

**LA C.G.T. POR DENTRO:**

**EL ANARCOSINDICALISMO EN ACCIÓN**

# **LA C.G.T. POR DENTRO: EL ANARCOSINDICALISMO EN ACCIÓN**

## **INDICE**

### **1. LAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE LA CGT.**

- 1.1. LAS RAZONES DE LA CGT
- 1.2. MODELO SINDICAL
- 1.3. MÉTODO DE TRABAJO
- 1.4. ÉTICA
- 1.5. COMPROMISO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

### **2. LA CGT POR DENTRO**

- 2.1. LOS AFILIADOS Y AFILIADAS
- 2.2. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS BÁSICAS Y SUS FUNCIONES
  - A) Las Secciones Sindicales
  - B) Los Sindicatos
- 2.3. ÁMBITOS TERRITORIALES
  - A) Federaciones Locales, Comarcales...
  - B) Confederaciones Territoriales
- 2.4. COORDINACIÓN CONFEDERAL
  - A) Secretariado Permanente del Comité Confederal
  - B) Plenaria del Comité Confederal
- 2.5. COMICIOS CONFEDERALES
  - A) Conferencia Sindical
  - B) Pleno Confederal
  - C) Congreso Confederal

### **3. LA COORDINACIÓN SECTORIAL**

- 3.1. PLANES Y GRUPOS DE TRABAJO
- 3.2. ESTRUCTURA TERRITORIAL Y SECTORIAL
- 3.3. FEDERACIONES DE RAMO O SECTORIALES
- 3.4. FEDERACIONES SECTORIALES TERRITORIALES

- 3.5. SECCIONES SINDICALES ESTATALES Y SINDICATOS FEDERALES
- 3.6. COORDINADORAS MULTISECTORIALES
- 3.7. COORDINADORAS SECTORIALES

#### **4. LA CGT COMO ALTERNATIVA**

- 4.1. GESTIÓN DE LOS MEDIOS
- 4.2. DECISIONES (ADOPCIÓN DE ACUERDOS)
- 4.3. EL PAPEL DE LOS DLEGADOS Y DELEGADAS DE CGT
- 4.4. NO DEBEMOS OLVIDAR

#### **GLOSARIO DE TÉRMINOS**



# **1. LAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE LA C.G.T.**

## **1.1. LAS RAZONES DE LA C.G.T.**

### **HISTÓRICAS.**

Los trabajadores y trabajadoras tenemos la necesidad de agruparnos en organizaciones de clase para la defensa de nuestros intereses. Esta necesidad de agruparnos se origina a partir del momento en el que aparecen condiciones de explotación laboral, injusticias y desigualdad social en el capitalismo surgido de la Primera Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII y primera del XIX).

Con el desarrollo del capitalismo, los sindicatos, se constituyen en organizaciones obreras, y tienen como objetivo la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, sin diferencias de sexo, religión o procedencia, así como la preparación y formación para la transformación de las actuales condiciones sociales en pro de una sociedad autogestionario, igualitaria y solidaria.

La CGT tiene su origen en las aspiraciones sociales que tomaron forma en el seno de la Primera Internacional y que fueron impulsadas por la tendencia libertaria de la gran alianza obrera. En 1910 el anarcosindicalismo se organiza y desarrolla en el Estado español en torno a la CNT.

Conflictos sobre cómo afrontar y dar respuesta de la forma más efectiva posible a las transformaciones sufridas en el ámbito laboral y social en el Estado español, motivaron que tras la ruptura en el V Congreso (Madrid, Diciembre del 79) y la reunificación parcial en 1984, el sector que proponíamos la participación en la elecciones sindicales, sin por ello tener que perder nuestra identidad libertaria y anarcosindicalista, nos vimos obligados a modificar nuestras siglas por las de la CGT (1989) según sentencia judicial.

### **SITUACIÓN ACTUAL DE LA CLASE TRABAJADORA.**

El conjunto de la sociedad estamos sufriendo agresiones hacia nuestros intereses: paro, precarización, exclusión, flexibilización de las condiciones de trabajo, retrocesos sociales, pérdida de libertades...

La sociedad, el mundo, está agrandando la brecha de las desigualdades, de las bolsas de exclusión social y los retrocesos en las condiciones laborales y sociales.

Ante ello surge la necesidad de responder de una manera organizada y firme, construyendo nuestros criterios de reparto de la riqueza, solidaridad, participación y movilización, con una vigencia renovada.

## **NECESIDAD DE UNA ALTERNATIVA SINDICAL.**

El abandono de los principios básicos sindicalistas con el que han venido actuando en los últimos tiempos las cúpulas de los sindicatos mayoritarios, más interesados en su papel de "agente institucional" y de correa de transmisión de las políticas neoliberales, nos sitúan ante la necesidad de reconstruir una alternativa sindical sólida en torno a nuestra organización, como referente del sindicalismo combativo que cuenta con un proyecto implantado globalmente.

Nuestra forma de hacer sindicalismo la define la construcción de un modelo alternativo integral a la sociedad, no limitándose a ser una organización que defienda únicamente los intereses económicos de la gente trabajadora, si no promoviendo también su capacidad de autogestión a través de la regeneración de la reivindicación y la lucha social.

## **DE FUTURO**

Las posibilidades de construir una sociedad más justa e igualitaria dependen de los pasos que poco a poco vayamos dando para desarrollarlos desde una organización capaz de aplicar en la realidad cotidiana criterios basados en el reparto y la solidaridad.

De la actualización de los principios originales, tácticas y finalidades que llevaron a las asociaciones obreras de principios del siglo XX a confederarse en la CNT, surge un modelo de trabajo que permite seguir cumpliendo el objetivo anarcosindicalista de ser un medio —que no un fin— eficaz para la lucha contra toda opresión y la desigualdad.

El nuestro es un compromiso con el presente sin olvidar el pasado, muy al contrario, actualizamos, renovamos los principios que hemos heredado para conseguir un mundo a la medida de las personas. La CGT contribuye a expandir un modelo de organización que, con el acuerdo y el esfuerzo de toda su afiliación, rompa los esquemas de pensamiento y de poder del mundo que le rodea.

Para ello, unimos pensamiento y acción.

En cuanto al pensamiento, analizamos las nuevas condiciones sociales y transformaciones que se producen en nuestro contexto, manteniendo las ideas de fondo, poniendo el acento en un nuevo modelo social a construir, trabajando por su actualización, difusión y aceptación amplia.

En cuanto a la acción, intentamos que guarden el mayor grado de coherencia con nuestro pensamiento, así el constante cuestionamiento de los métodos es una de las señas de identidad de la CGT.

Lo que le está pasando a buena parte de los sindicatos europeos (burocratización, entreguismo,...), bajo el referente de la CES (Confederación Europea de Sindicatos), debe servirnos de ejemplo a no imitar, sin que las viejas raíces sean un freno para el crecimiento de lo que está por brotar.

## 1.2. MODELO SINDICAL

El sindicalismo surge históricamente sobre dos visiones en teoría contradictorias. Una la de los que lo presentan como un fin en si mismo y otra la de los que estiman que el sindicalismo no es más que un medio. De la conjunción de ambas posturas, la meramente sindical y la política, surge el anarcosindicalismo.

El modelo de la CGT es el propio de un movimiento organizado de la clase obrera que quiere alcanzar la plena posesión de derechos sobre su vida y sobre los medios de producción. Esta conquista tiene como fin la emancipación de las personas trabajadoras y sólo podrá derivarse del esfuerzo personal y colectivo ejercido por nosotras en todas las facetas de nuestra vida.

De nuestra Acción se deriva por tanto una doble finalidad:

\* Como organización de las personas trabajadoras contra el capital, dar fuerza a nuestras demandas para asegurar que aumente la calidad de vida en todos los sentidos.

\* **Como Organización que aspira al cambio social ensaya en su seno los principios de la sociedad por la que luchamos**, creando una dinámica que contribuye a la plena capacidad autogestora de la vida económica y social en general, desde el protagonismo de la gente trabajadora, en concordancia con nuestros principios libertarios y anarcosindicalistas.

Por todo ello nos definimos como un sindicato:

\* **De clase**.- luchamos por el "conjunto" de la clase trabajadora(en activo, en desempleo, en precario, en situación de exclusión...),

\* **Autónomo**.- Sin ninguna vinculación o dependencia con cualquier otra estructura: política, religiosa, económica,...

\* **Autogestionario**.- Supone la gestión y administración directa por nuestra parte de los procesos de producción. Porque somos quienes producimos, sostenemos y vivimos el funcionamiento de los barrios y pueblos, de escuelas, fábricas, hospitales... teniendo siempre presentes los intereses y las necesidades de toda la comunidad en su conjunto.

La autogestión implica la participación igualitaria de la ciudadanía en cuanto lo que le concierne. Efectúa una gestión directa en cualquier campo, tanto en lo económico como en lo político, transformándose en una llamada a la autorregulación y al autodesarrollo del ser humano y sus agrupaciones organizadas eliminando el poder, la jerarquía y la autoridad como relación entre personas.

\* **Federalista**.- (Autonomía del ciudadano, del grupo, del sindicato...) Se basa en la libre y voluntaria vinculación de todas las autonomías, desde la del individuo —realidad social por excelencia— hasta las de las regiones naturales o afines, pasando por el municipio libre.

\* **Internacionalista**.- Promovemos y desarrollamos la solidaridad entre los individuos y entre las fuerzas sociales por encima de límites administrativos, de las diferencias nacionales y de los estados.

\* **Libertario**.- Luchamos por la transformación radical de la sociedad. Por un sistema regido por hombres y mujeres libres, estructurado sobre la base de los principios de justicia e igualdad. Proclamando y defendiendo el reparto del trabajo y de la riqueza, en una sociedad donde no exista ninguna autoridad, ningún poder impuesto.

La autogestión conjugada con la democracia directa y la solidaridad presentan una alternativa al modelo piramidal, jerárquico, autoritario y explotador de la sociedad actual.

### **1.3. MÉTODO DE TRABAJO**

Nuestro método de trabajo se basa en el desarrollo y aplicación concreta en cada situación de las señas de identidad que definen nuestro modelo sindical. En el terreno práctico, vamos a señalar tres claves: transparencia, participación y acción directa.

Conceptos que aplicamos tanto hacia el interior de la propia organización, como hacia fuera (trabajadores y trabajadoras, opinión pública, etc...).

**TRANSPARENCIA**.- Se concreta tanto a nivel informativo como en nuestros métodos de trabajo.

Difundiendo la información a la que tengamos acceso, teniendo en cuenta las características propias de los diferentes ámbitos -centros de trabajo, opinión pública, estructura organizativa-.Somos lo que transmitimos.

Combatiendo el ocultismo y el oscurantismo. Las razones de nuestra forma de proceder deben quedar claras a todos nuestros interlocutores, especialmente al conjunto de las personas trabajadoras. Somos lo que hacemos cada persona vinculada a la CGT..

**PARTICIPACION**.- Nuestro compromiso se pone de relieve potenciando los mecanismos colectivos de debate y decisión, acercando cada problemática a las propias personas afectadas y facilitando el trabajo asambleario. A nivel interno, tomando las decisiones desde la base, potenciando la participación de toda la afiliación en la toma de acuerdos y en la estructura del sindicato.

En la base de la participación está la **DEMOCRACIA DIRECTA** cuyo órgano fundamental es la **ASAMBLEA** donde reside la capacidad de decisión.

**ACCIÓN DIRECTA**.- La actuación no “mediada” en la que cada persona o colectivo es responsable de sus decisiones. Entendemos la acción directa como el derecho a la

resolución de conflictos que se establece entre dos partes, sin necesidad de la intermediación de terceros. Esto se traduce en demostraciones cívicas, manifestaciones, hasta la huelga en sus distintas formas.

## **1.4. ÉTICA**

Al declararnos libertarios adquirimos un compromiso individual y de proyección colectiva, lo que implica tener un discurso éticamente correcto, que se traduce en práctica individual y cotidiana consecuente. Esto nos identifica como personas comprometidas con el cambio social, desde la coherencia entre el discurso y los hechos, cumpliendo un papel fundamental la autocrítica cuando así es necesario.

Algunos rasgos son:

**HONRADEZ** en la actuación de todas las personas militantes, actuando de manera constatable con total desinterés personal y al margen de cualquier interés particular.

**COMPROMISO**, con los intereses de las personas trabajadoras y excluidas sin matices de ningún tipo. Ningún interés ajeno a ellos condiciona nuestro compromiso con ellas; ningún interés de la estructura organizativa justificará una actuación que contradiga los intereses colectivos.

**SOLIDARIDAD**. Es la razón y el sentido último de la función de organizarse. La solidaridad entre los diferentes entes que forman la organización nos da fuerza y cohesión ante la patronal, el Estado y los diferentes poderes, permitiéndonos aplicar y poner en práctica nuestras ideas. Lo que le ocurra a una persona de la CGT nos ocurre a todos y todas. Por ello, los recursos que disponemos es un patrimonio colectivo que usamos en función de objetivos comunes.

Aunque consideramos que el bagaje ético del conjunto confederal está fuera de toda duda, no podemos dejar de recordar la necesidad de que se reafirme y difunda con claridad el **COMPROMISO ÉTICO** que asume la **CGT** frente a otros modelos sindicales, en los centros de trabajo y ante el conjunto social.

Este compromiso se traducen en un ejercicio de la representatividad, utilización de horas sindicales y liberaciones, gestión económica, contrataciones, subvenciones, cursos de formación... coherentes con nuestros principios.

## **1.5. COMPROMISO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL**

Todo lo anterior son aspectos que dan forma al proyecto colectivo de la CGT. Un proyecto que adquiere sentido pleno al servicio de nuestra voluntad transformadora y nuestro compromiso social de apoyar y defender al individuo contra el Estado; a la gente trabajadora contra la explotación; a las más desfavorecidas contra la marginación y a todos y todas contra situaciones de injusticia y represión.

## **2. LA CGT POR DENTRO**

**El organizarnos es lo que nos hace más fuertes.**

Gracias a una estructura organizativa existe el Sindicato y junto a responsabilidades bien definidas de coordinación a todos los niveles, podemos funcionar correctamente.

Partiendo de las Asambleas de afiliados/as, se desarrolla en la CGT la estructura organizativa que permite conjugar las decisiones de las diferentes asambleas para alcanzar y desarrollar los acuerdos, así como establecer los mecanismos necesarios para hacer frente a las necesidades de gestión, coordinación y respuesta, designando personas responsables de cada tarea.

En el funcionamiento organizativo no hay compartimentos estancos; tanto las consecuencias negativas como las positivas no se mantienen de manera aislada en el nivel de estructura en el que se originan, sino que influyen de forma expansiva en los demás niveles de la estructura con los que está relacionada.

**En nuestra organización no hay comités ejecutivos con capacidad para adoptar decisiones.** La tarea de quienes asumen alguna responsabilidad concreta es gestionar y coordinar el cumplimiento de los acuerdos. Esta es una peculiaridad frente a otros modelos organizativos. En este trabajo de gestión que llevan a cabo los cargos de cada ente de la CGT, se han de tomar diariamente decisiones de carácter técnico que posibilitan el desarrollo de los acuerdos de las asambleas, Plenos o Congresos.

### **2.1. LOS AFILIADOS y AFILIADAS**

El primer eslabón de la CGT son los afiliados y las afiliadas.

Todas las personas afiliadas tienen la posibilidad de participar tanto en la Sección Sindical de su empresa, como en los distintos niveles organizativos de la Confederación. Algunas formas de participación son:

Desarrollar de labores encomendadas por su Sección Sindical, defendiendo el Programa reivindicativo dentro de su empresa. Hacer de portavoces y difusores de los planteamientos de la Sección y de CGT en la empresa y en la calle.

Participar en los cursillos que ésta o el Sindicato programen. Tomar parte activa en la Sección sindical, en las labores que ésta desarrolle, siendo la participación es una fuente de formación y de vínculo con la Organización

Si se forma parte del Comité de la Sección, activando la participación del resto de las personas afiliadas.

Si se pertenece al Comité de Empresa, utilizando las horas sindicales para trabajos en beneficio de la Sección Sindical, del Sindicato y de la CGT.

Toda la afiliación de la CGT tiene los siguientes derechos y obligaciones:

### **a) Derechos**

- \* Ser informado sobre: funcionamiento, medios y fines de la Confederación General del Trabajo.
- \* Recibir asesoramiento y en su caso, el apoyo y la solidaridad de su Sindicato en asuntos relativos a su actividad sindical y laboral.
- \* Participar como miembro de pleno derecho en las Asambleas de su Sección Sindical de Empresa, de sector y oficio y de su sindicato.
- \* Elegir los miembros de los distintos órganos de representación de la Organización según las normas indicadas en los Estatutos de la CGT.
- \* Ser elegido para cualquier órgano de representación de la CGT según las normas indicadas en los Estatutos de la CGT, salvo que se encuentre inmerso en la problemática sobre incompatibilidades reflejadas en el artº. 32 de los Estatutos Confederales.

### **b) Obligaciones**

- \* Cotizar la cuota sindical establecida
- \* Informar a los órganos del Sindicato de su actividad sindical y de las gestiones a él o ella encomendada
- \* Respetar lo acuerdos de su sindicato, de los órganos a los que esté vinculado así como lo establecido en los Estatutos de la CGT
- \* Ningún afiliado/a podrá realizar actividades relacionadas con otras organizaciones al margen de la CGT, dentro de la misma.
- \* La afiliación no podrá instrumentalizar su condición de miembro de la CGT en beneficio de cualquier opción o candidatura política.

## **2.2. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS BÁSICAS Y SUS FUNCIONES**

Cuando hablamos de las estructuras organizativas de CGT, nos referimos a los órganos de coordinación, gestión o decisión, en los distintos niveles de la Organización de que se ha ido dotando la CGT.

### **A.- LAS SECCIONES SINDICALES**

La Sección Sindical está formada por el conjunto de personas trabajadoras afiliadas a CGT en el centro de trabajo o la empresa y es la base del Sindicato.

Son necesarias para que exista una acción sindical continua y eficaz, garantizando la continuidad e implantación de la CGT en la empresa, así como para mantener la continuidad del contacto con el resto de afiliación y personas afines en ella.

Es donde se deben plantear las propuestas de intervención para la solución de los problemas que vayan surgiendo, independientemente de que, para solucionarlos, pueda tener que recurrirse al apoyo de otros organismos de CGT.

Las Secciones Sindicales están encuadradas dentro del Sindicato del Sector correspondiente, si no estuviera constituido en los de Oficios varios (más adelante lo conoceremos mejor).

Si una empresa tiene varios centros de trabajo, se pueden constituir varias Secciones Sindicales que establecen entre ellas, la coordinación que estimen oportuna de acuerdo con su Sindicato o Federación de Ramo al que la actividad de la empresa pertenezca.

### *A.1. OBJETIVOS DE LA SECCIÓN SINDICAL*

Organizar a las personas trabajadoras de la empresa para solucionar sus problemas en el seno de la misma (horarios, salarios, salud laboral,...).

Asociar a las personas trabajadoras con las de las otras empresas y ramos de producción a través de CGT a fin de resolver los problemas que superan el ámbito de la empresa y exijan la acción solidaria conjunta.

Vincular a las personas trabajadoras al proyecto de intervención social representado por CGT que trasciende el ámbito laboral y aspira a modificar las relaciones sociales y que se manifiesta en la solidaridad contra las injusticias de todo género que aparecen cotidianamente.

Representar a la CGT en la empresa y ante las demás personas trabajadoras. Elegir a representantes de CGT para todas aquellas acciones o elecciones a las que haya que acudir o en las que se decida participar.

### **A.2. ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LAS SECCIONES SINDICALES**

**Conocer la empresa.** Es necesario conocer la realidad en que se desarrolla la actividad sindical dentro de la empresa: situación económica y social, seguridad e higiene, organización del trabajo, servicios de la empresa, etc...

Conocer la legislación que afecta al sector: convenio, acuerdos, E. de los Trabajadores, etc...

Facilitar la participación en la Sección al mayor número de compañeros y compañeras, organizando grupos que desarrollen actividades como: recogida de cuotas, asesoramiento laboral, conocimiento de la empresa y del sector, confección de un boletín informativo, asesoramiento en salud y seguridad laborales, etc...

Se dotan de un programa reivindicativo dentro de la empresa, que recoge las inquietudes del mayor número de trabajadores/as, ampliándolo para que tengan cabida en la Sección Sindical quienes se identifiquen con nuestras propuestas, ideario y planteamientos.

Elaborar un Plan de Trabajo para desarrollar el programa reivindicativo, definido y acordado por el conjunto de la sección sindical.

### A.3. LA ASAMBLEA DE LA SECCIÓN SINDICAL.

Se reúne ordinariamente cuando ella determine, extraordinariamente cuando la convoque el comité de la Sección o cuando lo establezca la propia Sección de acuerdo con el procedimiento que acuerde. y la forman todas las personas afiliadas.

#### FUNCIONES:

- Establecer los objetivos reivindicativos de la Sección en la empresa.
- Establecer las líneas de actuación general de la Sección.
- Organizar un plan de trabajo.
- Elegir al Comité de la Sección.
- Discutir las propuestas que los Delegados de la Sección deben llevar a los órganos de representación y al Sindicato al que pertenezcan dentro de CGT.
- Elegir personas candidatas y confeccionar las candidaturas para las elecciones sindicales y darla a conocer al Sindicato.

### A.4. EL COMITÉ DE LA SECCIÓN SINDICAL.

Es el órgano que coordina y gestiona el trabajo de la Sección Sindical de acuerdo con las directrices aprobadas en la Sección y los acuerdos del Sindicato.

Composición: debe responder al número de afiliados, tamaño de la empresa y objetivos acordados.

Como mínimo serán necesarios tres: Secretaría General, S. de Administración y finanzas y S. de Acción Sindical (esta secretaría puede llevar las tareas de asesoramiento jurídico-laboral en relación con el sindicato). De acuerdo con las posibilidades se ampliará con las secretarías de Organización, Información y Propaganda, Formación, Acción Social...

**Es imprescindible que miembros de los equipos de trabajo y los diferentes niveles de coordinación se mantengan permanentemente en contacto y con la información actualizada.**

#### A.5. PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA VIDA DEL SINDICATO:

El contacto entre la Sección y el Sindicato es imprescindible para la buena marcha de los dos. ¿cómo se participa?

Aplicando lo decidido en su Sindicato en el marco de su empresa, incorporando en su plataforma reivindicativa aquellas reivindicaciones específicas que sean aplicables del Programa reivindicativo de su Sindicato, Federación de Ramo o de la CGT.

Distribuyendo la información propia de la Sección y la del resto de la Organización entre su afiliación y/o personas de la empresa a través de los tablones de anuncios, los comunicados, las publicaciones propias del Sindicato del ramo o de la Organización en general.

Reforzando al Sindicato y colaborando en las tareas colectivas (relación recíproca).

Acudiendo a los cursos de formación, actividades y charlas que el Sindicato o la CGT organice, procurando la asistencia de toda la afiliación, proporcionando al Sindicato la información sobre la Sección que necesite.

Manteniendo al día el pago de las cuotas

Recabando del Sindicato la información necesaria sobre la CGT, sus actividades, publicaciones

Ampliando la afiliación. Nuestra fuerza está en todos y todas la gente trabajadora, organizados con la CGT.

## **B.- LOS SINDICATOS**

Agrupan a las Secciones Sindicales y personas afiliadas de su sector en su ámbito territorial (local, comarcal o provincial).

**Es labor del Sindicato demostrar las ventajas de asociarse, apoyando y asesorando a la afiliación individual y colectivamente, pero sobre todo, promoviendo su participación para que puedan descubrir el valor de la fuerza que da al Sindicato la suma de los esfuerzos individuales en las tareas colectivas.**

Para esto es necesario mantener un contacto continuo con la afiliación, hacerles sentir partícipes de todo lo que ocurre en el Sindicato, y no ser sólo un elemento que paga una cuota para obtener unos servicios.

Los Sindicatos, además de potenciar la participación de los afiliados, deben:

- \* Cobrar las cuotas
- \* Coordinar la acción sindical de todas las Secciones Sindicales de su ámbito.
- \* Divulgar entre la afiliación las líneas de actuación y orientaciones emanadas del Sindicato y de la CGT.
- \* Recoger las opiniones y criterios de los afiliados de cara a las reuniones orgánicas, para que la línea a seguir por la Organización sea tomada tras la discusión de los planteamientos que los sindicatos han recogido previamente de sus afiliados.
  
- \* Llevar el control administrativo de las personas afiliadas (altas, bajas, cambios de empresa,...)
  
- \* Conocer el sector: empresas en las que se tiene presencia, en las que no se tiene, condiciones de trabajo, número de trabajadores, etc, con el objetivo de hacer un plan de expansión e implantación en el sector.
  
- \* Coordinar y colaborar con los delegados sindicales y miembros de los Comités de empresa que tiene CGT en su ámbito.
  
- \* Informar y formar, potenciar la acción sindical y colaborar con la estructura organizativa de CGT.

## **B.1. ÓRGANOS DEL SINDICATO**

### **B.1.1. LA ASAMBLEA DEL SINDICATO**

La Asamblea del Sindicato la constituyen todas las personas afiliadas del mismo. Todos/as tienen voz y voto.

## FUNCIONES:

Acordar las líneas de actuación (Programa reivindicativo) del Sindicato en su ámbito, de acuerdo con el aprobado en su Federación de Ramo o Sectorial y los acuerdos generales de la CGT.

Discutir y tomar acuerdos sobre las propuestas de actuación de la CGT en general.

Elegir al Secretariado Permanente (SP en adelante) del Sindicato.

Examinar la gestión del SP del Sindicato.

### B.1.2. COMITÉ DEL SINDICATO.

Está formado por el SP del mismo y los/as Secretarios/as Generales de las Secciones Sindicales o personas que les sustituyan. La periodicidad de sus reuniones las fija el Sindicato. Se reúne en Plenarias.

## FUNCIONES:

Establecer los criterios de aplicación de los acuerdos de CGT y del Sindicato tomados en Asambleas o Plenos.

Establecer su Plan de Trabajo (sectores estratégicos, plan de expansión y consolidación de CGT en su ámbito, campañas, etc.).

Coordinar la actividad de las Secciones con los planes de trabajo del Sindicato.

### B.1.3. SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ (SP)

Está formado por responsables elegidos/as por el Sindicato para las Secretarías que se acuerden.

Es el órgano de gestión en el que recae el trabajo cotidiano del Sindicato. Se encarga de coordinar la actividad del Sindicato. El número de miembros del SP vendrá determinado por el número de afiliados/as y disponibilidades en el Sindicato.

Tiene dos tipos de FUNCIONES:

\* Las que corresponden a todo el SP como conjunto o equipo de trabajo y de las que todos son responsables.

\* Las inherentes a cada una de las Secretarías para la que se elige.

#### FUNCIONES COMUNES:

- \* Desarrollar los acuerdos tomados en el Sindicato y en la Organización.
- \* Realizar las tareas de coordinación del Sindicato: elecciones sindicales, campañas, conflictos laborales,..
- \* Poner en práctica los objetivos marcados en el Sindicato.
- \* Elaborar la documentación e información general para su ámbito y difundirla junto con la procedente de otros órganos de CGT a las Secciones Sindicales y/o a la afiliación.
- \* Organizar los grupos de apoyo para las tareas colectivas del sindicato y de apoyo a las Secciones Sindicales
- \* Coordinarse con los demás Sindicatos de su Sector a través de su Federación de Ramo y con los de su Federación Local (o Comarcal o Provincial).

Como se ha señalado anteriormente los Secretariados Permanentes son el órgano de gestión en el que recae el trabajo cotidiano del Sindicato en todas sus estructuras organizativas (Territoriales y Sectoriales)

#### B.1.4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DE CADA SECRETARÍA (Se señalan a nivel orientativo):

##### SECRETARÍA GENERAL

- \* Coordina la ejecución de las actividades generales, así como las tareas y trabajos de las diferentes Secretarías
- \* Preside las reuniones del SP.
- \* Representa al Sindicato tanto legalmente como ante los distintos órganos de CGT
- \* Autentifica las gestiones oficiales del Sindicato.

##### SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

- \* Es responsable de la organización interna y funcionamiento del Sindicato de acuerdo con los estatutos.
- \* Convoca y organiza las reuniones del SP y del Sindicato.
- \* Elabora los Órdenes del Día del SP, Plenarias, Plenos y Asambleas del Sindicato y se encarga de que lleguen a sus destinatarios en tiempo y forma.

\* Coordina las altas y bajas de los/as afiliados/as, carnets, locales sindicales, medios necesarios para el funcionamiento del Sindicato y de las Secciones, dispone de la documentación para elecciones sindicales, etc...

Esta Secretaría es a la vez Vicesecretaría General, suple al Secretario/a General y por tanto desarrolla su actividad en contacto estrecho con aquél/lla.

#### SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

\* Es responsable de la organización administrativa del Sindicato: recaudación de cuotas, recursos económicos y la contabilidad del Sindicato.

\* Es responsable de la obtención de los recursos económicos necesarios para el funcionamiento correcto de la organización del Sindicato y la consecución de los objetivos marcados.

\* Es responsable de la elaboración y liquidación del presupuesto anual del Sindicato, realizando una planificación de actuación económica previa al desarrollo de las actividades.

#### SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

\* Es responsable de las acciones reivindicativas en el ámbito del Sindicato, de acuerdo con los acuerdos y estrategias adoptados por aquel y la CGT.

\* Es responsable de las negociaciones colectivas en el ámbito del Sindicato, lo que supone un contacto habitual con las Secciones Sindicales y un seguimiento continuo de estas tareas.

\* Asesora en su ámbito para la elaboración de plataformas reivindicativas y planes de trabajo o actuación sindical.

\* Recoge y canaliza la información necesaria sobre problemas específicos o generales del sector, ramas o empresas.

#### SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN.

\* Es responsable de la información y propaganda externa (información a los/as trabajadores/as y opinión pública en general) e interna ( información a la afiliación afiliados) de la Organización en su ámbito.

\* Es responsable de las campañas específicas que se realicen en su ámbito.

\* En el caso de que exista un órgano de información en el Sindicato, es el responsable directo de su edición

#### SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL

\* Es el responsable de coordinar a la organización con grupos del ámbito social (asociaciones de parados/as, antimilitaristas, ecologistas.....).

\* Se encarga de la preparación de jornadas, elaboración de folletos y documentación relacionada con las diferentes y variadas luchas que salen del ámbito estrictamente laboral.

\* Se encarga de dinamizar la actuación de la CGT en estos ámbitos por todos los territorios.

#### Entes Coordinadores en CGT

##### Secretariados Permanentes (SP)

Son órganos que coordinan los acuerdos en los distintos entes de CGT, desde la Sección Sindical de empresa, pasando por el Sindicato, Federación y Confederación Territorial, hasta el conjunto de CGT. Lo constituyen las secretarías responsables de las siguientes áreas:

General

Organización

Acción Sindical

Acción Social

Administración y Finanzas

Comunicación

Y cuantas otras se considere conveniente poner en funcionamiento.

## B.2. LOS SINDICATOS ÚNICOS

En los ámbitos locales, comarcales o provinciales, y cuando así lo decidan los afiliados de los distintos sectores ubicados en aquellos, podrán constituirse Sindicatos Únicos. Su funcionamiento es similar al de un Sindicato de Oficios Varios: Comité del sindicato y Secciones Sindicales de empresa.

Las Secciones Sindicales podrán agruparse sectorialmente si así lo deciden.

Los Sindicatos Únicos tienen la misma consideración que las Federaciones Locales (Comarcales o

Provinciales) en las relaciones internas de la Confederación.

Las ventajas de este modelo radican en la economía de estructuras organizativas internas y la mayor relación entre afiliados de los distintos sectores de una misma localidad, comarca o provincia.

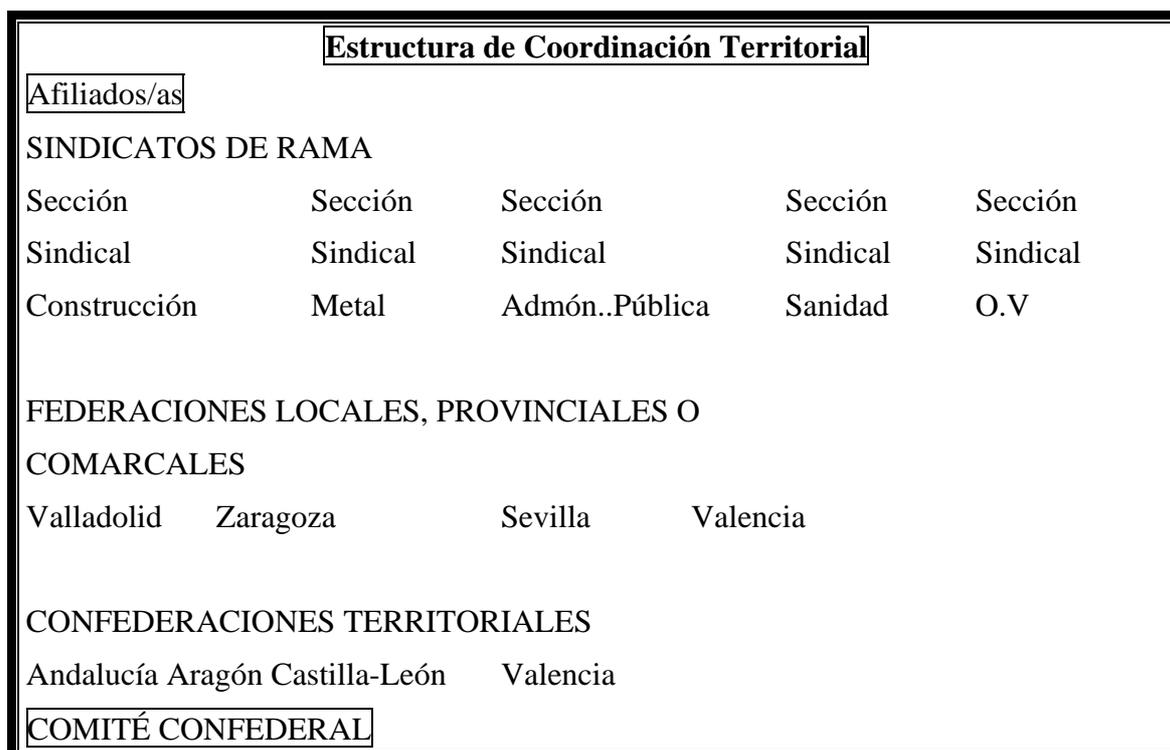
### 2.3. ÁMBITOS TERRITORIALES

#### A.- FEDERACIONES LOCALES (O COMARCALES, INTERPROVINCIALES O PROVINCIALES)

Agrupación a los Sindicatos de su ámbito territorial. Funciona por Plenos de Sindicatos. Tienen la misma estructura y funciones que la C. Territorial, pero referido a su ámbito territorial (Comité Local - o Comarcal o Prov.-, SP, Plenarias). Su funcionamiento es autónomo en su ámbito, teniendo en cuenta que están obligadas a adaptar sus normas de funcionamiento interno a los acuerdos de la CGT.

#### B.- CONFEDERACIONES TERRITORIALES

Agrupación a las Federaciones Locales (Comarcales, Interprovinciales o Provinciales) de los Sindicatos en su ámbito territorial. Funcionan por Plenos o Congresos. Tienen la misma estructura y funciones que la Confederación General, pero referido a su ámbito territorial (C. Confederal, SP, Plenarias). Decide con autonomía en su ámbito, teniendo en cuenta y respetando los acuerdos generales de la CGT.



## 2.4. COORDINACIÓN CONFEDERAL

### A.- SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL

\* Es el órgano permanente del C. Confederal. Se elige en el Congreso Confederal.

\* Coordina y convoca el C. Confederal.

\* Gestiona los temas cotidianos de la Organización en el ámbito general

\* Está formado por: el Secretario General, y las siguientes Secretarías:

Organización, Administración y Finanzas, Acción Sindical, Comunicación y Acción Social y aquellas otras que se crean convenientes en un máximo de cuatro más.

\* Las diferentes Secretarías se eligen entre las candidaturas abiertas que se presenten en los Congresos y excepcionalmente en los plenos.

### B.- PLENARIA DEL COMITÉ CONFEDERAL

\* Es el órgano de gestión y coordinación de la CGT. Está constituido por: el SP Confederal, y los Secretarios Generales de las Confederaciones Territoriales y de las Federaciones de Sector.

\* Coordina la aplicación de los acuerdos de Congresos y Plenos Confederales.

\* Resuelve los temas ordinarios.

\* Convoca el Congreso y los Plenos Confederales.

\* Se reúne cada dos meses .

#### ¿QUIÉN ASISTE A LAS PLENARIA?

<b>Plenarias de Sindicatos de Rama</b>	<b>Plenarias de Federaciones</b>	<b>Plenarias de Confederaciones</b>
. Secretariado Permanente (SP) de Los sindicatos	Secretariado Permanente (SP) de los sindicatos	Secretariado Permanente (SP) de los sindicatos
Representantes de Las secciones Sindicales	Representantes de los sindicatos de Rama	Representantes de las Federaciones Territoriales y Sectoriales

**PLENARIA DEL COMITÉ CONFEDERAL**

Secretariado Permanente (SP) de CGT

Representantes de las Confederaciones Territoriales y

Sectoriales

**DEBES SABER:** las Federaciones Sectoriales sólo tienen voto cuando se traten asuntos reivindicativos

**ENTES CCORDINADORES EN CGT**

**COMITÉS FEDERALES (FEDERACIONES TERRITORIALES)**

Secretariado Permanente (SP)

Representantes de los sindicatos de Rama

**COMITÉS CONFEDERALES (CONFEDERACIONES TERRITORIALES)**

Secretariado Permanente (SP)

Representantes de las Federaciones Territoriales y de Sector

**COMITÉ CONFEDERAL DEL CONJUNTO DE CGT**

Secretariado Permanente (SP)

Representantes de las Confederaciones Territoriales y de Sector

## **ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN TERRITORIAL**

En CGT además de existir la posibilidad de constituir sindicatos de rama y federaciones locales, provinciales o comarcales, como formas de coordinación existen otras dos figuras:

Sindicatos Multisectoriales y Sindicatos Únicos

Sindicatos Multisectoriales:

Son los que agrupan a más de un sector, y se constituyen con miras a la eficacia sindical u organizativa. En una federación pueden existir sindicatos multisectoriales y sindicatos de rama

Sindicatos Únicos:

Igualmente, se forman buscando mayor eficacia sindical u organizativa, y agrupan a todos los sectores existentes en una federación local provincial o comarcal. En las federaciones que se constituyen en sindicatos únicos todos los sectores se integrarán en él sin que existan los sindicatos de rama.

## **ÓRGANOS DE DESARROLLO Y GESTIÓN DE ACUERDOS**

En los espacios de tiempo transcurrido entre comicios decisorios, nuestra organización gestiona y desarrolla los acuerdos mediante celebraciones de Plenarias, a distintos niveles:

PLENARIAS DE SINDICATOS TERRITORIALES DE RAMA

PLENARIAS FEDERACIONES: LOCALES, PROVINCIALES, COMARCALES

PLENARIAS DE CONFEDERACIONES TERRITORIALES

PLENARIA DEL COMITÉ CONFEDERAL

Recuerda: las Plenarias no son órganos de decisión, sino de desarrollo y gestión de acuerdos.

## 2.5. COMICIOS CONFEDERALES

### A.- CONFERENCIA SINDICAL

Se define como órgano de debate y decisión sobre temas de índole sindical y especialmente en lo relacionado con la Negociación Colectiva y Elecciones Sindicales

Establece el Programa reivindicativo de la CGT. Analiza y acuerda la estrategia para la negociación colectiva.

Asisten los delegados elegidos por los Sindicatos. Se celebra cada dos años, alternándose su celebración anualmente con los Plenos Confederales.

### B.- PLENO CONFEDERAL

Es el máximo órgano de decisión entre Congresos.

Asisten delegaciones de las Confederaciones Territoriales en proporción al número de sus afiliados, que se eligen en los respectivos Plenos de cada Confederación territorial que se celebran previamente y donde se toman los acuerdos que aquellos llevarán al Pleno Confederal. Se celebra cada dos años, alternándose su celebración anualmente con las Conferencias Sindicales.

Establece las líneas generales de actuación de CGT en temas económicos, administrativos, socio-políticos y de actualidad , así como los criterios de funcionamiento que se estimen necesarios en el periodo entre Congresos. En cualquier caso, un Pleno no puede modificar los Estatutos Confederales ni tomar acuerdos contradictorios con respecto a los tomados en Congreso.

### C.- CONGRESO CONFEDERAL DE CGT

Es el máximo órgano de decisión de la CGT. Asisten representantes directos de los Sindicatos elegidos en sus Asambleas.

Decide las líneas generales de funcionamiento interno y de actuación. Resuelve los problemas que en otros ámbitos no se hayan resuelto desde el Congreso anterior.

Se convoca cada cuatro años siendo de carácter Ordinario.

Las modificaciones Estatutarias requieren al menos 2/3 de los votos favorables.

## **Órganos de decisión y toma de acuerdos**

**El máximo órgano de decisión en CGT son las Asambleas de afiliados y afiliadas de los sindicatos Territoriales sean de Oficios varios, Rama, Únicos...**

Para la toma de decisiones que afectan y vinculan al conjunto de CGT existen:

Congreso Confederal

Pleno Confederal

Conferencia Sindical

### **3. LA COORDINACIÓN SECTORIAL**

La coordinación dentro del C.G.T. se establece de manera solidaria y federalista de abajo hacia arriba (partiendo de la base) de manera permanente y sin barreras, impulsada por los responsables de coordinación de los diferentes niveles establecidos, que estando "arriba" trabajan por el desarrollo de las decisiones de los de "abajo" (desarrollando las decisiones de los/as afiliados/as). Con absoluta transparencia en todas las direcciones.

La CGT tiene una doble estructura: la territorial y la sectorial, de manera que todos/as los/as afiliados/as se encuentren encuadrados en ambas. La soberanía de las decisiones radica en los Sindicatos Territoriales de Rama, de OO.VV. o Únicos (locales, comarcales o provinciales) a partir de los cuales se desarrolla el esquema organizativo (Metal Baix Llobregat; Sanidad Madrid; Oficios Varios Valladolid; ...).

En el sentido estricto de la palabra las decisiones se adoptan dentro de la estructura de la C.G.T. a través de las Asambleas de afiliados/as, en los Sindicatos Territoriales de Rama (Oficios Varios, Banca, Metal, ...) y a partir de ahí en los Plenos, Plenarias, Conferencias y Congresos de la C.G.T.

Los Sindicatos de una misma localidad se federan en su correspondiente Federación Local (F.L. Jerez, F.L. Gijón, ...) o Comarcal (Baix Llobregat, L'Anoia,...). En algunos casos a la Federación Local se le da el ámbito provincial y en otros no dependiendo de cada situación, y de que no existan otras FF.LL. en esa provincia. A través de las Federaciones Locales de un ámbito geográfico definido (normalmente los ámbitos autonómicos, pero no siempre) constituyen la correspondiente Confederación (ejemplo: Cataluña, Madrid-Castilla La Mancha,...).

El conjunto de la CGT se forma por la federación de los Sindicatos Territoriales de Rama a través de sus respectivas Confederaciones.

A nivel sectorial se establece una estructura enfocada a coordinar y desarrollar la actuación de CGT en ese determinado sector. La estructura sectorial está formada por los sindicatos territoriales de rama que constituyen directamente las Federaciones Sectoriales (ejemplo: Metal, Banca, Químicas, ...) de ámbito estatal.

En el ámbito de las Confederaciones Territoriales, los Sindicatos de Rama pueden constituir la correspondiente Federación Sectorial de sus respectivos ámbitos (ejemplo: Admón. Pública Andalucía, Enseñanza Aragón, ...) para los temas que les afectan.

Los diferentes niveles organizativos deben contar todos con sus mecanismos de coordinación (estatutos, funcionamiento...) propios; tener bien definidas las tareas a realizar (Acuerdos), quienes son los responsables (secretarías, coordinadores/as, ...), de cada tarea. Cada nivel cuenta para su buen funcionamiento con un Plan de Trabajo común a los distintos ámbitos de coordinación y actuación.

Los sindicatos territoriales de rama (provinciales, comarcales o locales) se estructurarán dentro de cada territorio en función de la división sectorial establecida por las Federaciones Sectoriales definidas en los Estatutos:

- Administración Pública
- Alimentación, Comercio y Hostelería
- Banca, Bolsa, Ahorro, Seguros, Entidades de Crédito, Oficinas y Despachos.
- Campo, Agricultura, Ganadería y Pesca
- Construcción, Madera, Cerámica y Corcho
- Energía, Minería y Químicas (y afines)
- Enseñanza
- Espectáculos, Información, Papel y Artes gráficas
- Jubilados y Pensionistas
- Limpiezas y Mantenimiento
- Metal
- Sanidad

- Transportes y Comunicaciones
- Textil, Piel y Derivados

Cuando no haya suficiente afiliación de un sector para formar sindicato de rama propio (75 personas), quedarán incluidas en el sindicato de oficios varios.

Cuando las personas de varios sectores así lo deseen (superado entre todas el mínimo de 75 afiliados), podrán agruparse formando un único sindicato "Multisectorial".

Cuando las personas afiliadas de todos los sectores de una determinada localidad así lo deseen, podrán constituir el denominado Sindicato Único.

No se trata de mantener estructuras artificiales, sino de clarificar un esquema de funcionamiento para desarrollarlo a medida que la situación lo requiera.

### **3.1. PLANES Y GRUPOS DE TRABAJO.**

Toda la Organización, y especialmente quienes adquieren responsabilidades orgánicas y dispongan de medios, en cualquier "ente" o niveles de la estructura organizativa, funcionará a través de Planes de Trabajo claros y definidos, encuadrados dentro de la estrategia global de la CGT.

Una planificación del trabajo que compromete a toda la militancia de CGT, con la consecución de los objetivos y el desarrollo de los acuerdos que la Organización, partiendo de las Asambleas de Afiliados y a través de la estructura de decisión estatutariamente aprobada, vaya adoptando.

Cualquier responsabilidad está vinculada al establecimiento de un determinado Plan de Trabajo, que encajará en el Plan de Trabajo Global decidido por la Organización.

Estos programas de trabajo se concretarán en cada ámbito desde la estructura correspondiente dentro de cada Federación de Rama: Sección Sindical, Sindicato, Sección Sindical de Empresa (o Sindicato Federal) o Coordinadora Subsectorial.

Las Federaciones de Rama serán las responsables de la coordinación y seguimiento de todas las actividades de cada uno de las estructuras encuadradas en las mismas. (Sindicatos Federales, Coordinadoras, Sectores...)

En cualquier caso y siempre en función de los Estatutos de la CGT todas las estructuras tendrán establecido con claridad tanto los mecanismos necesarios para la toma de decisiones como los de engarce necesarios dentro de la estructura confederal.

Es necesario implicar a toda la Organización en la estructuración de tareas comunes, coordinadas por los responsables correspondientes, pero vertebrando en la práctica cada tarea, potenciando la militancia, aprovechando medios y experiencias. Intentando estructurar Grupos de Trabajo para evitar que las dimensiones de cualquier tarea puedan desbordarnos y para poder contar con un respaldo sólido en cualquier momento.

### **ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN SECTORIAL**

#### **La estructura sectorial está**

Enfocada a coordinar y  
Desarrollar la actuación  
en ese sector

#### **Sólo tomarán decisiones**

Referentes a cuestiones  
Relacionadas con su sector

#### **Las Federaciones Sectoriales**

Están formadas por sindicatos de  
Un mismo sector (limpiezas,  
Sanidad, Químicas, etc.)

### **3.2. ESTRUCTURA TERRITORIAL Y SECTORIAL**

Las Federaciones Territoriales refuerzan la coordinación de los Sindicatos que las componen y procuran el máximo de relación entre ellos y entre los afiliados y afiliadas con el objetivo de analizar las diversas experiencias, avanzar sobre la reflexión común y plural, practicar la solidaridad...

A partir del conocimiento real de su implantación y de la realidad laboral, trazan planes de trabajo y establecen objetivos de expansión (siempre que sea posible, en coordinación con las federaciones sectoriales) con su correspondiente periodicidad y análisis de resultados.

Coordinan a todos los afiliados y afiliadas que estén interviniendo socialmente (asociaciones de padres y madres, culturales, vecinales, paz, solidaridad,...) y potenciar la acción social y sindical.

Por otro lado, las Federaciones Sectoriales cumplen un importante papel en la consolidación de nuestra actividad sindical y en la expansión de la Confederación, siempre de forma coordinada con la estructura territorial, conectando con los trabajadores y trabajadoras a través de sus problemas más cercanos y específicos.

La potenciación de las Federaciones Sectoriales de la CGT debe hacerse sobre la base de programas concretos de trabajo: información y coordinación de la negociación colectiva del sector; información y formación sectorial; coordinación de los sindicatos, secciones sindicales y delegados y delegadas; análisis de la aplicación de la contrarreforma en el sector y medidas de oposición y avance; seguimiento completo de la conflictividad, creación de canales de solidaridad sectorial...

### **3.3. FEDERACIONES DE RAMO O SECTORIALES**

Son las estructuras de coordinación de los Sectores de Producción o Servicios. Agrupa a los sindicatos de cada Sector (Metal, Administración Pública, Banca,...)

Funciona a través de Plenos o Congresos. Elige un Comité Federal de coordinación y gestión.

Así mismo, las Secciones Sindicales pertenecientes a un mismo Subsector o empresa, dentro de la Rama de producción o servicio, pueden constituir Secciones Sectoriales: en el Subsector del Automóvil dentro del Sector del Metal, etc.

Funciones:

- fijar la estrategia dentro del Subsector
- elaborar el programa de trabajo dentro de su ámbito
- definir los sectores estratégicos dentro de su ámbito
- coordinar la información dentro de su ámbito
- organizar las campañas, elaborar la propaganda y distribuirla en su Federación (o Subsector)
- organizar la comisión de elecciones para la Federación (o Subsector)
- coordinar y distribuir sus recursos económicos y materiales
- organizar el apoyo necesario a sus sindicatos

### **3.4. FEDERACIONES SECTORIALES TERRITORIALES**

En los ámbitos de las Confederaciones territoriales, pueden constituirse, si el número de sindicatos y las necesidades organizativas lo aconsejan, Federaciones de Ramo o Sectoriales. Tienen la misma estructura y competencias, en su ámbito, que las Federaciones Sectoriales de ámbito estatal.

**Tienen la misma estructura y competencias, en su ámbito, que las Federaciones Sectoriales de ámbito estatal.**

### **3.5. SECCIONES SINDICALES ESTATALES Y SINDICATOS FEDERALES.**

Cuando en una empresa hay varios centros de trabajo se establece un mecanismo unificador en forma de sección sindical de empresa. Cuando por las dimensiones de la empresa, los centros de trabajo están diseminados en distintas provincias, a esta sección sindical se la denomina Sección Sindical Estatal o Sindicato Federal, con las mismas competencias que cualquier Sección Sindical de centro de trabajo.

Aunque la soberanía decisoria y organizativa de la CGT radica en los Sindicatos territoriales (local, comarcal o provincial) de rama, para el desarrollo de la Acción Sindical, tanto por la efectividad de la proximidad como por la lógica confederal de que quienes viven una determinada situación discutan y busquen sus propias soluciones, se ha ido generando una dinámica cotidiana de funcionamiento activo desde las Secciones Sindicales de centro de trabajo y/o empresa.

Estas Secciones Sindicales coordinan y desarrollan la acción sindical en su ámbito, estructuradas siempre según el esquema organizativo confederal, con mecanismos de participación claros para la adopción de acuerdos, dentro de los márgenes de actuación definidos en materia sindical por el conjunto de la CGT y garantizando siempre que en cada empresa, la CGT solo tiene una voz.

### **3.6. COORDINADORAS MULTISECTORIALES**

Nuestra afiliación sabe que forman parte de una Organización que, por principios de solidaridad y de efectividad bien entendida, agrupa a trabajadores y trabajadoras de otras empresas y sectores y que su línea sindical se construye con la participación y la intervención de todos y todas, sin olvidarnos de otras situaciones laborales precarias y sin regulación. En este sentido, y para garantizar el conocimiento de los planteamientos sindicales y sociales aprobados en los Congresos, son imprescindibles las siguientes medidas:

- \* Información y consulta de las secciones sindicales a los sindicatos respecto de la negociación colectiva, de la actividad sindical, de las relaciones laborales y sindicales.

- \* Canalización a través de las secciones sindicales de la información, comunicación y debate.

- \* Implicación de la militancia situada en el ámbito de las secciones sindicales en las actividades del sindicato y de la Confederación.

- \* Apoyo decidido de toda la organización en su conjunto a la labor desarrollada en los centros de trabajo. Especialmente ante situaciones conflictivas en un punto concreto

Podemos establecer funciones de coordinación más amplias (coordinadoras Multisectoriales) por y entre las propias Federaciones de Industria para aspectos puntuales de la actividad sindical en base a las necesidades de actuación conjunta, así como iniciar un proceso de debate que posibilite un reagrupamiento de las estructuras sectoriales actuales (ejemplo: Función Pública, incluyendo a Sanidad, Administración Pública y Enseñanza; Sector Aéreo, incluyendo, AENA, de Administración Pública, Iberia).

Coordinadora Multisectorial de Federaciones =

Federación Sectorial X + Federación Sectorial Y + Federación Sectorial Z

Coordinadora Multisectorial de Secciones Sindicales =

Sindicato Federal X + Sindicato Federal Y + Sindicato Federal Z

Sindicato de Rama =

Sección Sindical X + Sección Sindical Y + Sección Sindical Z

Por ejemplo:

Federación del Metal: Automoción...

Federación de Banca: Cajas de Ahorro, Seguros...

Federación de Administración Pública: Administración Local...

Federación de Transportes: Sector Ferroviario...

## **4. LA C.G.T. COMO ALTERNATIVA**

### **4.1. GESTIÓN DE LOS MEDIOS**

En estos momentos contamos con niveles mínimos de medios para el desarrollo de nuestra labor, sin olvidar que pueden existir casos concretos que requieran incrementar sus recursos. La CGT crece y se desarrolla gracias a los recursos económicos de su afiliación, así como al tiempo y esfuerzo que ésta pone cada día en la construcción de nuestra alternativa sindical.

La gestión que se hace de los medios disponibles es el mejor escaparate desde el cual comprobar la veracidad de nuestras afirmaciones y de nuestro modelo sindical: una gestión honrada, desinteresada, minuciosa y solidaria de los medios disponibles (infraestructura, dinero, horas sindicales, liberaciones...) será siempre nuestra mejor tarjeta de presentación.

### **4.2. DECISIONES (Adopción de acuerdos)**

Las decisiones en CGT se adoptan por y desde las ASAMBLEAS DE AFILIADOS DE LOS SINDICATOS (Sindicatos Territoriales de Rama) CUYO PACTO FEDERATIVO DA LUGAR A LA CONFEDERACIÓN.

Sobre esta base se establece un sencillo esquema para la adopción de las decisiones comunes a través de Plenarias, Plenos, Conferencias y Congresos en el ámbito estatal,

trasladándonos este esquema al resto de las estructuras que los reproducirán por acuerdo una vez adaptado a cada realidad.

Todos y cada uno de los ámbitos organizativos descritos deben dotarse de sus propios estatutos que clarifiquen la forma de funcionar y la fórmula para adoptar acuerdos sin contradecir el funcionamiento definido para el conjunto de la CGT.

Respetar los acuerdos tomados por decisión mayoritaria, habiendo oído a las minorías y respetando tanto a éstas como el derecho individual de no compartir esas decisiones, pero sin derecho a paralizarlas y boicotearlas o contradecirlas públicamente, planificar entre todas, compartir y apoyar a los demás, son las características que definen nuestra cultura organizativa para construir una alternativa real al conjunto de contravalores que se dan en nuestra sociedad (individualismo, competencia, autoritarismo...etc.)

### **4.3. EL PAPEL DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE CGT.**

Los delegados y delegadas de personal, de comité de empresa o de junta de personal elegidos por una parte del conjunto de los trabajadores de la empresa o sector a propuesta de la sección sindical (que conforma previamente la lista) deben responder a su doble condición de representantes de la CGT y de los trabajadores y trabajadoras de su empresa o sector.

La doble cualidad de representante de la Organización y de defensor de los derechos laborales de las personas trabajadoras a las que representa requiere un compromiso de relación, formación e información. Por ello y para conseguir una mejor representación de la CGT en las empresas y sectores, así como una mayor coordinación de nuestros delegados y delegadas en la Organización, la CGT aporta...

Espacios de relación organizativa directa a través de las consiguientes conferencias sectoriales y territoriales, realizar reuniones periódicas en los sindicatos,...

Acciones formativas con actuaciones territoriales y sectoriales que puedan aportar conocimientos más específicos y experiencias más cercanas, que les ayuden en el desempeño de sus funciones y en una mayor y mejor implicación en las tareas confederales.

El respaldo que merece su labor desde el conjunto de la organización. Priorizando en proyectos y planes de trabajo la responsabilidad que asumimos voluntariamente ante los centros de trabajo.

La transmisión de información, tanto la confederal como la sectorial y territorial para facilitar su intervención sindical y social.

Implicación en las actuaciones orgánicas más generales a los delegados y delegadas.

Creación de una conciencia clara sobre la utilización de todas las horas sindicales y reafirmar que una parte de ellas deben servir para establecer los necesarios vínculos con la Organización: mediante la comunicación, la consulta, las reuniones, las conferencias, la acción formativa, la asunción de responsabilidades orgánicas.

Una estricta conducta ética tanto en la utilización de las horas sindicales a nivel de empresa, sección sindical, sindicato o estructura territorial o sectorial, como en la representación del sindicato que les ha depositado su confianza. En tal sentido hay que insistir en varias cuestiones que siempre es bueno reflejar específicamente en nuestros acuerdos de ámbito y aplicación general:

Las horas sindicales son liberaciones a tiempo parcial por representación de los/as trabajadores/as o designación directa de la Organización. Las horas sindicales (y las liberaciones completas) no son patrimonio particular de nadie, sino que pertenecen a la Organización. Los derechos adquiridos paralelamente son también derivados de la misma circunstancia. Siempre desde el respeto lógico a las responsabilidades asumidas en los centros de trabajo y a las exigencias que ello conlleva.

Las Secciones Sindicales y/o Sindicatos deben recabar información puntual y periódica sobre el cómputo de horas sindicales que atañen a sus personas delegadas, a fin de obtener el máximo rendimiento de las mismas.

Ningún delegado/a de CGT podrá hacer uso de las horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad organizativa o sindical. Ningún delegado/a de CGT podrá ceder o acumular horas sindicales a otro (u otros) mediante pactos individuales entre los mismos, al margen o contra la decisión de su correspondiente Sección Sindical o, en su defecto, Sindicato.

#### **4.4. NO DEBEMOS OLVIDAR....**

Cinco factores que constituyen la clave de un buen funcionamiento interrelacionados entre sí:

- \* disposición personal,
- \* mecanismos de coordinación bien definidos,
- \* gestión coherente de los medios,
- \* práctica transparente y participativa,

\* actuación cotidiana dentro de la ética confederal.

Con un planteamiento tan ambicioso como el nuestro, se hace imprescindible dotar de una gran fortaleza a nuestra Organización, como medio para la transformación social.

La fuerza de la cohesión interna; la fuerza de la implantación en los centros de trabajo, de la afiliación y de la capacidad de movilización.

Por ello, la CGT hace un esfuerzo para incrementar la afiliación ya que:

La afiliación es la forma que más define el vínculo del Sindicato con los Centros de Trabajo.

La afiliación es el mejor exponente de representatividad real del Sindicato.

Ante las últimas tendencias en las Relaciones Laborales: negociaciones al margen de los órganos de representación, acuerdos extraestatutarios, reconocimiento de la interlocución en base a la fuerza real..., se hace imprescindible respaldar nuestros niveles de presencia e influencia con niveles crecientes de afiliación.

## **GLOSARIO DE TERMINOS:**

### **ACCIÓN DIRECTA**

Forma de democracia basada en la participación directa de las personas en la toma, ejecución y control de las decisiones, sin organismos mediadores.

### **AUTOGESTIÓN**

Forma de organización autónoma basada en la plena participación de todas las personas implicadas, en el pleno aprovechamiento y desarrollo de los propios recursos y capacidades

Asamblea. Espacio en el que se discute, debate y llega a acuerdos un colectivo, convirtiéndose en el órgano soberano de decisión, y donde cada persona se representa a sí misma.

Autonomía Facultad para gobernar las propias acciones sin depender de otro.

Confederación Organización de segundo grado o nivel, por lo general de carácter estatal o territorial, que agrupa a federaciones y otras entidades.

Coordinadora Estructura organizativa –formal o informal- constituida por varias entidades, para concentrar medios y esfuerzos y alcanzar objetivos comunes.

Desobediencia Civil Negativa a prestar obediencia a las leyes y decretos considerados injustos, mediante formas de resistencia pasiva.

Discriminación Social Situación en la que una persona o grupo social es privada de algún derecho o tratada de forma injusta por causa de su raza, edad, orientación sexual, religión, ideología, discapacidad, origen social, nivel socioeconómico, etc.

Economía Sumergida, Sector Económico Informal, etc. Conjunto de actividades económicas irregulares, no controladas legal ni fiscalmente, ni sujetas a derechos y deberes laborales (subempleo, talleres caseros, venta callejera, etc.).

Exclusión Social Situación de un individuo o grupo social que queda privado de sus derechos, fuera del sistema económico, social y político, sin posibilidades de participar en él, sin recursos de desarrollo ni forma de procurárselos por si mismos.

Federación Entidad de segundo grado de carácter territorial (local, regional, nacional) que agrupa a diversos sindicatos del mismo sector o territorio.

Federalismo Sistema de organización descentralizado, en el que los grupos de personas trabajadoras se unen por vínculos libremente decididos y de solidaridad entre ellas.

Gestión Organizativa Conjunto de métodos y actividades dirigidos a la consecución y administración de los medios necesarios para el desarrollo de la acción y para el adecuado funcionamiento de la organización.

Redes Formas de coordinación y cooperación entre asociaciones, organizaciones, movimientos, entidades, etc., que se basan en la plena comunicación, la participación activa, la organización horizontal, el trabajo en equipo...

Tejido Social Entramado de relaciones existentes en una comunidad o sociedad, entre sus miembros, los diferentes grupos y sectores, las estructuras sociales, políticas, económicas, etc.