

INICIATIVAS A DESARROLLAR EN ACCIÓN SINDICAL Y SOCIAL

4.1 AQUÍ ESTAMOS

La CGT se ha ido formando y desarrollando a lo largo de dos décadas, desde el deseo de crear una organización sindical continuadora del proyecto anarcosindicalista y, por lo tanto, orientada a la transformación de la sociedad. Partiendo de ese deseo y en confluencia con una clase trabajadora que necesitaba una organización sindical combativa frente a la burocracia del pacto social, se ha ido configurando una práctica sindical absolutamente propia. Totalmente identificable y reconocible.

Hemos tenido que desarrollar el camino hacia la representatividad y la negociación colectiva, hacia las movilizaciones continuas y las huelgas en solitario, hacia la defensa del derecho a la sindicación y contra los despidos,... Hemos aprendido a concretar nuestros discursos en objetivos concretos y hemos aprendido también a ganar peleas frente a la patronal, la burocracia sindical, ... y en definitiva a empezar a ganar la batalla contra el capital.

Hemos tenido que ir aprendiendo del camino realizado para mejorar nuestra capacidad y superarnos una y otra vez, cada vez con más fuerza y efectividad. Desde esas victorias cotidianas en el día a día, en cada centro de trabajo, hasta esas victorias más sonadas con la readmisión de compañer@s, la implantación de nuestras reivindicaciones, la coordinación para afrontar conflictos que inicialmente nos superan, hasta el empeño en poner en marcha huelgas generales y derribar gobiernos...

Hemos ido descubriendo constantemente conexiones y complicidades, coordinándonos a nivel internacional y coordinándonos con otros colectivos que luchan por lo mismo que nosotros/as: Justicia y Libertad. Todo para todos/as (reparto del trabajo y de la riqueza), todo entre todos/as (democracia directa). También hemos sabido avanzar más allá de los muros de las empresas, siendo los movimientos de parados/as y de precarios/as de toda Europa son nuestros mejores testigos. Más de una década de lucha contra el paro, la precariedad y la exclusión, gritando cada vez más alto contra la Europa del capital y la guerra.

Es mucho lo que hemos hecho, pero es mucho más lo que nos queda por hacer y en eso estamos. Queremos seguir siendo una voz crítica en un mundo donde las disidencias son cada vez más necesarias, una organización sindical para rehacer el mensaje de clase y de unidad de los/as oprimidos/as en un entorno laboral cada vez más fragmentado por el capital, una organización cada vez más fuerte para ayudar a consolidar un espacio social anticapitalista y antiautoritario en confluencia con quienes se sienten en estas misma coordenadas. Un motor más en la lucha contra la explotación a nivel mundial, contra el capitalismo asesino globalizado y neoliberal.

Más allá de palabras y de voluntades, este "aquí estamos" debe ser fortalecido por una minuciosa actuación en defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores desde una práctica diaria de lucha y compromiso. Acompañado de una visión clara de nuestro proyecto de sociedad. Dando pasos aquí y en el mañana, acercando nuestra práctica a esa revolución social que pretendemos vivir y que a base de luchar, tarde o temprano, haremos llegar. Introduciendo en nuestro caminar los elementos básicos de esa sociedad libre, igualitaria y solidaria. Por eso es tan importante nuestro proyecto porque en él, en esa confluencia entre el hoy y el mañana, entre el espacio laboral y el social, entre el aquí y el allá, entre lo que decimos y lo que hacemos, entre los deseos y la realidad, están ya las bases de lo que algún día será la nueva sociedad. Que la consigamos antes de que el capital acabe con el planeta.

4.2 CONFLUENCIA DE LA ACCIÓN SINDICAL Y SOCIAL

El anarcosindicalismo, en su desarrollo histórico, siempre se ha caracterizado por su resistencia, tanto en el orden de las ideas como de la acción revolucionaria, a aceptar que la vida de las personas fuera un conjunto inconexo de compartimentos estancos: por un lado el mundo del trabajo, por otro el mundo de la cultura, por otro el mundo de las relaciones sociales, personales, etc... El planteamiento de una supuesta, pero falsa, dicotomía entre lo social y lo sindical, ha degenerado siempre en conflictos de prioridades, como si un ámbito u otro de acción fuera más "revolucionario" frente al contrario. La realidad es que no hay acción sindical sin consecuencias en la sociedad y en la vida de las personas, como no hay acción social que no tenga nada que ver con los espacios laborales y de producción. La acción sindical no es más que nuestra acción social en el mundo del trabajo, y la acción social no es más que nuestra intervención sindical en la sociedad y en las relaciones sociales.

Este es el modelo sindical que hemos ido desarrollando en CGT, con sus contradicciones y aciertos, y que desde la coherencia, nos distingue y nos identifica. Apostar por la confluencia de la acción sindical y social es dotarnos de la mejor herramienta para abordar nuestro crecimiento y consolidación, y poder solventar adecuada y autocríticamente los muchos riesgos de este proceso. Sólo en la medida que introduzcamos los problemas sociales cotidianos en las empresas, que involucremos críticamente a las personas trabajadoras en los problemas sociales, y que insertemos en la realidad social las luchas sindicales, podremos hacer de la CGT una organización capaz de combatir y alterar el actual orden de las cosas.

Desarrollar una cultura sindical, en la que lo social y lo laboral se interrelacionan y se influyen mutuamente, es elevar nuestro nivel de incidencia, de respuesta y de intervención transformadora. Frente al modelo institucional y colaboracionista de los sindicatos mayoritarios; frente al modelo de "correa de transmisión" en el que son "otros" los que deciden; frente al modelo incoherente de quien firma manifiestos y proclamas a nivel público pero acepta la lógica de la competitividad en las empresas; la CGT es una organización anarcosindicalista, de trabajadoras y trabajadores que toman sus propias decisiones, y que mantiene de manera coherente una lucha social antagonista y transformadora.

4.3 PACTO SOCIAL Y REFORMAS LABORALES

La lógica del capitalismo neoliberal subordina los salarios al crecimiento económico y a la inversión segura del capital. La flexibilidad laboral supone la ruptura de las relaciones estables entre el trabajador y su puesto de trabajo (su empleo), instaura un régimen de segmentación, fragmentación y se consigue tanto incrementos de la productividad como contención salarial. La inseguridad, la precarización laboral, se instalan como un rasgo permanente, alcanzándose la homogeneización a la baja de las condiciones de trabajo, en torno al criterio de flexibilidad. Los cambios legislativos, las reformas laborales, representan la legalidad aplicada con mano de hierro sobre las clases asalariadas.

En este marco se produce la Declaración para el Diálogo Social 2004, Pacto por la Competitividad, el Empleo y la Cohesión Social, donde ha comenzado la negociación entre gobierno, patronal y UGT-CCOO de una nueva Reforma Laboral cuya aprobación está prevista para el inicio del próximo otoño. Ante esta nueva reforma la CGT tiene que prepararse y estar cohesionada para enfrentarse a ella y frenar su implantación.

Líneas de actuación:

- 1º Profundizar en el trabajo de análisis y debate sobre la próxima Reforma Laboral,**
- 2º Desarrollar una campaña con todos los sectores y territorios, coordinándonos con todos los movimientos sindicales y sociales opuestos a la lógica de la Reforma Laboral que incluya un proceso de movilización descentralizada como paso previo a una movilización general enfocada si es posible a una Huelga General y/o la convocatoria de una gran manifestación.**

4.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las políticas de contención salarial y reformas laborales, comparten un mismo objetivo: el abaratamiento de los costes laborales. La segmentación de las clases trabajadoras, entre estables y no estables, es una de sus consecuencias relevantes. Ambas políticas condicionan la negociación colectiva.

Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos para los años 2002, 2003, 2004, y 2005 firmados por patronal, CC.OO y UGT, prorrogan para estos ejercicios las políticas que sobre empleo y contratación marca el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997. Mantienen una retórica tramposa, al responsabilizar de su aplicación a la negociación colectiva, que sólo atiende a los requerimientos de incrementos de productividad y competitividad empresarial, pactando cláusulas de flexibilidad laboral, dobles escalas salariales, reestructuraciones, etc..

El AINC-2005 firmado el 4 de marzo, ni mejora las condiciones de trabajo, ni garantiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y tampoco sirve para superar la creciente precariedad laboral, consolidando un sistema de relaciones laborales en el que prima la flexibilidad de jornada, de horarios, de contratación. En definitiva, un sistema de precariedad desde el inicio de la relación laboral, su desarrollo y hasta su fin, ofreciendo a cambio la llamada "moderación salarial", y ello con el beneplácito de CC.OO y UGT.

Incluimos para su ratificación el Marco Reivindicativo aprobado en el Punto 3 de la Conferencia Sindical de noviembre de 2004 como Anexo 1

Líneas de actuación:

1º Las Secciones Sindicales, los Sindicatos, Territorios y las Federaciones de Ramo han de adaptar, concretar y priorizar el marco reivindicativo para la negociación colectiva, intentando abarcar todos y cada uno de los aspectos en las tablas reivindicativas que se elaboren, es decir: control sindical, no discriminación, cuidados, condiciones de trabajo, poder adquisitivo, tiempos de trabajo y salud laboral.

2º En las Conferencias Sindicales se incluirá en el orden del día para su debate y aprobación los marcos reivindicativos sectoriales desarrollados por las Federaciones de Ramo.

3º Se pondrá a disposición de las Federaciones de Ramo los medios confederales disponibles – Gabinete de Estudios, Gabinete Jurídico, Planes de Formación,... – con el fin de realizar los estudios pertinentes a la hora de plantear y elaborar las tablas reivindicativas de cada sector.

4º Debemos utilizar la negociación colectiva para desbordar los topes reivindicativos pactados en los procesos de concertación social y satisfacer las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras.

5º Hay que llevar a cabo la denuncia pública y judicial hasta las últimas consecuencias, cuando los agentes sociales se lleven suculentos beneficios a costa de firmar convenios y acuerdos regresivos para los trabajadores, EREs, etc. Los sindicatos, las federaciones ó secciones sindicales que denuncien estos hechos, tienen que tener todo el apoyo del sindicato.

4.5 SINIESTRALIDAD

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se cobran anualmente una media de 6.000 vidas diarias en todo el planeta. El capitalismo depredador y desarrollista es responsable de 400.000 muertes atribuibles a sustancias peligrosas que se producen cada año. Según la OIT, esta cifra es sólo una parte de los aproximadamente 2 millones de accidentes mortales relacionados con el trabajo y de los aproximadamente 160 millones de enfermedades laborales que se producen anualmente. Además de las muertes, las enfermedades y la ausencia de una vida digna para más de 1.500 millones de personas trabajadoras, aparecen las angustias vitales, las depresiones, los suicidios y las enfermedades de fatiga. Son las epidemias globalizadas de esta globalización de la economía de mercado.

Hay una estrecha relación entre la intensificación del trabajo y la producción masiva de accidentes, incapacidades y muertes... Las empresas, que por ley detentan el poder de organizar el trabajo y por ley están obligados a proteger la vida y la salud de los trabajadores, son las responsables de estas muertes, lesiones y enfermedades.

O cambiamos las reglas de juego, es decir el trabajo se organiza pensando en las personas, en sus formas de vida, en sus tiempos de vida no ligados a la producción, en sus necesidades de juntarse con otros y otras, de cuidarse, de cuidar, de afectividad, de conocimiento, de respeto con el entorno... o seguiremos siendo muertos y muertas y cada día más enfermos biológica y socialmente.

Líneas de actuación:

1º Incidir especialmente en la negociación colectiva en todos los aspectos relacionados con la siniestralidad, la salud laboral y las condiciones de trabajo.

2º Cada Federación de Ramo, con apoyo del Comité Confederal, debe diseñar y elaborar una campaña específica en relación con la siniestralidad en su sector.

3º Estudiar las posibilidades jurídicas de abrir líneas de denuncia en casos graves de siniestralidad laboral y fomentar la formación.

4º Establecer territorialmente alianzas con otras organizaciones y movimiento sociales para la movilización en torno a los accidentes laborales que se produzcan en su localidad o territorio.

5º Convocar una acción ante cada muerte de respuesta en los lugares donde se produzca, intentando a nivel confederal dar al hecho y a la respuesta el mayor eco posible.

4.6 PRECARIEDAD LABORAL Y SOCIAL

La precarización del trabajo y de la vida (temporalidad, rotación en el empleo, pérdida de estabilidad, crecimiento de la incertidumbre ante el futuro, exclusiones y discriminaciones raciales, de género, etc.), ha difuminado lo laboral en la existencia cotidiana, permitiendo visualizar los vínculos entre vida laboral y vida extralaboral. Esta situación no es casual sino que forma parte del diseño empresarial de primacía de la competitividad y optimización máxima de beneficios a costa de la pérdida de empleos y del recorte de salarios y empeoramiento de las condiciones laborales (con la terrible secuela de siniestralidad laboral y muertes por accidentes de trabajo), no sólo de quienes padecen la precariedad laboral, sino del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

La Precariedad laboral afecta principalmente a los **jóvenes**, a los que se les imponen situaciones de inseguridad, de presión y explotación laboral, con niveles de paro que duplican los del conjunto (25% jóvenes, 12% general), y de temporalidad que superan el 33% de los empleos juveniles, siendo del 70% entre los menores de 25 años. Las **mujeres** sufren también de una forma especialmente intensa la precariedad laboral y el paro, con niveles de desempleo que casi duplican los de los hombres (8% hombres y 15% mujeres), y entre las que el trabajo a tiempo parcial no deseado, alcanza el 75%. Las personas **inmigrantes** y **personas con discapacidad** son asimismo víctimas de la precariedad laboral por la particularidad de su situación.

La CEOE, en las conversaciones actuales de los sindicatos mayoritarios y el Gobierno quieren **flexibilizar aún más las condiciones de contratación y también facilitar y abaratar el despido**. La lógica es la de siempre, hacer más competitivas las empresas, no para generar empleo digno, como dicen, sino para seguir incrementando sus beneficios a costa de precarizar aún más las condiciones laborales. En las actuales negociaciones para el dialogo social, a la lista de argumentos de la patronal, se añade una nueva falacia que les lleva a decir que para frenar la temporalidad, hay que aceptar una mayor flexibilidad en el trabajo y también mayores facilidades en el despido.

La precariedad la encontramos en todos los sectores incluso en lo público. Desde la **administración central**, a las **autónomas** y **municipales**, se favorecen las contrataciones temporales, la subcontratación de todo tipo de servicios sociales, generalizando la explotación privada de los servicios públicos. Extendiendo, de esta forma,

la precariedad al **área de lo público** y primando la obtención de beneficios económicos por encima de la obligación de la prestación del propio servicio social al ciudadano.

La labor constante desde las estructuras sindicales siempre proporciona resultados, que aunque muchas veces son modestos, permiten seguir avanzando en nuestra lucha contra el trabajo basura y la inseguridad laboral. No podemos quedarnos en el terreno declarativo, hay que actuar e implicarse en las realidades de precariedad laboral. En los Sindicatos locales y en las Secciones Sindicales tenemos que meternos en harina, superando dudas o reticencias, y abriéndose a situaciones muy diferentes a las que podemos estar acostumbrados a vivir en las empresas y en los centros de trabajo donde predominan condiciones laborales más estables y reguladas.

Ratificando las líneas de actuación aprobadas en la Conferencia Sindical de noviembre de 2004.

Las propuestas se hacen en dos campos:

1.- EN RELACION CON LA ACCIÓN SINDICAL DE LAS DISTINTAS ESTRUCTURAS DE LA CONFEDERACIÓN.

Consideramos que las actividades a desarrollar desde la acción sindical contra la precariedad laboral requieren la elaboración de planes de actuación que contenga medidas específicas en distintos terrenos como:

- **Conocimiento, en los distintos ámbitos, de las distintas situaciones de precariedad laboral y de la forma en que la viven quiénes la padecen.**
- **Planificación**, a partir de lo anterior, **del trabajo a desarrollar, concretando los medios materiales y humanos que se dedicaran a estas actividades y evaluando regularmente los resultados.**
- En aquellos Sindicatos y/o Secciones Sindicales donde las empresas matrices hayan conformado una red de subcontratas, se tendrá en cuenta esta realidad para **abordar la acción sindical desde la coordinación del conjunto de empresas, promoviendo el apoyo y la solidaridad de las Secciones Sindicales y de las plantillas con condiciones estables con las de las empresas subcontratadas.**
- **Elaboración de reivindicaciones contra la precariedad laboral (firmemente defendidas) en las empresas y en las negociaciones de Convenios en los que estemos presentes. Fomento de la solidaridad entre las plantillas estables con este tipo de reivindicaciones.**
- **En los ordenes del día de las distintas estructuras de los Sindicatos y de la Confederación, y a través de los responsables de Acción Sindical, se prestará atención concreta y regular, dentro de la acción sindical, a la actuación contra la precariedad laboral, favoreciendo la coordinación en todos los niveles en los que ésta sea conveniente y posible.**

2.- EN RELACION CON EL TRABAJO EN LOS DISTINTOS TERRITORIOS DE LA CONFEDERACIÓN.

Sobre este segundo terreno, proponemos seguir profundizando y extendiendo las experiencias que se han realizado en distintas zonas del estado e impulsadas por diferentes federaciones locales o sindicatos y que pueden concretarse en:

- **Potenciación de mecanismos de participación asamblearia** de personas con condiciones laborales precarias **que favorezcan su incorporación a la actividad sindical y a la lucha por la mejora de sus condiciones de trabajo.** En estos espacios se integrarán también aquellas personas que no encontrándose en situaciones de precariedad laboral, quieran luchar contra ella. **La actividad que se desarrolle se enmarcará en la que se desarrolle desde los ámbitos territoriales correspondientes.**
- Así mismo se favorecerá, donde existan posibilidades, la **formación de núcleos de actividad contra la precariedad laboral más estables**, con un funcionamiento regular y vinculados a los S.P. y Plenarias correspondientes. **Su función será la de hacer propuestas de actividad sobre problemáticas de precariedad laboral y apoyar el trabajo y la solidaridad a desarrollar en los distintos Sindicatos o Secciones Sindicales.** En estos núcleos se integrarán aquellos compañeros y compañeras que quieran desarrollar una labor específica en este terreno

Estas propuestas las hacemos convencidos de la necesidad de seguir avanzando en la lucha contra la precariedad laboral como un elemento clave y consustancial en la definición de la acción sindical de nuestra Confederación.

4.7 JÓVENES

La CGT debe tener en cuenta muy especialmente las múltiples situaciones de explotación y discriminación que sufren los y las jóvenes en su realidad cotidiana, imponiéndoles condiciones extremas para poder acceder a unos medios no siempre suficientes de vida: contratación eventual, ETTs, contratas y subcontratas, becas sin derechos laborales, condiciones de trabajo inaceptables, viviendas inaccesibles, planes de estudios destinados directamente a fines empresariales.. etc.

Ello no es más que un reflejo de la explotación laboral y social de toda la clase obrera, pero la juventud, al igual que otros colectivos atravesados por ejes discriminatorios, sufre especiales situaciones de discriminación en las que debemos incidir.

Líneas de actuación:

- 1º Actuar sindicalmente allí donde existan realidades laborales de explotación juvenil.
- 2º Fomentar la sindicación de los jóvenes en la CGT, máxime teniendo en cuenta fenómenos como las prejubilaciones, y el evidente salto generacional existente en toda organización sindical.
- 3º Fomentar especialmente la participación activa de los jóvenes en las estructuras de la CGT, incorporando nuevos militantes libertarios en la organización, lo que conllevaría poner las bases para una mayor incidencia futura en la población laboral más joven, marcada por el paro y la precariedad, y en los movimientos sociales.
- 4º Devolver a los estudiante el conocimiento del anarcosindicalismo.
- 5º Fomentar la autoorganización de los jóvenes.
- 6º Colaborar con aquellos colectivos juveniles que planteen alternativas acordes con nuestro planteamientos.

4.8 MUJERES

A pesar de la lucha feminista que han mantenido históricamente las mujeres y de los logros conseguidos, su situación de opresión se sigue manteniendo, aunque las formas concretas de esta discriminación hayan variado con el paso del tiempo. Es necesario reivindicar el feminismo, como un discurso radical y anticapitalista, dentro de nuestra organización y desde ella, en las propuestas que lancemos de cara afuera y, sobretodo, en las vías de construcción de mundos distintos que busquemos.

¿DESDE QUÉ FEMINISMO HABLAMOS?

Debemos reivindicar un **feminismo libertario, anticapitalista, antimilitarista y antiautoritario** que sea capaz de **integrar la lucha contra otros ejes de poder y de dominación social** que aparecen entrelazados: la orientación sexual, la identidad de género, etc.. Es necesario que nuestra organización construya un **discurso propio sobre estas coordenadas**. Vivimos un momento histórico en el que el "éxito" del "feminismo" parece medirse por su proceso de institucionalización, sin ver que esa institucionalización no sólo no servirá de nada, sino que será dañina, si no está acompañada de un movimiento de base que no acople sus exigencias a los ritmos de las instituciones. **La CGT ha de ser protagonista activa en la movilización de un feminismo de base anticapitalista, antimilitarista y antiautoritario.**

Pero estos propósitos se enfrenta a otro problema. Y es que poner en marcha una lucha feminista supone cuestionar también relaciones de poder dentro del sindicato y en nuestra vida cotidiana, relaciones que pueden ser de discriminación, de violencia, de reparto desigual de tiempos, trabajos y responsabilidades... Y, sin embargo, sabemos que el cambio debe venir desde la construcción de nuevas relaciones liberadoras en nuestro día a día. Por tanto, hemos de ser valientes y capaces de empezar la transformación por nosotras y nosotros mismos y no esconder los problemas a los que nos enfrentamos.

Es importante tener en cuenta que aunque incidamos en aquellos aspectos donde se demuestra cómo se sigue manteniendo la subordinación de las mujeres, siempre se debe tener presente todo lo que ya se ha conseguido y darle su verdadero valor. Si no hacemos esto, si sólo tenemos en cuenta el sufrimiento, la discriminación y lo que todavía nos queda por conseguir, estaremos colaborando, aun sin quererlo, en afianzar una imagen de las mujeres como víctimas y no como sujetos sociales que trabajamos activamente por la transformación radical de la sociedad

¿ANTE QUÉ MUNDO NOS ENFRENTAMOS?

Nos situamos ante un mundo plagado de desigualdades, donde los distintos ejes de opresión social, que se entrecruzan y refuerzan mutuamente. En este panorama, el género es un factor de vulnerabilidad, pero que, en ningún caso, puede entenderse de forma aislada a otros factores de dominación social.

A pesar de la igualdad formal, seguimos estamos en una **sociedad basada en el desigual reparto de los trabajos y las riquezas**, donde, si queremos hablar de **redistribución y justicia social**, debemos hablar de todos los trabajos, los que se pagan y los que no se pagan como son los trabajos gratuitos de cuidados. Las desigualdades laborales y familiares se retroalimentan, por eso cuestiones como los actuales problemas de "conciliación de la vida laboral y familiar" o la situación de vulnerabilidad de las personas en situación de "dependencia" no son meros desajustes que puedan solucionarse con parches. Por el contrario, son **fisuras que ponen en tela de juicio toda una estructura socioeconómica organizada en torno a los mercados capitalistas que desprecia el cuidado de la vida y que hace que quienes asumen la responsabilidad de cuidar y sostener la vida estén en situaciones de alta precariedad vital**. Vivimos en un sistema económico que, prioriza la lógica mercantil de acumulación. Los mercados capitalistas se han situado en el

epicentro de la organización socioeconómica, con lo que la vida familiar queda sometida a amenaza constante. La "resolución" de este conflicto de lógicas (las necesidades de la vida frente a la del beneficio) pasa por relegar el cuidado de la vida a las esferas invisibles de la economía. Por tanto, es un sistema en el que la existencia de trabajos invisibles es necesaria para ocultar el conflicto, impedir que adquiera legitimidad social. **Estamos siendo protagonistas de un momento histórico de crisis de los cuidados en el que el sistema socioeconómico se está reorganizando y está dejando entrever ese conflicto de lógicas sociales. Es un momento que debemos aprovechar para hacer críticas profundas, interrelacionando nuestra crítica feminista y anticapitalista.**

Nuestro objetivo no debe ser vendernos en el mercado laboral, sino **acabar con la relación salarial y transformar las bases mismas de organización socioeconómica**. En el camino hacia esta transformación debemos atender a la situación de vulnerabilidad y pobreza de muchas mujeres y a su situación de discriminación en el mercado laboral (mayores tasas de desempleo, de temporalidad, menores salarios, profesiones feminizadas...), proponiendo medidas concretas que pretendan atajar ya estas situaciones de discriminación en lo laboral y lo social..

La vida se está precarizando. Y esta esta ligada a la explotación de las mujeres en otras partes del planeta, cuestiones que, en ocasiones, se entienden tan alejadas como son los roles de género, los modelos de convivencia, las identidades de género, la orientación sexual, la explotación laboral, etc. aparecen unidas en la realidad. Y necesitamos enfrentarlas de forma conjunta, para lo cual el feminismo resulta indispensable, pero este debe ser un **feminismo que no confíe en que las vías policiales, institucionales y legales son las que van a solucionar problemas sociales, el estado parece convertirse en el salvador de las mujeres, perdiéndose de vista, por tanto, la violencia estructural que ha ejercido de forma histórica.** Se debe fomentar la movilización y el cambio desde la base, empezando por la **transformación de las propias relaciones entre mujeres y hombres dentro del sindicato.**

¿Qué hacer desde y dentro de CGT?

Ante esta situación, injusta y compleja, ¿qué podemos hacer? Algunas de las líneas de actuación factibles serían:

- Hacia dentro de la organización

- Un proceso de formación y sensibilización interna.
- Un proceso de debate interno que sirva para que CGT tome postura ante asuntos tales como: la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar; el proyecto de ley de atención a la dependencia y de la ley de igualdad; la forma de regulación del trabajo sexual; la ley contra la violencia de género; la reforma de las pensiones; el matrimonio para parejas homosexuales...
- La creación de redes y de vías de comunicación dentro de la organización que permitan conocer el trabajo que se hace desde distintos ámbitos de la organización y que fomenten el aprendizaje mutuo y la cooperación desde la pluralidad de formas organizativas, por ejemplo: mujeres libres.
- Impulsar la participación de las mujeres desde la base, especialmente de las jóvenes, en los distintos tipos de estructuras. Debemos ver cuáles son los problemas que hacen que el porcentaje de mujeres entre las personas afiliadas sea mucho mayor que el porcentaje entre las personas que participan en el día a día de la organización y poner remedio a los problemas detectados mediante mecanismos concretos.
- Revisar la forma de trabajo del sindicato para fomentar otras formas de trabajo cooperativo que permita que la CGT sea una organización donde las y los militantes se sientan acompañadas, y una organización donde se puedan compatibilizar el trabajo militante con el resto de las actividades cotidianas
- Impulsar la transversalidad: que el contenido feminista no se quede reducido a las estructuras específicamente dirigidas a las mujeres, sino que atraviese el discurso y las propuestas del conjunto de la organización. Toda actuación de CGT en los distintos ámbitos (sindical, sindical-social y social) debe tener esa impronta feminista e incluir la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.

- Hacia fuera de la organización

- El debate interno que hemos comentado en el punto anterior debe traducirse en la construcción de un discurso propio, en la toma de postura de CGT ante problemas sociales que están siendo objeto de debate público y en la articulación de exigencias y reivindicaciones concretas.
- Continuar trabajando para conseguir la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- Debemos impulsar la lucha contra las desigualdades de género en lo laboral, pero desde una óptica más amplia. Debemos abordar la existencia de profesiones feminizadas que arrastran las peores condiciones

laborales; exigir el mismo salario para trabajos de igual valor; convertir los convenios colectivos en instrumentos de lucha contra la discriminación de género y contra toda discriminación.

- Cuestionar el proceso de flexibilización de tiempos y espacios de trabajo asalariado bajo una lógica del beneficio que dificulta aún más compatibilizar el empleo y el resto de la vida; hacer frente a las distintas formas de acoso en los centros de empleo (mobbing, acoso sexual...), etc.
- Debemos dar especial importancia a la situación de las mujeres inmigrantes, dada su mayor vulnerabilidad y lanzar líneas de actuación específicas para apoyar, informar y formar. Entre ellas, apoyo a las iniciativas de mujeres sindicalizadas a través de asesoría jurídica integral, apoyo sindical y jurídico en las denuncias amparadas en la Ley de Extranjería, malos tratos, permisos de trabajo y residencia, talleres de formación en planificación familiar, servicios sociales, recursos institucionales, etc.
- Debemos hacer un esfuerzo por crear redes con las organizaciones feministas y de mujeres afines para hacer frente común ante el feminismo institucionalizado y despolitizado.
- Hay campañas ya en marcha a las que debemos sumarnos o en las que CGT ya participa, pero que ha de impulsar con más fuerza, entre ellas:
 - Cambio del Régimen Especial de Seguridad Social para las/os Empleadas/os de Hogar
 - Lucha por los derechos humanos y laborales de las (y los) trabajadoras del sexo
 - La exigencia de la aprobación de una ley de identidad de género y el reconocimiento del proceso de reasignación de sexo como una prestación sanitaria universal y gratuita
 - La lucha por el fin de todas las formas de violencia contra las mujeres.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y SINDICAL EN CGT

Las injusticias no pueden mantenerse eternamente, y en el último siglo se han producido muchos cambios sociales, algunos consolidados, como el acceso de las mujeres al mundo laboral, y otros no tanto, como las condiciones de igualdad en el acceso a ese mundo. Este cambio continúa y debemos alegrarnos por los pasos que demos hacia una sociedad más justa para tod@s .

El acceso de la mujer al mundo laboral, ha supuesto que hay que buscar una nueva salida para cubrir la atención de las responsabilidades familiares que siguen considerándose responsabilidad de las mujeres, por lo que en muchos casos cargan con doble jornada, familiar y laboral. La sociedad actual se ha hecho eco de este problema y han surgido normativas, convenios, servicios, leyes, etc. que buscan una conciliación de la vida familiar y social o laboral, e incluso lo llaman así.

Nuestro sindicato, la CGT, también se hace eco de esta realidad y en sus negociaciones incluye puntos referidos a ella, pero ¿qué pasa con la **conciliación de la vida familiar y sindical**? ¿nadie se ha parado a pensar que muchas personas, muy valiosas, no pueden aportar todo lo que les gustaría debido a las responsabilidades familiares, o a nadie se le ha ocurrido una solución? En CGT, un sindicato que se basa en la **PARTICIPACIÓN de TOD@S** para transformar la sociedad, ¿esperamos o asumimos que las personas que tienen responsabilidades familiares no pueden PARTICIPAR tanto como las demás porque tienen que resolver "su problema"?

Por ejemplo, sirve de poco que el art. 29. diga "Todo afiliado a la Confederación General de Trabajo tendrá los derechos y obligaciones siguientes: a) Derechos: (segundo guión) Recibir asesoramiento y en su caso, el apoyo y la solidaridad de su Sindicato en asuntos relativos a su actividad sindical y laboral." Para que estas palabras cobren su valor y sirvan de algo, deberíamos practicar la solidaridad con estas personas para que su libertad, su participación, su actividad sindical, se vean limitadas lo menos posible;

Debemos tomar conciencia de la precariedad a la que están sometidas estas personas en el ámbito sindical y prestar atención a sus necesidades, creo que es un objetivo prioritario en nuestro sindicato, nosotros debemos ir más allá y en nuestro ámbito aportar soluciones, crear conciencia. L@s niñ@s no son problema de sus padres y madres. L@s niñ@s son el futuro de nuestra sociedad. Son l@s compañer@s de mañana, Sería ideal poder llegar hasta el punto de proporcionarles una educación libertaria, en la que disfrutasen de unas vivencias y un crecimiento sano, con la que dejásemos de transmitir los valores de competitividad e individualismo, pero todavía no estamos preparados para llegar hasta ahí.

Pero podemos ayudar a conciliar la vida familiar y sindical, y en concreto, facilitando un servicio de "atención y cuidado infantil" durante el desarrollo de reuniones, plenos, plenarias, congresos, jornadas, etc. Este servicio se podría cubrir de diferentes formas. En algunas ciudades existe este servicio municipal gratuito que se puede solicitar en función de la demanda. También se puede contratar una persona para esta tarea, o recurrir a un servicio de voluntariado dentro de nuestra organización.

La gestión de este servicio sería responsabilidad del ente convocante y la financiación del sindicato al que pertenezca o en su defecto de la federación local correspondiente. En los casos en los que las convocatorias supongan traslado, se facilitarán todos los medios necesarios para que ningún/a afiliad@ vea limitada su participación

. L@s afiliad@s que vayan a usar este servicio deben comunicarlo con antelación, puesto que no estará en funcionamiento en los casos en los que no sea preciso.

4.9 INMIGRACIÓN

La acción social y sindical de la CGT en la inmigración debe empezar a consolidarse, al tratarse de uno de los eslabones más explotados y oprimidos de la sociedad, en el que las situaciones de máxima explotación e injusticia se muestran con mayor crudeza. La sindicalización de la inmigración debe ser nuestro objetivo.

A. Marco general reivindicativo:

Campañas de denuncia -por criminales y genocidas-, de las políticas migratorias del estado Español y la UE, a través de campañas sistemáticas y sostenidas en el tiempo, bajo los principios de: ningún ser humano es ilegal, no a la ley de extranjería y no a la Europa fortaleza.

La regularización más allá de los mercados de trabajo. Arraigo por vínculos familiares, sociales, humanitarios, político-sociales, traducidos a elementos demostrables que sean no los organismos públicos, sino las redes sociales donde los cientos de miles de inmigrantes trabajan, viven, habitan viviendas y los hijos/as van a las escuelas.

El cierre de los centros de internamiento o su reconversión en centros de acogida y oficinas de extranjería.

Visibilizar el problema de las segundas generaciones de emigrantes.

Visibilizar el problema de los expulsados que no pueden retornar.

La CGT, aún a riesgo de que se nos aplique la Ley de Extranjería, tiene que realizar su acción social y sindical sin distinción de trabajadores/as inmigrantes con o sin papeles.

Nuestra intervención se hace necesaria para luchar contra la discriminación laboral, social y política que sufren las personas inmigrantes, todas -regularizados y "sin papeles"- . Fomentar en nuestra intervención la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras, sin discriminación de raza, género, cultural y nacional.

B. ¿Cómo organizar la acción sindical en inmigración?

Crear y consolidar las **áreas o secretarías de inmigración** en donde se considere necesario, como forma natural de realizar un trabajo permanente y eficaz. Tales áreas o secretarías deben reunirse periódicamente y coordinarse con las Secretarías de Acción Social, Acción Sindical, Mujer, ...del propio sindicato, federación local, federación sectorial y confederación territorial de que se trate.

Potenciar la creación de Secretarías o de áreas (donde no se quiera o no se pueda contar con una secretaria se puede trabajar como área, comisión, grupo de trabajo,...dependiendo orgánicamente del SP correspondiente) de Inmigración en los Sindicatos con relevante presencia de inmigrantes, así con en las Federaciones Sectoriales correspondientes.

Las áreas y secretarías de inmigración deben fomentar la coordinación con aquellos militantes, delegados y secciones sindicales de CGT que trabajen en sectores que por sus características, estén ligados a la inmigración (Salvamento marítimo, limpiezas, hostelería,...), con el fin de facilitar el trabajo de estos compañeros y secciones sindicales, y enriquezcan el debate dentro de las áreas y/o secretarías de inmigración.

Consolidar el **Área Confederal de Inmigración**, como lugar mixto de intervención de las Secretarías de Inmigración, Acción Social, Acción Sindical, Mujer, Es un equipo de trabajo de apoyo, asesoramiento y estudio de la CGT en materia de inmigración y derechos sociales y laborales de las personas sin papeles. Deberá coordinar la acción social y sindical de las áreas y secretarías de inmigración de la CGT, para lo que debe preparar y convocar al menos dos encuentros confederales anuales de dichas áreas y secretarías.

Objetivo prioritario de las áreas y secretarías de inmigración, es abrir **oficinas permanentes de asesoramiento socio-laboral** a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Para ello los distintos entes deben colaborar solidariamente en dotar de recursos adecuados a dichas oficinas.

Las áreas y secretarías de inmigración han de posibilitar la **coordinación de las personas inmigrantes** dentro de la CGT, con el fin tanto de potenciar su participación efectiva en los sindicatos como de que se respeten sus expresiones culturales propias.

Las áreas y secretarías de inmigración han de intentar cubrir las **necesidades formativas** (jurídicas, laborales, sindicales, ideológicas) de la militancia que interviene en las mismas. Para ello pueden reclamar apoyo y

documentación al Área Confederal de Inmigración. Objetivo prioritario a corto plazo, tras la publicación del próximo Reglamento de la Ley de Extranjería, es editar y difundir tanto la "Guía Jurídico-Laboral de Extranjería", como el "Manual de Derechos para trabajadores/as extranjeras/os", como documentación básica de trabajo y formación en esta materia.

Dotarnos de los fondos económicos necesarios para poder concretar un **Plan Confederal de Expansión en Inmigración**, destinado exclusivamente a una labor de Expansión y de Acción Sindical en los sectores con predominio de mano de obra extranjera precarizada (agrícola temporero, construcción, limpiezas, hostelería, servicio doméstico, etc.). Tal Plan de Trabajo estará recogido, regido y dotado dentro de los Planes de Expansión de la CGT.

C. Líneas de intervención sindical en la inmigración:

Estudiar y propiciar **planes de expansión** en los sectores precarizados con predominio de mano de obra inmigrante.

En la reivindicación laboral y en la negociación colectiva:

Derechos laborales: existencia de relación laboral, permisos de trabajo, contratos, condiciones contractuales, negociación colectiva, derecho de huelga, participación sindical, condiciones de salud, etc. La Negociación Colectiva es un marco donde nuestro Sindicato tiene que apostar por introducir cláusulas que garanticen la no discriminación de los/as trabajadores/as por razón de etnia, cultura u origen. Hay que establecer controles sindicales en cuanto a los trabajos externos por medio de contrata/subcontratas, fuente del tráfico ilegal de mano de obra y pilar básico de la precarización estructural del mercado de trabajo.

Derechos sociales: asistencia sanitaria, prestaciones sociales, vivienda, etc.

Libertades: de circulación, de asociación sindical y política, de voto, etc.

Establecer alianzas con las asociaciones de **trabajadoras del hogar** con el fin de realizar una labor conjunta de sindicalización y defensa de sus derechos laborales. Apoyo a la Campaña por el cambio de régimen en la seguridad social de las empleadas del hogar.

Establecer alianzas con **grupos autoorganizados** de trabajadores y trabajadoras inmigrantes por la defensa de sus derechos sociales y laborales, siempre que tales grupos o asociaciones no entren en contradicción con la acción social y sindical de la CGT.

Elaborar un **mapa de la precariedad** de las campañas de las cosechas (temporeros/as), entre todos los territorios, haciendo un verdadero trabajo de cooperación y coordinación sindical. Dotar presupuestariamente del Fondo Confederal de Expansión en Inmigración la intervención de la CGT en el trabajo agrícola temporero, previo presentación del Plan o Proyecto concreto con el aval del Sindicato o Federación Local donde se quiere poner en marcha el plan, y de la Confederación Territorial correspondiente.

Fomentar **iniciativas de cooperación** y lucha entre trabajadores/as de "aquí" y de "allá" (dentro y fuera). Las Multinacionales, las Transnacionales, son un buen ejemplo para un trabajo cooperativo entre sindicalistas de allí con sindicalistas de aquí (Repsol, BBVA, Telefónica, BSCH, etc.).

Líneas de actuación:

1º Mantener una campaña permanente de denuncia de la Ley de Extranjería y de las políticas de la UE como responsables de la idenfensión, abandono y falta de derechos de las personas sin papeles.

2º Servicio doméstico y atención a domicilio: Campaña por su sindicalización y la defensa de sus derechos, orientado a las mujeres inmigrantes. Apoyo al cambio de régimen de la seguridad social.

3º Construcción: Estudiar la situación socio-laboral del sector. Reparto periódico de propaganda de CGT en los tajos. Aglutinar en una coordinadora a todos/as los/as afiliados/as en CGT del sector.

4º Trabajo temporero y agrícola: Elaborar un mapa de la precariedad de las campañas de las cosechas (temporeros/as). Denunciar todas las deficiencias e irregularidades detectadas en el marco social y laboral del trabajo temporero.

5º Trabajadoras/es del sexo: Denunciar la agresión a la que están sometidas cotidianamente. Defensa de garantías de salud, seguridad y derechos. Apoyar iniciativas de autoorganización.

4.10 DISCRIMINACIÓN. LUCHAS POR LA IGUALDAD. CONTRA EL ACOSO

La CGT en su actuación debe tener en cuenta las diferentes situaciones de desigualdad provocadas por diferentes ejes de discriminación: sexo, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, etc., ya que toda

persona que se aleja del modelo de ciudadano/a según el prototipo neoliberal, sufre alguna forma de discriminación social, política y/o económica.

Hacemos una referencia explícita al acoso moral en el trabajo, una realidad laboral cada vez más extendida.

En nuestra lucha por un mundo que esté basado en la justicia social, deberemos tener en cuenta de forma prioritaria estas formas de desigualdad. Esto significa que en la CGT tanto a nivel laboral como social ha de incluirse de forma transversal la lucha contra estas discriminaciones. Esto no sólo supone que debamos luchar contra el injusto sistema en el que vivimos, sino que debemos transformar las relaciones cotidianas que establecemos todas y todos los militantes de CGT y en las que se materializan también esas formas de discriminación.

Líneas de actuación:

1º Buscar líneas de trabajo común con aquellas organizaciones específicas que tratan las diferentes discriminaciones, con las que podamos compartir formas de pensar y actuar.

2º Puesta en marcha de equipos de trabajo sobre las diferentes realidades de la discriminación (discapacidad, opción sexual...), elaboración de las diferentes reivindicaciones y consolidación de la actividad antidiscriminación de la CGT.

3º Realizar un estudio detallado de todos los locales de la CGT sobre el cumplimiento o no de las medidas de accesibilidad para personas con discapacidades físicas. Con el fin de ir detallando en un plazo razonable y en función de los medios disponibles los cambios que sean necesarios.

4º Abordar los problemas derivados de los distintos tipos de acoso y llevar un trabajo sistemático al respecto.

4.11 EN DEFENSA DE LO PÚBLICO

La CGT, en tanto que se propone la consecución de la sociedad libertaria, incompatible con cualquier forma de explotación u opresión, lucha por la igualdad económica, política y social.

Por lo mismo: la defensa o promoción de la desigualdad social es incompatible con la filosofía, planteamientos generales y acción anarcosindicalista, propia de la CGT (Art. 1º de los Estatutos).

El capitalismo impone globalmente a las sociedades sus objetivos de rentabilidad, eficacia y competitividad. Sus objetivos buscan intereses individuales y desprecian lo público, lo de todos y todas. En estas políticas el producto social se redistribuye de forma inversa a las necesidades. Los derechos sociales básicos, las empresas y los servicios públicos, no sólo son desmantelados sino que se generan las condiciones políticas y jurídicas, para que las personas nos veamos obligadas a funcionar y actuar con esa lógica privada.

Dentro de esta lógica hay que señalar que el proyecto político de la Unión Europea, - en proceso "constitucional"-, no hace un reconocimiento claro de los servicios de interés general. Es decir, el derecho a los servicios públicos fundamentales ya no son derechos sociales. Estos servicios públicos fundamentales se encuentran seriamente amenazados por el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) que la UE articula como Directiva de Servicios para el mercado interior europeo (Directiva Bolkestein). El propósito, que emana en ambos casos de la Organización Mundial del Comercio (OMC), es sin más tapujos "liberalizar progresivamente el comercio de servicios".

La apropiación privada de los espacios públicos y de bienes esenciales se materializa en:

- La privatización de las calles y de los espacios verdes de la ciudad en manos de los centros comerciales, grandes áreas privadas, para que el ciudadano/a ejerza su única libertad, la de comprar y consumir.
- Las megas estructuras urbanas (autovías, túneles, aparcamientos), los megaproyectos residenciales, las torres comerciales, la recuperación de las zonas céntricas por el capital privado para la especulación urbanística, han contribuido a la fragmentación social, a la exclusión del patrimonio colectivo, a la imposición de una nueva cultura. La ciudad se estructura desde la competitividad.
- El crecimiento del automóvil en deterioro del transporte público, la segmentación del ferrocarril y su comercialización "rentable" (alta velocidad, mercancías, etc.), fragmentan el territorio, aíslan el entorno urbano, haciendo más difícil la vida cotidiana de los habitantes, en particular de los que viven del sector informal de la economía, de los pobres y de los precarios.
- Las ciudades se fragmentan, entre usuarios y no, consumidores y no, integrados y excluidos, ampliándose la brecha entre ricos y pobres. Los barrios se disuelven, no hay identidad ni solidaridad barrial, y el uso del espacio urbano se hace más impersonal, individual, como si la ciudad no fuera de todos y todas, a todas horas: hoy la ciudad se consume por horarios diferentes, con usuarios/as diferentes y con consumidores/as diferentes.

- El agua se mercantiliza. Se desatienden sus aspectos sociales, como el control de los vertidos, la mejora ambiental de márgenes y riberas, etc. Se generan desequilibrios territoriales en función del valor añadido que genera el agua en cada región. Las zonas de agricultura y ganadería extensiva, las más necesitadas de consolidar su población rural, estarán a la cola en la lista de prioridades de las obras hidráulicas.

La vida entendida de forma colectiva es una cuestión de solidaridad entre grupos sociales, territorios y generaciones. Lo contrario es confundir intencionadamente el bienestar social de todos, con el bienestar privado que cada cual pueda pagarse.

Líneas de actuación:

- 1º Las Secciones Sindicales, sindicatos, estructuras territoriales y Federaciones de Ramo afectadas harán campañas informativas, reivindicativas y movilizadoras en defensa de lo público.
- 2º La Secretaría de Acción Sindical Confederal coordinará campañas con las Federaciones de Ramo donde tengamos presencia para desarrollar movilizaciones antes de la aprobación de los nuevos Presupuestos Generales del Estado.
- 3º La CGT incorporará las reivindicaciones en defensa de lo público a la campaña que desarrolle contra el Pacto Social y la Reforma Laboral.
- 4º **la CGT desarrollará cuantas acciones sean posibles en el ámbito local, territorial, estatal, europeo e internacional, contra la directiva Bolkenstein y cualquier intento de acabar con el sector público y la inversión social**
- 5º La CGT defenderá lo público y los servicios públicos y sociales, universales, de calidad y gratuitos, respaldando y potenciando cuantas luchas se desarrollen en este sentido y, de manera especial queremos hacer un llamamiento a toda la sociedad a luchar en defensa de la enseñanza, la sanidad pública y demás servicios públicos.

Se añade como anexo 4 el documento titulado: el deterioro provocado del sistema nacional de salud

4.12 EN DEFENSA DEL MEDIO AMBIENTE. PROTOCOLO DE KYOTO. VIVIENDA

Marco reivindicativo:

- 1º **Por la eficiencia y el uso de la energía renovables.** Un modelo energético alternativo más descentralizado y cercano al territorio, basado en el ahorro y el uso eficiente de las energías limpias renovables. Cierre de las centrales nucleares y de las grandes térmicas que usan combustibles fósiles.
- 2º **Por una producción limpia.** Planes de producción limpia en todas las empresas, administraciones públicas y sectores productivos, en pro de la salud laboral de quienes trabajan y del entorno, que no produzcan sustancias tóxicas, que eviten en origen la generación de residuos y vertidos contaminantes, y convierta los subproductos de unas industrias en recursos para otras.
- 3º **Por una ordenación autogestionaria del territorio y de los recursos.** Garantizar la conservación futura de los espacios naturales y su biodiversidad, evitando la desertificación, el deterioro de los suelos y racionalizando el aprovechamiento sostenible de los recursos, que priorice la calidad de vida de las personas y sus necesidades.
- 4º **Por planes autogestionados de transición justa.** Para los sectores productivos que han de transformarse o desaparecer en beneficio de la salud de las personas y el medio ambiente – como sería el caso si el protocolo de Kioto se aplicara seriamente en vez de ser un mero mercado de emisiones contaminantes-, los planes de transición justa deben garantizar la creación de empleos alternativos y el mantenimiento de la calidad de vida de las poblaciones afectadas.
- 5º **Por una producción agroecológica de alimentos y por un consumo responsable.** Enfocar la práctica agrícola, ganadera y el uso de los recursos naturales desde una perspectiva ecológica y social, aplicando la diversidad biológica y cultural, el conocimiento campesino, la cooperación, el apoyo mutuo y la conexión directa con los consumidores desde sistemas sencillos y alternativos de producción, distribución y comercialización; con el fin de obtener alimentos sanos y saludables para todos y todas sin incrementar la superficie agraria mundial, sin acudir a deforestaciones masivas y sin utilizar tecnologías agresivas (abonos y fitosanitarios químicos, productos modificados genéticamente) que pongan en jaque la supervivencia.

Sobre el protocolo de Kioto:

En 1997 se firma el protocolo de Kioto en donde se acuerda la reducción de las emisiones de gases invernadero un 5,2% respecto a los niveles de 1990. Ocho años después, tras la firma de Rusia, este protocolo entra realmente en vigor, ya que anteriormente no había sido ratificado por los países necesarios. EEUU, Australia, India y China quedan fuera de la firma, siendo EEUU el mayor emisor del mundo, India el segundo país más poblado con un fuerte incremento energético, China en rápido crecimiento industrial y Australia que guarda sus reservas de carbón para un futuro.

Los objetivos que se plasman en el Protocolo de Kioto son mínimos para atajar el cambio climático, pero aún y todo difíciles de hacer cumplir. Para llevarlos a cabo por los países firmantes, además, crean los llamados mecanismos de flexibilidad:

- Compra-venta de derechos de emisión: un país rico podría aumentar sus emisiones si consigue que otro las reduzca en el mundo.
- Mecanismos de “desarrollo limpio”: se contabilizan como reducciones las emisiones de gas que provengan de tecnologías limpias.
- Plantación de árboles que absorban dichas emisiones: para que esto sea factible, las especies de crecimiento rápido son las más propicias, eliminando la flora y fauna autóctona de cada lugar.

En la Unión Europea la emisión de CO₂ a la atmósfera dejará de ser gratis para unas 10.000 empresas: centrales térmicas, cementeras, siderúrgicas y otras industrias tendrán que pagar si sobrepasan los ‘derechos de emisión’ que les asigne su gobierno. Pero los grupos empresariales españoles presionan para seguir contaminando de forma gratuita.

En España es el Plan Nacional de Asignación de Emisiones el que articula el protocolo de Kioto, que permitirá emitir 513,6 toneladas de dióxido de carbono a 957 instalaciones industriales españolas durante el periodo 2005-2007 sin que tengan que pagar nada por ello (un 15% más relativo al nivel de 1990). Si alguna empresa supera su tope permitido, podrá comprar nuevos derechos de emisión en el mercado europeo. Además hemos aumentado dichas emisiones en un 45%, debido al incremento en el consumo de electricidad (aire acondicionado, calefacciones, electrodomésticos,...) y a las elevadas emisiones difusas, que provienen mayormente del transporte en carretera, para el cual no hay nada previsto.

La lucha frente a la contaminación y el cambio climático pasa no sólo por la reducción de emisiones, sino por el cambio del modelo energético actual y las actuales tendencias urbanísticas y de transporte.

Vivienda:

La vivienda, una necesidad vital y un derecho social fundamental, es objeto permanente de especulación y enriquecimiento de las grandes constructoras e inmobiliarias. Se potencia culturalmente su posesión en propiedad frente a su uso y disfruto en alquiler, por lo cual los/as trabajadores/as hipotecan gran parte de sus salarios durante buena parte de su vida activa. Una vivienda digna es sólo para quien pueda pagarla, en áreas residenciales impersonales, descontextualizadas de la vida diaria de las personas, cada vez más alejadas de sus trabajos, de sus actividades sociales y de sus relaciones personales.

Reivindicamos:

- La despenalización civil y penal de la OKUPACIÓN en todas sus formas.
- La creación de viviendas públicas de bajo alquiler.
- Apoyar la creación de redes solidarias en las viviendas alquiladas por jóvenes y personas en situación de precariedad laboral.

Líneas de actuación:

- 1º **Promover el trabajo conjunto con organizaciones ecologistas y sociales de las reivindicaciones medioambientales enunciadas, apoyando las campañas de sensibilización y denuncia que se planteen.**
- 2º **Introducir la temática medioambiental, junto a la salud laboral y la calidad de las condiciones de trabajo, en las tablas reivindicativas sindicales.**
- 3º **Promover en los sectores y empresas afectadas por el Protocolo de Kioto la elaboración autogestionaria por los/as trabajadores/as de planes de transición justa. Formación sobre la aplicación concreta en sectores y empresas.**

- 4º **Promover la ocupación de viviendas vacías en colaboración con otras organizaciones o creando grupos en las federaciones locales con la afiliación que se encuentre en dicha necesidad.**
- 5º **Crear una red de viviendas ocupadas para defenderlas de los desalojos, buscar otras viviendas a ocupar y organizar protestas por la falta de alojamiento.**

4.13 POR UNA CRÍTICA INTEGRAL AL SISTEMA ECONÓMICO. DERECHO DE CUIDADANÍA, CARTA DE DERECHOS SOCIALES Y LAICIDAD

Es necesario hacer una crítica integral al sistema económico imperante partiendo de una visión que tenga en cuenta tanto lo monetario como lo no monetario, lo público y lo privado; identificando claramente dos lógicas distintas. Por un lado, la lógica de acumulación; es decir, la búsqueda del beneficio por parte del capital. El mundo cada vez se mueve más en torno a unos mercados de capitales que no satisfacen necesidades ni siquiera de manera derivada. Por otro lado, la lógica del reparto y del cuidado de la vida, va directamente a satisfacer necesidades, a generar bienestar, valores de uso. Es ahí donde se garantiza la vida, en esas esferas invisibles de la economía. Por eso, son dos lógicas que entran constantemente en conflicto, que son irreconciliables (una sociedad capitalista nunca va a estar "al servicio" de las personas).

Los mercados se han instituido en el epicentro de nuestra organización social, determinan los tiempos, los espacios, el qué, cómo y cuánto producir... En una sociedad que se organiza en torno a los mercados, las personas estaremos siempre amenazadas. ¿Quién garantizará las necesidades humanas (los cuidados, las relaciones sociales, las opciones individuales, la capacidad de generar pensamiento,...) adelante?

La historia y el contenido de la noción de ciudadanía están marcados por el predominio de los mercados capitalistas y por la exclusión y la invisibilidad de quienes (la mayoría) ven sus derechos negados para permitir la acumulación de riqueza y privilegios por parte de otros/as (la minoría). La ciudadanía corresponde al mundo de la exclusión y las fronteras, al mundo de los privilegios y del control del pensamiento. La idea de ciudadanía no nos sirve como horizonte, y apostamos por una referencia distinta a la hora de reclamar derechos sociales, por ello lanzamos una propuesta alternativa, la CUIDadanía

CUIDadanía como una forma de reivindicarnos sujetos en una sociedad basada en la sostenibilidad de la vida, como un modo de pensar y hacer colectivo centrado en las necesidades de las personas, como una apuesta por el cuidado mutuo no jerárquico y sin privilegios, como una plataforma distinta desde la que reivindicar viejos y nuevos derechos.

Incluimos para su ratificación la Carta de Derechos Sociales aprobada en el Punto 2.7 de la Conferencia Sindical de noviembre de 2004 como Anexo 2:

Por supuesto, la implantación de los derechos sociales deben ser desarrollados dentro de una sociedad laica, donde los valores religiosos institucionalizados no puedan imponerse ni privilegiarse ni en la cultura ni en la educación ni en la economía a costa del erario público. La laicidad es garantía de pluralidad y tolerancia, base de cualquier democracia directa y autogestionaria que planteemos, como marco básico de referencia para el desarrollo de los derechos sociales.

Líneas de actuación:

- 1º **Propiciar iniciativas propias y en confluencia con los movimientos sociales, a nivel del estado español, de la unión europea e internacional, de debate y movilización en torno a la Carta de Derechos Sociales y al derecho de CUIDadanía.**
- 2º **Concretar e introducir en cada ámbito social y laboral el derecho de CUIDadanía y la Carta de derechos sociales.**
- 3º **Las Federaciones Sectoriales de CGT participarán en la definición detallada de los derechos sociales, más directamente vinculados a su actividad, con el fin de insertarlos en sus marcos reivindicativos.**
- 4º **Desde CGT se desarrollarán las actividades que en cada momento se consideran oportunas dentro de una campaña sostenida a favor de la laicidad.**

4.14 CONTRA LA EUROPA DEL CAPITAL Y LA GUERRA

El Proyecto de Constitución Europea, ya ratificado por el Estado Español y en proceso de aprobación por el resto de los estado miembros, asume como "natural" que la sociedad esté subordinada a la economía. Identifica democracia y capitalismo, es decir, a las personas y a los pueblos sólo se nos deja el papel de expresar, y ejercer

con nuestro voto, la "libre elección" de consumidores en la siempre injusta libertad de mercado. La unión europea consagra la competitividad como único y absoluto objetivo, no reconociendo ni los derechos sociales ni las necesidades de las personas:

- Reglamenta las políticas de la UE, dedicando más de dos tercios de su articulado al mercado interior, a la política económica y monetaria, y a seguridad y defensa común. El "comercio libre" es la razón última de esta Constitución, un comercio que es y se realiza siempre entre y para los ricos.
- La PAC (Política Agraria Común) es un instrumento más de la liberalización del comercio, en contra de la soberanía alimentaria de los pueblos, potenciando medidas de carácter proteccionista que bloquean el acceso de los productos de los países pobres al mercado europeo.
- Obliga a los estados miembros a legislar de forma unánime para garantizar los intereses de los grandes inversores y corporaciones transnacionales, a las cuales se les "oferta" un mercado de 450 millones de consumidores y unas reglas de juego que tienen graves consecuencias sociales, al imponer la rebaja generalizada de los costes laborales (aumento de jornada y precarización) y el recorte de los costes sociales (pensiones, desempleo, etc.)
- Mantiene la dependencia del bloque hegemónico imperialista, EEUU, al quedar los estados miembros obligados a mejorar progresivamente sus capacidades militares, y legitimar el papel de la OTAN.
- No reconoce el derecho a los servicios públicos fundamentales y realiza un reconocimiento a la baja de los derechos sociales reconocidos en cada Estado miembro.
- CONSIDERA A MILLONES DE PERSONAS INMIGRANTES, COMO NO CIUDADANOS Y SIN DERECHOS, construyendo muros legales y policiales que le otorgan un trato indigno, blindando las fronteras y supeditando su regularización a las necesidades de la economía.

La Unión Europea asume claramente los objetivos neoliberales del capitalismo mundial. Nuestra lucha no sólo continúa si no que debe hacerse más fuerte para combatir el dominio absolutista de las multinacionales, especialmente de las que se asientan en suelo propio. Nuestra crítica anticapitalista debe anunciar una apuesta por la autogestión social de tabajadores y tabajadoras de sus necesidades, derechos y recursos.

Por lo tanto la CGT, frente al capitalismo global y a la Europa del capital y la guerra, mantenemos nuestra apuesta por construir una Carta de Derechos Sociales de las personas, universal, igualitaria y autogestionaria, en la cual el reconocimiento, el acceso y el ejercicio de los derechos estén tanto social como institucionalmente garantizados.

Líneas de actuación:

- 1º **Continuar movilizándonos en el ámbito europeo contra el Tratado de Constitución y por la Carta de Derechos Sociales.**
- 2º **Fortalecer la colaboración con el sindicalismo libertario y alternativo europeo.**
- 3º **Potenciar los contenidos antimilitaristas en confluencia con los movimientos sociales correspondientes para hacer llegar a la sociedad un mensaje que más allá de rechazos puntuales a determinadas acciones bélicas, plantee un rechazo frontal al militarismo en su sentido más profundo.**

4.15 ELECCIONES SINDICALES

Es mucho lo hablado y escrito con respecto a las Elecciones Sindicales y creemos que es un aspecto importante de nuestra actividad sindical que no se debe dejar de reflejar, aunque sólo sea para **recoger un extracto de los Acuerdos de la Conferencia de Zaragoza de 2004 (Anexo 3)** que puede ser el guión sobre el que trabajar.

Además proponemos:

- 1º **Antes de finalizar el año 2005 se debe definir un plan confederal de expansión y de elecciones sindicales para el periodo 2006/2007**
- 2º **Que de forma estable y como mínimo un 5% de lo recaudado por cotizaciones por el SP confederal, se dedique a un plan de expansión y consolidación.**
- 3º **Que en los años 2006 y 2007 ese porcentaje se eleve al 10%.**

4.16 MARCOS UNITARIOS DE PARTICIPACIÓN

Dada la situación actual del mundo, en el que las multinacionales hacen y deshacen a su antojo, promoviendo la competitividad entre países, que degenera en la continua baja de las condiciones laborales y de vida para todas las personas, en la degradación del medio ambiente y en la implantación de la fuerza como única forma de diálogo, se hace necesario y urgente dar una respuesta coordinada y eficaz a todos los niveles y en todos los lugares.

Desde CGT hemos trabajado con diferentes grupos de distintas sensibilidades (sindicatos, movimientos sociales, ecologistas, antimilitaristas,...) con el fin de ir construyendo entre tod@s una respuesta a esta violación sistemática de derechos. Para ellos hemos trabajado en distintos foros, encuentros, coordinadoras,... que engloban grupos de diferentes características con los que compartimos procesos de lucha desde las coincidencias de una u otra forma.

Líneas de actuación:

- 1º **Colaboración entre organizaciones anarcosindicalistas: Aunque se ve muy lejano cualquier intento de unidad organizativa, consideramos que debemos seguir trabajando en los ámbitos donde nos es posible con estas organizaciones (CNT, CNT-Ctlñ., SO), para intentar llegar a un marco distendido de entendimiento y colaboración, que posibilite el debate. Sin olvidar la necesidad de un movimiento anarcosindicalista fuerte como referente internacional. Ello siempre desde el respeto mutuo y el reconocimiento de las distintas razones y trayectorias; sin descalificaciones, ni exigencias previas.**
- 2º **Coordinación con el sindicalismo alternativo: Desde CGT apostamos por generar lugares de encuentro con organizaciones que trabajan al margen del sindicalismo "oficial" para poder concretar movilizaciones y tomar posturas comunes respecto a las políticas económicas y sociales de los sucesivos gobiernos, siempre desde el compromiso coherente (dentro y fuera de las empresas) con la lucha y la movilización.**
- 3º **Colectivos y movimientos sociales anticapitalistas y antiautoritarios: Seguir con nuestra colaboración en esta línea, manteniendo las experiencias acumuladas hasta ahora (Tinto de Verano, revista común- Libre Pensamiento, Ecologista y Letra A-sobre Constitución europea,...) e intensificarla de una manera abierta para llevar a cabo nuevos proyectos (jornadas, carta de derechos,...)**
- 4º **Para otro tipo de campañas o convocatorias que requieren mayores ámbitos de unidad o sean específicamente más amplias (Coordinaciones estatales, Foros,...) se verá una por una en cada momento, viendo en cuáles participamos o en cuáles no lo hacemos.**

4.17 UNA MOVILIZACIÓN CONSTANTE

Frenar las reestructuraciones de los mercados de trabajo (Reformas Laborales, Expedientes de Regulación de Empleo, despidos individuales, externalizaciones, deslocalizaciones, etc.) y defender los derechos sociales y las libertades, requiere de una voluntad sindical capaz de enfrentarse a la lógica del mercado capitalista, con el fin de cambiarla por otra lógica que prime el reparto de la riqueza y la autogestión. La firmeza de nuestra acción viene determinada por la necesidad de mostrar a la sociedad la gravedad de las políticas que en nombre de la libre competitividad y de mercado destruyen las relaciones sociales, las relaciones basadas en la solidaridad, en el respeto por la democracia y los derechos de todos y todas.

La CGT, se está configurando en el día a día, a través de constantes procesos de movilizaciones que han sido en estos años, nuestro mejor curso de formación y nuestra mejor tarjeta de presentación. Han sido las movilizaciones, y en definitiva nuestro compromiso de lucha y coherencia contra la injusticia, contra la explotación y contra la represión, las que han dado el contrapunto al progresivo avance en el terreno de la negociación colectiva y de las elecciones sindicales.

Sostener la práctica movilizadora desarrollada por CGT, que ratifica nuestro modelo sindical de lucha y coherencia en el que son los trabajadores y trabajadoras quienes toman las decisiones, requiere cada vez más dosis de planificación, tanto a nivel de campañas y planes de trabajo como a nivel de respaldo de la acción sindical desde la solidaridad activa. Igual que requiere la búsqueda de un equilibrio entre esta práctica movilizadora y el trabajo de reflexión, debate y formación.

Líneas de actuación:

- Desde el Comité Confederal, se ha de hacer una campaña (utilizando todos los cauces de los que se disponga) a toda la afiliación de CGT para incrementar e impulsar su militancia.
- **Mantener abierta una campaña de información, intervención y movilización permanente contra accidentes laborales, despidos masivos, ETT's, temporalidad, EREs, externalizaciones, subcontratación y deslocalizaciones y en lo más inmediato empezar con una campaña de movilizaciones contra la Reforma Laboral.**
- **Desarrollar un trabajo de reivindicación y debate abierto hacia la sociedad sobre la necesidad de una carta universal de derechos sociales.**
- **La necesidad de dotarnos de planes de movilización en el entorno laboral y en el entorno social en el que desarrollamos nuestra actividad, partiendo de la capacidad común de la CGT en cuanto a organización y solidaridad.**
- **Mantener una campaña permanente en defensa de lo público y social**
- **Trabajar de manera permanente contra todas las formas de discriminación y acoso.**
- **Intensificar la colaboración con colectivos sociales y sindicales que se oponen al liberalismo económico y político.**
- **Crear grupos de trabajo internacional en torno a nuestras secciones sindicales en empresas multinacionales.**
- **Intensificar el trabajo de coordinación internacional**
- **Planificar un programa de formación que nos ayude a consolidar nuevos espacios de compromiso y militancia.**
- **Huelga General: A pesar de las Huelgas Generales del 2002 y del 2003 consideramos vigente el acuerdo del XIV Congreso Confederal:**

Huelga General

Al Conjunto de la Sociedad (XIV Congreso Confederal Valladolid 2002)

La CGT propone a todas las organizaciones sindicales y sociales la necesidad de confluir en esa HUELGA GENERAL antes de fin del año(.....) para que este gobierno y la clase económica a la que defiende, reciban la respuesta que merecen y que les haga cambiar su política contra las clases populares.

Los objetivos de esta convocatoria son:

- **La derogación de todas las medidas anti-sociales impuestas o acordadas por este gobierno contra los/as trabajadores/as y los/as ciudadanos/as.**
- **Un cambio radical de la política económica desarrollada por el gobierno del (.....) que ha disparado la acumulación de capital en manos de unos/as pocos/as y el empobrecimiento de capas sociales cada vez más amplias.**
- **Exigir la aplicación inmediata de medidas concretas que acaben con la precariedad laboral, con el paro, la temporalidad y la siniestralidad laboral.**

CGT se compromete a confluir con todo aquél que dé respuesta a esta necesidad de movilización, desarrollando cuántas iniciativas de lucha nos permitan avanzar en la consecución de estos objetivos.

El Comité Confederal de la CGT debatirá la evolución de esta situación para acordar, en cada momento, las acciones que sean posibles realizar y acordar la fecha definitiva de esta HUELGA GENERAL.

A tenor de lo que sienten los trabajadores producto del insistente bombardeo de gobiernos, patronal y burocracias de los sindicatos mayoritarios, no parece haber salida para frenar los cierres. Estos ya nos preparan nuevos acuerdos de flexibilización – lease precarización- como respuesta a las deslocalizaciones. Un camino sería expropiar a las multinacionales. Cualquier otra variante menos radical es tratar un cáncer a base de aspirinas, lo que no es sino la aceptación del final desde antes del inicio de la lucha.

Es imprescindible ratificarnos contra la creación de nuevos convenios de sectores precarizados. Nuestro eje de acción sindical debe arrancar de la lucha por la aplicación del convenio anterior a la externalización y en su defecto la mayor aproximación posible y la permanente reivindicación de la equiparación laboral y contractual.

ANEXO 1:

MARCO REIVINDICATIVO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

APROBADO EN EL PUNTO 3 DE LA CONFERENCIA SINDICAL EN NOVIEMBRE DE 2004

Como marco reivindicativo de cara a la negociación colectiva para el año 2005 nos planteamos la siguiente relación de contenidos:

- **Garantía de Empleo y control sindical de la organización del trabajo:** renuncia a firmar Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios y viables, tanto sean con capital público como privado. Jubilaciones anticipadas siempre que sean sustituidos los trabajadores/as por otros en puestos equivalentes y a precios acordes con el nivel salarial profesional que se ocupa y no transferencia de costes a las arcas públicas. Prioridad de contratación a colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo. Negociación a través de Comisiones paritarias en las contrataciones, las cuales tienen que regirse por el principio de causalidad: contrato fijo y directo para aquellos puestos estables y sólo contratos temporales y directos cuando la actividad se demuestre temporal. Freno a las subcontrataciones por medio de exigir empleos directos y cualificados. Subrogaciones en las personas de todos los contratos de las empresas auxiliares. Prohibición de las ETT.
- **No discriminación por razón de sexo, género, edad, ideología, etnia, etc.** No a las dobles escalas salariales. No a la discriminación en el acceso al empleo y las calificaciones por razón de edad, sexo, etnia. Persecuimiento del acoso moral y sexual. No a los pactos que entregan salarios y tiempo de vida (aumentando jornadas) por el mantenimiento de empleo y las no deslocalizaciones. No a los pactos por competitividad con otros trabajadores/as de otros países.
- **Responsabilidad en las tareas de cuidados:** rebajas de jornadas de trabajo (tiempo de trabajo) en el y ella, sin reducciones salariales. Las empresas tienen que asumir sus responsabilidades sociales en la reproducción. Derecho a cambios de centros de trabajo, de movilidad geográfica, de guarda del puesto de trabajo por necesidades demostradas de cuidados a personas familiares, siendo el vínculo familiar el afectivo y no sólo el biológico.
- **Garantía de no-modificación de condiciones de trabajo si no son por acuerdo colectivo:** la jornada, el tiempo de trabajo, los turnos, los sistemas de remuneración, etc. una vez pactados no pueden ser modificados **unilateralmente por el empresario**. Se hace necesario sobrepasar el Estatuto de los Trabajadores que organiza y normativiza el trabajo desde la flexibilidad absoluta, posibilitando ordenar el tiempo de trabajo, como mejor resulte a la productividad y a la competitividad empresarial.
- **Mantenimiento y recuperación del poder adquisitivo:** reducción del abanico salarial. Subidas ligadas al salario y no a las productividades individualizadas o por grupos profesionales o por empresas. Cláusulas de no aplicación de los descuelgues salariales de ciertas empresas.
- **Tiempo de Trabajo (jornada/s):** reducción del tiempo de trabajo ordinario (35 horas), tendiendo a las 32 horas, y prohibición del tiempo de trabajo extraordinario. Reducción de tiempo de trabajo sin reducción salarial para asumir tareas de cuidados. Prohibición absoluta de trabajo diario de más de 9 horas. Cómputo de jornada diaria y nunca anual. Introducir cláusulas de salvaguardia en los convenios sectores con jornadas especiales: cómputos máximos de cuatro semanas; reducción significativa del tiempo nocturno, turnos.
- **Salud Laboral:** control de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores (directos y de empresas auxiliares), dotando de capacidad de intervención real en las condiciones de trabajo a los delegados/as de prevención. Establecer por convenio la necesidad de contar con un mapa de los riesgos laborales de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Capacidad de paralización de procesos productivos que se presuman peligrosos para la salud. Mapa de riesgos contaminantes en el medio laboral. Estudios y análisis independientes de las Mutuas que garanticen la autogestión de la salud laboral por parte de los trabajadores/as. Considerar el acoso laboral como accidente de trabajo, con penalizaciones laborales a los directivos. Horas sindicales complementarias para los delegados/as de prevención. Comités de Salud paritarios por centros y cualquier trabajador/a puede ser delegado de prevención y/o miembro de los Comités de Salud. La renuncia, por parte de las empresas, a la colaboración con las mutuas de la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes. Inclusión en las Evaluaciones de Riesgo, comenzando por las iniciales, de los riesgos **psicosociales**.

ANEXO 2:

CARTA DE DERECHOS SOCIALES

APROBADA EN EL PUNTO 2.7 DE LA CONFERENCIA SINDICAL EN NOVIEMBRE DE 2004

A. Por una Carta de Derechos Sociales fundamental, de las personas, vinculante, universal, vinculante e igualitaria.

Los derechos sociales han de reivindicarse como fundamentales en la promoción de la dignidad humana, por tanto deben ser planteados como **universales**.

Los derechos sociales deben ser **igualitarios**, pues su razón de ser está en su capacidad de "arrancar" recursos del poder del capital.

Los derechos sociales deben **vincular a las sociedades y a las personas** en su reconocimiento, acceso y ejercicio. Todo derecho reconocido debe **defenderse y salvaguardarse** frente al predominio de la competitividad, frente a la búsqueda exclusiva de la productividad, frente al criterio de la máxima rentabilidad, frente a la amenaza de deslocalización y segregación de las actividades productivas, frente a los expedientes de regulación de empleo, frente a la privatización de los servicios sociales, frente a la creciente y constante precarización de la vida humana.

Los derechos sociales, en su conquista y en su definición, **han de ser el resultado de un proceso de democracia participativa y de autogestión** orientado a la satisfacción progresiva de las necesidades humanas y de la sostenibilidad de la vida.

La **Carta de Derechos Sociales** debe constituirse como una herramienta reivindicativa para la libertad plena de las personas independientemente de su origen, etnia, cultura, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género, renta o formación. Son derechos para todos y todas.

Los derechos aquí formulados se dividen en 7 grandes bloques, sobre cada uno de los cuales es necesario abrir un debate dentro de nuestra organización y de la sociedad para llegar a un consenso reivindicativo amplio en su formulación, en las exigencias para su acceso, en las estrategias de movilización y en las garantías para su ejercicio. A continuación señalamos de forma resumida el contenido de esos siete apartados:

a) Derechos a la propia identidad: Abarcan todo el abanico de derechos individuales a la no discriminación y a la libre expresión personal. Cualquier persona tiene derecho a manifestarse como es sin que sufra por ello ningún tipo de discriminación en razón de su sexo, etnia, país de origen, orientación sexual, identidad de género, cultura, ideología, forma de vida, etc.

b) Derechos a una vida digna: Son los relativos a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas en lo que concierne a salud preventiva, sanidad, transporte, vivienda, vestido y alimentación.

c) Derechos laborales: Como su propio nombre indica son los derechos que deben asistir a la persona en tanto que sujeto y objeto del mercado laboral. Nuestra lucha sindical diaria sabe mucho de la importancia de este ámbito de derechos, pero es necesario contemplarlos específicamente, aunque siempre relacionados con los otros bloques de derechos, que en mayor o menor medida inciden en el mundo del empleo. Hay que añadir que en la relación laboral se vulneran cotidianamente muchos más derechos que los que tienen que ver exclusivamente con esta relación.

d) Derechos a cuidar y ser cuidado: Entendemos por cuidados numerosas actividades que realizamos diariamente para nuestra sostenibilidad y la de las personas que nos rodean. Los cuidados deben ser una responsabilidad colectiva cuya resolución debe plantearse socialmente. Cualquier persona debe tener derecho a ser cuidada al margen de su situación personal o familiar. Cualquier persona debe tener derecho a cuidar a las personas de su entorno (familiares, amigas/os, vecinas/os). Nadie puede ser obligado a cuidar a otras personas si ese no es su deseo. Los cuidados serían la forma en que se concretan en lo cotidiano los derechos sociales.

e) Derechos culturales, educativos, de acceso a la información, a la expresión y a la opinión: Son derechos relativos a la producción, social e individual, de conocimientos y cultura. Abarcan la enseñanza y la educación, la producción tecnocientífica, la creación artística y cultural, así como los medios para su mantenimiento y difusión. Estos derechos se articulan en última instancia en torno a la generación y distribución de la información y de las ideas, como un bien social básico.

f) Derechos Ecológicos y Medioambientales: Son todo los nuevos derechos que debemos hacer nuestros ante la problemática creada por la sobreexplotación del planeta por un sistema capitalista que trata el entorno con el mismo desprecio que a las personas que viven en él. Son derechos que visibilizan las sensible interconexiones

entre la depredadora actividad humana y el medio natural en el que se insertan, incidiendo en las consecuencia a corto, medio y largo plazo del actual modelo productivista del capitalismo globalizado.

g) Derechos a la autogestión social: La autogestión es la gestión democrática directa de la sociedad, en todos sus niveles (empresas, servicios, barrios, municipios,...) y en todos sus aspectos (economía, cultura, ...). La autogestión implica, necesariamente, el rechazo de toda autoridad jerarquizada y supone la aplicación práctica de la democracia directa, en la que los procesos de deliberación y toma de decisiones son protagonizados horizontalmente por las personas, mujeres y hombres, directamente implicadas en los asuntos que les conciernen. Consideramos, por lo tanto, que hay que contemplarlo como un derecho social a reivindicar de forma permanente, y mantener siempre abiertas las vías de apoyo a las posibles experiencias de autogestión que podamos generar.

ANEXO 3:

ELECCIONES SINDICALES EXTRACTO DEL TEXTO APROBADO EN EL PUNTO 1 DE LA CONFERENCIA SINDICAL EN NOVIEMBRE DE 2004

Las elecciones sindicales deben ser un medio para potenciar las Secciones Sindicales y la Acción Sindical en la empresa, y no un fin en sí misma, tal como se entienden los criterios del Congreso de Unificación del año 1984. Nos debemos felicitar porque en cada proceso de Elecciones Sindicales llegamos a más trabajadores y trabajadoras. Cada vez estamos en un mayor número de empresas y son más l@s trabajadoras y trabajadores que nos respaldan con sus votos para que CGT sea una realidad.

Las cifras nos desvelan que aunque hay un crecimiento numéricamente importante, sería bueno hacer un balance lo más sereno y serio posible para poder mejorar en todo lo que estemos fallando o no consiguiendo desarrollar. Es necesario puntualizar que el crecimiento debería ser lo más equilibrado posible para tener la misma fortaleza de incidencia en todos los territorios y en todos los sectores. Para poder conseguir que la CGT continúe alcanzando la mayor incidencia posible en la sociedad, es necesario atajar donde fallemos y aprender de los errores sin apasionamiento y con la cabeza fría.

Aunque con los datos que conocemos, a pesar de correr algún riesgo de equivocación, vamos a intentar apuntar algunas cuestiones como:

- La CGT apunta ya una parte importante de su crecimiento en la mediana empresa, abriendo más nuestro abanico de influencia que se situaba sobre todo en grandes empresas y en el sector público.
- La CGT continúa consolidándose en sectores como el de Banca, Telemarketing, Medios de Comunicación, Limpiezas y Automoción.
- La CGT continúa, salvo excepciones, sin obtener los resultados deseados en el ámbito de la Función Pública: Administración, Enseñanza y Sanidad.

Por nuestra parte consideramos que el conjunto de propuestas y planes de expansión/consolidación para incentivar el crecimiento están dando resultados como lo demuestra el incremento constante en el número de delegados/as, y sobre todo la consolidación de una presencia estable en el conjunto del territorio. Consideramos que ha sido muy positivo el poder contar con un plan de expansión confederal concreto y cuantificado para los años 2002 y 2003 y en paralelo contar con un plan de consolidación que nos está permitiendo respaldar y/o sostener la apertura de nuevos locales y el funcionamiento en ámbitos de difícil consolidación.

Sobre el plan económico de expansión y consolidación aprobado en base a los presupuestos del SP confederal, se ha podido tejer un mayor entramado en base a los presupuestos de los diferentes entes que nos ha permitido trabajar con mayores posibilidades. Este plan de consolidación se ha mantenido en los presupuestos del SP confederal para el 2004 y 2005, así como un pequeño presupuesto de expansión para necesidades de impulsar nuevos sectores o territorios, sin que se estén concretando apenas nuevas iniciativas.

Más allá de mantener en los presupuestos anuales del SP confederal una partida para expansión y consolidación es evidente que en la totalidad de los presupuestos de los diferentes entes de la organización deben incluirse partidas similares. El esfuerzo debe ser conjunto y lo más planificado posible. Para ello consideramos necesario proponer un incremento de la clarificación y de la coordinación sobre los siguientes aspectos:

- Clarificación en los presupuestos anuales de cada ente las cantidades destinadas a expansión y a consolidación.
- Clarificación de los criterios de distribución de estos presupuestos previa presentación de planes de trabajo y objetivos.
- Identificación del gasto efectuado en los balances anuales y seguimiento conjunto de los resultados.
- Distribución de los costes de cada iniciativa entre la totalidad de las estructuras territoriales y sectoriales que intervienen en cada situación concreta.
- Cualquier apoyo sostenido a un territorio o sector debe ser en base a proyectos concretos y a la evolución lógica de los objetivos.
- Es conveniente identificar objetivos comunes para toda la organización que nos permitan aunar esfuerzos.
- Debemos empezar a concretar a través de los proyectos de expansión y consolidación el apoyo a los sectores más precarizados y/o discriminados: inmigrantes, jóvenes y mujeres, si de verdad queremos ser un referente de organización y movilización.

- Impulsar la coordinación de las Secretarías de Acción Sindical para impulsar los proyectos aprobados.

No pretendemos ser ambiciosos en este recorrido sobre los planes de expansión pero si debemos recordar que la expansión debe ser tan permanente como la consolidación y que los "buenos" resultados no se consiguen en un mes de campaña si no en el trabajo planificado y sostenido día tras día.

EL DETERIORO PROVOCADO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

INTRODUCCION

A comienzos de los años 80 se inicia a nivel mundial, un debate sobre el futuro de los servicios de salud. Este debate se produce como consecuencia de factores como el incremento de los costes sanitarios, la baja productividad de algunos servicios, la falta de racionalidad en algunas intervenciones médicas, la explosión demográfica en países del denominado tercer mundo, la mejora de la esperanza de vida, ...; todo ello permitió que adquirieran más protagonismo las medidas sanitarias de bajo coste pero de gran impacto sobre los niveles de salud. Como consecuencia, se posibilitó la adopción de reformas de tipo preventivo y de promoción de la salud, hasta el punto de que la Organización Mundial de la Salud aprobó la estrategia de "salud para todos", que colocaba la atención primaria en el centro del sistema, al ser la puerta de entrada a él y que intentaba equilibrar este nivel frente al hospitalario.

Sin embargo a partir de **finales de los 80**, el triunfo de las políticas neoliberales en USA y Reino Unido paralizaron el desarrollo mundial de estas estrategias y **se impusieron otras basadas en el mercado y la competencia**. De esta forma, las propuestas de OMC, FMI o Banco Mundial, que priman la gestión por encima de los intereses de los pacientes y de los profesionales, lograron imponerse y paralizar las reformas sociales en el ámbito sanitario.

A partir de los 90, se inician una serie de procesos de transformación de los servicios de salud en los países de la UE, procesos que tienen un factor en común: se basan en políticas de corte neoliberal y por tanto restrictivas en lo económico, que son ejecutadas indistintamente por partidos de centro derecha o de centro izquierda, llegando en algunos casos, a **devastar literalmente los Sistemas Sanitarios Nacionales al abrirlos al mercado**, de forma que los hospitales y centros sanitarios pasan a ser una especie de "fábricas" donde la calidad de la atención está continuamente cuestionada por los **objetivos de contención del gasto** y recortes de personal y de servicios considerados "poco productivos".

El primer país europeo que inició un proceso de privatización de su sistema sanitario fue la Gran Bretaña de Margaret Thatcher, que contaba con uno de los mejores y más equitativos sistemas a nivel mundial (National Health Service); el proceso continuó en la mayor parte de los países UE-15, llegando más recientemente a realizarse ajustes del más duro liberalismo en los antiguos países del este europeo (privatización reciente de los hospitales públicos en Hungría; aparición de enfermedades fáciles de prevenir; **incremento de las tasas de mortalidad** en los hombres de 40 a 60 años...).

Este desastre se está extendiendo como una mancha de aceite y se acelerará a partir de la aprobación de la Constitución Europea debido a las necesidades de la banca y las multinacionales ("reducir las restricciones a la competitividad") ya definidas por la OMC en el Acuerdo General de Comercio y Servicios.

El **desmantelamiento de los sistemas públicos de salud** y, consecuentemente, el **deterioro de los niveles de salud** de la población, se llevan a cabo a través de diversos mecanismos: provocando el deterioro de los sistemas sanitarios, aplicando el derecho privado, rompiendo el aseguramiento único, limitando la accesibilidad a determinados pacientes, etc.

El camino más rápido y directo para el deterioro se logra a través de medidas como la congelación del gasto sanitario público. Así, frente a factores indiscutibles (aumento demográfico gracias a la inmigración y a la recuperación de las tasas de natalidad, el progresivo envejecimiento de la población europea,), que, ineludiblemente conllevan un aumento de la demanda sanitaria, se responde en la última década en la UE-15 congelando el gasto sanitario respecto del PIB, porcentaje que apenas crece en la UE; lo que provoca la **sobrecarga de los sistemas sanitarios públicos, el incremento de las listas de espera diagnósticas y quirúrgicas, el deterioro global de la calidad de la asistencia**, al tiempo que se deja el terreno abonado para que cuaje, entre sectores de clase media, el discurso de los políticos, gestores sanitarios e incluso sindicatos denominados de clase, sobre la ineficiencia de los sistemas públicos, la necesidad de introducir modelos de gestión privada y la teórica falta de fondos para mantener las prestaciones sanitarias (supuesta no sostenibilidad del sistema).

Se actúa contra la gestión pública huyendo del derecho administrativo hacia el derecho mercantil (privado) para evitar cualquier tipo de control (ya sea de parlamentos, sindicatos o sociedad en general), poniendo las bases para abrir el sector al mercado y a la competitividad mediante diferentes modelos que, en definitiva, suponen una **transferencia de fondos públicos a inversores privados**, y permiten al mismo tiempo reducir las condiciones laborales de los profesionales (ahorro en costes de personal), extender políticas salariales vinculadas al cumplimiento de objetivos en detrimento de los pacientes, y que llegan a poner en riesgo su salud (limitación de pruebas diagnósticas, de la prescripción farmacéutica, de los días de hospitalización,). Asesores del

presidente Ronald Reagan, personas de talante conservador como el Dr. C.E. Koop, ya advertían: “Los americanos necesitan estar en guardia contra las fuerzas totalitarias del mercado. El impacto más preocupante de la competencia gestionada sobre la relación médico-paciente es que se puede **crear un incentivo económico para que el médico deje de prestar atención médica necesaria para el paciente**” (Annals New York Academy Sciences, 882, 1999).

El único ejemplo existente en un país de la OCDE respecto a la ruptura del aseguramiento único fue Holanda, y se saldó a los siete años con un tremendo fracaso, tras comprobarse que la selección de riesgos había actuado rápidamente. Los enfermos graves (y los que más gasto realizaban) “habían sido dirigidos” hacia el sector público, que contaba con menos recursos al haberse desplazado una parte de los mismos hacia el otro sector, el privado, que cubría los segmentos altos de la sociedad y se quedaba con los pacientes menos graves, es decir, los rentables.

A mediados de los 80, en pleno proceso de privatización del National Health Service de Gran Bretaña, sus gestores llegaron a elaborar recomendaciones para **excluir a los pacientes mayores de 50 años con insuficiencia renal de los tratamientos de diálisis y trasplante renal** (tratamientos que suponen el 2 % del presupuesto sanitario de los países desarrollados). Posteriormente Kjellstrand denunció la misma discriminación en los mayores de 65 años en los dos países con mayor presupuesto sanitario del mundo: Suecia y EEUU. Actualmente en el estado español persisten discriminaciones similares, así en la lista de espera para trasplante renal sólo hay un 10 % de mayores de 65 años, cuando suponen el 50 % de los tratados con diálisis (Ortega, F., 2003).

Más recientemente, en lo que supone una vuelta de tuerca más, la Constitución Europea llega a cambiar la expresión “**servicios públicos**” por “**servicios de interés general**” **que pueden ser prestados por cualquier entidad o empresa privada**, (estas modificaciones terminológicas no son inocuas sino que van ligadas a la sustitución de la rentabilidad social por la rentabilidad económica).

Es muy posible que, una vez debilitados los sistemas públicos de salud, directivas como la planteada por el comisario Bolkestein o similares pueden representar la última y definitiva ofensiva para la privatización completa de los servicios sanitarios públicos europeos, paso imprescindible para aplicar otros modelos de aseguramiento, probablemente similares a los norteamericanos (seguro de enfermedad vinculado a contratos laborales y con coberturas sanitarias limitadas). Sin embargo, el riesgo de desmantelamiento de los sistemas públicos de salud tiene repercusiones gravísimas para las economías familiares. Así, recientemente, se hacía público un informe de la universidad de Harvard según el cual “**los costes médicos causan la mitad de las ruinas familiares en USA**” ; en 2001, más de 700.000 familias de EEUU se arruinaron por no poder asumir dichos gastos,. En ese país, hacia cuyo modelo caminamos, las aseguradoras apenas protegen al asegurado y las familias no pueden asumir copagos por servicios no incluidos en el seguro. “Incluso el trabajo que tenga el mejor seguro de los posibles se evapora cuando una enfermedad prolongada te conduce irremisiblemente a convertirte en un desempleado: la protección desaparece cuando más se necesita (Health affairs, 2005).

SITUACION EN EL ESTADO ESPAÑOL

El informe Abril (1991) proponía como línea fundamental **separar la financiación de la provisión de servicios**, dotar a los centros sanitarios **de formas de gestión privada**, **crear un mercado interno** e introducir la **competencia entre los proveedores** de servicios sanitarios. Estas propuestas se basaban en el supuesto de que la sanidad pública era un corsé para un funcionamiento eficiente de los centros sanitarios, de forma que la aplicación de recetas empresariales mejorarían la calidad asistencial.

El debate suscitado entre la opinión pública, provocó un cambio de estrategia, por lo que fue retirado como estrategia global y se presentó, a partir de ese momento, como una serie de iniciativas, aparentemente inconexas, que se podrían englobar en lo que se denomina “**Nueva Gestión**” (consorcios, fundaciones, concesiones, externalizaciones....).

Paralelamente, se paralizó la aplicación de los artículos más progresistas de la Ley General de Sanidad (dispensación en los propios centros sanitarios de la prescripción farmacéutica para no chocar con los intereses de las multinacionales farmacéuticas., etc.). Posteriormente, la mayoría de las fuerzas políticas y sindicatos dieron su apoyo al Acuerdo Parlamentario para la Reforma y Modernización del Sistema Nacional de Salud (Ley 15/1997 sobre nuevas formas de gestión), que legitimaba mediante normativa las experiencias privatizadoras que ya se habían puesto en marcha sin soporte legal (fundaciones en Galicia, sociedades anónimas en Andalucía, consorcios y cesiones administrativas en Catalunya..) y extendía el modelo de gestión de la sanidad pública a cualquier entidad admitida en derecho.

Con las transferencias sanitarias prácticamente concluidas en 2001, las autonomías que no disponían de Leyes de Ordenación Sanitaria, comienzan a aprobarlas, y en todas, sin exclusión se legalizan todos los modelos de gestión privada, y se llegan a crear redes sanitarias en las que se integran los hospitales privados al mismo nivel que los públicos, como mecanismo de derivación indiscriminada de la cirugía rentable y otros procesos diagnósticos de pacientes públicos al sector privado, al tiempo que la inversión en renovación tecnológica de los centros públicos cae hasta límites históricos, y se sigue manteniendo la tecnología ya obsoleta (Madrid: “Red Sanitaria Unica de Utilización Pública”).

Estos hechos han provocado que, aunque el estado español dispone de un buen sistema público de salud en relación con el escaso presupuesto que le dedica, y presenta uno de los mejores indicadores de salud de la UE (mortalidad infantil: 3,6 fallecidos por cada 1.000 nacidos vivos, la segunda más baja de Europa después de Suecia), su valoración por parte de los pacientes ha caído en los últimos 8 años más del 7 % (Informe 2003 M^o Sanidad). Este descenso de la valoración de los ciudadanos se debe a que el **SNS** ha sufrido un **permanente deterioro** que se inicia en 1993, cuando el PSOE comienza a aplicar la política de equilibrio presupuestario, haciendo descender el gasto público social como porcentaje del PIB de un 24 % en dicho año hasta el 21,9 % en 1996. El gobierno del PP aceleró el proceso y lo situó en el 19,8 % en el año 2.001, mientras la media de la UE-15 pasó del 28,8 % en 1993 al 27,1 % en 2001 (España, 7 puntos por debajo de la media UE). Este descenso en la aportación del gobierno central a la sanidad no está relacionado, como algunos defienden, con un descenso de los ingresos del estado, ya que los ingresos al estado se incrementaron en el período analizado en un 2 %, es decir, existe suficiencia financiera.

INGRESOS AL ESTADO (% PIB)

	1993	2001
España	38,1 %	39,9 %
UE-15	44,1 %	46,4 %

Fuente: Eurostat

El limitado desarrollo del sector social en el estado, tiene como consecuencia que sólo el 5,8 % de la población española trabaje en servicios del estado de bienestar (sanidad, ayuda domicilio, educación..) frente al 20 % de Suecia y al 11,8 % de promedio en la UE.

GASTO PUBLICO SOCIAL (% PIB)

	1993	2001
España	24,0 %	19,8 %
UE-15	28,8 %	27,1 %

Fuente: Eurostat

Respecto al Gasto Sanitario Público, ha descendido del 6,6 % del PIB en 1993 al 5,4 en 2002 (sólo se sitúa por debajo Grecia, con el 5 %, mientras la media UE sólo bajó en el mismo periodo del 7,5 % al 7,2 %). Es decir, que mientras la población aumentó en más de 3 millones en dicho periodo (datos INE que no incluyen la inmigración no regularizada), el GSP se reduce alarmantemente. Del 2002 al 2005, la población crece en otros 2,5 millones de personas más (770. 000 personas sólo en 2004), y el gasto sanitario público, aunque aún no hay cifras oficiales, no ha crecido.

Curiosamente, países con menor peso económico, como Portugal han pasado del 4,2 % del PIB al 6,5 %.

GASTO PUBLICO SANITARIO

	1993	2000	2002
España	6,6 %	5,8 %	5,4 %
UE-15	7,5 %	7,2 %	
Suecia	8,7 %	8,6 %	

Fuente: Eurostat

Si medimos en gasto sanitario por habitante (medido en unidades de compra), estamos a la cola de UE, tras Grecia y Portugal. Así la diferencia entre España y la media de la UE-15 era de 381 unidades de poder de compra (upc) en 1993, déficit que se incrementó en el año 2.000 a 547 upc, lo que implica un auténtico retroceso, agravado por el incremento de población que se produjo durante esos años.

España también se encuentra a la cola en cuanto a gasto sanitario por habitante, con 1646 dólares frente a una media en la OCDE de 2.144 dólares durante el período 1997-2002; es decir, 500 de dólares menos. Si a esto le unimos el envejecimiento (España será en 2040 el país más envejecido de Europa), el aumento de población (a pesar de los mensajes racistas de parte de los gestores sobre la estabilidad del sistema por la utilización de los recursos sanitarios por los inmigrantes, no existe ningún estudio que lo demuestre; al contrario, los datos parciales existentes indican que realizan un uso inferior del sistema de salud al de los nacionales de similar edad), el aumento de la demanda sanitaria paralelo al incremento del nivel de vida y del nivel educativo (a mayores niveles de renta y educación, mayor utilización del sistema), se dan los factores que propician un colapso del sistema público.

Si al Gasto Sanitario Público le descontamos el gasto farmacéutico, (el poder de la industria farmacéutica es enorme en España: en términos relativos es el país europeo con mayor gasto en farmacia), ya que el 20 % del GSP se dedica a farmacia, el GSP real se queda en el 4,6 % como mucho, el más bajo de la UE. Así se explica por ejemplo, que España tenga el porcentaje más alto de la UE (78 %) de usuarios que afirman que el tiempo dedicado por el médico de atención primaria es insuficiente, frente al 48 % de media de la UE, o que las listas de espera diagnósticas se incrementen hasta alcanzar límites que rozan la temeridad.

Solo el 1,5 % de la población mayor de 65 años recibe algún tipo de ayuda a domicilio (3 horas de media semanal), frente a 30 % de Suecia (10 horas/semana), lo que indica un sector de posible crecimiento de empleo. Expertos han calculado que hay cerca de 800.000 personas mayores de 65 años, que tienen problemas de dependencia y que no reciben ningún tipo de ayuda socio-sanitaria a domicilio; dicha ayuda es absolutamente imprescindible (cíclicamente, saltan a los medios de comunicación cada verano las muertes en soledad de ancianos que viven solos), dado el escaso número de camas de larga estancia existentes en el estado (las comunidades que más tienen se sitúan con 9,7 por 1.000 habitantes, mientras que dos comunidades están por debajo de 1 por 1.000), lo que da lugar a la utilización, en muchas ocasiones, de camas de agudos para atender a estos pacientes, con el consiguiente colapso hospitalario.

Mientras el SNS se deteriora a pasos agigantados, el gasto sanitario privado ha pasado del 22 % en 1992 al 28,6 % en 2002; es decir, que se ha incrementado en un 40 % (los sectores de clase media con posibilidades económicas acceden a seguros privados ya sea por evitar listas de espera o por razones de comodidad...), aumento superior al de países con mucho mayor nivel de renta como Alemania, Francia y Reino Unido donde es inferior al 24 %, realidad que se puede relacionar con el deterioro del sistema público (el nuevo director de Sanitas, Pablo Juantegui afirma en El País de 26 abril 2005: "cuanto mejor es la sanidad pública, más difícil es el crecimiento de las empresas privadas). La sanidad privada aventaja a la pública en confort (cama por acompañante) y mayor rapidez en algunas intervenciones y pruebas diagnósticas; sin embargo, la pública es muy superior a la privada en capacidad científica de los profesionales, en tecnología médica, y, en definitiva, es superior para el tratamiento de los procesos de mayor gravedad. Incluso los usuarios realizan un 71 % más de consultas y reclamaciones contra la sanidad privada que contra la sanidad pública (Informe CECU, abril 2005).

Los gastos dedicados a remuneración del personal han caído en ocho años -de 1992 a 2000- en 7 puntos (del 50 % al 43 %), lo que implica pérdidas de poder adquisitivo muy importantes. En el mismo período, el gasto en farmacia se incrementó en 6 puntos hasta suponer el 22 % del gasto sanitario (del 16% al 22 %); este aumento es la consecuencia del incremento de la demanda, de la introducción de nuevos productos por parte de las multinacionales que, sin suponer avances significativos en el arsenal terapéutico, conducen a una espiral de gasto desbocada.

MEDICOS Y PERSONAL DE ENFERMERIA POR 10.000 HABITANTES. 1999

PAIS	MEDICOS	P. ENFERMERIA
FINLANDIA	3,1	14,4
SUIZA	3,4	14,0
HOLANDA	3,1	12,7
NORUEGA	2,8	10,1
ALEMANIA	3,5	9,5
FRANCIA	3,0	6,0
G. BRETAÑA	1,8	4,6
ITALIA	5,9	4,5
GRECIA	4,4	3,9
PORTUGAL	3,2	3,7
ESPAÑA	3,1	3,6
TURQUIA	1,2	1,1

Fuente: Eurostat

Estamos a la cola de la UE en recursos humanos. En medicina sólo Gran Bretaña (producto de la reforma Thatcher), Noruega, Francia y Turquía están por debajo de España, mientras que en enfermería las cifras son escandalosas: solo Turquía tiene menos trabajador@s de esa categoría, y tenemos entre 3 y 4 veces menos personal que los países más desarrollados.

Las plantillas han sufrido un auténtico plan de choque; así, entre 1987 y 1998, las plantillas de personal no sanitario crecieron sólo un 115 %, las de personal sanitario no facultativo un 130 %, las de médicos un 142 %, mientras que curiosamente, los cargos directivos crecieron entre las mismas fechas en un 190 %. Entre 1998 y 2005 entran en el SNS casi 5 millones de usuarios más (INE 2005), siendo el crecimiento de plantillas prácticamente nulo.

PERSONAL EN HOSPITALES

CATEGORÍA	1987	1992	1998
Directivos	2.866	4.939	5.468
Médicos	50.189	63.269	71.832
Enfermería	78.736	97.035	105.814
Auxiliar Enfermería	77.199	93.186	101.734
No sanitario	93.262	107.381	107.036

Fuente: M^o Sanidad, 1999

En toda la UE se produce en la última década un descenso del número de camas de agudos debido a varias razones: acortamiento de los días de ingreso hospitalario, técnicas de cirugía menos invasivas, incremento de las tasas de rotación, y un factor determinante: existencia de servicios de ayuda a domicilio. Sin embargo, mientras los países nórdicos, Holanda, Alemania, etc, disponen de unos muy desarrollados servicios socio-sanitarios de atención domiciliaria, en otros como España dichos servicios prácticamente no existen, por lo que la reducción de camas no está apoyada por la existencia de infraestructuras alternativas. España pasa de 4,1 camas por 1.000 habitantes en 1992 (2,8 son públicas) a 3,71 (2,4 públicas) en el año 2.000, frente a 9,1 de Alemania. En la actualidad, somos el país de la UE-15 con menor número de camas, y todos los indicios apuntan a un descenso aún mayor (planes directores en marcha en varios de los grandes hospitales públicos; por ejemplo, sólo en Madrid se prevé cerrar cerca de 1.000 camas públicas en los hospitales 12 Octubre, Ramón y Cajal y La Paz).

En definitiva, el equilibrio presupuestario se ha logrado a costa de ahogar el sistema de protección social y, consecuentemente, el sistema público sanitario.

DESIGUALDADES TERRITORIALES

El proceso de transferencias iniciado en 1981 (Catalunya) y cerrado con suma urgencia y nefasta negociación en 2001 (el PP tenía urgencia por descentralizar la sanidad, entre otras razones, por el desgaste político que suponía la limitación presupuestaria de la Ley de Estabilidad, desgaste que es transferido a las autonomías que recibieron las obligaciones sanitarias con un claro déficit, tal y como se ha demostrado en pocos años).

Aparte, las diferencias autonómicas en financiación, equipamientos y desarrollo que ya existían históricamente, se han incrementado, traduciéndose en importantes diferencias en la accesibilidad a la asistencia sanitaria y en el nivel de salud de los ciudadanos. Así, las diferencias en camas hospitalarias son importantes: Catalunya con 4,71 camas por 1.000 habitantes (dos tercios de ellas privadas) y Navarra, con 4,55 están en cabeza frente a autonomías como Castilla La Mancha, con 2,8 y Valencia, con 2,5, lo que llega a suponer una diferencia del 44 % entre la comunidad que más camas tiene y la que menos (Valencia).

En cuanto a trabajadores por cama en funcionamiento, las diferencias también son muy importantes: 3,08 en Navarra y 1,82 en Catalunya. La cifra de Catalunya, la de menor número de trabajadores por cama funcionante, siendo la comunidad con más camas, pero con una parte muy importante privada, se explica por las ratios de trabajador por cama en el sector privado, tres veces menos que en los hospitales públicos de gestión directa. En atención primaria las diferencias también son significativas: desde 7,1 enfermeras por 10.000 habitantes en Navarra, hasta 5,4 en Galicia.

En lo referido al gasto sanitario público por habitante, en los últimos años las diferencias, lejos de recortarse, se han acentuado; así, la diferencia entre la Comunidad que más gasta y la que menos se incrementó en un 60 % sólo en dos años (de 191 € en 2002 a 483 € en 2004).

GASTO SANITARIO PUBLICO PER CAPITA SEGÚN AUTONOMIAS

CCAA	2002	2003	2004	2005
Cantabria	894	1134	1218	1257
La Rioja	847	1227	1146	1252
Navarra	896	1151	1105	1163
Asturias	943	1062	1029	1111
País Vasco	808	1042	1036	1086
Extremadura	807	1065	1018	1143
Aragón	909	1054	994	1086
Castilla La Mancha	861	1039	976	1039
Media	836	1009	975	1057
Castilla y León	848	1044	973	1048
Galicia	801	983	929	975
Canarias	813	990	901	1013
Murcia	823	973	891	932
Andalucía	763	943	871	944
C.Valenciana	763	895	830	931
Baleares	762	786	735	973
Catalunya	799	885		1057
Madrid	783	881	883	963

Fuente: elaboración propia.

Es de destacar el escaso gasto de dos autonomías con gran peso poblacional: Madrid y País Valencia, coincidentes en estar gobernadas por el PP y por ser en estos momentos las que están llevando a cabo procesos más agresivos de privatización, a través del modelo de concesión sanitaria. Este modelo consiste en ceder entre 15 y 60 años la prestación sanitaria de la seguridad social de áreas sanitarias enteras (incluso más de 250.000 habitantes) a **empresas privadas**, que se encargan tanto de la construcción de los centros sanitarios, como de su gestión y con criterios **puramente mercantiles**.

Este modelo, también denominado "iniciativa de financiación privada" (PFI) fue muy utilizado por Margaret Thatcher en la Gran Bretaña con los resultados que todos conocemos, mientras que en el estado español sólo se ha aplicado, hasta la fecha, en el País Valenciá (Hospital La Ribera, Alzira). El modelo mencionado, es una auténtica agresión para trabajadores (persecución a sindicalistas, despidos por cambios de turno para cuidar un hijo enfermo, ...) y pacientes (baste el siguiente ejemplo: los médicos de urgencias, perciben un incentivo salarial por cada paciente atendido que no es ingresado). Incluso la UTE adjudicataria (formada por Adeslas, Bancaja, CAM, Dragados-ACS, Lubasa) tuvo tal nivel de pérdidas, que la Administración Sanitaria tuvo que socorrerla "rescatando la concesión" y volviéndola a ejecutar a su medida para reflotar el experimento (ver Rojo y Negro, febrero 2005). A seis años de su inicio, este modelo no ha demostrado ninguna ventaja sobre la gestión directa pública, siendo con total seguridad más caro que si la propia administración realizara el servicio. El PP tiene previsto extender el modelo en el País Valenciá con **13 nuevos hospitales** (de 20 áreas existentes), estando ya adjudicados los hospitales de Denia y Torreveja; mientras que en Madrid se están adjudicando en estas fechas 8 hospitales (de 11 áreas existentes), entre ellos el nuevo Puerta de Hierro-Mahadahonda, que acaba de ser adjudicado a una UTE encabezada por Dragados (40 millones de € / año, durante un mínimo de 30 años). En Castilla y León, el Hospital público de Burgos será sustituido por otro de nueva planta que será construido en las mismas condiciones. Tampoco se salva Catalunya, donde el gobierno tripartito "de izquierdas", tiene previsto aplicar el mismo modelo al nuevo Hospital Comarcal del Baix Llobregat. El objetivo de estas empresas es amortizar obra y obtener el máximo de beneficios posibles en la prestación sanitaria (a costa de pacientes y trabajadores). Esta modificación es importante, pues las concesiones introducen directamente el ánimo de lucro, aspecto que no existía con las Fundaciones. Otro aspecto importante es que las empresas que están participando en estas licitaciones, proceden por primera vez del mundo de los negocios, y dentro de ellos de los más especulativos (construcción, banca).

La extensión de modelos de gestión privada en el estado va a incrementar las desigualdades en salud, ya que los pocos estudios existentes están demostrando que los hospitales de gestión privada tienen una menor dotación de personal médico y de enfermería (estudios internacionales indican una relación entre un menor número de médicos y enfermeras y un aumento de la mortalidad y las complicaciones de los pacientes); menor número de camas y quirófanos por habitante; menor número de intervenciones quirúrgicas, ingresos y consultas por 1.000 habitantes; mayor demora para ser intervenidos quirúrgicamente; el gasto por habitante es menor.....y eso que la opacidad de dichos centros impide conocer datos fundamentales para evaluar los resultados de estos experimentos como son la tasa de reingresos hospitalarios, el porcentaje de pacientes derivados a otros centros, etc.

En este sentido, actualmente hay **22 fórmulas de gestión privada diferentes** que se aplican en más de 100 instituciones sanitarias públicas en todo el estado, con lo que se está produciendo una ruptura y dispersión del SNS, que lejos de solucionar los problemas de salud de la población, está poniendo las bases para incrementarlos, mediante la exclusión de los sectores más débiles y con mayor dependencia social, es decir, se incrementará la selección adversa para ancianos, inmigrantes, enfermos crónicos.....y en general para los enfermos que requieren tratamientos caros y continuados.

Los elementos enumerados explican en parte las desigualdades en salud existentes entre la población, desigualdades muy importantes incluso a nivel de diferencias en lo que se refiere a la esperanza de vida según zonas geográficas (incluso en una misma ciudad existen diferencias de más de 10 años de esperanza de vida, según el barrio de residencia). Si estas diferencias fueran reducidas equilibrando las tasas de mortalidad en todo el estado al nivel de las de las zonas más ricas, se evitarían 35.000 muertes al año (Informe SESPAS, 2000).

En definitiva, el proceso de transferencias, lejos de acercar el sistema sanitario a la población, ha supuesto la configuración de 17 sistemas de salud estancos y creadores de desigualdades en cuanto a accesibilidad y prestaciones, y que, además, imposibilitan la planificación global, y rompen principios básicos como la complementariedad y la cohesión, y hacen muy difícil el estudio comparativo de los diferentes servicios de salud, dada la heterogeneidad de los sistemas de información.

Las desigualdades, abarcan también al tratamiento de las condiciones básicas de trabajo de los trabajadores de los 17 sistemas de salud, desde los distintos marcos legales desarrollados a las diferencias en la jornada de trabajo, las remuneraciones, cargas de trabajo etc. Todo ello en un marco de competencia lejos de cualquier proyecto de complementariedad, colaboración o solidaridad

Actuación internacional

Internacionalismo es algo más que una palabra en los estatutos de la CGT. Es una voluntad de construir un movimiento sindical y social a nivel internacional que plante cara a la dictadura del capital. El internacionalismo ha sido una constante fundamental desde los primeros tiempos del movimiento obrero. Sobre ese internacionalismo que surge de la tradición obrera debemos intentar dar respuesta a las actuales retos a los que nos afrontamos como oprimidos.

Ha sido habitual en la historia confederal leer y oír discursos que remiten a un mundo sin fronteras. Se hablaba de la fraternidad universal, del género humano como un todo. La palabra internacionalismo nos representa un mundo en el que las personas de una y otra nación son solidarias entre ellas. La CGT cree que debe lograrse un mundo sin fronteras, ni para las personas, ni para los derechos sociales, sindicales o individuales, ni tampoco para los derechos humanos. La CGT defiende un mundo donde, al menos, no hay ninguna diferencia por haber nacido en una nación u otra.

Actualmente nos encontramos en una situación mundial de conflicto generalizado donde la lucha contra el capitalismo global que nos intenta engullir a tod@s, es cada vez más evidente una lucha entre capital y trabajado@s que se hace imprescindible abordar a nivel internacional. Las multinacionales y sus “gurús” dictan; el capital y su poder crecen; los EE.UU. cumple con el papel hegemónico de juez y policía mundial, mientras la ONU se reserva el democrático papel de relaciones públicas.

Las consecuencias son de tod@s conocidas: crece una absurda escalada de competitividad entre explotados de los distintos espacios geográficos, se homogeniza a la baja las condiciones de vida y de trabajo, se extienden nuevas formas de opresión y esclavitud, se degrada irreversiblemente el medio ambiente, se mata y se aniquila de manera generalizada. El pensamiento único auspiciado desde el poder difuso y omnipresente de las multinacionales se extiende a través de unos medios de comunicación cada vez más uniformes, presentes y disciplinados.

Unificar dentro de una estrategia internacional todos los aspectos que debemos acometer, todas las realidades de lucha: **MOVIMIENTO OBRERO, INDÍGENA, EMIGRANTE, SIN TIERRA, SOCIAL, ECOLOGISTA, FEMINISTA, ANTIMILITARISTA,...** forma parte de una respuesta necesaria, única y global a la agresión del capitalismo.

Desde la CGT, a este trabajo **ANTICAPITALISTA** debemos añadirle una relación preferente con todos los movimientos que se puedan identificar como movimientos horizontales y **ANTIAUTORITARIOS**. Sin olvidar construir un referente claro y estable de **SOLIDARIDAD** con tod@s l@s que luchan. **NO DEBEMOS OLVIDAR QUE PARA NUESTRA ORGANIZACIÓN LAS RELACIONES INTERNACIONALES DEBEN SER UNA EXTENSIÓN DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL Y SOCIAL**, llevado a otros ámbitos geográficos a través del debate, la colaboración y el ejercicio de la solidaridad con colectivos humanos, organizativos, culturales,...siempre distintos.

En los últimos años, **CGT** ha podido ir desarrollando su capacidad de relación internacional de forma estructurada en las diferentes perspectivas desde las que hemos pretendido trabajar, avanzando de una forma lenta, pero visible y constante, con los recursos con los que hemos podido contar. Muchos de los miembros de esta organización se han preocupado por mantener contacto en las situaciones de conflicto de muchos países, llegando a viajar a ellos cuando la situación lo requería: violación de derechos humanos en Colombia, guerra preventiva en Irak, Chiapas, Oaxaca, Palestina, ... con el fin, no sólo de mostrar una vez más su solidaridad, sino también de frenar el endurecimiento de las situaciones colaborando a dar eco internacional al conflicto.

Se han hecho nuevos contactos con realidades hasta ahora desconocidas gracias a un ir y venir de gentes que se han acercado para conocernos interesados por nuestra forma de trabajar. Poco a poco, desde aquellos primeros esfuerzos internacionales que realizamos como **CGT** : encuentro sindicalismo alternativo Barcelona 1990, Málaga 1998, marchas europeas contra el paro, contra cumbres de Ámsterdam, Colonia,...nos convertimos en referente internacional desde la perspectiva de la movilización y la solidaridad.

Es en las líneas de trabajo desarrolladas a lo largo de nuestra existencia como proyecto en las que pretendemos insistir desde esta propuesta de trabajo que implica un **COMPROMISO DE TRABAJO, DE EXPANSIÓN Y DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL.**

1. Coordinación de organizaciones Anarcosindicalistas:

En los últimos años y dada nuestras afinidades históricas e ideológicas hemos mantenido una relación preferente con SAC- Suecia y CNT-Francia. Alrededor de este trabajo y de esta relación, se ha ido construyendo en la práctica un red de organizaciones Anarcosindicalistas / Sindicalistas revolucionarias que poco a poco han ido configurando un determinado espacio aún sin concretar: Italia (Unicobas, USI Lazio), Grecia (ESE), Irlanda (WSM), USA (IWW), Turquía (KESK), Polonia (IAP), Rusia,.....

Con este grupo de organizaciones se mantienen reuniones constantes, y un intercambio habitual de información y propuestas. La voluntad inmediata podría estar en intentar constituir, en nuestra propia versión, una alternativa estructurada y estable a la AIT, algo que, discutido de manera informal en algunos encuentros, todavía se ve prematuro, lo que en todo caso, deben ser coherentes con los siguientes principios:

- **Que su actividad tenga un sentido finalista explícito de transformar la sociedad basada en la desigualdad social y económica y el sometimiento político, en una sociedad abierta, igualitaria y libre.**
- **Que su acción práctica se dirija en lo inmediato a mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores, así como a la formación de los trabajadores para afrontar la transformación social con éxito, justicia y autonomía.**
- **Que su estructura sea federalista, con funcionamiento de democracia directa (no representativa), solidario y antijerárquico.**
- **Que sea independiente de cualquier grupo, entidad o partido basados en la afinidad ideológica o política.**

Hay que tener en cuenta que en su conjunto estas organizaciones somos pequeñas, siendo CGT la de mayor afiliación; y CGT junto con SAC las que podemos contar con mayor presencia porcentual, y que la influencia directa del anarcosindicalismo en el conjunto del planeta es muy limitada, lo que no impide que sigamos trabajando en la línea de lo que nosotr@s somos para aumentar la influencia de nuestro hacer y pensar.

CONSIDERAMOS NECESARIO MANTENER ESTA LÍNEA DE TRABAJO SIN RENUNCIAR A UNA POSIBLE UNIDAD DEL ANARCOSINDICALISMO A NIVEL INTERNACIONAL, ALGO QUE TAMPOCO PARECE ESTAR EN EL HORIZONTE INMEDIATO.

No debemos de olvidar que tras la expulsión de la SAC de la AIT, y la posterior ruptura entre CGT y CNT que nos dejó fuera de la AIT, se han ido produciendo sucesivas rupturas de manera que el bloque más dinámico sobre la realidad (caso claro de la CNT-F), en estos momentos, sería en el que participamos, por supuesto sin despreciar a nadie.

2. Coordinación del sindicalismo alternativo:

CGT está participando de forma activa de una coordinación sostenida a lo largo de las últimas dos décadas, dentro del terreno del sindicalismo alternativo europeo (organizaciones que están al margen, o en directa crítica de los llamados mayoritarios y de la CES)

Esta definición de sindicalismo alternativo abarca todo tipo de trayectorias que confluyen para configurar un espacio común como contraposición al sindicalismo de las organizaciones integradas en la Confederación Europea de Sindicatos como referente más inmediato. Resaltar que en el primer encuentro de sindicalismo alternativo en el año 1990, había una realidad reducida, pero una voluntad de construir algo opuesto al sistema, participando en dicho encuentro, sobre todo, sectores antiburocráticos que funcionaban dentro de las organizaciones sindicales cuyas prácticas se querían denunciar.

En los últimos años por el contrario se ha ido consolidado un espacio fragmentado, pero cada vez más visible y amplio de organizaciones sindicales que se configuran y crecen al margen de

ese sindicalismo oficial. La lista sería muy larga y en ella había que incluir a organizaciones de Francia, Italia, Suiza, Bélgica, Suecia, Polonia, Inglaterra, Grecia,

Este espacio sindical autodenominado "alternativo", con una tendencia hacia el funcionamiento desde la base y con un cierto nivel de combatividad, es un espacio heterogéneo en el que conviven diferentes estrategias, tendencias, apuestas y objetivos. Esto dificulta enormemente la abducción de posiciones comunes de los temas a abordar, o el desarrollo de estrategias y, en algún caso, de convocatorias comunes.

Así, mientras en la reunión de París del Año 2002 fue fácil efectuar un llamamiento a la movilización contra la guerra y en defensa del sector público, en Milán 2004, fue difícil incluso ponernos de acuerdo en un manifiesto conjunto de rechazo a la Constitución Europea.

Simplificando mucho, podríamos ejemplificar que algunos de los motivos de tensión en esta coordinación podrían ser:

- Relación con la Confederación Europea de Sindicatos: dado que existen diversas visiones de cuáles deben ser las relaciones que se tienen que tener con las personas, organizaciones y corrientes que están en ella.
- Relaciones con el Foro Social Mundial y el Foro Social Europeo: ámbito al cual algunas de las organizaciones sindicales se remiten como ámbito referencial de coordinación.

Lo que deriva en las distintas respuestas entre quienes deciden secundar y quienes no lo hacen, los sucesivos llamamientos de la CES y de los Foros. A todo esto se debe sumar, el hecho de que organizaciones de un mismo país que se reclaman de este espacio, a veces chocan (chocamos) en el terreno de la práctica diaria.

Sería imposible definir en una ponencia las posiciones de todas las organizaciones que participan (del estado español: CGT, IAC, STES, ESK-CUIS, LAB,...), pero si corresponde dejar claro nuestra voluntad para **CONSTRUIR UN ESPACIO COMÚN DE ENCUENTRO, ANÁLISIS Y COLABORACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE ESTÁN AL MARGEN DE LA CES, SECTORES EN PROCESO DE CONSTRUCCIÓN Y SECTORES ORGANIZADOS EN PROCESO DE ALEJAMIENTO DE LA CES**. Un espacio en el que trabajar e influir desde nuestros criterios para fortalecer los lazos de los trabajadores en la defensa de nuestros intereses.

En cuanto a la vinculación de este espacio con el FSE o llamamiento de la CES, nuestra postura ha sido, y creemos que debe seguir siendo, la de **IDENTIFICARNOS EN UN ESPACIO QUE TENGA SU PROPIA CAPACIDAD DE COORDINACIÓN Y CONVOCATORIA** (París'02, Barcelona'03, Milán'04,...), respetando la soberanía de cada organización para acudir o no a convocatorias ajenas a este espacio (Foros, Contracumbres, manifestaciones, jornadas,...)

Consideramos que para nosotr@s lo más importante es la construcción desde este espacio de **MECANISMOS DE RESPUESTA A TODOS LOS PROBLEMAS A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS** l@s trabajadores y trabajadoras desde nuestros análisis y posiciones, intentando **PROFUNDIZAR FUNDAMENTALMENTE EN EL DEBATE SOBRE CONTENIDOS CONCRETOS Y CONVOCATORIAS DE MOVILIZACIÓN**.

3. Coordinadora de ámbito sectorial:

Tanto desde el espacio anarcosindicalista como desde el del Sindicalismo Alternativo se han desarrollado distintas iniciativas para construir coordinadoras de colaboración en los diferentes ámbitos sectoriales que nos permitan dar respuesta a problemas comunes.

Los espacios más consolidados han sido el de educación y el ferroviario y que llevan años de consolidación, aunque en algunos momentos surgen problemas, distanciamiento, y una mayor o menos capacidad de movilización. Fruto de esta labor pudo hacerse la primera convocatoria de huelga del sindicalismo alternativo en el ámbito europeo el 8 de marzo del 2002 y que fue convocada en España (CGT), Francia (SUD), Suecia (SAC), Inglaterra (RMT), y en Italia (CUB, Orsa, ..)

Esta misma coordinación se está intentando y **DEBEMOS SEGUIR INTENTÁNDOLO EN OTROS SECTORES COMO CORREOS, TELECOMUNICACIONES, AUTOMOCIÓN, LIMPIEZAS, FINANCIERO, ...** aunque no se han establecido todavía mecanismos de coordinación estables. Son muchos los problemas a afrontar y respuestas a dar de forma coordinada: contestar directivas comunitarias, afrontar procesos de deslocalizaciones, liberalización de sectores, despidos generalizados,... Por lo que estamos obligad@s a seguir intentándolo.

En esta línea de trabajo y más allá del ámbito europeo debemos resaltar la importancia internacional que puede tener la **ESTRUCTURACIÓN DE UN TRABAJO DE ACCIÓN SINDICAL DESARROLLADO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL POR PARTE DE NUESTRAS SECCIONES SINDICALES EN EMPRESAS MULTINACIONALES**, especialmente las que se han ido extendiendo desde territorio español hacia otros países : Iberia, Telefónica, Repsol, BBVA, BSCH,...

4. Coordinadora de colectivos y organizaciones del ámbito libertario:

Dentro del ámbito libertario existen multiplicidad de tendencias y propuestas, tanto ideológicas como organizativas, más allá del anarcosindicalismo. Podemos citar: anarcocomunistas, comunismo anarquistas, y una variedad de pequeños grupos que se identifican de forma clara o difusa con el pensamiento libertario. Con muchos de ellos en el conjunto de los países del mundo se mantienen intercambios de información, solidaridad,....

El intento más amplio de dotar de coordinación a este espacio fue la creación de **SOLIDARIDAD INTERNACIONAL LIBERTARIA** en el 2001, debiendo señalarse que esta coordinadora tampoco aglutina a todas las organizaciones, y que no todas las que están mantiene necesariamente buenas relaciones entre si. Como en todas las relaciones internacionales, hay encuentros y desencuentros.

A este respecto debemos señalar que tan importante es comprender que el pensamiento anarcosindicalista no está implantado o no se conoce en la mayor parte del planeta, como que la doble perspectiva anticapitalista y antiautoritaria, está siendo desarrollada por muchas organizaciones y movimientos que no se autodenominan libertarias. Igualmente en algunos países las ideas anarcosindicalistas se conocen a través de grupos libertarios y en otros, hay enfrentamientos entre colectivos anarquistas y anarcosindicalistas, dado que determinados grupos anarquistas no hacen ninguna apuesta sindical o la prefieren hacer desde dentro de los sindicatos "oficiales".

NUESTRA APUESTA HA SIDO Y DEBE SEGUIR SIENDO LA CONFLUENCIA, LIBRE Y SOBERANA CON CUANTAS ORGANIZACIONES Y COLECTIVOS PODAMOS COINCIDIR EN FORMAS Y OBJETIVOS. En este sentido en algunos momentos de nuestra historia reciente al margen de **SIL**, otro ámbito de confluencia que nos ha permitido sumar fuerzas, ha sido el de la **COORDINACIÓN ROJINEGRA**, suma de colectivos anarcosindicalistas, libertarios y sindicalistas revolucionarios: SAC (Suecia), UNICOBAS (Italia), CNT-F (Francia), A.L (Francia) N.P.(Francia) OCL (Francia), OSL (Suiza),

También señalar que al margen de definiciones, podemos entender que hay determinados movimientos que sin autodenominarse libertarios (magonistas, zapatistas, horizontales, asamblearios,...) existe en ellos una **MULTIPLICIDAD DE COLECTIVOS CON LOS QUE COINCIDIMOS EN ESA DOBLE PERSPECTIVA ANTICAPITALISTA Y ANTIAUTORITARIA Y CON LOS QUE PODEMOS Y DEBEMOS CONECTAR PARA TRABAJAR** en la construcción de una nueva sociedad.

En la línea de trabajo internacional, debe darse una actuación preferente al trabajo con los países vecinos del Sur, con proyección a todos los países de la orilla sur del Mediterráneo.

La importancia de este trabajo viene dada por:

- la necesidad de combatir el racismo y la xenofobia que presenta al mundo "musulmán" como enemigo de nuestra civilización.

- la cada vez mayor interrelación económica que el capital internacional impone en la zona que hace cada vez más necesarias luchas comunes por problemas comunes (energía, agua, deslocalizaciones, multinacionales españolas en Marruecos...).

- la presencia mayoritaria de trabajadores/as inmigrantes procedentes del Norte de África en nuestro país, lo que obliga a un conocimiento de la realidad de origen, si realmente queremos que CGT sea un instrumento de lucha, no sólo para los/as trabajadores/as autóctonos/as, sino para todos/as los/as trabajadores/as.

- Finalmente, la necesidad de difusión de nuestras ideas anarcosindicalistas en países muy próximos, donde apenas se conoce en un momento de crisis profunda de otras ideologías pretendidamente revolucionarias.

5. Hermanamientos:

a) **Municipio Rebelde Ricardo Flores Magón:** creemos que se debe **MANTENER LA LÍNEA DE COLABORACIÓN CON EL ZAPATISMO, DANDO CONTINUIDAD A LAS CAMPAÑAS DESARROLLADAS SUCESIVAMENTE POR CGT.** Igualmente debemos mantener las actividades vinculadas a nuestro hermanamiento con el Municipio rebelde R.F.M.; así como mantener el respaldo al trabajo de la Comisión Confederada de Solidaridad con Chiapas.

b) **Asociación Nacional de Diplomados en Paro:** Aunque quizás se le ha dado menos difusión, el desarrollo de este trabajo ha sido constante, impulsado especialmente por la CGT de Andalucía. Se hacen reuniones periódicas en Marruecos y se participa conjuntamente en reuniones convocadas por CGT, se intercambia información,... Posiblemente sea nuestra mejor carta de presentación en el cercano Magreb. **CONSIDERAMOS QUE SE DEBE DAR IMPULSO Y CONTINUIDAD A ESTA LÍNEA DE ACTUACIÓN.**

c) No se ha planteado iniciar otros hermanamientos, a pesar de que en los últimos tiempos estamos estrechando lazos con el Movimiento Magonista de Oaxaca (México) o con los Anarcosindicalistas Polacos. No nos vamos a plantear en esta ponencia ningún hermanamiento concreto, pero señalar que ante cualquier otro que nos podamos plantear, **ES NECESARIO PARTIR DE UN EQUIPO DE TRABAJO Y DE UNOS COMPROMISOS CONCRETOS,** que puedan mantener las expectativas de colaboración reales que se puedan ir generando.

6. Solidaridad internacional

Sería interminable describir la totalidad de las injusticias que se comenten en todo el planeta contra las personas y los pueblos. Sería igualmente interminable describir la totalidad de las luchas abiertas o la totalidad de los movimientos, organizaciones, colectivos,...con los que la CGT podría colaborar y solidarizarse. Solo la lista de países en los que estamos presentes manteniendo relaciones de colaboración, intercambio, apoyo y/o solidaridad, de una u otra forma, se hace cada día más larga: Francia, Suecia, Italia, Suiza, Polonia, Alemania, Inglaterra, Irlanda, Portugal, Rusia, Ucrania, México, Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Guatemala, Bolivia, Venezuela, Colombia, Marruecos, Argelia, Irak, Líbano, Turquía, Palestina, Pueblo Saharaui...

Cada país, es un mundo. Cada sociedad una cultura diferente. Enlazar con las diferentes tradiciones y formas se vuelve cada vez más difícil a medida que aumenta las distancias geográficas y culturales, sin embargo de entre toda esta MULTIPLICIDAD DE PAISES Y DE CULTURAS, DEBEMOS TENER SIEMPRE PRESENTES A QUIENES MÁS SUFREN PARA TENER SIEMPRE ABIERTA LA MANO DE LA SOLIDARIDAD Y DE LA COLABORACIÓN CON LOS PUEBLOS Y LOS COLECTIVOS A QUIENES MÁS CASTIGA LA INJUSTICIA Y TRABAJAN SOLUCIONES.

7. Otros marcos unitarios:

En los últimos años la experiencia del Foro Social Mundial y sus ramificaciones han ido generando una estructura de conexión entre movimientos sociales, organizaciones sindicales, partidos políticos que, ocasionalmente, incluye la presencia de gobiernos y jefes de estado en

algunos de estos encuentros que en unas ocasiones han sido aplaudidos y en otras denostados desde los diferentes ámbitos de nuestra organización.

En base a esta realidad, siempre hemos considerado que lo más importante son nuestros objetivos, nuestros contenidos y nuestras formas. Nos parece que el Foro Social Mundial no es, ni debe ser, un ámbito de referencia fundamental para nosotros, pero tampoco lo consideramos un foco de conflicto.

Poco a poco debemos construir nuestras propias redes y participar en unos u otros ámbitos en función de nuestras actuaciones. No nos sentimos ni llamados ni representados por el FSM, pero tampoco renunciamos a estar presentes en convocatorias que pueden parecer interesantes: sin papeles, en defensa de los servicios públicos, reparto de riqueza,...

EN CADA CASO COMO ORGANIZACIÓN SOBERANA QUE SOMOS, ANTE CUALQUIER REUNIÓN, CAMPAÑA O LLAMAMIENTO DEL F.S.M. O DE ALGUNO DE LOS FOROS REGIONALES : EUROPEO, MEDITERRÁNEO,... TOMAREMOS NUESTRAS PROPIAS DECISIONES Y ACTUAREMOS EN BASE AL NIVEL DE COINCIDENCIAS QUE SE PRODUZCA EN CADA MOMENTO.

Y en todo caso intentaremos:

A.- Democratizar su funcionamiento reforzando la transparencia y dinámicas Asamblearias.

B.- Incidir en el desarrollo y tomas de posición públicas del movimiento, buscando el reforzamiento de alternativas anticapitalistas – libertarias a través de nuestra presencia en Talleres y Seminarios sobre los temas laborales y sociales que nos preocupan y de las alianzas con el sindicalismo revolucionario alternativo y la izquierda de los movimientos sociales.

8. Proyección internacional:

La CGT cada vez es más conocida en ámbitos internacionales como organización sindical y como organización social. Como organización de lucha y solidaridad. Los cada vez más numerosos viajes, la participación en este tiempo de convocatorias internacionales. La difusión de nuestros documentos y propuestas,... forma parte esencial de nuestra vocación internacionalista y de nuestra creciente realidad.

INCREMENTAR ESTA PRESENCIA Y ESTA PROYECCIÓN, DEBE SER UN OBJETIVO PARA TODA LA CGT, fruto de la colaboración y de la **CORRESPONSABILIDAD DE TODOS LOS ENTES** de la organización **COORDINADOS A TRAVÉS DEL SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITE CONFEDERAL** que es donde recae la representación pública de la organización en un ámbito tan complejo y tan, muchas veces, confuso, como es el escenario internacional.

Entre las posibles nuevas iniciativas que debemos adoptar deberíamos incluir alguna en el ámbito de la comunicación. Las posibilidades pasarían por ampliar la difusión del RyN papel a nivel internacional, dar mayor difusión internacional a nuestras páginas web´s, editar un boletín específico de comunicación internacional, abrir el Libre Pensamiento al debate internacional e incluso y nos parece totalmente posible y oportuno, **EDITAR UN BOLETIN DE DEBATE COMO LUGAR DE INTERCAMBIO Y CONFLUENCIA ENTRE ORGANIZACIONES Y MOVIMIENTOS PARA TODOS LOS PAÍSES DE HABLA CASTELLANA.**

9. Escuela de militantes.

El anarcosindicalismo tiene una deuda pendiente con la formación. Este es un aspecto de la actividad siempre necesario, pero que ha sido relegado sistemáticamente debido a las prioridades de nuestra supervivencia como proyecto y como organización.

En este momento en el que el conjunto de la organización se plantea impulsar una actividad formadora, la extensión internacional de esta prioridad se convierte en un elemento imprescindible del debate. Poco a poco, iniciando, empezar a transmitir,... pero dando pasos concretos por empezar a extender nuestro mensaje y nuestros planteamientos.

Especialmente donde nos es más factible; México, Marruecos,... especialmente donde ya se nos está solicitando: Argentina, Uruguay, Guatemala, Polonia, Grecia,

No nos planteamos un objetivo concreto, pero si empezar a **DAR PASOS POR COLABORAR EN UNA FORMACIÓN SINDICALISTA Y LIBERTARIA, ANTICAPITALISTA Y ANTIAUTORITARIA**, en torno al conjunto de principios y circunstancias que nos hacen ser quien somos. Todo ello desde la propia escuela de formación confederal y el área de relaciones internacionales del SP Confederal. Todo ello sin olvidar que cada experiencia, cada realidad, cada sociedad, cada cultura tiene sus propias razones y que lo nuestro no es imponer, si no intercambiar y a la vez, aprender.

10. Presupuestos:

Todos los medios económicos disponibles por parte de la CGT resultan escasos para asumir la totalidad de nuestros objetivos y deseos.

Es a través de la **APROBACIÓN DE CAMPAÑAS Y OBJETIVOS EN LOS COMICIOS CONFEDERALES Y SU CONCRECIÓN A TRAVÉS DE LA PLENARIA CONFEDERAL Y DE LOS PRESUPUESTOS CONFEDERALES ANUALES** como se habilitarán las posibilidades reales de trabajo y actuación.

LA CORRESPONSABILIDAD Y LA COLABORACIÓN DEL CONJUNTO DE ENTES Y MILITANTES en la tarea de desarrollar los planes de trabajo y de financiar viajes, desplazamientos, proyectos,... propios y ajenos bajo la coordinación del comité confederal son la mejor garantía para poder cumplir nuestros objetivos.

11. Algunas propuestas más:

Concretamente deberemos asumir solucionar los asuntos de presupuesto, lengua y grupos de trabajo.

- **Se propone que el dinero del fondo de solidaridad quede perfectamente identificado en los presupuestos y balances anuales y que se destine íntegramente a apoyar proyectos de construcción (por ejemplo imprenta, radio comunitaria, expansión de delegados, escuelas de formación,...), solventar necesidades coyunturales (sedes sociales, ordenadores, fax,...) y solidaridad urgente (fianzas detenidos, huelgas,...). Por otra parte, al igual que cualquier otro presupuesto del resto de Secretarías, dentro del Presupuesto General se consignará la cantidad que proceda para viajes, gastos,..**
- **Debe crearse un equipo estable de personas que, por su conocimiento de idiomas diferentes a los de la península, puedan colaborar de forma habitual con la Secretaría para la traducción de y al inglés y francés, como mínimo y, si fuera posible, al árabe, polaco, alemán, ... Existe actualmene una mínima estructura de traductores, pero no está conformada con la suficiente estabilidad ni representa todavía un número de horas de trabajo eficaz (no por voluntad de los integrantes, que la tienen y mucha, sino por falta de medios y posibilidades personales). Se debe consolidar un equipo conformado por personas afiliadas con trabajo voluntario y sólo excepcionalmente recurrir a la contratación de servicio de traductores. La finalidad es que podamos traducir los textos que nos llegan o recogidos de organizaciones afines, que por su interés merezcan ser difundidos entre la afiliación e, igualmente, textos nuestros que consideremos interesantes para ser conocidos por las organizaciones exteriores afines.**
- **Es importante el número de personas afiliadas que, más allá de su militancia confederal en mayor o menor grado, también lo hacen en asociaciones, ONG´s, grupos de solidaridad política internacional, no partidaria; como por ejemplo Palestina, Oaxaca, Chiapas, Guatemala, Sahara, Colombia, Argentina... El Congreso debería realizar un pronunciamiento claro para que, desde las Confederaciones Territoriales, Federaciones Locales se pasará contacto a la Secretaría de RR.II. de esas personas de forma y manera que se pudiera establecer una eficaz**

coordinación entre todas ellas y sirvieran tanto de enlace entre CGT y esas organizaciones o colectivos, en ambos sentidos, y al mismo tiempo, pudieran contribuir al desarrollo del cumplimiento de nuestros acuerdos en materia internacional con un mejor conocimiento de la realidad existente en esos países o territorios o sectores profesionales.

- **PUBLICACIÓN "INTERNACIONAL" CONFEDERAL.-** Sería el mecanismo más eficaz confeccionar un boletín "internacional" confederal. Lógicamente esta publicación debería tener un especial interés para las Federaciones Sectoriales, dado el hecho incontestable de la enorme similitud de procesos de privatización, deslocalización, precarización y demás aspectos en la actual sociedad neoliberal y globalizada.
- **EQUIPO DE TRABAJO.-** La Secretaría de RR.II. debería integrar un equipo de trabajo amplio que permita dedicar a cada país, tarea, campaña o causa el tiempo y la dedicación necesaria. Todas las actividades internacionales en representación de CGT deberán estar coordinadas con la Secretaría de RR.II. y el equipo de trabajo lo compondrán: la Secretaria o Secretario de Rr.II. junto con las personas responsables de las diferentes tareas.

PROYECTO DE ACTUACIÓN COMUNICATIVA, FORMATIVA, HISTÓRICA Y CULTURAL DE LA CGT

Nuestra organización mantiene una evolución de crecimiento sostenido y constante en cuanto a afiliación y número de delegados; quizás no sea un ascenso tan meteórico como algunos desearían, pero este crecimiento constante nos permite ir avanzando en la construcción de esa alternativa sindical que aspiramos ser y que estamos en vías de consolidar.

La organización ya ha superado cualquier atisbo de propia “infravaloración” frente a otras opciones que podían parecer gozar de mayor predicamento. Hoy en día conformamos una estructura organizativa capaz de ser referencia para muchas trabajadoras y muchos trabajadores que entienden el sindicalismo de una manera completamente distinta a la práctica de los mayoritarios y totalmente alejada del pensamiento único que el poder quiere imponernos como dogma incuestionable.

No obstante, un sentido de autocrítica permanente y de revisión es siempre una herramienta muy útil para dar mayor profundidad al camino que estamos desarrollando, más en este momento de retroceso del denominado “Estado del Bienestar” y de implantación de un capitalismo global y salvaje que reclaman una organización obrera bien estructurada, firme y de planteamientos claros frente a ese pensamiento único que está instalándose en todos los aspectos de nuestra vida cotidiana.

Aquí y ahora, con independencia de la familia del movimiento obrero en la que nos hayamos formado individualmente, no podemos dejar de ser conscientes de que nuestra organización, tal y como afirma en su artículo 1, es **“UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE SE DEFINE ANARCOSINDICALISTA, Y POR TANTO: DE CLASE, AUTÓNOMA, AUTOGESTIONARIA, FEDERALISTA, INTERNACIONALISTA Y LIBERTARIA.”**. Es desde cada uno de estos aspectos concretos: asociación, trabajador@s, de clase, autogestionaria, federalista, internacionalista, libertaria y autónoma desde donde nos definimos, y deben ser estos principios el punto de arranque de nuestra labor.

En el devenir de la organización, cuando adoptamos el acuerdo de participar en las Elecciones Sindicales, se hizo una potente apuesta para consolidar la estructura organizativa y la estrategia sindical válidas ante el desafío de esas elecciones, aspecto totalmente novedoso, en esos años, para la mayoría de nuestra militancia. En consecuencia, iniciamos una dinámica de carácter eminentemente práctico para solventar todos aquellos aspectos desconocidos que se convertían en un reto para el conjunto de la organización.

En ese camino perdimos, en el empeño de abordar esa realidad, energías para reivindicar nuestra propia identidad y dedicar tiempo a nuestra propia historia, olvidando en algunos momentos las razones del hilo conductor de nuestra propia evolución. Si cualquier pueblo que olvida su historia está condenado a repetirla, cualquier organización que en la vorágine del día a día descuida la reflexión, corre el riesgo de uniformarse en relación con el sindicalismo al uso o de repetir los errores del pasado. La CGT que está consiguiendo desarrollar un modelo propio no puede obviar la tarea urgente de profundizar en el conocimiento de sus raíces y de su evolución.

Debemos resaltar que aquellos aspectos que en otro tiempo eran ridiculizados por las organizaciones al uso como poco efectivos, hoy se transforman en nuestro mayor activo: son los elementos que nos diferencian de otros modelos organizativos. Hoy en día, democracia directa, autogestión, apoyo mutuo, federalismo, internacionalismo... no son valores infravalorados, más bien se han convertido en conceptos reivindicados por militantes que no se reclaman necesariamente ni anarcosindicalistas, ni libertarios. Ahí está el triunfo de nuestras ideas: su capacidad de pervivir y seducir.

Elaboramos esta propuesta para poder reflexionar seriamente sobre este bagaje ideológico: sobre la memoria de miles de personas perseguidas y asesinadas por defender nuestros ideales de justicia y libertad; sobre la heterodoxia de un pensamiento libre que nos hizo romper con sectarismos y “actos de fe” para desarrollar nuestra propia opción; sobre el hecho vital de habernos atrevido a enfrentarnos al sindicalismo oficial y a las reformas laborales en un momento histórico de consenso casi absoluto; sobre la realidad de la lucha cotidiana que

desarrollan miles de militantes de CGT en lo laboral y en lo social; sobre la necesidad que tienen esos mismos militantes de aprender y disponer de herramientas útiles; sobre la necesidad que tenemos todos y todas de transmitir y hacer llegar con nitidez nuestros criterios y luchas. Sobre todo ello y por todo ello hemos elaborado esta propuesta.

Proponemos un plan de trabajo que nos permita trenzar memoria y presente, herramientas y reflexiones, pensamiento y acción, para construir ese mundo nuevo que llevamos en nuestros corazones y en nuestra lucha. Un plan de trabajo transversal, a corto, medio y largo plazo, que en realidad planteamos como eje de consolidación y expansión de la CGT. Un proyecto que desde el mismo momento en que sea aprobado por el Congreso hagan suyo todas las personas afiliadas a la organización. Un proyecto vertebrado desde el Secretariado Permanente, pero que tendrá que crecer desde cada Confederación Territorial, cada Federación Local, cada centro de trabajo y cada barrio en la medida de nuestras posibilidades.

Un proyecto vital, si se nos permite la expresión, que se iniciará y se irá desarrollando, si es asumido, durante algo más de un mandato, de dos, tres.... Será una proposición que se irá conformando y a su vez conformará no sólo la estructura organizativa sino también la línea de intervención sindical y social. Una realidad organizativa que permitirá no sólo una consolidación interna sino que marcará de alguna manera, nuestra proyección externa. Este reto organizativo se articulará inicialmente en dos secretarías la de Formación y la de Comunicación, con la colaboración de toda la organización.

1. Comunicación

- prensa escrita
- páginas web´s
- gabinete de prensa
- taller de imágenes
- distribuidora

2. Formación

- Escuela de formación
- Memoria histórica
- Ateneo Confederal Libre Pensamiento.
- editorial

CONSERVAR, TRANSMITIR, DESARROLLAR Y DIFUNDIR nuestros criterios organizativos, nuestras propuestas y nuestras luchas, supone desarrollar toda una serie de actuaciones imprescindibles y complementarias, si queremos que nuestra razón de ser no se reduzca a una mera circunstancia localista y pasajera, convirtiéndonos en una anécdota de la historia. Estamos en la CGT para construir organización y lo hacemos para construir el futuro entre todas y todos; pero en ese camino debemos ser conscientes de nuestra dimensión y profundizar en el desarrollo de nuestro proyecto impregnando nuestra actividad cotidiana de un **compromiso militante y revolucionario** destinado a la construcción de esa sociedad nueva, de ese mundo en el que quepan muchos mundos.

Anhelamos un mundo nuevo. Por eso mismo **NUESTRA CAPACIDAD COLECTIVA HAY QUE ACOMPAÑARLA DE UNA ACTUACIÓN EFECTIVA SOBRE LO INMEDIATO Y SIN PERDER LA PERSPECTIVA GLOBAL DE LA TRANSFORMACIÓN RADICAL DE LA SOCIEDAD**, ahí radica el sentido y el futuro de nuestra organización. Demos un nuevo impulso, por tanto, a unas herramientas que históricamente han sido reclamadas como imprescindibles : memoria, formación, comunicación y cultura. Un trabajo sistemático en esta dirección no sólo potenciará a la CGT en su coherencia interna sino que se convertirá en algo fundamental para su proyección externa, así como para su crecimiento y consolidación. **LA CGT ES ALGO MÁS QUE UN SINDICATO.**

Es conveniente destacar que con esta propuesta no pretendemos inventar nada nuevo, sino que se trata de potenciar y estructurar unos trabajos que se han venido realizando con mayor o menor intensidad a lo largo de estos quince años. Se rescatan reivindicaciones de muchos militantes, de una gran mayoría de la afiliación repartida por los cuatro puntos cardinales. Se analizará nuestro pasado y nuestro presente, nuestros deseos y nuestras necesidades para construir nuestro futuro con la complicidad de todas las afiliadas y de todos los afiliados.

Para una pausada normalización lingüística confederal, en todas las propuestas comunicativas, a excepción del R&N en papel, se intentará que estén escritas en las cuatro leguas oficiales del estado, como mínimo.

PROPUESTAS

1.- COMUNICACIÓN

Que el Congreso **apruebe el fortalecimiento de nuestra área de Comunicación**. Con diferentes responsables, coordinador /a, según las áreas.

a..... MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESCRITOS

Rojo y Negro.

Hasta hace unos pocos años, los diferentes cauces de comunicación de la CGT actuaban de forma aislada sin coordinación con el resto. Así, el rojo y negro se editaba por un lado y otras publicaciones como el Catalunya y el Confederal (periódico del País Valencià) por otro. La coordinación y envío conjunto de estos tres periódicos, abarató los costes y ayudó a mejorar la calidad y cantidad de todos.

Al contrario de lo que podría parecer en un principio, unas publicaciones se complementan con otras, ya que Rojo y Negro debe tratar la información desde el punto de vista estatal, mientras que las publicaciones territoriales de Catalunya y País Valencià, se pueden centrar más en los asuntos más cercanos.

Este modelo ha funcionado bien y lo ideal sería que todas las Confederaciones Territoriales realizasen al menos de forma trimestral una publicación con los asuntos más cercanos para ir junto con el Rojo y Negro, con el objetivo final de que sea mensual. Esta publicación territorial, que se puede recibir además por miles en los locales fuera del Rojo y Negro, puede servir como material para la expansión en empresas al disponer de un formato de buena calidad a un precio muy barato.

De esta manera, nuestra mayor herramienta de comunicación interna, se vería potenciada por las publicaciones territoriales. Al hacer todo junto en una misma rotativa y envío por correos el coste es mucho más barato que por separado.

Una de las primeras tareas del director/a del periódico, elegido /a en el Congreso y del Secretario/a de Comunicación de la CGT será dotar de un nuevo aspecto de la publicación **actualizando su maquetación y formato.**

Por último, es necesario hacer llegar a toda la afiliación el Rojo y Negro cumplimiento así los acuerdos de la CGT. Hoy en día son más de 36.000 los ejemplares que se editan todos los meses, una cifra superior a la de muchos periódicos locales, pero es necesario el compromiso de los sindicatos y el cumplimiento de acuerdos para duplicar esa cifra en estos próximos años y hacerlo llegar así a la gran mayoría de la afiliación.

Libre Pensamiento. Dotado de su Director o Directora, elegido /a en Congreso. Se propone mantener la misma periodicidad actual, aunque no se descarta aumentar la periodicidad. Se potenciará la ampliación del equipo de redacción.

El objetivo ideal es que exista una publicación independiente por Confederaciones Territoriales que se pudiera alternar cada 15 días con el Rojo y Negro al objeto de poder contar de esa manera con un ritmo quincenal de publicaciones confederales. La salida a la calle sería: a finales de mes el Rojo y Negro y a mediados de mes las diferentes publicaciones de las Confederaciones. Lógicamente los tiempos definitivos los marcarán las

Confederaciones Territoriales y los presupuestos disponibles para ello. Cada publicación territorial tendrá un /a coordinador /a elegido /a en su propio ámbito.

b..... GABINETE DE PRENSA CONFEDERAL

En este mundo globalizado aquello que no aparece en los medios de comunicación de masas parece no existir. Es cierto que a nuestra organización no la calla nadie ya que siempre actuamos en consonancia con nuestros principios de hacer llegar nuestros criterios, mensajes y lucha a la ciudadanía a través de nuestra presencia en las empresas y en la vida cotidiana. Pero no es menos cierto que, sin ningún tipo de obsesión, debemos apostar por una presencia creciente de nuestra alternativa en los medios de comunicación. Obviamente, ello requiere un grupo de trabajo funcionando en el Secretariado Permanente, en constante coordinación con todos nuestros entes organizativos, para alcanzar este objetivo.

Nos planteamos la puesta en marcha de un **GABINETE DE PRENSA** que estará adscrito a la **SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN** y en el que deben tener cabida **LA TOTALIDAD DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN LOS DISTINTOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN CONFEDERAL**, así como todas aquellas que estén en disposición de colaborar. En caso de ser posible, este Gabinete de Prensa, debe contar con una persona **RESPONSABLE DE SU FUNCIONAMIENTO**

c..... PÁGINAS WEB

El uso de internet como medio de comunicación es una herramienta a usar cada vez más debido a su bajo coste y las grandes posibilidades de difusión si se hace un trabajo serio y continuado. Las web de www.cgt.es y www.rojoyengro.info así lo han demostrado en los últimos años, con miles de visitas diarias.

Por tanto, se debe continuar el desarrollo de nuestras paginas web usando en la medida de lo posible software libre y en formatos que permitan su fácil actualización. Es más sencillo, eficaz y fácil de mantener una web para una Confederación Territorial con apartados para todas las federaciones locales que varias páginas locales sin apenas actualización en cada localidad.

Por ello se recomienda que todas las páginas web de los diferentes entes orgánicos de la CGT respeten unos criterios mínimos que son:

- 1- Usar software libre y de código abierto siempre que sea posible.
- 2- Alojjar la web en servidores alternativos, no en el de las multinacionales.
- 3- Usar dominios propios de CGT.
- 4- El servidor no debe insertar publicidad en nuestras web.
- 5- Todas las web deben identificarse claramente con la CGT y que esté visible el logo del Sindicato.
- 6- No repetir secciones, es mejor enlazar con las que ya están hechas en otras webs de la CGT. Es mejor que cada web tenga los datos de su ámbito (empresa, sector, territorio) y que para el resto se enlace con la web estatal de la CGT.
- 7- Se debe insertar los titulares de las web confederal de la CGT (www.cgt.es) y si es posible también la de www.rojoynegro.info en cada web local.

Actualizar las noticias supone un gran esfuerzo, pero es necesario. Si la web es de un ente pequeño y no tiene capacidad de actualizar de manera frecuente, es mejor no poner noticias: Otra alternativa es hacer la web con otros entes de la CGT que por la cercanía territorial o de rama se puedan agrupar.

- **Web CGT.** Es la carta de presentación de la organización en formato digital. Ha pasado por distintas etapas y en estos momentos se encuentra consolidada como página de conexión y consulta con un entorno de 75000 entradas mensuales.

Rojo y Negro digital. Funciona como informativo de actualización diaria; ha dependido la mayor parte del tiempo del empeño de una persona para sacar adelante

un proyecto de comunicación al servicio de la CGT, que poco a poco se va ganando un hueco en el ámbito de la contrainformación, situándose en torno a las 45000 entradas mensuales.

Pero no se puede cargar a una sola persona con un proyecto tan importante, por lo que también es necesario que exista un consejo de redacción que colabore que parece lo lógico que sea el mismo consejo de redacción o parte del que colabora con Rojo y Negro en papel.

Para ello debemos dotar de un mismo director responsable de las dos versiones, con independencia de que se necesite disponer además de una persona responsable para cada una de estas publicaciones.

Por este motivo se propone que la persona que se elija como director/a de Rojo y Negro sea también director y colabore activamente en la edición tanto del Rojo y Negro escrito, como en el digital.

- **Libre Pensamiento digital.** Establecer una página insertada en las dos páginas anteriores, para difundir sus contenidos parcialmente, transcurridos tres meses al menos de la publicación en papel. Generando en la medida de lo posible un ámbito de debate sobre los propios números y sus contenidos.
- **Memoria Libertaria, Comisión Chiapas.** Estas páginas web y otras que se han puesto en marcha en momentos precisos, han servido y sirven a nuestro empeño de difundir nuestras ideas, siempre en base al esfuerzo desinteresado de un reducidísimo número de personas.

Es incuestionable la importancia de las páginas Web y la necesidad de seguir desarrollando las que ya tenemos en marcha. El problema está más en la disposición a comunicar lo que se hace que en los medios necesarios para hacerlo, aunque si no podemos contar con más **MILITANTES DISPUESTOS A ECHAR UNA MANO** con las actualizaciones, corremos el riesgo de perder alguno de estos medios. Orgánicamente las páginas web son responsabilidad de la **SECRETARIA DE COMUNICACIÓN**, aunque habría que intentar que cada una de ellas cuente con un **RESPONSABLE** definido y un grupo estable de colaboradores.

- **USO DEL CORREO ELECTRÓNICO:**

El correo electrónico es sin duda una de las mayores ventajas de internet. La posibilidad de enviar ficheros en cuestión de minutos a varios destinatarios y por un coste bajo a extendido su uso de manera rápida. Pero también tiene grandes inconvenientes: virus, correos masivos (spam), publicidad y correos no solicitados...

En primer lugar y como en el caso de las web, lo coherente es que los entes de la CGT usen correos electrónicos de servidores alternativos y **bajo dominio propio de CGT**. Si nos oponemos a las multinacionales y tenemos contra estas más de un conflicto abierto, ¿qué sentido tiene usar los correos de hotmail, terra, yahoo, wanadoo.... por muy gratuitos que sean?

Es comprensible que una pequeña sección sindical sin medios económicos o personas para un uso puntual tengan estos correos gratuitos, pero que un ente orgánico de la CGT, que dispone de suficientes medios económicos use como correo electrónico uno de las multinacionales no tiene justificación alguna.

Lo segundo que se debe realizar por sindicato, localidad o territorio es la recopilación de los **correos electrónicos de su afiliación**, añadiendo además en la ficha de afiliación un campo para el correo. El fin es crear listas de difusión para los temas importantes de la CGT, siempre con el compromiso de no saturar, es decir mandar lo realmente importante y en las ocasiones justas(no más de 2 o 3 veces por semana), no adjuntando grandes ficheros (superiores a 500K) que son muy difíciles de bajar desde una conexión por modem, que aún es la más extendida en los domicilios.

Para facilitar los envíos, los servidores alternativos ofrecen también herramientas para el manejo de estas listas que garantizan la confidencialidad del correo y que sólo el administrador autorizado permita el envío de la información (se debe programar así). El envío de correos

masivos en los que se hace público los destinatarios no de se debe emplear, ya que provoca la recepción de publicidad y virus por parte de empresas dedicadas a estas labores.

El objetivo para la CGT es que en unas pocas horas la gran mayoría de su afiliación pueda recibir en su correo un tema realmente importante para el sindicato.

MAL USO DE INTERNET:

El gran inconveniente del correo electrónico es el abuso de lo que se envía o que se use para difundir de manera masiva entre los entes de la CGT temas ajenos al propio sindicato o los problemas y conflictos de algunas personas.

Como para todo asunto, existen unos cauces para la difusión de todos los temas que sean de interés para la CGT en el ámbito estatal y territorial.

Enviar los problemas de cada persona/as o entes fuera del ámbito afectado no es solamente una **GRAN FALTA DE RESPETO** hacia los demás, sino un incumplimiento de los estatutos de la CGT, ya que se utiliza los medios del sindicato para fines ajenos a estos.

Por tanto, no se debe realizar envíos masivos al resto de la organización y afiliación, salvo que sea algo de interés general. Los conflictos internos tienen cauces propios de resolución e información y nunca se debe usar los envíos masivos para “informar” de uno de estos conflictos, ya que internet permite la rápida difusión y puede llegar el asunto fuera del propio sindicato, cuestión que no es lógico que se produzca.

d..... TALLER DE IMÁGENES

Nuestro **Taller de Imágenes** tiene ya una existencia dilatada y ha vivido diferentes etapas, todas positivas para la organización, pero con una producción irregular. Creemos que hay que seguir apostando decididamente por la continuidad del proyecto como herramienta útil tanto para la formación interna, como para la difusión externa de nuestras propuestas, planteamientos, luchas, afinidades.....

El medio audiovisual representa una herramienta tan definitiva como, en otros tiempos, lo fue la multiplicidad de revistas y publicaciones confederales. No se trata de renunciar a ningún soporte sino de aprovechar la virtualidad de cada uno de ellos.

Se conformará un equipo, cuyo núcleo ya existe, coordinado con el resto de las áreas de trabajo propuestas en esta ponencia. Dependiendo de la Secretaria de Comunicación, deberá contar con un /a Coordinador /a estable y definido como garantía de funcionamiento.

e..... DISTRIBUIDORA

La distribuidora, Acontratiempo, ha resultado y resultará un instrumento eficaz para la difusión interna y externa de nuestras publicaciones y de nuestras ideas. Aunque hoy por hoy, la mayor parte del trabajo se desarrolla en base a la coordinación y la distribución de las campañas propias, siguen vigentes los objetivos que en su día dieron lugar a la puesta en marcha del proyecto: contribuir a la edición de libros y materiales, distribuir más allá de la CGT nuestras ideas y propuestas, poner al alcance de la afiliación confederal libros y documentación. La distribuidora contará con un responsable que lo será también del balance económico.

2. – FORMACIÓN

a Plan de formación

Consideraciones previas

Es un hecho que la formación de los militantes y afiliados de la CGT constituye un problema importante que debemos abordar, sobre todo si queremos que el crecimiento que estamos experimentando suponga una consolidación de una alternativa sindical rigurosa y no una repetición de las otras grandes centrales.

Antes de abordar un plan de formación conviene tener en cuenta algunos principios básicos presentes en todo proceso de formación y aprendizaje:

1. Lo importante es el aprendizaje, es decir, difícil resulta formar o educar a alguien que no quiere aprender. Es básico, por tanto, generar en la afiliación y militancia necesidades de aprendizaje y formación y articular ésta en torno a las demandas que la gente plantea. En general, las personas buscamos aprender cuando hacemos frente a problemas que no sabemos resolver o cuando queremos mejorar nuestro conocimiento de la realidad que nos rodea para dar sentido a nuestra vida. Sin negar el papel dinamizador que pueda tener un plan de formación elaborado por los distintos secretariados, es requisito imprescindible que el proceso vaya de abajo arriba.

2. Los seres humanos aprendemos por ensayo y error y por imitación. Lo primero significa que, cuando tenemos que resolver problemas, ensayamos diferentes estrategias y seleccionamos aquellas que nos han dado resultado, descartando las que nos hacen fracasar. Esta forma de aprender es básica en la vida cotidiana y de forma especial en la acción sindical, urgida constantemente por la necesidad de ser eficaces en la lucha por nuestros derechos y por la radical transformación de la sociedad. Lo segundo significa que no necesitamos experimentar por nosotros mismos, sino que nos basta con fijarnos en lo que les ocurre a otras personas para aprender a hacer las cosas de otro modo. Además estamos siempre muy pendientes de lo que hacen los demás y al final no hacemos lo que nos dicen que hagamos, sino que hacemos aquello que vemos que hacen quienes están con nosotros.

3. La tercera consideración es que el aprendizaje es en gran parte individual pues cada persona es responsable de lo que quiere aprender y aprende, pero es igualmente una actividad cooperativa. Nadie educa a nadie; los seres humanos se educan en comunidad. Las situaciones más eficaces desde el punto de vista formativo son aquellas en las que un grupo de personas abordan conjunta y colaborativamente la resolución de los problemas que les afectan, diseñan soluciones y las someten a prueba, introducen las modificaciones que parecen oportunas para más tarde volver a revisarlas. Es un proceso constante en el que suceden tres momentos: ver, juzgar y actuar.

Formación inicial

Si tenemos muy en cuenta lo que acabamos de exponer, el primer paso para iniciar la formación se da cuando una persona se afilia. El hecho de afiliarse obedece a que esa persona tiene algunos problemas en su vida laboral y ha considerado que la afiliación a un sindicato puede serle útil para resolverlos. Se trata, por tanto, de un proceso básico de ensayo y error: tengo problemas, me afilio y si ese paso contribuye a resolver mis problemas, se consolida mi afiliación.

Además hay algo que le impulsa a afiliarse a este sindicato y no a otros. Eso se debe probablemente a que conoce a alguien en su puesto de trabajo o en su barrio, o a oído a otras personas y hay algo en el estilo específico del sindicalismo de CGT que le parece lo suficientemente atractivo para sus necesidades como para apuntarse a nuestro sindicato. Se trata, por tanto, de un proceso básico de observación e imitación.

Formación inicial al afiliarse

Como acabamos de decir, se acerca al sindicato porque tiene problemas y ese interés inicial es el que debe ser aprovechado de inmediato para comenzar la formación. Algo en su experiencia personal le ha hecho tomar conciencia de que hay que asociarse, y ese interés inicial debe servirnos de punto de partida para despertar en esa persona nuevos intereses que le permitan situar su problema personal o el de su empresa en un marco más amplio.

Lo primero que hay que conseguir es ir más allá de la imagen de un sindicato de servicios. Esto es, *se trata de poder mantener una conversación con esa persona*, indagando cuáles son los motivos que le han llevado a acercarse al sindicato para hacerle ver lo antes posible que, *además de proporcionarles ayuda* en esos problemas (como podría hacer cualquier sindicato de servicios, incluso algo mejor) *le estamos invitando a participar en lo que constituye el núcleo básico del anarcosindicalismo*: la práctica del apoyo mutuo y la acción directa, el esfuerzo

colectivo de todas y cada una de las personas para asumir su propia parte de responsabilidad y colaborar con otras personas a modificar aquellas condiciones que configuran nuestra situación de personas explotadas y oprimidas.

En ese primer contacto en el que se materializa la afiliación, la persona debiera irse con un material sencillo y claro en el que se le explica en qué consiste la CGT y cómo funciona. Eso significa que entre todos debemos preparar ese material que debe incluir:

- Unos estatutos de la CGT, con un resumen bien claro, incluido un organigrama, en el que se explique bien cómo funcionamos (asambleas, congresos, plenos, plenarias, conferencias sindicales, secciones sindicales, secretariados...
- Una explicación de los rasgos específicos del anarcosindicalismo que definen nuestra identidad. Debe ser igualmente un folleto sencillo y claro, incluyendo una breve historia y un mapa de nuestra presencia actual en España y de las realidades parecidas que hay en otros países.
- Una guía de los servicios que la CGT, gracias a la acción colectiva guiada por el apoyo mutuo, ofrece a todas las personas afiliadas.
- Unos principios y normas básicas para orientarle en la acción sindical que puede desarrollar a partir de ese momento en su lugar de trabajo, o de la acción social en la que puede implicarse, en el supuesto de que sea ese ámbito al que quiere dedicarse. Aquí debe incluirse unas páginas específicas elaboradas por cada sindicato explicando la acción sindical que está desarrollando.

Insistimos en que lo fundamental es que ese material no debe ser muy amplio ni muy prolijo sino estar en la zona de desarrollo en la que la persona puede situarse y puede afrontar con éxito para avanzar un paso en su formación. Debe ser además claro y atractivo y tiene que llevarse desde el primer día.

Bueno sería que saliera del sindicato con algunos objetos que visualizaran su incorporación a un nuevo colectivo: una insignia, un carné provisional, algunas pegatinas...

Formación por imitación

Ya hemos comentado que la gente se acerca a nosotros porque ha visto algo que le llama la atención o que le hace pensar que es en este sindicato donde va a encontrar una respuesta más adecuada.

Eso significa que la escuela de militancia fundamental es el ejemplo que proporcionamos las personas que ya estamos dentro. Quien viene por primera vez a nuestros locales, dedicará un tiempo a observar qué es lo que de hecho hacemos y adaptará su comportamiento a lo que ve hacer. En toda la historia del sindicalismo, y de otro tipo de organizaciones, los modelos ofrecidos por la militancia constituyen la mejor escuela de formación. Existe una relación directa entre una buena militancia y un crecimiento de la organización.

Si la militancia existente no da ejemplo en su sindicato y su empresa de los principios que orientan el anarcosindicalismo, es inútil todo plan de formación.

Formación continua

Es indiscutible que no basta con la formación inicial; las personas estamos embarcados en un proceso de aprendizaje y formación constante y eso es algo que debe ser cuidado en la organización, teniendo presentes los principios expuestos en el primer apartado: partir de las necesidades de la gente y despertar en ellos nuevos intereses y problemas.

Los diferentes instrumentos de formación continua que organicemos deben ser coherentes con lo que nosotros defendemos. No podemos, por ejemplo, organizar cursos de formación con un modelo magistral y adoctrinador, sino que deben estar basados en el aprendizaje cooperativo y en la implicación y protagonismo de las personas en su propio aprendizaje. Tampoco nuestros instrumentos de difusión deben convertirse en un bloque de consignas en el que marcamos a la gente lo que debe pensar y hacer; tienen que ser espacios abiertos a la reflexión personal y a la confrontación de posiciones, dentro de un marco abierto de identidad anarcosindicalista.

Para garantizar la formación continua, parece conveniente cuidar tres posibles áreas de trabajo

Publicaciones confederales.

La afiliación debe recibir periódicamente la prensa confederal y tener acceso a otras publicaciones de la confederación: prensa específica del sindicato, página web, emisoras afines, publicaciones próximas al anarconsicalismo...

Se ha hecho bastante en los últimos tiempos sobre este tema y lo que hace falta es continuar y consolidar esa tarea, procurando mejorarla con las aportaciones de todo el mundo.

Puede ser muy importante que toda la afiliación de un sindicato reciba todos los meses una hoja informativa en la que se les expongan cuáles son los problemas que afectan al sector en el que está afiliado, cuáles son las líneas de actuación que en el sindicato se consideran prioritarias y cuál es el marco que define la opinión del sindicato sobre esos problemas. El objetivo fundamental de esta hoja informativa sería poner en manos de la afiliación un instrumento gracias al cual van a poder intervenir mejor en su propia empresa y ante sus compañeros/ as de trabajo.

Cursos de formación

Todas las federaciones locales, coordinando las tareas específicas de formación que puedan organizar sindicatos concretos, deben tener un plan de organización de cursos anual al que puedan apuntarse cualquier afiliado para ampliar su formación.

Debiéramos tener al menos un curso anual sobre los siguientes temas:

- Formación ideológica: anarcosindicalismo, su historia, su realidad actual y sus señas de identidad.
- Formación económica, social y política: Instrumentos para entender el mundo en que se vive y los problemas que dificultan la consecución de una sociedad libre y solidaria.
- Formación sindical: Tácticas de intervención sindical, con especial énfasis en la acción directa y la autogestión.
- Formación para la participación personal: formación jurídica básica y de participación ciudadana en todas las instancias de la vida.

Como se puede imaginar, la enumeración anterior no es exhaustiva, sino tan sólo indicativa. Quizá no estén todos los cursos que deban estar, ni sean todos los que están.

Por otra parte es bastante recomendable que en algunos sindicatos se organice un curso anual de formación específica sobre su ámbito de influencia. En el caso de enseñanza, por poner un ejemplo, parecería conveniente que hubiera una formación anual sobre cómo se debe entender la pedagogía libertaria.

Insistimos en la importancia de la coherencia metodológica y en la necesidad de que exista una buena programación de tal modo que todos los sindicatos de una federación sepan que esos cursos se van a dar todos los años, a ser posible en la misma fecha para generar de ese modo una conciencia de que la necesidad se tiene y está cubierta.

Formación de formadores

El plan anterior necesita de personas responsables que lo pongan en práctica. No se trata de instaurar una especie de jerarquía entre aquellas personas que saben y las que no saben, aunque es indiscutible que por razones diversas algunas saben más que otras y es necesario que pongan sus conocimientos al servicio de la organización y de la formación de la afiliación.

Entendemos, por tanto, que las personas formadoras debe actuar sobre todo como dinamizadoras y organizadoras que incitan a la afiliación a implicarse en un proceso de aprendizaje y la acompañan durante el mismo para conseguir que puedan alcanzar el nivel suficiente como para caminar por sí mismas, sin dejar nunca de colaborar con otras personas para incrementar su formación.

Las personas dedicadas a la formación

Sería deseable que hubiera una persona responsable de la formación en cada sindicato y / o en cada federación local.

Sus tareas básicas serían:

- Organizar y coordinar las tareas de formación en su ámbito de intervención.
- Estar pendiente de los intereses formativos de la afiliación.
- Coordinarse con otros formadores a nivel de federación y de confederación.
- Organizar y coordinar la actuación de las personas encargadas de dinamizar e impartir los diferentes cursos de formación.

La formación de los formadores

Es necesario cuidar la formación de las personas dedicadas a la formación de la afiliación y la militancia, procurando, como en toda la estructura organizativa, favorecer la rotación y la pluralidad.

Los formadores tienen que estar al día de las publicaciones confederales, que deberán recibir personalmente, bien en el sindicato bien en su propio domicilio (Rojo y Negro, Libre pensamiento, Cuadernos de Debate, Guías, Cuadernos de Formación...)

Sería necesario organizar una vez al año un curso de formación de formadores o al menos un encuentro largo en el que puedan poner en común lo que se está haciendo, compartir las actividades e iniciativas que han tenido más aceptación y profundizando en su propia formación, en especial en lo que se refiere a los aspectos metodológicos y organizativos.

b ESCUELA DE FORMACIÓN

Que el Congreso **apruebe la creación** de la **ESCUELA DE FORMACIÓN DE LA CGT**. El centro de formación se ubicará en la sede del Secretariado Permanente o donde sea más conveniente, y se conformará con un equipo de trabajo lo más amplio posible y de, si fuese posible, un /a coordinador /a de la Escuela de Formación Confederada, adscrito a la Secretaría de Formación que es la responsable orgánica.

BLOQUE FORMATIVO BÁSICO

1. La CGT, funcionamiento y estructura.
2. Nuestras señas de identidad.
3. Actuación Sindical, Estrategia Sindical, Movilizaciones.
4. Formación jurídico-sindical: Estatuto de los Trabajadores, LOLS, Inspección de Trabajo,...
5. Formación social : globalización, situación internacional,...
6. Relaciones Laborales y representatividad. Elecciones Sindicales.
7. Salud y Siniestrabilidad Laboral
8. Formación específica (ERE 'S, Pensiones,..)
9. Habilidades: grupos, asambleas, expresión,...
10. Historia del anarcosindicalismo y del movimiento obrero.

DESARROLLO BLOQUES FORMATIVOS ESPECÍFICOS.

Se pretende el desarrollo de las distintas áreas del bloque formativo básico, dirigido a los diferentes Entes o bien a grupos de militantes, para alcanzar una formación más profunda y específica sobre alguno de los temas para afrontar problemáticas concretas en su actividad sindical y social.

DESARROLLO

Se pretende que los **BLOQUES FORMATIVOS** se impartan inicialmente en el Centro de Formación Confederal desarrollando **PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE FORMADORES**. No obstante, se articulará un **GRUPO DE TRABAJO** y una relación lo más amplia posible de personas cualificadas para explicar cada tema que, según los casos, se desplace a las Confederaciones Territoriales o a las Federaciones Locales para impartir de una forma **DESCENTRALIZADA EN LO TERRITORIAL** la formación que sea posible. Ineludiblemente, este esfuerzo organizativo se acompañará de la elaboración de **MATERIALES DE FORMACIÓN**, dando continuidad al trabajo actual.

Resultará imprescindible la **COORDINACIÓN** entre las diferentes Secretarías del **SECRETARIADO PERMANENTE** y de las **CONFEDERACIONES TERRITORIALES** para la elaboración y desarrollo del programa formativo y para una mayor eficiencia del esfuerzo a desarrollar. Los equipos de trabajo de las áreas de **MEMORIA Y CULTURA** serán colaboradores estables de la Escuela de Formación.

La Escuela de Formación ha de servir igualmente para la elaboración de los Materiales de Formación y para la elaboración de la **PROGRAMACIÓN DE LOS CURSOS Y SESIONES FORMATIVAS**. Teniendo en cuenta que los compañeros y compañeras que participen en esta tarea, deben cubrir un amplio espectro de necesidades formativas sería conveniente contar con uno /a o varios /as militantes para desarrollar los bloques formativos, materiales formativos, programación..., que puedan **FORMAR EQUIPO CON QUIEN DESARROLLE LA COORDINACIÓN DE LA ESCUELA** y con la **SECRETARIA DE FORMACIÓN**.

No se pretende crear estructuras de forma indiscriminada, pero la realidad del día a día constata el hecho de que para desarrollar un trabajo tan amplio es deseable la existencia de compañeros/as dedicados a la labor de perseguir la consecución de los objetivos marcados, tarea que requiere estar centrado en perseguir los detalles para que los trabajos aprobados vean la luz en tiempo y forma.

c MEMORIA

Que el Congreso **apruebe el funcionamiento** de la **COMISIÓN PARA LA MEMORIA LIBERTARIA**. Esta comisión se reunirá con al menos una periodicidad ordinaria semestral. Existirá un /a Coordinador/ a de la Comisión adscrito a la Secretaría de Formación.

Trabajos a desarrollar.

- Recuperación de personas y conceptos: democracia directa, apoyo mutuo, autogestión, federalismo....
- Exposiciones itinerantes para todo el Estado
- Apoyo a Exposiciones de carácter local o territorial.
- Jornadas de formación o difusión para todo el Estado.
- Apoyo a las Jornadas de carácter local o territorial.
- Materiales de formación/ difusión en diferentes formatos o soportes.
- Presencia habitual en los medios de comunicación internos.
- Página web de la Memoria Libertaria.
- Portal para la difusión de los archivos históricos de las organizaciones libertarias que deseen participar para compartir y publicitar sus fondos.
- Otros que se estimen de interés para estos fines de Memoria Histórica Libertaria.

d CULTURA

1º- Ateneo Confederal "LIBRE PENSAMIENTO".

Aprobación por el XV Congreso de la **puesta en marcha** del **ATENEO CONFEDERAL "Libre Pensamiento"**. Se propone este nombre por ser una marca ya utilizada por la organización y ligada a nuestra revista de pensamiento; así como por haber sido utilizada en varias ediciones de libros realizadas por diferentes entes de la CGT.

Con estatutos idénticos a los de la Asociación Nuevo Ruesta (sin ánimo de lucro...), salvo en lo relativo a los fines de la asociación que serán literalmente los que se recogen en el **ARTÍCULO 2 DE NUESTROS ESTATUTOS**. Funcionará bajo la supervisión del Comité Confederal y será el complemento, desde su especificidad, como asociación cultural sin ánimo de lucro de la tarea cultural, comunicativa, formativa e histórica de la CGT. Con presencia directa en el marco de las asociaciones y fundaciones culturales, dará forma pública al trabajo cultural de la CGT cuando sea necesario.

En cuanto a **SUS PRESUPUESTOS SE APROBARÁN ANUALMENTE JUNTO CON LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL SECRETARIADO PERMANENTE**; pero de forma diferenciada e independiente, tal y como se hace ahora con la Asociación Nueva Ruesta. **DEPENDERÁ ORGÁNICAMENTE DE LA SECRETARIA DE FORMACIÓN, SU PRESIDENTE SERÁ EL SECRETARIO GENERAL DE LA CGT Y CONTARÁ CON UN /A COORDINADOR /A CUANDO SEA POSIBLE.**

Se conformará con un grupo de trabajo lo más amplio posible y funcionará como un si de un **TALLER CULTURAL** de la CGT se tratase. Su objetivo será la valoración y puesta en marcha de todas aquellas actividades culturales, que se estimen oportunas, para potenciar la repercusión de nuestra organización en la vida ciudadana. Este grupo de trabajo estará lo más vinculado posible a la Escuela de Formación, asumiendo parte de las tareas formativas tanto en su vertiente confederal, como en la de descentralización. Procurando ser motor de nuestra actividad cultural, motor de nuestra proyección externa, funcionando cuando sea requerido como si estuviéramos hablando de un **ATENEÓ ITINERANTE**.

2º.- EDITORIAL

Que el Congreso apruebe la puesta en marcha de nuestra propia Editorial (línea editorial), desde donde se potenciará la publicación de todos aquellos textos positivos para la difusión de nuestras ideas y el fortalecimiento de nuestra línea sindical y social.

3.- COORDINACIÓN

A lo largo de esta ponencia hemos desarrollado diversos aspectos a desarrollar desde el conjunto de la organización con una implicación directa de dos áreas de trabajo: Formación y Comunicación. Al margen de que todas las Secretarías estén directamente implicadas en según que momentos (General, Social, Sindical,...) en el desarrollo y planificación de estas actividades, queremos resaltar que el conjunto de tareas y responsabilidades aquí relatadas exceden en mucho la capacidad física de dos personas. Se hace imprescindible por lo tanto, contar con personas concretas que puedan formar equipos de trabajo y asumir la coordinación de los diferentes apartados.

CADA PROYECTO DEBE CONTAR PARA SU PUESTA EN MARCHA DE UNA PERSONA DIRECTAMENTE RESPONSABLE DE SU DESARROLLO; por lo que se hace una llamada URGENTE a la militancia y a la participación.

4.- MECANISMOS DE FINANCIACIÓN

El desarrollo del este proyecto conlleva, sin lugar a dudas, una voluntad política que no sólo debe plasmarse en los acuerdos sino que debe dotarse de partidas presupuestarias para su financiación y puesta en práctica. Buscando siempre la mayor efectividad, la financiación de los proyectos concretos siempre estará sujeta a la aprobación de su presupuesto.

SERÁ POR LO TANTO LA PUESTA EN MARCHA DEL DESARROLLO DE LAS TAREAS APROBADAS, LA IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLES DE LOS DIFERENTES PROYECTOS, LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS CONCRETAS Y LA APROBACIÓN DE LOS CORRESPONDIENTES PRESUPUESTOS LA PAUTA A SEGUIR.

Hablando de financiación siempre hay que aquilatar, por eso destacar que algunos de los aspectos contemplados en esta ponencia ya tienen su financiación en los Presupuestos Anuales, por lo que en absoluto supondría un incremento del gasto. No obstante, somos plenamente conscientes de que la realización de lo planteado y su viabilidad sólo será posible con la dotación de las partidas pertinentes en nuestros Presupuestos Anuales, por tanto, **SE PROPONE APROBAR:**

PARA LA ESCUELA DE FORMACION

- **EL 50% DE LOS INGRESOS ESTATALES POR DELEGADOS SE DEDICARÁ A LA DOTACIÓN DE PRESUPUESTO ANUAL PARA LA ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL.** Anualmente se dotará esta partida en los Presupuestos del Secretariado Permanente, incluyendo la edición de materiales, el coste del funcionamiento de los equipos, los desplazamientos...

PARA LA PRENSA CONFEDERAL

- **UN INCREMENTO EN EL PRECIO DEL ROJO Y NEGRO.** Actualmente existe un enorme desfase entre el precio del Rojo y Negro y el coste real, lo que va en detrimento de los otros proyectos. Planteamos la actualización automática del precio del Rojo y Negro a su valor real de coste (edición más envío). Igualmente creemos que es hora de que se cumplan los acuerdos de la organización y que cada afiliado reciba nuestro periódico mensualmente.
- Aun sin cuantificar, creemos que es conveniente potenciar los medios de comunicación propios de cada Confederación Territorial, aprovechando el bajo coste de la edición en rotativa y las ventajas de la distribución conjunta con el Rojo y Negro. Para ello nos planteamos una cofinanciación, al 50%, entre el presupuesto confederal y el de cada territorio, intentando homogeneizar costes para que no haya exceso de gasto.
- Una vez alcanzado el objetivo de que cada Confederación cuente con su propio medio de comunicación, podremos estudiar las necesidades para que esta prensa pase a ser un número independiente. Lógicamente las posibilidades de las Confederaciones y sus medios nunca serán exactamente iguales, aunque entre tod@s de pruebas más difíciles hemos salido.

5.- COLABORACIÓN FUNDACIÓN SALVADOR SEGUÍ

Consideramos necesario mantener y ratificar los Acuerdos de Colaboración y de relación preferente con la Fundación Salvador Seguí en todo lo relacionado con Memoria, Formación y Cultura, ya que la Fundación Salvador Seguí es una iniciativa con una historia paralela a la de CGT, creada con esfuerzo militante y con un compromiso continuo con nuestras ideas.

Aunque no tenemos lazos estructurales, sino que somos organizaciones jurídicamente independientes y las decisiones de una y otra organización son igualmente soberanas e independientes, también es rigurosamente cierto que somos organizaciones hermanas y que la colaboración entre ambas ha dado, durante los años de coexistencia común, muchos buenos frutos.

Proponemos la ratificación de esta colaboración para agradecer a la FSS su papel histórico en la salvaguarda del patrimonio confederal, desde el respeto más escrupuloso con la libertad y la identidad de cada organización. Somos plenamente conscientes de que en proyectos históricos y culturales siempre podemos ir de la mano.

ADOPCIÓN DEL SOFTWARE LIBRE EN CGT

¿Qué es el «Software Libre»?

Uno de los ejemplos más claros que nos sirve para entender qué es Software Libre es la comparación de las recetas de cocina con el software.

Puedes hacer una comida si tienes la receta. Además, puedes modificar esta comida si sabes hacerla, qué condimentos debes usar, etc. También puedes compartir la receta con tus amigos/as si a ellos/as les gusta tu receta, y éstos/as pueden además modificarla.

Hoy en día, lo que sucede con el software es todo lo contrario. Si modificas un programa, lo compartes, etc., seguramente te acusen de pirata y harán lo posible por meterte en la cárcel. Imagina entonces qué sucedería con tu receta de cocina si se aplicara el mismo sistema: no puedes modificar la receta y tampoco puedes saber cómo se hace la comida o de qué manera podrías cambiarla para tu gusto, ni podrías pasársela a tus amigos/as sin pagar por ello.¹

Frente al software propietario está el «software Libre». Entiéndase que se trata de un asunto de libertad, no de precio. Para entender el concepto debes pensar en «libre» como en «libertad de expresión», no como en «barra libre» (hay que tener en cuenta que en inglés la misma palabra, *free*, significa tanto «libre» como «gratis», lo que ha dado lugar a cierta confusión).

Así pues, Software Libre se refiere a la libertad de los usuarios para ejecutar, copiar, distribuir, estudiar, cambiar y mejorar el software. De modo más preciso, se refiere a cuatro libertades de los usuarios del software:

- La libertad de usar el programa, con cualquier propósito (libertad 0).
- La libertad de estudiar cómo funciona el programa y adaptarlo a tus necesidades (libertad 1). El acceso a los códigos del programa es una condición previa para esto.
- La libertad de distribuir copias, con lo que puedes ayudar a tu vecino/a (libertad 2).
- La libertad de mejorar el programa y hacer públicas las mejoras para los demás, de modo que toda la comunidad se beneficie (libertad 3). El acceso al código fuente es un requisito previo para esto.²

Si compras los programas de Microsoft o del resto de las empresas de software propietario, al darte el cederrom con su software, te venden únicamente el derecho a poder usar su programa pero con muchas restricciones de libertades. Una de ellas es que no puedes compartir el software. Tampoco puedes modificar a tu medida o necesidad tal programa. Ello se fundamenta en que, cuando recibimos los programas en un cederrom, lo que realmente estamos recibiendo es código legible para el ordenador pero no así para las personas. Antes de hacer un programa, se elabora en un lenguaje de programación que se asemeja a una especie de álgebra que sí es legible para el ser humano. El/la programador/a, cuando termina el programa, lo prepara para el ordenador, para que éste lo entienda. Es entonces cuando deja de ser legible para las personas. Pues bien, esto es lo que hacen las empresas privadas: te venden el software y no te dan el código abierto. Sin embargo, el Software Libre, aparte de dar el código abierto, además te da la libertad de poder modificarlo, distribuirlo, venderlo, etc. (véanse las cuatro libertades citadas anteriormente).

El hecho de tener las cuatro libertades del Software Libre permite que todas las personas, organizaciones, países pobres, etc., estén a la misma altura de innovación que los países más desarrollados y las grandes empresas sin tener que pasar por la caja de la mano capitalista.

¿Quién está usando ya el «software Libre»?

El Software Libre está creciendo a pasos agigantados. Los diferentes gobiernos, entidades, empresas, etc., están entendiendo que el software propietario es absurdo y no les permite la innovación que anteriormente las empresas les vendían. Muchos de los casos los podemos ver en el propio estado español.

El caso de Linex es el más espectacular. La Junta de Extremadura fomenta en su ciudadanía el uso del Software Libre, habiendo creado un «Gnu/Linux» a su medida llamado «Linex».³ Este

1 Esta comparación entre el Software Libre y la cocina ha sido sacada del documental que sobre el mundo de Linux emitió La 2 de TVE titulado «Código Linux» y producido por Canal Arte. Se puede descargar el video en formato «.wma» en <http://zeus.cccb.ulpgc.es/reequipamiento/Linux> (con paciencia, pesa 258 Mb).

2 Esta aclaración sobre el Software Libre y las cuatro libertades de los usuarios está tomada del sitio web de GNU/Linux: <http://www.gnu.org/philosophy/free-sw.es.html>.

3 Linux es el núcleo abierto para sistemas operativos más emblemático del Software Libre. GNU/Linux es un sistema operativo desarrollado sobre Linux, sobre el que a su vez ha desarrollado la Junta de Extremadura su Linex (véase su página web <http://www.linex.org>). Sobre Linux es interesante ver el documental de La 2 citado en la nota 1:

sistema operativo representa un ahorro considerable al no tener la Junta que pagar las licencias de los programas propietarios.

Otro caso es el de la Junta de Andalucía, que viendo el éxito de Linex ya está participando en el uso de Software Libre en los colegios y diferentes administraciones y tiene la intención de migrar todos los sistemas operativos de Microsoft al Software Libre, todo basándose en la distribución del sistema operativo de Extremadura⁴ La Junta de Andalucía está fomentando igualmente el uso del Software Libre en todos los aspectos. Dicho proyecto se llama «Guadalinfo»,⁵ que permite que, mediante el ahorro, se pueda llevar la innovación a todos los rincones de Andalucía.

Hay otros casos, como el de Valencia, que es uno de lo más peculiar, pues hasta el Partido Popular en dicha comunidad parece que está fomentando el uso del Software Libre.⁶ También en Zaragoza⁷ y en la Administración Pública se está plantando cara a los documentos cerrados, como es el caso de los «.docs», propiedad de Microsoft, especificando concretamente:

Los documentos administrativos deben estar en un formato que corresponda a una norma o especificación pública abierta para que el ciudadano pueda acceder o visualizar los mismos sin obligarle a adquirir una solución propietaria.⁸

En casos internacionales, el mas notorio podría ser el de Brasil, donde toda la administración pública abandonará Microsoft Windows para pasarse a GNU/Linux.⁹ En Brasil agradecerán el uso del Software Libre, ya que permitirá a la ciudadanía entrar en la innovación y fomentará el empleo local y el desarrollo tecnológico.

También está el caso de Nueva Zelanda. El gobierno neozelandés opina que el Software Libre es «una alternativa generalmente viable» frente al software propietario.¹⁰

. Tampoco haría falta la reinversión en ordenadores más potentes y caros, que es lo que ocurre cada vez que Microsoft saca un nuevo sistema operativo que requiere más «capacidad de hardware» en el ordenador. Microsoft siempre mantiene pactos con las empresas de hardware para que todos tengamos que gastar dinero. Al respecto, un caso ejemplar sería el del colegio Corazón de María de Palencia, donde no les hizo falta comprar y gastar más en ordenadores en el momento en que conocieron el Software Libre.¹¹ Además, el uso de Software Libre permite que los niños y las niñas aprendan informática sin estar dependiendo de una gran empresa, lo que les permite que puedan programar en un futuro su sistema operativo y desarrollar los diferentes programas del mundo del Software Libre, sin tener que rendir cuentas a las grandes empresas.

Habría que añadir que los costes que se cargan a la ciudadanía con sus impuestos, pagando a Microsoft por todos los sistemas operativos, son especialmente altos. Millones de euros se gasta el estado español en licencias de Microsoft Windows y otro tanto en el paquete ofimático de la misma compañía (Microsoft Office), aunque ya se vislumbran algunos cambios. Es el caso de la Agencia Tributaria, organismo en el que los grandes ordenadores están ya migrando a Gnu/Linux.¹²

¿Por qué es importante que nuestros sistemas migren hacia el «software Libre»?

1-El conocimiento ha de ser universal y libre.

<http://zeus.cbb.ulpgc.es/reequipamiento/Linux>.

4 Véase su página web: <http://www.guadalinux.org>.

5 Véase <http://www.guadalinfo.org>, y un ejemplo en http://www.guadalinfo.org/CDA/Pdf/170703_sur.pdf.

6 Véase <http://barrapunto.com/articulos/03/08/03/1843203.shtml>, donde comentaba un dirigente del PP lo siguiente: «El sistema público de la Comunidad Valenciana va a empezar la migración a un entorno de software en abierto. Pensamos que la Administración del Estado debe tener acceso al código fuente de los programas. Además, el desarrollo de software libre permite que se promocióne el diseño local del software (...)».

7 Véase <http://iblnews.com/noticias/07/82698.html>.

8 En <http://www.csi.map.es/csi/pg5c10.htm>.

9 Véase la noticia en http://www.libertaddigital.com/noticias/noticia_1275761690.html.

10 Véase, en inglés, <http://www.nzherald.co.nz/storydisplay.cfm?storyID=3451601>.

11 La noticia se puede leer en <http://www.hispalinux.net/casos.html?id=24>.

12 Véase mas información en <http://barrapunto.com/softlibre/03/08/13/154241.shtml>.

Nuestra postura ha de ser clara. Y el uso del software cerrado y propietario supone una condena implícita al enunciado de este punto, habiendo opciones para realizar cualquier tarea con software libre. Debemos entender que lo que esta en juego es que **el conocimiento sea libre y universal**, no puede quedar restringido por el interés de ninguna corporación o multinacional.

Multinacionales del sector de la informática, entre otros, para crear su producto usan de la inmensa montaña del conocimiento humano prácticamente todo, aportan unos granitos de arena a esta montaña, los cuales ponen bajo una patente, afirman ser solo suyos y que nadie tiene derecho a acceder a ese saber.

Si no se hace nada en este campo, la educación referente a la informática acabará dominada por un monopolio privado. Por menos de lo que cuesta una campaña publicitaria, Microsoft ha adquirido el control total de la informática de la educación de ciertos países y no solo tercermundistas también de estados europeos como Suiza y por tanto de las empresas de estos ya que cuando esos estudiantes trabajen no conocerán otra cosa que las utilidades de Microsoft. Defendamos, pues, un sistema educativo público en todos sus campos, defendamos la gratuidad de la enseñanza.

2. Porque vamos a tener serios problemas con nuestros Sistemas Operativos actuales

La mayor parte de los equipos de nuestra organización trabajan con Windows 95/98. Como muy bien opina Roberto Santos, de la Junta Directiva de Hispalinux, «dicho sistema ha dejado de tener soporte de desarrollo, esto es, no solucionarán ningún error que surja en ellos a partir de ahora [...]. Se prevé además una eventual migración masiva de sistemas a Windows2000/XP (a la que se está prácticamente obligado)».¹³

Por si este panorama no fuera desalentador, ya está prevista la salida al mercado de la versión siguiente a la XP para dentro de aproximadamente dos años, con lo que esto se convierte en «el cuento de nunca acabar, otra vez se estará obligado a migrar, otros pagos de licencias, otro cambio de formatos, otra migración traumática».

La decisión de algunos puede ser optar por usar ese software propietario de manera fraudulenta (pirata), creyendo así dejar de favorecer a esas multinacionales y nada mas alejado de la realidad. Aparte del peligro por sanción para el incauto o su organización, de esta manera sigue apoyando los formatos y protocolos de ese software que termina por convertirse en un estándar de hecho (que no de derecho), ahí radica gran parte del poder de esas corporaciones.

Pero aquí no acaba todo. Al utilizar este software cerrado no sabemos que es lo que están haciendo nuestros equipos. Si la información está segura, si no corre un flujo de datos de nuestras máquinas a fuentes indeseables ¿habéis oído hablar de las "puertas traseras" ? ¿no estáis hartos de virus, spyware, cuelgues, costosas "actualizaciones ...?.Mal arreglo, ya que carecemos de las "fuentes".

3. Porque no es tan traumático migrar al Software Libre

Aunque costará algo más de esfuerzo migrar a Software Libre que lo que costaría hacerlo a la nueva versión de los sistemas de Microsoft, una migración paulatina y bien planificada es más bien un proceso de liberación, el tránsito necesario que acabará de una vez por todas con nuestra situación de cautividad respecto al software propietario y nos permitirá no volver a pasar por una situación semejante de dependencia respecto a grandes corporaciones monopolísticas trasnacionales.

4. Porque brinda una gran oportunidad al desarrollo económico local y regional

El uso del Software Libre abre una oportunidad para la mejora de las posibilidades económicas y tecnológicas de base local y regional, que se orienta de esta manera hacia lo endógeno y autocentrado, mucho menos costoso y más independiente del monopolio del software propietario. No es ético un modelo de negocio que se blinda con las patentes de software.

Las patentes de software pueden ser el método para impedir a la población el acceso a una parte del conocimiento humano. De este modo solo aquellos con una capacidad económica inmensa podrán tener posibilidades de entrar en un modelo de negocio blindado, cuyo costo si

¹³ Extraído de su amplio trabajo titulado «Repercusión socio económica del Software Libre» publicado en la web de la asociación Hispalinux: <http://www.hispalinux.es/~rsantos/charla-repercusion-socioeconomica-sl>.

se patenta a nivel mundial solo pueden afrontar el selecto club de las multinacionales. La estrategia de ciertas multinacionales es conseguir que los políticos hagan una legislación a favor del software propietario y que en la práctica sea imposible la existencia de software libre, es una lucha mas entre lo público y lo privado.

No son como pretenden un incentivo a la innovación, es la excusa por defecto.

Además como anécdota recordar que se esta probando mas efectivo el modelo de software libre en el cual desarrolladores de todo el mundo pueden participar. Demostración de ello es que miles de licencias son liberadas al año por empresas como IBM, Novell ... y sus productos mejoran espectacularmente.

Hay cantidad de gente y colectivos luchando contra las patentes de software, sobre todo a nivel europeo, debemos apoyar iniciativas como esta y que sepan que CGT está de su lado.

5-Desarrollo del tercer Mundo

Es vergonzoso ver como en lugares con un atraso tecnológico severo, se exige igualmente el pago de licencias por algo como es el software. En estos lugares las múltiples carencias están acompañadas de la corrupción de funcionarios y políticos, es el medio ideal para que una poderosa multinacional sin escrúpulos se blinde legislativamente para excluir al software libre y construir su monopolio.

Así, aunque la cesión de hardware viejo en el primer mundo podría empezar a paliar sus carencias tecnológicas, sería algo inútil, si por usarlo tienen que pagar por el software.

A sus desgracias, hambre, guerra, analfabetismo, pobreza ... hay que añadirles que también se les quiera vetar de la sociedad de la información y el conocimiento.

¿Qué nos aporta la migración a Software Libre?

Libertad de elección

Obtenemos libertad de elección de software, consiguiendo la independencia respecto al cambio de versiones y a los caprichos de las empresas que las desarrollan, dado que las versiones las crean y comparten los/as propios/as usuarios/as. También obtenemos libertad de elección de hardware, dado que los sistemas operativos basados en GNU/Linux requieren hardware menos potente, de modo que los equipos informáticos no se convertirán en trastos inservibles en un par de años como en la actualidad.

Protección de la inversión

Por las mismas razones que la libertad de elección, una vez decidida la elección de Software Libre nuestros programas y equipos se revalorizan porque son mucho más duraderos y porque se adaptan sin problema a nuestras necesidades.

Mejor relación rendimiento precio

El Software es gratuito, por lo que sólo se paga el mantenimiento. De la misma manera, el coste del hardware se reduce al no tener que actualizarlo.

Garantía de comunicación e interoperatividad de los sistemas

La estrategia de las compañías de software propietario es romper constantemente los estándares porque tratan de monopolizar el mercado. Así, una vez que usas «su» formato, cambiar tiene un coste y es una molestia. Es importante pues que la organización se asegure de almacenar la información que genera en formatos estándares públicos y no en los cerrados de los propietarios. Ya tenemos gran cantidad de información almacenada en formatos propietarios y cerrados y será necesario trasformarla en formatos estándar. Esta situación empeorará con el tiempo si no se opta cuanto antes por adoptar formatos que aseguren nuestra independencia de los fabricantes-propietarios en el futuro.

¿Por qué es justo y acorde a los principios de CGT?

Según nuestros Estatutos, la CGT «es una organización de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria» (art. 1) y como tal debería liberarse de la dependencia a que nos someten las empresas de software propietario. Asimismo «Se propone: [...] b) La emancipación de los trabajadores y las trabajadoras mediante la conquista por ellos mismos de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una sociedad libertaria»

y «c) la eliminación de cualquier forma de explotación y de opresión que atente contra la libertad de la persona» (art. 2). ¿Cómo podemos apoderarnos de dichos medios usando las herramientas defectuosas del más rancio capitalismo? ¿Cómo vamos a eliminar la explotación y la opresión si nosotros mismos estamos cautivos? Hemos de librarnos de esta esclavitud cuanto antes.

Poco defendemos nuestros intereses socioeconómicos (ver art. 2-d) si nos sometemos al diezmo anual que es pagar esas licencias por algo que tenemos gratuito.

Y por no hablar de la discriminación por razones económicas, sociales ... (ver art. 2-e) que se da por el hecho de que se nos prohíbe el acceso a una parte del conocimiento porque carecemos de los recursos económicos que nos solicitan (es más o menos fácil hacerse con un equipo informático de desecho pero que aun funciona, pero si por el software no hay más remedio que pagar una determinada cantidad de dinero para usarlo, estamos excluyendo a las clases sociales más pobres o impidiendo que países del tercer mundo entren en las nuevas tecnologías y tengan un fácil acceso a la información o conocimiento).

Que mejor manera de difundir el pensamiento libertario (ver art. 2-f) que utilizando Debian, la única distro que incluye un paquete oficial que contiene un buen tratado acerca del anarquismo.

*El Software Libre constituye una oportunidad histórica de tomar el control de nuestro propio destino. Aprovechémosla.*¹⁴

Estos análisis y alternativas están anclados firmemente no sólo en los principios de CGT, sino también en sus valoraciones estratégicas y alternativas de lucha más recientes.

Sin caer en el desenfoque de pensar, o dar a entender, que esta línea de actuación pueda sustituir o enmascarar la crítica del sistema capitalista y de sus actuales tendencias de mundialización económica, generando alguna esperanza en un desarrollo sostenible de este sistema, creemos que, por el contrario, se hace necesario el desarrollo de alternativas concretas, en todos los campos de la actividad social.

Así, insertamos el análisis anterior como desarrollo del punto a) «situación mundial», de los Acuerdos del XIV Congreso de CGT, que, entre otras muchas valoraciones, señalan «la conversión en mercancías de bienes inmateriales tales como la comunicación» como uno de los signos característicos de la actual globalización económica.

Presentar alternativas, y mejor si son viables por su potencialmente amplia acogida social, para detener y, a ser posible, hacer retroceder este proceso de mercantilización y monopolización del conocimiento, oponiendo y desarrollando alternativas de manera práctica, es una necesidad imperiosa para avanzar en el objetivo acordado en el XIV Congreso de:

Construir un espacio y un tiempo para las relaciones sociales solidarias, para ampliar los ámbitos de comunidad donde la colaboración y el apoyo mutuo permitan darle sentido y esperanza al antagonismo social.

Hemos de ser capaces de concretar estos objetivos enunciados en un campo como el de la informática y la sociedad de la información, cuya importancia creciente no podemos ignorar.

En consecuencia, como desarrollo de los análisis y alternativas aprobados en el XIV Congreso de CGT, en contra de los instrumentos de dominación económica y de monopolio tecnológico y del saber, se aprueban las siguientes resoluciones:

1. CGT se adhiere al movimiento de defensa del Software Libre y asume sus propuestas, entendiéndolo como una defensa del derecho de individuos y colectivos sociales a ejercitar las libertades inalienables del/de la usuario/a de software, dando como primer paso la instalación de Debian GNU/Linux en nuestros equipos, sin quitar el sistema operativo anterior. Dual para respetar el derecho de aquellos que quieran seguir utilizando software no libre a pesar de nuestros esfuerzos y por otros temas que mencionaremos luego.

¹⁴ Roberto Santos, en <http://www.hispalinux.es/~rsantos/charla-repercusion-socioeconomica-sl>.

2. CGT trabajará entre sus afiliados/as, simpatizantes, etc., para difundir y promover el uso del Software Libre frente al software propietario monopolístico.
3. CGT promoverá el impulso y la defensa de políticas de regulación pública que favorezcan la migración hacia el Software Libre y el acceso del sector público al código fuente de los programas que usa, así como la minimización de las partidas presupuestarias de software y hardware gracias al uso de Software Libre.
4. CGT promoverá el impulso y la defensa de políticas de regulación pública que exijan que la Administración genere documentos en un formato que corresponda a una norma o especificación pública abierta a fin de que los/as ciudadanos/as puedan acceder a ellos sin necesidad de adquirir software propietario.
5. CGT promoverá el impulso y la defensa de políticas de regulación pública que recorten los poderes monopolísticos y el abuso sobre los/as consumidores/as de las grandes compañías del software propietario.
6. En esta misma línea, se podrán promover cuantas campañas de boicot se consideren necesarias contra las multinacionales del software propietario y sus agresivas políticas impositivas.
7. CGT rechaza las políticas de patentes sobre el software que se nos avecinan y que consideramos un nuevo intento de mantener los monopolios de las empresas de software propietario.
8. Consecuentemente, en su ámbito interno, CGT promoverá, siempre dentro de una ajustada ponderación de costes, una política de migración del software propietario al Software Libre, para lo que impulsará una campaña de concienciación y acciones formativas.

PROCESO DE IMPLANTACIÓN

Los motivos éticos por los que debemos pasarnos al software libre, ya han quedado expuestos anteriormente, en base a este razonamiento solo quedaría dar el paso de cambiar nuestro software, aquí se abrirían dos grandes ramas en la forma de hacerlo.

Una sería, dejar que cada federación local, territorial o lo que fuese se pasase al software libre cuando y como pueda. Otra sería la elección de una implantación planificada y colectiva.

Por lo que se ha podido averiguar, en CGT la mayoría de los equipos son PC's y corren con s.o. de Microsoft en su mayoría. El número de usuarios de Linux es como en el resto de sociedad muy bajo (quizá ni el 5%), el conocimiento del movimiento del software libre es aun menor. Y como resultado el número de personas que estén dispuestas a colaborar en esta tarea es de esperar que sea muy bajo.

En vista de estos y otros datos, la única opción de dar el paso con garantías es haciéndolo de una manera coordinada, unificada en cuanto a la distribución a usar y en colectivo en el método.

De este modo las federaciones más humildes podrán contar con la gente necesaria para el proceso (ver más adelante, proceso de implantación), cosa que de otra manera quedaría en una declaración de buenas intenciones para los sitios más pequeños o carentes de usuarios de Linux. También de este modo se evita que la voluntad de pasar al software libre se quede en eso, en una mera intención, (como ya ha pasado en otros lugares y organizaciones).

Lo siguiente sería ponerse manos a la obra y unificar esfuerzos, he trazado una guía que puede servir para un proceso de implantación de GNU/Linux en CGT en todo el Estado de una forma coordinada.

Lo primero sería que se tome conciencia de lo que representa el software libre. Por ejemplo dando difusión a textos similares al anexo que incluyo, recabando noticias acerca del software libre, las patentes de software, la lucha entre Linux y Microsoft ... esto puede hacerse a nivel local por la gente que tenga material para difundir y deberían ser apoyados por CGT.

1-ESCOGER GNU/Linux

Lo siguiente, que se escoja GNU/Linux para su implantación como mejor elección posible dentro del software libre por una serie de motivos:

- Por estar basado en unos principios éticos que compartimos.
- Por la calidad y cantidad de programas informáticos GNU/Linux que cubrirían todas nuestras necesidades de explotación de los equipos informáticos.
- Por su cada vez mayor difusión, ya no es un sistema tan minoritario como hace unos años.
- Por la facilidad de instalación y uso por parte de personal no informático tanto del sistema operativo como de los programas en comparación con otras opciones.
- Por ser auténticamente un proyecto global sin discriminaciones para ningún usuario.
- Por tener el mayor equipo de desarrolladores del mundo, ya que de todo el globo salen los proyectos que constituyen GNU/Linux.

2-LA DISTRIBUCIÓN A ELEGIR

Dentro de estos parámetros debemos escoger una distribución GNU/Linux.

Debemos optar por una distribución que siga fiel a estos principios e implantarla en nuestros equipos informáticos. Una distribución es un sistema operativo completo, hay docenas de distribuciones.

Pero quizás solo una se ajuste a nuestras ideas, medios y necesidades.

La distribución que mas fielmente sigue el espíritu GNU es DEBIAN.

Por eso se propone que sea DEBIAN nuestro soporte en cuanto a sistema operativo.

Es la única "distro" no comercial, mantenida por voluntarios, fiel al espíritu GNU.

La razón principal de esta elección esta basada en:

SU CONTRATO SOCIAL y las Directrices de DEBIAN sobre el software libre. (Ver http://www.debian.org/social_contract)

Esto ultimo diferencia a Debian de las demás distribuciones y nos garantiza que lo que usamos es y será software libre. Detrás de Debian esta la FSF (Free Software Foundation, <http://www.fsf.org>). Es la materialización de la idea de un sistema operativo libre, creado expresamente con ese único fin. En el anexo hay un apartado para aquellos que quieran saber mas de Debian.

3-¿Y ALGUNA DISTRIBUCIÓN O METADISTRO BASADA EN DEBIAN?

También es una buena opción ya que Debian es la distribución con mas

aplicaciones de software (Sarge ocupa 15 Cedés) algunas distribuciones escogen parte de esos paquetes (resumiendo bastamente) para adaptarse a unos determinados gustos o necesidades. Por ejemplo Linex, Ubuntu ...

Otras como Knoppix, Guadalinex comprimen 2 GB en un solo CD y además estas son Live-CD es decir, que puedes trabajar con ellas en tu ordenador pero sin instalar nada en tu disco duro. La compatibilidad de los paquetes se mantiene respecto a la distribución "madre", Debian.

Incluso si surgieran voluntarios con los conocimientos necesarios para crear una metadistro para CGT, se podría implantar esta y además repartir a los afiliados copias para su utilización en casa (caso de ser así se estudiaría la opción).

Una vez decidida la adopción de Debian GNU/Linux tendremos que pasar a la acción física, es decir su instalación en las máquinas.

4-LA INSTALACIÓN

Llegados a este punto, la solución pasa por la creación de grupos de militantes tengan o no conocimientos de Linux y que se agrupen por zonas geográficas de cercanía. La tarea de estos

voluntarios será la de hacerse cargo de la instalación, formación de usuarios y solucionar los diversos problemas.

4.a- Características de los grupos

- Cualquiera puede formar parte del grupo aunque carezca de conocimientos.
- Lo ideal sería un mínimo de seis personas por grupo.
- Los conocimientos que debería tener el grupo en conjunto sería:
- Capacidad para particionar un disco duro, instalar un sistema operativo Debian-GNU Linux, configuración del sistema (tanto programas como dispositivos), administración usuarios, redes y dispositivos.

4.b- Esquema básico de funcionamiento

-No ruptura con el s.o. anterior, es decir, no debemos desinstalar o formatear el s.o. anterior, de este modo evitamos el problema de una posible falla de compatibilidad de hardware (Lo mas normal bajo Linux es no encontrar problemas con el hardware, este funciona en la mayoría de los casos sin necesidad de drivers y aunque indique el fabricante que es necesario un s.o. windows xx por ejemplo.

Pero hay dispositivos que utilizan un lenguaje cerrado y propietario hecho expresamente para solo se pueda comunicar con una máquina que corra un s.o. de Microsoft u otra multinacional y si no hay ningún desarrollador que se haya interesado en el aparato y se lo haya trabajado para crear una forma de comunicación bajo Linux, el tema se pone feo, no conseguiremos que nos funcione bajo Linux por el momento. Es otra forma mas de monopolio y destrucción de posible competencia. Por suerte es algo poco frecuente.)

-No tocar los datos, Al cambiar de s.o. no será necesario hacer salvaguarda de datos ni cambio de formato ni quitarlos para luego volverlos a meter. Ya que éstos (sea lo que sea, documentos de texto, imágenes, películas..) son accesibles a través de Linux aunque estén en la partición Windows. Linux es un s.o. potente y lee los otros sistemas de archivos, así pues dejamos todo donde estaba. Las consideraciones técnicas de hacer salvaguardas en la instalación, lo mismo que demás aspectos técnicos los tratarán los grupos (ver abajo) escapan a la intención de esta ponencia.

-Autosuficiencia, tratarán de solventar los problemas dentro de su ámbito geográfico, contactando con asociaciones de usuarios de Linux, buscando formación ... y solo en caso de urgencia o por no encontrar solución pese a lo anterior se pondrá en contacto con otros grupos o el secretariado de formación. Los voluntarios con mas conocimientos formarán a aquellos que carezcan de ellos, de este modo aumenta el número de gente capacitada para desarrollar su tarea.

-Asesoramiento, en las asambleas o comités locales para la compra de hardware que no utilice software cerrado, para fomentar el uso de software libre, o a la hora de decidir la formación de afiliados en ese campo.

Si los afiliados de una federación local lo requieren, podrán solicitar un cursillo para usuarios de Linux (unas 4h. a 8h podrían valer) y concretarán una fecha anterior a la de la instalación de Debian en la federación local correspondiente. Los contenidos del cursillo serán al libre desarrollo del grupo. Caso de no tener temario este se puede proporcionar (pedir a cgt-alava).

-Cercanía, cada federación local será atendida por el/los voluntarios que residan en ella, caso de no haber acudirá el voluntario que más cerca resida, no debiendo acudir caso de haber traslado más de dos voluntarios. A los voluntarios se les pagarán desplazamientos dietas y alojamiento si es necesario.

-Asamblearios, como no podía ser de otra manera las decisiones se tomarán en asamblea dentro del grupo (sin contradecir nuestros estatutos u objetivos) por mayoría simple y se informará al secretariado de formación, al comité local o a la asamblea puntualmente de los temas mas relevantes. En la instalación siempre habrá alguien de la federación afectada aunque no sea del grupo.

-Agrupación de varias confederaciones territoriales, para evitar los grupos demasiado pequeños o con carencia total de voluntarios (previsible en algunos lugares). Así los voluntarios pertenecerán a uno de estos grupos:

- 1- Galicia, Asturias, Cantabria.
- 2-Madrid-C.L.M y Extremadura.
- 3-Euskadi, Rioja y Castilla-León.
- 4-Aragón, Cataluña y Baleares.
- 5-Andalucía, Canarias y País Valencia-Murcia.

- Caso de que una zona de las anteriores quede sin voluntarios ésta pasará a asimilarse a otra cercana, a libre elección de los grupos.- Cada grupo hará su calendario de trabajo, en el que se incluirá la fecha en la que se procederá federación local por federación local a su instalación. La fecha de la instalación se acordará entre el grupo y las federaciones locales en el plazo de un año, caso de aprobarse la ponencia.

4.c-Creación

La convocatoria para la creación de estos grupos se hará desde las confederaciones territoriales y se fijará fecha y lugar para la reunión de cada grupo. En las reuniones se verá el número de voluntarios, conocimientos y capacidad de desplazamiento de éstos.

Una vez formados pasaríamos a ponernos en contacto entre los grupos (No es necesario que sea físicamente, si no a través de la red, un foro, correo electrónico...) y a la vez con la Secretaría de Formación.

REFLEXIÓN :)

Y después de esto podremos decir que hemos ayudado a quitar un granito de arena de esa montaña de insolidaridad, egoísmo, avaricia y desprecio por la vida que representan muchas empresas y multinacionales, además de aportar algo a aquellos que desinteresadamente buscan formas de ganarse la vida más éticas y que han hecho grande a lo que hoy conocemos como software libre GNU/Linux.

Para realizar este cambio se requiere un poco de esfuerzo y a cambio estamos apostando por una forma de actuar coherente con nuestras ideas.

Si una parcial definición de anarquismo es la no aceptación de autoridades ilegítimas, ¿Que hacemos sosteniendo a ese grupo de multimillonarios que erigen sus productos en estándares de facto y de uso obligado?¿Que derecho tienen a restringir la libre circulación del conocimiento (para su dinero no hay trabas de circulación)?

Otro mundo es posible, aquí hay una pequeña muestra, depende de nuestra decisión el hacerlo nuestro o no. Viene al pelo recordar esta cita de Richard Stallman:

“Mi esperanza era que un sistema operativo libre abriera una vía de escape para siempre al sistema de sojuzgamiento que es el software propietario. He experimentado el desagradable modo de vida que el software no libre impone a sus usuarios, y decidí escapar y dar también a los demás una forma de escapar.

El software no libre trae con él un sistema antisocial que prohíbe la cooperación y la comunidad. No puedes ver el código fuente; no puedes decir qué trucos feos, ni que errores tontos, podría contener. Si no te gusta, no puedes cambiarlo. Y lo peor de todo, esta prohibido compartirlo con alguien más.

Prohibir que se comparta el software es cortar los lazos de la sociedad.

Fuentes en Internet sobre «Software Libre»

<http://www.linex.org>
<http://www.debian.org>

<http://www.fsf.org>
<http://www.guadalinex.org>
<http://www.guadainfo.org>
http://www.guadainfo.org/CDA/Pdf/170703_sur.pdf
<http://barrapunto.com/articles/03/08/03/1843203.shtml>
<http://www.csi.map.es/csi/pg5c10.htm>
<http://iblnews.com/noticias/07/82698.html>
http://www.libertaddigital.com/noticias/noticia_1275761690.html
<http://www.nzherald.co.nz/storydisplay.cfm?storyID=3451601>
<http://www.hispalinux.net/casos.html?id=24>
<http://barrapunto.com/softlibre/03/08/13/154241.shtml>
<http://www.hispalinux.es/~rsantos/charla-repercusion-socioeconomica-si>
<http://www.gnu.org/philosophy/free-sw.es.html>
<http://es.openoffice.org>

Sobre economía de la CGT

INTRODUCCIÓN

Los medios económicos (dinero, infraestructuras, patrimonio..) son fundamentales para una organización que, como la nuestra, está en constante confrontación con el sistema y sus diversas manifestaciones del poder: empresarios, bancos, administraciones, gobierno.... Representando un aspecto fundamental no solo en cuanto a la cantidad (siempre serán pocos), sino sobre todo en cuanto al rigor en la gestión, en la orientación del gasto y como garantía de independencia.

La CGT ha pasado por multitud de penurias y siempre hemos salido adelante a base de apoyarnos unos a otros, echarle imaginación y rascarnos el bolsillo.

En estos momentos la situación puede definirse con dos frases: **Las necesidades son en todos los ámbitos, mayores que los presupuestos disponibles. En este momento contamos con una cierta capacidad común que nos permite ir funcionando cada vez mejor.**

A través de nuestros acuerdos de funcionamiento económico y de distribución de los recursos (fundamentalmente de las cuotas de los/as afiliados/as) hemos logrado que con los recursos disponibles se hayan podido sostener en estos últimos años todo tipo de iniciativas: **planes de expansión, apoyo a locales, adquisición de Patrimonio, campañas, ediciones....., lo cual, no debe hacernos olvidar que todos nuestros recursos son muy limitados, y que debemos dotarnos de métodos de trabajo y de gestión que posibiliten que nuestro día a día siga fomentando la tendencia de crecimiento y expansión que se da desde hace unos años.**

Desde este análisis tampoco debemos olvidar que **el incremento de las responsabilidades asumidas por la CGT en empresas, sectores, territorios..** llevan implícitas unas **mayores necesidades de medios económicos**, por lo que debe haber una **responsabilidad común** en cuanto a la gestión de la economía confederal para orientarla hacia la **cobertura de necesidades reales de afiliados y afiliadas**, de las Secciones Sindicales y Sindicatos; hasta Federaciones Sectoriales, de Confederaciones Territoriales y Comité Confederal.

Todo esto sin olvidar que esta cobertura de necesidades, **tras cubrir los objetivos básicos de funcionamiento del día a día**, debe ser lo suficientemente ambiciosa como para incluir objetivos **de formación interna y de proyección hacia la sociedad** de nuestras propuestas y criterios. Tanto en el ámbito **laboral** como en el **social**, tanto en el ámbito **local** como **internacional**.

En base a los acuerdos vigentes, la **orientación del gasto hacia la expansión y la solidaridad interterritorial y el control presupuestario** por parte del conjunto de la organización son los aspectos que nos han permitido acometer proyectos conjuntos en **otros tiempos impensables**.

Partiendo de la base de que una posible alteración de los criterios utilizados, que hasta hoy se han revelado como beneficiosos para el conjunto de la organización, dieran como consecuencia el cambio en la orientación del gasto hacia una **difuminación mayor de nuestra economía común, en detrimento de la solidaridad interterritorial**, generaría posiblemente una falta de efectividad sobre esa parte de nuestra economía que es común y **gestionamos entre todos**, lo que daría lugar a una **ralentización** de nuestros actuales motores de crecimiento y consolidación.

Así, frente a posibles modificaciones en el criterio de reparto actual de los ingresos, que tarde o temprano podrían significar un debilitamiento de la capacidad conjunta de la organización, creemos mucho más constructivo el definir **como actuar sobre los criterios de gasto, definiendo necesidades y objetivos comunes, estudiando la orientación de los**

presupuestos Confederales, buscando la introducción de elementos de control y transparencia, trabajando sobre la consolidación de la independencia patrimonial y económica y sobre la garantía de solidaridad. Este debe ser un trabajo prioritario, común y consensuado en todos los entes de la organización, desde las Secciones más pequeñas hasta el Comité Confederal, pasando por los Sindicatos con mayor número de afiliados.

Todo ello en un momento en el que un previsible incremento de las afiliaciones y sus correspondientes cotizaciones nos puede permitir **orientar la gestión de los ingresos del Comité Confederal hacia criterios de utilización mas claros y redistributivos como primer paso de un proceso de adecuación presupuestaria para toda la organización.** Unido a un plan de **adecuación de las cotizaciones a la realidad**, sobre todo eliminando la práctica habitual de determinadas estructuras de retener cotizaciones, práctica que en nada beneficia al buen hacer de la organización.

Vayamos por partes.

1.- SUBVENCIONES:

Se entienden por subvenciones aquellas partidas económicas ofertadas por las Administraciones Públicas con carácter "graciable" o sujetas al desarrollo de programas concretos.

La CGT, **cuyo objetivo debe ser alcanzar la total independencia económica**, no podrá acogerse a ninguna subvención que lleve explícitamente recogido en su definición ningún criterio ajeno a nuestros acuerdos, así como ningún compromiso de colaboración en actividades que sean ajenas y/o contrarias a nuestros objetivos.

Este tipo de ingresos estarán recogidos en la contabilidad y en los presupuestos del ente que recibe dicha subvención, conocidos por el ente territorial o sectorial de ámbito superior al que esté adherido, **y no podrá ser utilizado para el desarrollo de la actividad cotidiana de la CGT,** sino que se tendrán que enfocar sus usos a Patrimonio, formación o solidaridad.

2.- INGRESO POR DELEGADOS/AS:

No se pueden confundir con subvenciones ya que se trata de ingresos regulados por Ley con criterios objetivos (nos guste o no, en función de la representatividad) y de la misma forma para todas las organizaciones.

Existen tres tipos:

1. **Ingresos a través de las empresas:** recogidos en Convenios o Acuerdos de Empresa, y recibidos por las Secciones Sindicales para mantener su actividad sindical. Deben seguir criterios objetivos y corresponder por aplicación normativa.

Las estructuras locales en caso de secciones de ámbito local, las Confederaciones Territoriales en caso de secciones de ese ámbito, y las Federaciones Sectoriales en caso de Secciones de ámbito estatal, deben conocer dichos ingresos.

2. **Ingresos a través de las Comunidades Autónomas:** Los reciben (por ley) las Confederaciones Territoriales y se recogen en sus presupuestos.

3. **Ingresos por Delegados en el ámbito estatal:** Los recibe el Comité Confederal de la CGT y se gestionan a través de los presupuestos presentados anualmente por el SP. Es importante tener en cuenta que esta subvención está totalmente fiscalizada por el Ministerio de Trabajo. La concesión se hace a la CGT a nivel estatal, hay que hacer una petición previa con una memoria de actividades a realizar durante el ejercicio y posteriormente hay que justificar, ante el Ministerio con facturas formalizadas que estén relacionadas con la memoria de actividades, el total de la subvención recibida.

Aunque cualquier modificación en los ingresos (reducción de cotizaciones o mantenimiento del nivel de fraude interno con los mismos) puede alterar todos los compromisos puestos en marcha por la organización, este puede ser un buen momento para empezar a utilizar estos ingresos con una clara intención de potenciar la formación en todos los ámbitos de la Confederación.

Por ello, proponemos:

- Que el 50% de este ingreso anual (en el año 2004 fue de 140.686 euros, con lo que el 50% hubiera sido 70.343 euros) se dedique a poner en marcha un plan de formación que incluya de manera coordinada la disponibilidad de un equipo de formación, la edición o reedición de la documentación necesaria, así como el establecimiento de programas progresivos de formación. Una cuestión de gran importancia y que además está siendo bastante demandada tanto por la afiliación como por los entes confederales.
Este programa se iniciaría en el ámbito confederal, con tendencia a la paulatina descentralización, compartiéndose iniciativas y proyectos entre los ámbitos local/territorial/sectorial y confederal.
El objetivo sería actuar sobre el conjunto de necesidades: historia, señas de identidad, organización, marco legal, solidaridad, sociedad..., completando así un programa de mínimos que se pueden desarrollar paulatinamente, consolidando poco a poco una red formativa amplia, completa y descentralizada.
- El 50% restante se dedicará al mantenimiento y consolidación del Gabinete Jurídico Confederal un equipo de trabajo que está sirviendo a la organización como una herramienta muy útil como se ha venido demostrando a lo largo de estos cuatro últimos años y que hoy por hoy no tiene ninguna asignación definida.

El cumplimiento de los objetivos que en su día dieron como resultado este acuerdo (*el SP Confederal recibe el total de la subvención a cambio de financiar con el presupuesto confederal la totalidad de la propaganda necesaria para desarrollar las campañas confederales*). Se tendría que seguir garantizando por el SP Confederal, a cargo del resto del presupuesto anual, el cumplimiento de este acuerdo de financiación de las campañas confederales en base a un incremento constante en los ingresos por cotizaciones.

Insistimos, partiendo de esta iniciativa y descentralizando progresivamente hasta completar los objetivos descritos.

3.- ROJO Y NEGRO:

IMPRESO EN PAPEL

El Rojo y Negro ha sido uno de nuestros proyectos más sólidos y sostenidos en estos últimos años, pero aunque los acuerdos son claros, vemos necesario insistir:

Todos los/as afiliados/as, por el hecho de serlo, deben recibir el Rojo y Negro, bien directamente (en sus casas) bien a través de sus Sindicatos (o Secciones).

1. El importe (edición y envío) del Rojo y Negro que se cobra a los Sindicatos ha de ser actualizado inmediatamente atendiendo al coste. El incremento del coste se repercutirá inmediatamente en el precio: se trata de costes reales, sin ningún tipo de margen o beneficio.
2. El Rojo y Negro se presentara en los presupuestos anuales confederales de manera desglosada.
3. Con la actualización automática del coste del Rojo y Negro y con la aportación al 50% entre la estructura territorial y la Confederal del coste que supone la edición y su inclusión, en el Rojo y Negro, de medios de comunicación propios de cada Confederación, se potenciara que cada territorio pueda adjuntar su propia prensa a su afiliación.

DIGITAL

Se ha convertido en una buena herramienta de comunicación que es necesario potenciar. Hasta ahora se ha venido cubriendo con buenas dosis de voluntarismo pero creemos que ha llegado el momento de plantearnos la necesidad de dotarlo de mejores medios tanto humanos como técnicos. Creemos que es necesario ir incluyendo en los presupuestos anuales una dotación económica específica para poder desarrollar adecuada y suficientemente la continuidad del Rojo y Negro digital.

4.- PATRIMONIO:

Debe ser un objetivo común de toda la CGT el dotarse y consolidar un patrimonio propio que nos permita afrontar el futuro con las mayores garantías posibles.

1. Patrimonio propio.

La CGT tiene 25 locales de titularidad propia, repartidos en 21 provincias. Incrementar y consolidar este Patrimonio debe ser una constante en nuestra planificación económica.

2. Patrimonio Sindical Acumulado.

Los manejos de CCOO-UGT, patronal y Gobierno, están perpetuando el robo del siglo: Miles y miles de metros cuadrados utilizados y repartidos arbitrariamente.

La CGT dispone de quince locales con resolución de cesión y de cuatro a través de ocupaciones, en un total de 17 provincias.

Exigir la utilización correcta del Patrimonio Sindical Acumulado y dotarnos de los locales que necesitamos debe ser la tarea primordial.

3. Patrimonio Histórico.

No debemos nunca olvidar quienes somos, cual es nuestra historia y como se nos "hurtó" también en lo material un legado histórico del que somos legítimos herederos.

5.- EL PRESUPUESTO CONFEDERAL.

Consideramos que los próximos cuatro años van a ser un periodo importante para CGT en el cual vamos a tener que afrontar mayores responsabilidades, mayores retos, mayores necesidades....

En la misma proporción debe crecer nuestra capacidad común de respuesta, nuestros lazos con los movimientos sociales, nuestra efectividad en las luchas...**En mayor proporción debe crecer nuestra capacidad de consolidar, de formar, de respaldar, de transmitir, de proyectar y de garantizar la solidaridad exigible al conjunto de la organización.**

Se hacen imprescindibles, como herramienta, ahora que ya se está aplicando el Plan General Contable aprobado por la organización, **contar con unos presupuestos más detallados y ajustados a la especificación de cada gasto.**



PUNTO 8 – Estatutos

Interpretaciones de Estatutos:

- Cuando un candidato obtiene más votos en contra que a favor, este no queda elegido.
- Todos los entes deben enviar sus estatutos para su validación, tanto cuando se aprueban como cuando se producen modificaciones a los mismos, a los órganos a los que estén federados.
- El XV Congreso de la CGT insta a las Confederaciones Territoriales a adoptar acuerdos para integrar en el mismo sindicato a todas las secciones de Universidad y de PAS de enseñanza. Cada Confederación Territorial podrá optar por los sindicatos de administración pública o enseñanza.
- Quienes se presenten a elecciones políticas, deberán presentar la dimisión salgan o no elegidos, durante el periodo al que se presentan.