no son exactamente equivalentes y, por tanto, no se puede pretender que el primero pueda asumir todas las funciones del segundo, al menos no con los Estatutos en la mano. Si bien “*los acuerdos de los Plenos Confederales no podrán contradecir o alterar substancialmente los del Congreso*” (Art. 36 EC), como todos sabemos un Congreso Confederal está “*constituido por los delegados directos de los Sindicatos, elegidos democráticamente en su Asamblea corres-*

pondiente” (Art. 6 del Reglamento de Congresos, el subrayado es nuestro). Un Pleno Confederal, en cambio, está “constituido **por las delegaciones de los Plenos de cada Confederación Territorial y los miembros del Comité Confederal de la Confederación General del Trabajo, estos últimos sin voto**” (Art. 38 EC, el subrayado es también nuestro). Y esta diferencia aquí no resulta ociosa, puesto que el Art. 70 antes citado mandata que sean “*las Confederaciones Territoriales*”, en un Pleno, y **no los Sindicatos**, en un Congreso, quién resuelva eventualmente sobre las conclusiones de una CCG que no hayan sido aceptadas por las partes.

Por todo ello, ni procede –como ya hemos dicho– la expulsión de Josep Maria Pi Janeras del sindicato de AADD de Terrassa, ni procedería tampoco estar tratando esta cuestión en un Congreso Confederal, ni siquiera haber aprobado la inclusión de éste punto en el orden del día del mismo.

3- INCUMPLIMIENTO DEL ART. 60 DE LOS ESTATUTOS CONFEDERALES (EN AUSENCIA DE COMISIÓN DE GARANTÍAS ORGÁNICA, EL CONFLICTO SE DEBE TRATAR PRIMERO EN EL ÁMBITO DONDE SE GENERÓ).

El literal completo del Art. 60 de nuestros Estatutos, al que ya hemos hecho antes referencia, reza así:

*“Artículo 60. Todas aquellas situaciones conflictivas que se den por incumplimiento o desacato a los Estatutos y Reglamentos internos, por incumplimiento de acuerdos tomados formalmente por la Organización, por agresiones o injurias verbales o escritas, por acuerdos contra afiliados que éstos consideren lesivos, y en definitiva por todas aquellas cuestiones que puedan vulnerar el buen funcionamiento de la CGT y el respeto mutuo, si no fuesen resueltos por las partes dirimientes, y siempre que al menos una de ellas quiera plantearlo, **se deberán resolver en el mismo ámbito [en] que se generen**, bien según se regule en la correspondiente Comisión de Garantías o mediante el mecanismo orgánico que se determine en dicho ámbito.”* (el subrayado es nuestro)

Además de los motivos anteriormente expuestos, cabe reseñar que es reconocido por todas las partes que **no ha existido en ningún momento una Comisión Confederal de Garantías orgánicamente constituida para tratar sobre esta cuestión**. Tampoco podía haber existido, al no haber ninguna persona de la involucradas en el conflicto que fuera miembro del Comité Confederal cuando este tema se suscitó en el mismo. Pero, *a pesar de ello*, se trató el asunto a nivel Confederal, y se tomaron decisiones sobre la gestión de éste, obviando que el artículo que lo ampara (Art. 62 EC), sólo aplica a la Comisión Confederal de Garantías y no a “comisiones” *ad hoc* de cualquier otro tipo:

*“Artículo 62. Para los casos suscitados entre Confederaciones Territoriales, entre Federaciones Sectoriales o de cualquiera de ellas entre sí o, excepcionalmente, con Sindicatos Federales que no estén adscritos a ninguna Federación Sectorial, **o para aquellos que afecten a miembros del Comité Confederal, se constituirá una Comisión Confederal de Garantías.**”* (el subrayado es nuestro)

Actuando de esta forma, aún sin tener en cuenta –insistimos– que el compañero Pi ya no era miembro del Comité Confederal desde hacía 4 meses, **se ha pasado por encima del principio de resolución de conflictos en el ámbito en que se generen, que indica de forma inequívoca el Art. 60** de nuestros Estatutos.

Por qué se hacen estas interpretaciones “flexibles” y “creativas” de los Estatutos según quién lo proponga es una reflexión que queda y queremos que quede fuera del alcance de esta ponencia, pero para nosotros resulta obvio que en este caso así ha sido y que todo el proceso carece de anclaje estatutario y, por tanto, de *garantías* para ninguna de las partes implicadas, pero especialmente para el compañero Pi (que es a quién se le está pidiendo la expulsión). **La única posibilidad existente en nuestros Estatutos para saltarse la mediación en el ámbito donde se produce el conflicto es la constitución orgánica de una Comisión Confederal de Garantías.** En este caso **NO** se constituyó dicha Comisión, y tampoco podía haberse constituido, al no haber nadie involucrado que fuera miembro del Comité Confederal de la CGT.

Por todo ello, y como venimos insistiendo, no procede en ningún caso plantear la expulsión de Josep María Pi Janeras del Sindicato de AADD de Terrassa. Y menos aún como derivación del procedimiento seguido, que es completamente *irregular y extraestatutario*.

4- LA FACULTAD DE EXPULSAR, O NO, A UN AFILIADO O AFILIADA CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE A LA ASAMBLEA DE SU SINDICATO, SEGÚN NUESTROS ESTATUTOS CONFEDERALES.

Siempre hemos de partir de la misma base, somos una Confederación de Sindicatos que libre y voluntariamente se han adherido entre ellos y se han dotado de unos Estatutos que regulan la relación entre los mismos y que definen las formas y métodos de conseguir un máximo común divisor en la manera de actuar y de defender todo lo que se desarrolla en los mismos. Especialmente en su Art. 2, en el cual se detallan los objetivos que se propone alcanzar la CGT. Las personas que, atraídos por lo descrito en dicho Art. 2, junto con la forma de actuar que consideramos que caracteriza a nuestra Organización (asamblearismo, democracia directa, federalismo, autonomía, acción directa), nos afiliamos a la CGT y nos organizamos territorialmente en nuestro ramo, sabemos que es ese Sindicato al que nos hemos afiliado el que junto a los demás conforma una organización territorial a la que se confedera, y esta última junto a los otros territorios (y sectores) la que termina constituyendo, *de abajo hacia arriba*, la Organización tal como la tenemos configurada, **nuestra Confederación**.

Somos conscientes, y así lo hemos reflejado en nuestros Estatutos Confederales, que cada sindicato es autónomo en sus decisiones y formas de actuar, respetando siempre el ámbito común alcanzado y los acuerdos generales de nuestros comicios orgánicos. Pero es cada uno de los Sindicatos el que conoce en detalle su realidad, su génesis y su historia, su idiosincrasia, las condiciones del entorno inmediato en el que se desenvuelve, y es por ello que nos respetamos en cada uno de los ámbitos, debiendo respetar también todos y todas aquello que nos es común y que ha sido acordado en nuestros Congresos, Plenos y Conferencias Sindicales, en virtud del pacto federal que nos vincula.

La base de nuestras decisiones siempre acaban donde empieza todo, en los Sindicatos, célula organizativa básica de la CGT, y en las Asambleas de los mismos. Es por ello que el Art. 31 de nuestros Estatutos, ya antes citado, indica claramente que es la Asamblea del Sindicato, y ninguna otra instancia, la que puede proceder a la baja o expulsión de una persona afiliada, *“siempre mediante decisión razonada y mayoritaria de los asistentes a la misma”*. En la situación que estamos analizando nos encontramos a un Comité Confederal, órgano encargado de gestionar y desarrollar los acuerdos alcanzados en Congresos, Plenos y Conferencias Sindicales, que decide, tras analizar una resolución emanada de esa *Comisión*

de Investigación y Mediación de la que hemos estado hablando durante toda esta ponencia, solicitar al Sindicato de AADD de Terrassa que expulse al compañero Pi. El Sindicato analiza la petición y decide que no tiene motivos objetivos, en base a la misma, para llevar a cabo dicha solicitud y expulsar a su afiliado. Ahora se plantea por parte del Comité Confederal que se tome una determinación en este Congreso sobre esa decisión.

Cuando repasamos el contenido de nuestros Estatutos Confederales vemos claramente, ya lo hemos dicho, que sólo en el Art. 31 se menciona cómo debe procederse y quién tiene capacidad en nuestra Organización para expulsar de la misma a una persona afiliada. En la más pura lógica confederal, sólo los sindicatos en su Asamblea, y razonadamente, pueden tomar dicha determinación y decidir algo así. Si le diéramos tal potestad al Comité Confederal, o a éste Congreso, de *decidir* sobre la expulsión de una persona afiliada al Sindicato de AADD de Terrassa, o a cualquier otro de los que conforman la Confederación (cosa que, como ya hemos ido exponiendo, ni está prevista ni amparada en nuestros Estatutos), **estaríamos modificando de facto no ya los Estatutos, haciendo a su vez caso omiso de los mismos, es decir, violentándolos.** Estaríamos modificando **la propia forma de organización de la cual nos hemos dotado.**

El Comité Confederal tiene un cometido y unas funciones claras, estatutariamente definidas. El Congreso también. La relación entre las personas afiliadas y sus conflictos deben solucionarse en su ámbito, según lo dispuesto en el Art. 60 de los Estatutos. Lo demás es innecesario y todos y todas nos lo podríamos haber ahorrado.

EN CONCLUSIÓN

Consideramos que el conjunto de los motivos anteriormente expuestos invalida el procedimiento seguido para llegar hasta aquí, y **sólo hace falta concordar con uno de ellos para que haya razón suficiente para invalidarlo por completo.**

Sintetizando, sería cualquiera de los siguientes:

- (17) Según lo dispuesto en el Art. 60, aplicable a éste y a cualquier otro caso, los conflictos (con las excepciones contempladas en el Art. 62) **“se deberán resolver en el mismo ámbito [en] que se generen, bien según se regule en la correspondiente Comisión de Garantías o mediante el mecanismo orgánico que se determine en dicho ámbito.”** En ningún caso amparan nuestros Estatutos la elevación sistemática de cualquier tipo de situación conflictiva al Comité Confederal, ni éstos atribuyen a dicho Comité potestad *universal* de actuación sobre los mismos, excepto en los casos contemplados en el ya mencionado Art. 62. y sólo mediante comisión de garantías orgánica. No cualquier otro tipo de comisión.
- (18) Los conflictos entre afiliados/as particulares o entre entes deben resolverse según lo dispuesto en el Título VIII de los Estatutos Confederales, y en base a las garantías de lo regulado en el mismo. Más concretamente, el Congreso se declara incompetente para resolver, eventualmente, sobre las conclusiones de ningún informe de la CCG (aún haciendo constar que no se trata *en este caso* ni siquiera del informe de una CCG *orgánicamente constituida*), competencia que corresponde exclusivamente a las Confederaciones Territoriales en un Pleno Confederal, y no a los Sindicatos en un Congreso, conforme a lo dispuesto en el Art. 70 de los Estatutos de la CGT.

- (19) La figura de la “*Comisión de Investigación y Mediación*”, o como se la quiera llamar, es *extraestatuaria* y no se deriva tampoco de ningún acuerdo de comicio orgánico adoptado previamente. Por tanto, las actuaciones y el procedimiento que fundamenta el presente punto del orden del día es, desde el punto de vista orgánico, *nulo a todos los efectos*, y nunca debería haberse iniciado. De hecho, no hay ninguna razón estatutaria para haber incluido tampoco este punto en el orden del día del presente comicio, tal como se ha afirmado anteriormente.
- (20) Ningún informe de ninguna “Comisión” extraestatutaria conformada *ad hoc* por decisión del Comité Confederal puede vulnerar o pretender vulnerar lo dispuesto en el **Art. 31 de los Estatutos Confederales**. Si así fuera, el Comité Confederal no estaría desempeñando las funciones que le encomienda el Capítulo tercero de nuestros Estatutos, sino que estaría realizando otras, de carácter totalmente *impropio*.
- (21) Puesto que no se dá, en el caso que nos ocupa, ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 31 para producir la baja del afiliado Josep Maria Pi Janeras, el Sindicato de AADD de Terrassa no tiene en absoluto la obligación de proceder a la misma, ni ningún ente de la CGT puede exigirle tal cosa. Si la asamblea del Sindicato no se plantea la expulsión de un afiliado el resto de la CGT debe respetar su decisión. Óbviamente, es responsabilidad del Sindicato, tanto del de Terrassa como de cualquier otro de los que conforman la Confederación, dar cumplimiento, ahora y en el futuro, a lo dispuesto en dicho artículo, igual que al resto de disposiciones estatutarias y acuerdos orgánicos.
- (22) Quién desee modificar los Estatutos en los puntos antes mencionados, o en cualquier otro, deberá haber presentado ponencia a tal efecto en el presente Congreso, o en los futuros, y contar con los 2/3 de los votos correspondientes. No existen atajos en ese sentido y las disposiciones estatutarias están para cumplirse, íntegra y literalmente, mientras no sean modificadas conforme a los procedimientos establecidos, sin forzar interpretaciones extravagantes de las mismas, *como se ha hecho en éste caso*.
- (23) Debe instarse al conjunto de los entes, y más concretamente a las Confederaciones Territoriales, al cumplimiento efectivo de lo dispuesto en el Art. 63 relativo a la elección de los miembros de la Comisión Confederal de Garantías, para que pueda funcionar correctamente el mecanismo interno regulado en el Título VIII de los Estatutos de la CGT.

Por todo lo cual, el XIX Congreso Confederal adopta en relación a este punto el siguiente **ACUERDO**:

No procede la expulsión del afiliado Josep Maria Pi Janeras, ni tampoco procede instar a ello al Sindicato de AADD de Terrassa.

Ante la imposibilidad de tratar este tema en una Comisión de Garantías dentro de su ámbito territorial se acuerda:

la constitución de Comisión de Garantías a nivel confederal, tal y cómo se solicitó el pasado 4 de octubre de 2018, en virtud de los Estatutos de la Organización por parte de la Federación Local de Barcelona.

La Federación Local de Barcelona, con fecha 4 de octubre de 2018, solicitó el amparo del Comité Confederal Estatal ante las graves acusaciones realizadas y difundidas por escrito bajo el título “Informe de Gestión” del entonces Secretario de Organización de la Territorial de Cataluña. No habiendo adoptado el Comité Confederal el mecanismo adecuado y recogido en nuestros Estatutos para la resolución de estos conflictos, la CGT no puede dejar sin respuesta a la parte que se siente agredida, que fue quien solicitó dicho amparo.

Por tanto, el XIX Congreso de la CGT, celebrado en Zaragoza los días 9, 10, 11 y 12 de junio de 2022, resuelve:

Desaprobar las acusaciones difamatorias que no han sido probadas a día de hoy y que han supuesto una agresión y un descrédito para las compañeras de la Federación Local de Barcelona y, por extensión, a toda la CGT.



