



Confederación General del Trabajo

www.cgt.org.es / www.rojoynegro.info

Pleno Confederal Ordinario

Alacant, 10, 11 y 12 de junio de 2011

A C U E R D O S



Confederación General del Trabajo

www.cgt.org.es / www.rojoynegro.info

Pleno Confederal Ordinario

Alacant, 10, 11 y 12 de junio de 2011

A C U E R D O S



Edita:
Secretaría de Organización
Secretariado Permanente del
Comité Confederal de la CGT

c/ Sagunto, 15 - 28010 Madrid



ÍNDICE:

Punto 3. Acción social y acción sindical de la CGT en el contexto actual.	Página 7
1. Acción social y sindical de CGT en el contexto actual. Futuras Movilizaciones. A) Análisis del contexto actual. Un mundo libre para el capital y represor para las y los trabajadores. B) Plan de futuras movilizaciones de la CGT.	
2. Impulsar la unidad de acción libertaria, antiautoritaria y anticapitalista. A) Antecedentes. B) Desarrollo: Crisis y respuesta social insuficiente y desarticulada. C) Propuesta.	
3. Hacia un nuevo modelo económico, energético y social (y sin nucleares).	
4. Acciones y movilizaciones a nivel europeo.	
5. Situación de becari@s en el ámbito laboral y dentro de CGT.	
6. Propuestas para un protocolo contra infiltraciones de los nazis en la CGT.	
Punto 4. Funcionamiento y gestión del Gabinete Jurídico Confederal.	Página 32
1. Introducción.	
2. Situación actual.	
3. Funcionamiento.	
4. Financiación.	
Punto 5. Contrataciones e incompatibilidades en la CGT.	Página 38
Punto 6. Liberaciones en la CGT.	Página 41
Punto 8. Elecciones de Secretarías vacantes en el S.P.	Página 44
Resoluciones del pleno de la CGT.	Página 46





PUNTO 3

**ACCIÓN SOCIAL Y ACCIÓN
SINDICAL DE LA CGT
EN EL CONTEXTO ACTUAL**

1. Acción social y sindical de CGT en el contexto actual. Futuras Movilizaciones

A) ANÁLISIS DEL CONTEXTO ACTUAL. UN MUNDO LIBRE PARA EL CAPITAL Y REPRESOR PARA LAS Y LOS TRABAJADORES

En la actual dinámica global del capital, contexto de libre mercado para mercancías y capitales, donde prima la máxima competitividad entre empresas, sectores económicos y países, el capitalismo desarrolla los procesos producción-distribución y consumo sin ningún tipo de control democrático social ni participación alguna de los y las trabajadoras.

Las multinacionales “cierran y huyen” porque la libertad de circulación y de establecimiento de los capitales, se elevan a la categoría de derechos fundamentales –Tratado de la Comunidad Europea–, así lo establece en sus artículos 14 (mercado interior sin fronteras y garantía de la libre circulación de servicios); el 43 garantiza la libertad de establecimiento y el 49 la libre prestación de servicios.

La UE y su Tribunal de Justicia de las CE, defienden y avalan las políticas que emanan de la Organización Mundial de Comercio (OMC), que requiere de una absoluta libertad en las reglas de comercio internacional, que no distorsione la libre competencia. (Sentencias casos Viking y Laval y otras).

La libertad del mercado, como única libertad y la defensa de la libre competencia, como condición de la precarización laboral, social y medioambiental de la mano de obra, es NORMA que rige las relaciones laborales y sociales.

La ideología de una sociedad de mercado, ha colonizado la articulación de la vida, bien la vida económica bien la social. La transmutación de derechos sociales como meras mercancías y la aceptación, sin resistencias fuertes, de ser personas usuarias de servicios públicos a “clientes”, comporta el triunfo de la sociedad de mercado.

Las deslocalizaciones y las fugas del trabajo

La mayor movilidad del capital y su transnacionalización dan lugar a una asignación más eficiente del ahorro mundial y provoca el deterioro de las condiciones de trabajo

tanto en los países centrales como en los empobrecidos o “en desarrollo”, con la consecuencia añadida del resquebrajamiento de la fuerza sindical.

La Unión Europea y sus reglamentaciones

Las compañías europeas recurren en mayor medida a la deslocalización de sus servicios hacia países de bajo coste y malas prácticas laborales. Costes que contemplan ausencia de códigos protectores del trabajo asalariado; precios de mano de obra hasta un 60% más baratos; incentivación fiscal y subvenciones por parte de los estados receptores de hasta el 120% de la inversión productiva (ejemplos de cantones chinos, zonas de Turquía, India...); alta cualificación de mano de obra en sectores tecnológicos de alto valor añadido (programas informáticos complejos son externalizados por los gigantes de la Informática como IBM a India).

La ampliación de la UE a 27 Estados miembros, ha conllevado que los países con mayor recepción de capitales externos sean los recientemente incorporados: Polonia, República Checa, Eslovaquia, Estonia, Lituania, etc.

La crisis y sus efectos en todos los sectores de la producción y distribución, está conllevando que los trabajadores/as de los países ricos, europeos occidentales (Italia, Alemania, España, fundamentalmente), se ven obligados a aceptar rebajar sus condiciones salariales y sus condiciones de trabajo, en particular el tiempo de trabajo, haciendo innecesario para el capital, la deslocalización de su negocio, pues se han generado “las condiciones competitivas por consentimiento de las y los trabajadores” y consenso del sindicalismo institucional.

Las repercusiones y sus efectos sobre el empleo, las relaciones salariales y las posiciones sindicales

La “inteligencia política de las multinacionales”, opina que, si bien es cierto que “aquellos que pierden su empleo o se ven obligados a reducir su salario en los países desarrollados a causa de la deslocalización o de la externalización, son perdedores netos a corto plazo y tienen mucha razón para protestar... no es menos cierto que... desde el punto de vista de la eficiencia general es mucho más beneficioso para el país que externaliza, gastarse recursos en asistir, formar y ayudar a los trabajadores afectados a encontrar un nuevo empleo, que prohibir a

las empresas deslocalizar o externalizar, lo que supondría romper unilateralmente con las reglas de juego del libre comercio y la inversión internacional de la que tanto se ha beneficiado anteriormente”.

La nueva organización de la producción y del trabajo ha generado importantes consecuencias en el ámbito de las relaciones laborales:

La fragmentación de la empresa –externalización de actividades no esenciales, organización del trabajo por medio de empresas auxiliares o contratadas–, fragmenta la unidad de negociación, rompiendo la misma en ámbitos negociales –salto de fronteras–, sobrepasando el espacio de la unidad provincial, sectorial y estatal.

Esta fragmentación del espacio de negociación conduce a mayores probabilidades de discriminación salarial y discriminaciones en el conjunto de las condiciones laborales.

Los ritmos de trabajo, los tiempos de producción, la disponibilidad de la mano de obra, las jornadas laborales, son ordenadas con criterios de flexibilidad laboral los cuales incrementan la temporalidad y la movilidad funcional.

La separación de espacios y la distinción en las pautas organizativas, con distintos mecanismos reguladores o simplemente, desregulación de las relaciones laborales en los espacios fragmentados, inciden de forma significativa en la ruptura de las identidades colectivas, lo cual comporta un debilitamiento de la acción sindical colectiva.

La pérdida de puestos de trabajo directos e indirectos en el país de origen de la deslocalización, conlleva además, importantes efectos locales en términos de desestructuración y destrucción de formas de vida en las zonas geográficas afectadas.

Tengamos en cuenta que la estrategia de la externalización (relaciones entre los grupos multinacionales y los Estados), no es que destruya mucho empleo, sino que su objetivo es un cambio en las características del empleo: los puestos de trabajo directos destruidos reaparecen bajo nuevas formas y condiciones contractuales¹.

¹ Un ejemplo a niveles internacionales, lo encontramos en los datos suministrados por la OIT al respecto de las zonas industriales con ventajas especiales para atraer a los capitales extranjeros, lo que denomina **zonas francas de exportación (ZFE)**, que calcula en 43 millones de trabajadores actualmente empleados en las ZFE en todo el mundo, los cuales en su mayoría se encuentran en las zonas especiales de China.

La calidad de este empleo es muy precaria y la situación se agrava sustancialmente en las relaciones colectivas, donde la supresión de los derechos sindicales básicos, resulta ser el mayor atrayente para los capitales, en los países de destino y, en los de origen, asistimos a un reforzamiento del poder de dirección y negociador empresarial, sometiendo a las personas asalariadas al puro “chantaje mafioso”: “o te rumanizas o me llevo la empresa a Rumania”².

Las consecuencias de estas estrategias son nefastas tanto para el colectivo de trabajadores/as, como para las posiciones sindicales: división, defensa de lo propio haciendo perder perspectiva sobre lo global y por lo general, asunción de la lógica de la competitividad, no sólo contra empresas competidoras, sino contra trabajadores y trabajadoras de empresas del grupo bien en otra provincia (cantón, landen, etc.) u otro país, facilitando la adopción de medidas tales como la ampliación de las jornadas laborales, disponibilidad y flexibilidad horaria, sistemas de trabajo de “justo a tiempo”, congelación de salarios, dobles escalas salariales, reducciones en la producción, incrementos en la productividad, etc.

El sector de la automoción y componentes del auto, es un buen ejemplo y con extensión a otros sectores, más si tenemos en cuenta que se tiene que desarrollar el “despido a la austriaca” durante el 2012, según ley 35/2010 de Reforma Laboral.

Las interiorizaciones: de la disciplina, al consentimiento y la implicación

Los métodos de disciplina y coacción que objetivaban el consentimiento en la producción, hoy pasan a realizarse buscando el consentimiento y la implicación de las y los trabajadores, jugando un papel fundamental la capacidad que se tenga de gestionar los vínculos, las emociones y las representaciones simbólicas que operan en el orden productivo.

El reforzamiento de esa capacidad de gestión pega un salto cualitativo en la funcionalización de las organizaciones surgidas en defensa de los trabajadores (sindicatos), para que operen no como generadoras de conflicto social, sino como mediadores que fortalezcan el orden social establecido³.

² En la UE 27, hay ejemplos paradigmáticos y preocupantes en el sentido de que son referentes para el resto de las clases asalariadas: la Fiat en Italia, la VW en Alemania, España, la Nissan en España, la SEAT en España, etc.

³ Constitución: agentes sociales funcionales a la economía social de mercado.

Los sindicatos institucionales actúan como reguladores de la movilidad y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Las propias fórmulas participativas inducen a las y los trabajadores a la autorregulación y al autodisciplinamiento de sus actividades productivas, reforzando de esta manera la productividad e intensidad del trabajo.

En la situación de crisis en la Europa occidental y, especialmente en los países del Sur (España, Portugal, Italia, fundamentalmente), esto se está generalizando, donde el empleo, cualquier empleo y el salario de sobrevivencia (menos que precario) se han impuesto normativa y concertadamente.

El trabajo hoy y sus explicaciones políticas, económicas y sociales, del porque de su deslocalización o movilización

La crisis actual ha mostrado que el modelo desarrollista de crecimiento económico sin límites no es viable. Modelo, por cierto que el sindicalismo institucional ha defendido y defiende.

Hasta ahora el sistema lo había mantenido basándose en el incremento de las desigualdades internacionales y en el interior de cada una de las sociedades, en el expolio de las materias primas y en la utilización de la guerra como mantenedora de esa situación y motor de ese modelo, parece difícil (aunque el que lo intenten no es imposible, ya que todas las crisis habidas del capital las ha resuelto dando un salto que profundizara más que corrigiera esas situaciones) que la actual crisis pueda resolverse con un incremento de esas fórmulas⁴.

El libre mercado, pese a su capacidad de generar necesidades y respuesta a esas mismas necesidades creadas, de libre, viene teniendo poco y su juego de generación/satisfacción de necesidades ha dejado fuera a la mayoría de la población mundial y supone un riesgo evidente para la totalidad. El modelo de desarrollo ilimitado es inviable y que por más que nos prometan futuros de bonanza, éstos son falsos.

Ya fueron falsas las anteriores etapas de bonanza, por más que nos dieran a buena parte de la población de las zonas desarrolladas un acceso a altas cotas de

⁴ Los límites ecológicos hoy son un hándicap insuperable para ese modelo desarrollista. El modelo energético ha roto ya las bases de un productivismo sin límites.

consumo. Estuvieron basadas en una depredación ecológica insostenible, en el robo y el mantenimiento en la miseria de la mayoría de la población mundial y en la utilización de la guerra para sostener esa situación. Una futura etapa de bonanza no alcanzaría a reproducir la situación anterior.

El desarrollismo requiere incrementar incesantemente las desigualdades, saltarse los límites del ecosistema del planeta, y, esa recuperación de una futura normalidad, no podría pasar de incrementar el consumo de cada vez un menor número de personas y configurar el orden social desde la barbarie.

En la anterior etapa de “ciclo largo de crecimiento”, por más que se haya incrementado la capacidad de consumo en lo inmediato, hemos retrocedido en bienes más sólidos y duraderos: el trabajo se ha convertido en inestable y ha precarizado nuestras vidas; las pensiones han disminuido y siguen permanentemente acosadas por las tendencias privatizadoras, al igual que la sanidad y la educación pública; el mundo y nuestras sociedades competitivas y desiguales han incrementado la inseguridad y para protegernos de ella hemos cedido en nuestra libertad. Nos han cambiado garantía, normalidad y posibilidades de vivir en libertad y diversidad, por esos pluses de consumo competitivos e inseguros.

El trabajo en estas sociedades de hoy, cada vez se encuentra más subsumido en el capital, lo cual es condición imprescindible para favorecer y posibilitar el desarrollo y control de los nuevos modos de producir ese valor de más (plusvalor), incrementando la tasa de ganancia, revolucionando las condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo, y por tanto el modo de producción mismo, la productividad del trabajo y las relaciones entre el capitalista y el trabajador/a.

La clave en este momento se encuentra en el desarrollo complementario de la máquina y de la fábrica, confiriendo al capital una capacidad cada vez mayor de control tanto sobre el proceso como sobre todo, de quienes lo ejecutan.

No sólo son fundamentos técnicos organizativos los que sustentan el cada vez mayor control del capital sobre el proceso y sobre quienes lo ejecutan, sino que además se incorporan un conjunto de normas, como la norma del consumo por medio de la regulación de las condiciones de reproducción (formas de vida que determinan unas determinadas categorías de necesidades), así como normas que interiorizan en la propia estructura fabril, las condiciones sociales, políticas y psicológicas de las propias transformaciones de la fuerza de trabajo.

Resistir solamente no es suficiente, movernos y transformarnos en sentido estratégico, es necesario

El hipotético cambio social posible tiene dos facetas complementarias. Una es la del enfrentamiento a los planes de incremento de beneficios del capital, lo que implica enfrentar su modelo de desarrollo a los límites sociales y ecológicos: oposición a los despidos, a los EREs, a los incrementos de productividad y la degradación de las condiciones de trabajo, al asalto de los servicios públicos arrasando su carácter social, a la precariedad, al paro...

La segunda faceta hace a nuestros modelos de vida, que también deben sujetarse a esos mismos límites ecológicos y sociales, frenando nuestra incorporación a la carrera de incremento de necesidades y de consumo, que es una forma de adhesión y de contribución al modelo que se nos propone, aunque digamos enfrentarnos a él. Esto significa cuestionar el desarrollismo del modelo en nuestras prácticas sindicales y sociales.

Ambos aspectos deben de confluír en la construcción de unas sociedades y un mundo más igualitarios, donde prime la satisfacción de las necesidades desde lo suficiente, la garantía y el derecho por encima de la acumulación, el consumo y la competitividad, donde la seguridad pase por rebajar los elementos de inseguridad y no por aumentar las medidas securitarias, la policialización y el militarismo y armamentismo, donde la libertad y el desarrollo de nuestras capacidades sean lo más amplios posible.

Tenemos muchos terrenos en el que impulsar el desarrollo: en los derechos universales a la alimentación, a la sanidad, a la educación, al acceso a la vivienda, a la cobertura en situaciones de enfermedad, a las pensiones, a la renta básica... desarrollo hacia la equidad, la justicia y la libertad, en definitiva. Y existen los medios para poder alcanzarlo.

La crisis actual, contrariamente a lo deseado y necesario para la humanidad, se está desarrollando en la profundización del modelo desarrollista, el mismo que la ha generado y al que debiera poner en cuestión. Nuestro planteamiento estratégico debe plantearse seguir caminando con asalariados/as, jóvenes, mujeres, migrantes y capas populares, hacia mayores cotas de igualdad y solidaridad.

Preguntarse, preguntarnos, cómo operan hoy esas interiorizaciones, es un recorrido necesario para buscar algunas claves de cómo vencer la derrota o expresado de otra manera, como salir de esa colonización real del trabajo en el capital.

¿En qué marco actuamos? Papel del sindicato.

El marco social –productivo– organizativo vigente indica que el nuevo modelo de organizar la producción y el trabajo, es decir, el modelo vigente de relaciones industriales, requiere del consenso entre la empresa y el trabajador⁵.

Este consenso adquiere una nueva dimensión en las relaciones industriales y en lo esencial se constituye por la exclusión del conflicto entre empresa y trabajador⁶.

Las consecuencias de este modelo son:

- Una segmentación muy fuerte del mercado de trabajo.
- Precarización generalizada de la relación laboral.
- Permanentización de las diferencias y desigualdades.
- Desvinculación entre la duración del puesto de trabajo y la forma del contrato: despido libre y sin causa.

La libertad única, fundamental y esencial, se configura en la libertad de empresa y la prestación de servicios. Todo el resto de libertades (sindicales, de negociación, de huelga), son tuteladas por el mercado y éstas no pueden ejercerse si impiden el desarrollo de la única libertad esencial: la del capital⁷.

El sindicalismo institucional no cuestiona el modelo, participa de la lógica productivista y desarrollista como condición del beneficio, el cual a su vez determina la condición del empleo:

- Incremento del beneficio.
- No cuestionamiento de las externalidades.
- Reparto de la riqueza controlada: sólo se trabaja en la distribución de la riqueza (salario).

⁵ Ejemplos locales y globales: reestructuración empresas, sectores; deslocalizaciones y segregación de multinacionales; planes privados de pensiones, etc. Y desde el lado individual, negociaciones individuales de bajas incentivadas a través de mecanismos varios.

⁶ El conflicto siempre dentro de los márgenes del sistema, sin trascender el objetivo primigenio del capital, el aseguramiento del beneficio expresado en múltiples formas, como condición de mantenimiento de rentas del trabajo, también expresadas en múltiples formas: pensiones públicas, indemnizaciones cuantiosas, partidas publicas, etc.

⁷ Los ejemplos de los casos Viking y Laval, destapan los límites de las libertades sindicales y civiles; límites asumidos por el sindicalismo, desde el mismo momento que aceptan el modelo social-político del capital (UE), es decir gestión del conflicto.

- Los conflictos se generan y se gestionan dentro de los límites del primigenio objetivo del capital.
- Perpetuación de las desigualdades entre los centros (el norte) y las periferias (el sur).
- Se cooparticipa en la expropiación de recursos, modos de vida, modos relacionales y se desarrollan alternativas dentro de los límites: cooperación, ONGs, códigos de conducta corporativos, acuerdos marcos, etc.

En estas dinámicas, las personas asalariadas, como inversoras de fondos de inversión⁸, o como votantes de opciones políticas neoliberales (PP, PSOE), utilizan el cálculo racional de optimizar beneficios (los términos son engañosos, pues en el mundo sindical se le denomina revalorización de la fuerza de trabajo), lo cual les proporciona un mejor proyecto social.

Actuar en lo estratégico, nos llevará a décadas de transitar en el desierto

La riqueza es una relación social y en consecuencia tiene que ser una garantía de lo esencial para todos y todas. La riqueza consiste en una vida común estable y segura para todos y todas. Exige tener en cuenta a los otros seres humanos y a la naturaleza en nuestros propios deseos.

La riqueza material no depende de tener mucho, porque eso es el sistema acumulativo del capitalismo que nos ha llevado a la actual situación, sino desear como seres humanos lo esencial y suficiente para la vida, para todos y todas.

Como organización anarsindicalista, alternativa, transformadora tenemos que plantearnos estos problemas y actuar sindical y socialmente de manera consecuente.

Hoy, ayer, tenemos un compromiso ético y social: luchar contra el capitalismo global que es lo mismo que oponernos a la desregulación, las privatizaciones, la esquilación y expoliación de los recursos, las desigualdades entre pueblos, entre géneros, etc.

⁸ En EEUU cerca del 50% de las rentas de los trabajadores americanos no provienen del salario, el cual ha disminuido en ganancias totales anuales con respecto a los años 80 y encima se trabaja un tercio más, sino que provienen de las inversiones en renta variable (bolsa) o inversiones a largo plazo (fondos de pensiones).



Esta lucha sindical tiene que hacerse fundamentalmente contra la precariedad laboral, material, social y cultural que los poderosos de este mundo tratan de imponernos como modelo único en cualquier parte del planeta.

Debemos ser conscientes de que nuestro planteamiento estratégico, llevado a lo cotidiano y desde la intervención táctica, nos sitúa socialmente en minoría y previsiblemente ante próximos años de precariedad social, sindical y laboral y a décadas donde la “barbarie” sea el orden social de la vida.

Procede como organización libertaria abrir y/o posibilitar espacios autónomos y autogestionarios en la sociedad.

En esta tesitura debe estar toda la organización y la condición imprescindible es ganar en cuota de participación de cada una de las personas, pues lo que tenemos y lo que viene, requiere no sólo de la resistencia sino de la participación estratégica.

B) PLAN DE FUTURAS MOVILIZACIONES DE LA CGT

Tras el XVI Congreso de la CGT celebrado en Málaga en Junio de 2009, la Organización ha desarrollado el plan de movilizaciones aprobado en el mismo, incluida la convocatoria de Huelga General, como respuesta global a la crisis.

El Pleno Extraordinario celebrado en Zaragoza en Marzo de 2010 determinó y mandató a la Plenaria del Comité Confederal para que tuviera la capacidad de poner fecha a la convocatoria de la Huelga General contra la crisis, planificando una “hoja de ruta” de acciones y movilizaciones que nos condujeran a un escenario de condiciones sociales lo más idóneas posibles para lograr los objetivos previstos con la convocatoria de dicha Huelga General.

La Organización, tras recorrer la “hoja de ruta”, tras convocar una Huelga General en el Sector Público, convocar o apoyar varias Huelgas Generales en Confederaciones Territoriales, la Plenaria del Comité Confederal aprobó convocar Huelga General el pasado 29 de Septiembre de 2010 contra las políticas económicas y antisociales del gobierno y lo hizo con convocatoria, objetivos y motivos propios y lo hizo coincidiendo en la misma fecha de la convocatoria de otras organizaciones sindicales al interpretar que ese sería el mensaje que mejor entendería la clase trabajadora.

El objetivo de la Huelga de movilizar a la sociedad el pasado 29 de Septiembre podemos considerarlo como suficientemente conseguido. Sin embargo, el objetivo de derogar la Reforma Laboral, el Plan de Medidas de Ajuste para reducir el déficit público... evidentemente no se ha conseguido y sigue pendiente.

Por otra parte, en plena concordancia con el análisis del contexto social que se anexa a esta ponencia, las políticas económicas y antisociales del gobierno se siguen incrementando hasta fraguarse con la firma de un lamentable pacto social entre el gobierno, la patronal y el sindicalismo institucional en Enero de 2011.

El mantenimiento de la reforma laboral, del plan de medidas de ajuste, el incremento de los recortes en derechos laborales y sociales, la eliminación de las prestaciones por desempleo, la reforma del sistema público de pensiones, la reforma de la negociación colectiva, la bancarización de las cajas de ahorros, el pacto del euro, la farsa del plan de empleo juvenil, el aumento imparable del paro... todos estos “decretazos, pensionazos, tijeletazos” representan una radiografía social a la que como CGT debemos seguir dando respuesta, una respuesta continuada de permanente de compromiso, agitación y lucha sindical y social.

Por tanto, proponemos que el Pleno apruebe el futuro plan de acciones y movilizaciones en función de este contexto social actual:

- 1ª La CGT sigue en la lucha de manera global, como organización, incluyendo las luchas sectoriales y territoriales, contra lo que, de forma integral, podemos denominar “la crisis del capitalismo” y para ello trabajará por la convocatoria de futuras Huelgas Sectoriales, movilizaciones sociales, manifestaciones, otras acciones directas (encierros, huelgas de hambre, etc...).
- 2ª Para desarrollar, planificar y realizar este conjunto de acciones y convocatorias, la CGT intentará coordinarse y confluir con el máximo de organizaciones sindicales y sociales de ámbito estatal, territorial y sectorial que estén en contra de lo que representa el Pacto Social.
- 3ª La CGT luchará con toda su energía y capacidad contra lo que representa y simboliza el Pacto Social. Contra lo que representa a niveles económicos, de derechos sociales, de relaciones laborales, de modelo sindical, de políticas racistas y xenófobas, de políticas militaristas belicistas e intervencionistas, de políticas energéticas, de políticas medioambientales, lo que representa de modelo social crecentista, desarrollista y consumista a costa de los recursos naturales, del mantenimiento del modelo de la energía nuclear...



- 4ª De forma específica, la CGT participará, propiciará, apoyará... cuantas acciones sociales se desarrollen contra el mantenimiento de la energía nuclear.
- 5ª Para la CGT, las movilizaciones planteadas se harán bajo el horizonte de la convocatoria, a medio plazo y cuando se den la condiciones sociales necesarias, de una futura Huelga General contra el Pacto Social que refleje la síntesis de todas las luchas territoriales, sectoriales, sindicales y sociales en las que estamos inmersos y para ello buscará el máximo de apoyos al margen del sindicalismo institucional.
- 6ª Toda la lucha sindical y social que está desarrollando la CGT tendrá su reflejo internacional. Para ello, se participará en aquellas movilizaciones y acciones que se planifiquen a nivel europeo, incluyendo la posible convocatoria de una huelga general en Europa convocada por el sindicalismo alternativo.

2. Impulsar la unidad de acción libertaria, antiautoritaria y anticapitalista

A) ANTECEDENTES

En el epígrafe *Impulsar la Iniciativa* –págs. 29 a 31– del punto 4 Respuesta de la CGT ante la evolución del capitalismo y del neoliberalismo en los ámbitos estatal e internacional. **Acuerdos XVI Congreso Confederal de la CGT**, se puede leer, entre otros aspectos en materia social e internacional, y concluyendo en la necesidad de la Huelga General, lo siguiente:

“Se hace imprescindible una respuesta visible que sirva a toda la clase trabajadora como referencia para ahondar en el camino hacia un cambio en la tendencia de las situaciones actuales. (...)

Es tiempo de seguir avanzando en la construcción de la autonomía de la clase trabajadora sin intermediarios y con las alianzas con los movimientos sociales y del movimiento anarcosindicalista y libertario. (...)”

El XVI Congreso de Málaga fue extremadamente importante en el proceso de redefinición y actualización programática de la CGT como organización anarcosindicalista, de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria, lo que se plasmó de un modo sintético en un Marco Reivindicativo

Global que apuesta por el reparto del trabajo y de la riqueza, por los derechos y servicios sociales para todas y todos, por la sostenibilidad y por la autogestión como medio y fin. Palabras e ideas que fueron de nuevo llenadas de contenido, puestas al día en relación con la realidad, y que reflejan ni más ni menos que el pensar, el decir y el hacer de una organización que se quiere más como movimiento en acción para la transformación social que como estructura petrificada con grandes ideales.

A escasos dos años de esos importantes acuerdos es necesario evaluar, aunque sea provisional y someramente, su grado de cumplimiento, los cambios acaecidos entre tanto, y las nuevas condiciones para una posible concreción y actualización de los mismos. De eso trata esta ponencia.

B) DESARROLLO: CRISIS Y RESPUESTA SOCIAL INSUFICIENTE Y DESARTICULADA

Que la crisis, 'su' crisis de activos financieros y especulativos, es una crisis global, planetaria, energética, medioambiental, o sistémica como dicen otros, es ya un lugar común de análisis y diagnósticos. Que los estados y el capitalismo transnacional están resolviendo su crisis mediante lo mejor que saben hacer: atacando el marco de derechos y servicios sociales conquistados en las luchas del siglo pasado por las clases trabajadoras y populares... también es un tópico conocido y repetido. Que el sindicalismo reformista, gestor del pacto y de la paz social en los países centrales, es corresponsable del llamado proceso de refundación del capitalismo, es tan evidente que algunos sectores a su izquierda quieren verles como los únicos culpables de los retrocesos.

Estas certezas están produciendo un lento pero cada vez más extenso revulsivo social en las clases trabajadoras y en amplias capas de la población, a pesar de la férrea alianza entre estados y capital transnacional y financiero de remontar la senda del crecimiento desarrollista, del productivismo explotador y de la competitividad global.

Valga como resumen de respuestas sociales los siguientes hitos en Europa durante 2010 y lo que va de 2011 (Manifiesto Resistenza con motivo de la Manifestación de los sindicatos británicos el 26 de marzo de 2011):

En Grecia, se dieron 8 jornadas de huelga general desde hace un año.



En Portugal, se dio una histórica huelga general el 24 de noviembre.

En Francia, un movimiento interprofesional afectó al país desde mayo hasta noviembre, incluyendo una huelga prolongada en octubre.

En el Estado Español tuvo lugar una huelga general el 29 de septiembre, así como otras huelgas el 27 de enero.

En Italia, se han organizado huelgas generales en 2010 y otras se van preparando para el 11 de marzo, el 15 de abril...

En Alemania, en Polonia, en Suiza, en Bélgica, en toda Europa los movimientos locales o sectoriales se multiplican.

En Reino Unido una multitudinaria manifestación el 26 de marzo.

La juventud no se queda a la zaga: en Gran Bretaña, en Italia, en Francia, en Portugal se ha manifestado con sus propias consignas.

Y sin embargo, ni CGT, ni las redes del sindicalismo rojonegro ni alternativo en las que CGT se inserta, han conseguido de momento lanzar una convocatoria unitaria de movilizaciones europeas.

Valga así mismo como resumen los siguientes hitos desarrollados en el estado español en los que la CGT ha tenido algún protagonismo especial:

En febrero-marzo-abril CGT inicia una campaña continuada de acciones y movilizaciones llamando a la Huelga General y contra la Europa del Capital, con ocasión de la presidencia española de la UE. En esos meses en casi todas las localidades se llevaron a cabo movilizaciones de la CGT, en solitario o insertos en plataformas unitarias, destacándose la del 18 de abril en Zaragoza, convocada por la Plataforma *Que la crisis la paguen los ricos*, o la del 25 del mismo mes en Valencia, convocada por la Campaña contra la Europa del Capital, las Guerras y sus crisis. En todos los casos las movilizaciones fueron masivas.

El 16 de mayo, Madrid fue escenario de una multitudinaria manifestación contra la Europa del Capital y por la Huelga General. Se dieron cita cuatro nutridas marchas de la CGT desde distintos puntos de la capital más una marcha antimilitarista y social iniciada en Lisboa. Tuvo el don de la oportunidad al ser en la misma semana que el Sr. Zapatero anunciaba sus medidas antisociales (plan de estabilidad y reducción del 5% del sueldo a l@s emplead@s públicos).



La precipitada convocatoria por el sindicalismo oficial de una huelga de trabajador@s públicos el 8 de junio, resultó un amargo fracaso. CGT la apoyó y se destacó por sus acciones, a pesar de las críticas que tal convocatoria se mereció. Huelga general en Euskadi el 29J.

Importante y exitosa Huelga General en todo el estado del 29S, más importante si cabe frente al ninguneo de los medios de comunicación, la provocación y represión policial desatada contra los piquetes, y a los objetivos pactistas de los convocantes institucionales. CGT convocó en solitario con sus buenas razones, protagonizó buena parte de los piquetes, así como las manifestaciones de ese día, y promovió la Marcha Zaragoza-Bruselas, la cual tuvo un relevante eco mediático durante la segunda mitad de agosto y primera de septiembre en que se desarrolló. En muchas manifestaciones de la tarde, con CGT a la cabeza en la mayoría de ellas, la participación se contó por decenas de miles de personas (Alicante, Madrid, Barcelona, Zaragoza..)

En noviembre CGT desarrolla una nueva campaña de movilizaciones descentralizadas en la última semana del mes (el 24 se llevó a cabo la huelga general en Portugal), pero la participación efectiva disminuye significativamente respecto a las anteriores convocatorias, aunque con manifestaciones destacadas en Madrid (24 nov., convocada por la Asamblea "Hay que paralles los pies"), Sevilla (21 nov.), Valencia (27 nov.)...

Al tiempo la CGT con un importante apoyo de colectivos y movimientos sociales convoca una primera Huelga de Consumo el 21 de diciembre, cuya preparación, difusión y repercusión fue irregular y desigual, y entre tanto se anunciaban las huelgas generales de Euskadi y Galicia para el 27 de enero.

Un importante trabajo de activismo, organización y movilización, cuyo punto álgido sin duda fue la huelga general del 29S, pero el cual no alcanzó a parar o si quiera frenar las medidas antisociales, como igualmente está sucediendo en el resto de Europa, a pesar de la movilización continuada, amplia y sostenida de las clases trabajadoras en los diferentes países.

Durante este tiempo de movilización y lucha la tendencia poco a poco ha sido el confluir en la movilización cada vez más con otras organizaciones del arco anarcosindicalista, autónomo y de base. Ejemplos los tenemos en Palma de Mallorca, en Barcelona, en Vitoria, Zaragoza, Madrid, Toledo, Cáceres, Valencia... Y sin embargo, las experiencias territoriales o locales no se han visto de momento reflejadas en el espacio confederal ni estatal. Ni siquiera en los ámbitos locales o



territoriales se ha conseguido romper del todo con una cierta tónica de que la unidad conseguida es meramente puntual y circunstancial y, por lo tanto, siempre endeble y vulnerable a la división.

Sin embargo parece obvio que ni la CGT, ni ninguna otra organización combativa y revolucionaria, ni ningún movimiento social, en solitario y con sus propias fuerzas, puede poner en jaque la tozuda realidad de un poder político y económico cada vez más amenazante y despótico.

C) PROPUESTA

De esta evidencia se desprende la necesidad de profundizar en la unidad de acción con los movimientos sociales y el movimiento libertario y antiautoritario, de volcar la unidad de acción local y territorial a los procesos movilizados en el conjunto del estado, y de construir de forma continuada, no puntual ni coyuntural, una estrategia de largo alcance de unidad de acción contra el estado y el capital.

Esta propuesta plantea la necesidad de dar el salto cualitativo y cuantitativo de trabajar el conflicto social con el resto de organizaciones y movimientos que disienten del entreguismo institucional y pactista de CC.OO. y UGT, priorizando para ello la relación con quienes comparten un mismo ideal de transformación y autogestión desde abajo de la sociedad.

Es el momento de la unidad de acción como estrategia de respuesta social (en lo local pero también en lo estatal, en lo pequeño y en lo grande, en lo social y en lo global), pues ésta puede ser el acicate para una movilización extensa y amplia, necesaria y urgente, que se oponga con fuerza y nuevos impulsos al capitalismo voraz y deshumanizador que atenaza al mundo.

Para ello se propone:

Primero: Promover y priorizar la unidad de acción libertaria, antiautoritaria y anticapitalista contra el recorte de derechos y por la transformación social.

“Promover y priorizar” supone hacer de la unidad de acción un principio estratégico de respuesta y rebeldía social ante el actual estado de cosas por parte de toda la CGT, en todos los ámbitos territoriales de la organización, sin menoscabo de la autonomía e idiosincrasia de las relaciones y alianzas que cada ente local o territorial

mantenga o desarrolle. Que el ámbito territorial sea el decisivo, no excluye posibles ensayos puntuales de unidad de acción sindical en casos y sectores concretos, especialmente en aquellas situaciones donde la represión sindical y empresarial nos ataca a todas las organizaciones por igual.

“Unidad de acción” significa aprendizaje común en la lucha, mediante la puesta en práctica de la solidaridad, articulando mecanismos flexibles de coordinación, debate y decisión, poniendo en común recursos y esfuerzos militantes, y compartiendo objetivos comunes suficientemente integradores y globales como para que lo que nos una sea más importante que lo que nos separe, haciendo unidad de la diversidad. Por lo mismo, no significa en ningún caso procesos de unificación, absorción, fusión, o integración de organizaciones. Obviamente que esto se produzca no dependerá sólo de la CGT, pero la CGT deberá hacer el mayor esfuerzo posible para que estas coordinaciones en la acción y desde las bases puedan llevarse a cabo, siempre desde el respeto mutuo, la búsqueda del consenso y la lealtad en los acuerdos alcanzados.

“Libertaria y antiautoritaria” señala quiénes pueden y deben ser nuestros principales interlocutores en la búsqueda de la unidad de acción: las organizaciones anarcosindicalistas, las inscritas en el movimiento libertario y antiautoritario, y los colectivos, agrupaciones y movimientos sociales que trabajan desde la autonomía y la horizontalidad, excepto partidos políticos.

“Anticapitalista” indica la ampliación necesaria a todos los sectores y movimientos disidentes contrarios al capitalismo patriarcal, depredador del medio ambiente, explotador y alienador de personas, discriminador de migrantes y minorías, represor de iniciativas creadoras y críticas.

“Contra el recorte de derechos” enuncia el objetivo básico sobre el que debería asentarse la unidad de acción.

“Por la transformación social” postula que la unidad de acción tiene un motivo y un fin, aunque se defina vagamente y se exprese de distintas maneras, como el deseo y la aspiración común de cambiar el estado de cosas existentes.

Segundo: Mandatar al Comité Confederal para efectuar cuantos pasos se consideren necesarios en el camino de la unidad de acción enunciada en la propuesta primera, tanto en el ámbito del estado español, como en el internacional y especialmente en el europeo, informando puntualmente al Comité Confederal de los resultados y detalles de dicho proceso.

Tercero: Instar y promover desde el Comité Confederal de la CGT a las Confederaciones Territoriales, y a las Federaciones Locales, Provinciales y Comarcales a iniciar o, en su caso, profundizar en la unidad de acción; así como a informar, sugerir, y proponer sobre el desarrollo, problemas, y avances en torno a los procesos de unidad de acción emprendidos en su ámbitos respectivos.

3. Hacia un nuevo modelo económico, energético y social (y sin nucleares)

La reciente catástrofe acontecida en Japón ha vuelto a evidenciar que la energía nuclear, civil y militar, es una energía sucia que supone un peligro contra la humanidad que en modo alguno puede ser solución para afrontar los problemas del cambio climático.

Una vez más se ha evidenciado que el lobby nuclear no cesa en su empeño de mantener sus suculentos beneficios, en intoxicar ocultando a la opinión pública la magnitud del riesgo que supone esta fuente de energía y del potencial radioactivo de sus residuos. A su vez tan alta rentabilidad se debe a que la mayor parte de la inversión como la gran parte del coste de la gestión de sus residuos y sus accidentes son pagados con dinero público.

No es nada alentador seguir observando como nos ocultan información respecto a los fallos y accidentes que acontecen en las centrales y la condición miserable de quienes mientras defienden la seguridad de las mismas no cumplen los deberes que le habían sido establecidos por los organismos de “control”. La crudeza de los hechos ha vuelto a desmontar una a una sus mentiras.

Debemos considerar además que hoy día el cese de centrales como la de Garoña no tendría repercusión sobre la garantía de suministro eléctrico para la ciudadanía, pues dado el cambio estructural en el sector eléctrico producido por el desarrollo de las energías renovables, la entrada en funcionamiento de las centrales térmicas de ciclo combinado, se ha producido un exceso de capacidad instalada.

En este escenario, las centrales nucleares suponen un freno al desarrollo de las energías renovables debido a que su disponibilidad intermitente implicará la aparición de situaciones en que la producción agregada no podrá ser integrada en el sistema.



No podemos olvidar, finalmente, el hecho cierto de que las energías renovables, además de presentar un impacto y riesgo mucho menor, son uno de los sectores que más empleo generan.

Dicho esto, con toda la contundencia que la coyuntura requiere, la urgencia de un nuevo, aunque histórico, posicionamiento de nuestra organización radicalmente en contra de la energía nuclear, no debe hacernos olvidar que ésta no es sino una de las piezas (si bien particularmente letal e insensata) de un modelo de producción y consumo derrochador e irresponsable.

Cierto es que la energía nuclear contiene en sí numerosos elementos que la convierten en un paradigma del despropósito del capital (pues es sucia, letal, cara y no contribuye, sino más bien al contrario, a la redistribución de la riqueza), pero no por ello debemos dejar de reflexionar sobre la absoluta necesidad de un cambio de paradigma energético.

Así, frente al modelo capitalista que encuentra en su edulcorada versión del “desarrollo sostenible” su versión “verde” (que en realidad busca tan sólo mantener los beneficios y evitar el cambio de modelo) debemos reducir significativamente la producción y el consumo y por lo tanto cuestionar profundamente la lógica del crecimiento y por lo tanto nuestro modo de vida. El crecimiento sólo es rentable en la medida en que su peso devastador caiga sobre el medio natural, sobre la salud de las generaciones venideras y sobre las condiciones de trabajo de la clase trabajadora, que no hacen sino depauperarse progresivamente mediante la creación de nuevos marcos legales que permiten la pérdida progresiva de los pocos derechos sociales y laborales conquistados a través de dolorosas luchas.

La CGT debe defender un nuevo modelo energético que racionalice la demanda (incluso reduciéndola), responda a las verdaderas necesidades de la población y no hipoteque la supervivencia de las generaciones venideras esquilmando los recursos naturales del planeta y convirtiendo la Tierra en un vertedero. Nuestra apuesta, por lo tanto, debe ser ambiciosa y revolucionaria, y no quedarse en optar por las energías renovables si esto supone continuar con el crecimiento irracional de los niveles de consumo energético actuales.

Por todo ello,

La Confederación General del Trabajo trabajará activamente por el cierre de todas las centrales nucleares de forma progresiva de aquí a 2020 y su



sustitución por energía renovables, así como exige la paralización inmediata y definitiva del proyecto de Almacén Temporal Centralizado de los residuos nucleares.

Fomentará y participará en las movilizaciones antinucleares que se desarrollen en el estado español.

Apostará por el desarrollo de las energías renovables desde una base local, pública y autogestionaria desvinculándose de las grandes empresas del sector, frente al consumo de los combustibles fósiles (carbón, petróleo...) responsables mayormente del cambio climático, de forma que alcancen cuanto menos el 50% del consumo.

Difundirá un modelo de consumo energético basado en el uso eficiente y racional de recursos naturales, en la utilización de energías limpias y no dependientes del gran negocio transnacional.

Trabjará en la difusión del discurso por el decrecimiento, la austeridad y promoverá, en el marco de un nuevo modelo económico y social, un modelo energético que reduzca la actual demanda energética, respondiendo así a los límites de los recursos y las verdaderas necesidades de la población y no a los intereses del capital.

4. Acciones y movilizaciones a nivel europeo

Fue en el año 2008 cuando la crisis económica afectó de manera profunda a todas y todos. Los estados fueron tomando medidas de urgencia para paliar los efectos destructores de esta crisis financiera y de modelo económico. Todas estas medidas tomadas en todos los estados iban en la misma dirección; ayudar a los grandes bancos, empresas, etc, olvidándose, como de costumbre, de la clase trabajadora y de la gente más desfavorecida.

Los problemas económicos y financieros lejos de mejorar fueron empeorando poniendo al borde del abismo a las economías de varios países. Los estados comenzaron a tomar medidas más drásticas en la primavera del año pasado (2010): Planes de austeridad, recortes, ataques a los servicios públicos, a las pensiones. La consecuencia de todo ello fue el aumento de la precariedad, del paro, siendo los más perjudicados los más desfavorecidos y la clase trabajadora.



La sociedad respondió con huelgas, manifestaciones y una fuerte movilización social por toda Europa: Grecia, Italia, Portugal, Gran Bretaña, Irlanda, Francia, España,.... En todos los lugares los mismos ataques contra los trabajadores y trabajadoras.

La patronal sabe como encontrar la inestimable ayuda de los diferentes gobiernos para aumentar sus beneficios financieros a la vez que explota siempre a los asalariados y asalariadas. Las mujeres, los migrantes, los jóvenes y nuestros mayores son las víctimas de estos ataques que tienen como consecuencia el empobrecimiento y precarización de la clase obrera en cada uno de nuestros países.

A la patronal no le faltan aliados; los gobiernos, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Central Europeo, Banco Mundial, el G 8, el G 20. Todos tomando medidas excepcionales haciéndonos creer que son necesarias para la salida de la crisis y que el único objetivo es seguir enriqueciéndose a expensas de los trabajadores y de las trabajadoras.

En todos los países ha habido sindicatos y corrientes sindicales de lucha que han salido a la calle exigiendo QUE LA CRISIS LA PAGUEN LOS RICOS, NO QUEREMOS PAGAR LA CRISIS DE UN SISTEMA QUE NO ES EL NUESTRO.

Los ataques que sufrimos en cada país europeo tienen las mismas características y denominador común: aplicar las órdenes del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial y organismos internacionales creados para defender y salvaguardar a los poderosos.

El anarcosindicalismo, el sindicalismo alternativo y de lucha en todos los países europeos tiene como principios fundamentales la defensa de los trabajadores y trabajadoras y la construcción de una sociedad más justa y solidaria. Denunciamos los acuerdos y pactos firmados que dan la espalda a los intereses de los trabajadores y trabajadoras y que sólo aceptan dictados para favorecer a unos cuantos. Denunciamos los planes de ajuste adoptados por todos los gobiernos y las negociaciones que han mantenido algunos de los grandes sindicatos europeos con gobiernos y patronal aceptando acuerdos y pactos que refuerzan las decisiones tomadas.

La necesidad de organizarse en Europa y dar una respuesta social europea conjunta es ahora más necesaria que nunca. El sindicalismo, anarcosindicalista o sindicalista



libertario en ocasiones, de base en otras o autónomo o simplemente de lucha, está presente en toda Europa. Debemos unir todas nuestras fuerzas en acciones (manifestaciones, comunicados, conferencias,..) para vencer al capitalismo y a los gobiernos neoliberales que están a disposición de los Mercados. Debemos transmitir a Europa, a sus gobiernos, patronal, sindicalismo institucional y al conjunto de trabajadores y trabajadoras, nuestras exigencias sociales:

- Reparto del trabajo y de la riqueza.
- Defensa y mejora de los Servicios Públicos.
- Protección social y pensiones garantizadas por el sistema público.
- Derechos laborales iguales para todos los trabajadores y trabajadoras.
- Derechos sociales para todos por igual,.... en definitiva un nuevo modelo social basado en la justicia social, la autogestión, la libertad.

Por todo ello, apostaremos por la realización de acciones y movilizaciones a nivel europeo para dar una respuesta firme, contundente y conjunta al ataque que está sufriendo la clase trabajadora en toda Europa. Consideramos que ahora más que nunca es necesaria una movilización social y sindical europea que responda los ataques del capital.

Debemos trabajar por un gran movimiento sindical y social europeo aunando fuerzas, con movilizaciones y manifestaciones a escala europea que podrían culminar, si se dan las condiciones adecuadas, en la convocatoria de una Huelga General Europea.

¡Organicémonos juntos para vencer al capitalismo!

¡No queremos pagar la crisis de un sistema que no es el nuestro!

5. Situación de becarí@s en el ámbito laboral y dentro de CGT

La precariedad laboral que sufre la juventud tiene múltiples facetas (paro, contratos temporales, contratos parciales, etc.), una de estas formas de explotación en auge son las becas, como corrobora la nueva medida del gobierno de aprobar 30.000 becas en empresas.



L@s becari@s trabajan en situaciones similares a l@s demás trabajador@s, pero carecen de derechos reconocidos, su posición empeora si tenemos en cuenta que la convocatoria de cada beca determina las condiciones en las que esta se desempeña, diferenciando los derechos de cada becari@ y dificultando la organización, solidaridad y lucha por reivindicaciones comunes, tanto entre l@s propi@s becari@s como entre est@s y l@s demás trabajador@s.

Las becas, en su actual configuración legal, implican frecuentemente la ausencia de cotización a la seguridad social, cuando no encubren irregularmente un auténtico contrato (son múltiples las sentencias en este sentido) para obviar la aplicación del convenio correspondiente, la normativa laboral y de Seguridad Social y, en definitiva, “ahorrarse” la creación de un puesto de trabajo necesario, haciendo que sea un/a becario/a quien realice las funciones que debería desempeñar personal contratado.

Desde CGT se debería plantear, teniendo en cuenta la múltiple casuística en que se encuentran l@s becari@s, la siguiente tabla reivindicativa:

- El derecho a huelga.
- El derecho a vacaciones.
- El derecho a representación sindical y negociación colectiva.
- La cotización a la seguridad social.
- La efectividad de la formación a lo largo del desarrollo de la beca.

En el ámbito universitario, la participación en los órganos de representación de la comunidad universitaria como colectivo distinto al de estudiantes (ya sea como becari@s o como personal laboral).

Desde el sindicato se deben elaborar materiales actualizados que, al menos, estén disponibles en formato electrónico, tanto materiales que traten esta realidad en profundidad (leyes y sentencias aplicables especialmente, pero también reivindicaciones, pudiendo incluirse comparativas con otros Estados, etc.) como folletos y materiales de propaganda que se puedan distribuir en los centros donde hay becari@s. Teniendo en cuenta que la mayoría de las becas encubren auténticas relaciones laborales, la lucha se debe dirigir hacia convertir las becas en contratos de formación.

6. Propuestas para un protocolo contra infiltraciones de los nazis en la CGT

- Aprobar un protocolo de actuación ante infiltraciones nazis: lo primero que hay que hacer es recopilar todos los datos necesarios para comprobar la información. Si se corrobora la presencia de ultraderechistas en el sindicato, es imprescindible informar a todos los afiliados del sindicato y a toda la organización. Además, debe convocarse una asamblea de afiliados del sindicato donde se discuta la expulsión de los infiltrados.
- Plantear que ninguna sección sindical ni ningún afiliado de CGT pueda colaborar con la extrema derecha, especialmente en comités de empresa, de ninguna manera y bajo ninguna circunstancia, por muy “buenos sindicalistas” que puedan ser ultraderechistas como Aguilar. Quien facilite o defienda la entrada de nazis en la organización, o respalde la actividad de dirigentes ultraderechistas o de partidos nazis debe ser expulsado también de la CGT.
- Iniciar la reflexión en la CGT, por las vías que se estimen oportunas, sobre cómo es posible que el crecimiento de la organización tenga efectos como que se infiltren nazis con toda naturalidad en la CGT, y lo que es peor, que afiliados que no vean ningún problema en ello “porque somos un sindicato”, y no se puede (según ellos) discriminar a nadie por su ideología. Esto tiene que darnos que pensar, al igual que la nula reacción con este tema por parte de los diferentes entes de la CGT que están al tanto del problema, que no está ni mucho menos cerrado.
- Adicionalmente, hacemos nuestras las propuestas de los compañeros de Andalucía: que desde las Secretarías de Acción Social y Formación se elabore un plan de trabajo centrado en la información y sensibilización en torno a la situación de los trabajadores inmigrantes destinado a:
 - Fomentar la sindicalización en CGT entre los trabajadores inmigrantes
 - Fomentar la solidaridad y el apoyo de los trabajadores autóctonos ante la situación de los inmigrantes combatiendo el racismo y la xenofobia creciente entre los trabajadores españoles.
 - Fomentar una aproximación crítica y la sensibilización entre los delegados, afiliados y militantes de CGT.



PUNTO 4

FUNCIONAMIENTO Y GESTIÓN DEL GABINETE JURIDICO CONFEDERAL

Funcionamiento y gestión del Gabinete Jurídico Confederal

1. INTRODUCCIÓN

La creación del Gabinete Jurídico Confederal se debe a una demanda histórica de la afiliación y de los entes de la CGT sobre todo las Federaciones de Industria, que reclamaban en numerosas Plenarias Confederales, la creación de una herramienta que solucionase, de una vez por todas, las carencias que sufríamos en la organización en materias tan sensibles como la jurídica, la formación, la edición de materiales, etc.

Este Gabinete se creó desde la capacidad de gestión de un SP Confederal, con el concierto de algunas Federaciones Sectoriales y la aprobación o visto bueno de los sucesivos Comités Confederales que se han sucedido desde entonces, al comprobar la eficacia de esta fórmula. Los sucesivos SP Confederales han continuado construyéndola y mejorándola.

En CGT, a la hora de desarrollar nuestra acción sindical y social desde el Confederal y nuestras Federaciones de Industria, había siempre una parte importante de apoyo a esa acción sindical y social, como es la intervención y el asesoramiento jurídico, de la que adolecíamos o bien no se garantizaba suficientemente. Igualmente siempre hemos tenido graves problemas para contar con documentos de análisis de las modificaciones legislativas, reformas laborales, directivas europeas, guías sobre diferentes temáticas, y hemos carecido de posibilidades de dar la formación adecuada a nuestro@s delegad@s y militancia.

La CGT es una organización con cada vez más peso en la sociedad, alternativa real a los sindicatos mayoritarios que, en su acción sindical y social, cada vez actúa más coordinadamente “con una sola voz”; muchos entendíamos que esta forma de actuar era necesario llevarla también a ese apoyo sindical que supone la actuación jurídica, y esta necesidad se ha convertido en una realidad.

CGT debe establecer los mismos criterios en la Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, en sus análisis jurídicos y en sus criterios para la Formación. Nos tienen que conocer en estos ámbitos como lo que somos, una herramienta al servicio de la Organización “con una sola voz”, es decir con homogeneidad y coherencia en nuestros criterios de actuación.



El Gabinete Jurídico Confederal se creó ante esta necesidad que hemos descrito anteriormente y existe desde hace ya 10 años. Se inicia su creación con la aportación económica del SP Confederal y de algunas Federaciones de Industria (Administración Pública, Sanidad, Metal, Transportes y Comunicaciones). En su inicio solamente cubríamos el ámbito laboral, análisis de documentos, creación de algunas guías y alguna tímida incursión en temas de formación.

Más adelante, con la incorporación de más Federaciones de Industria que demandaban la utilización del gabinete jurídico, fuimos dando una cobertura mucho más amplia, con especialistas en Derecho Penal, Salud Laboral, Inmigración y Medio Ambiente.

Al final la realidad se impone y **tod@s las Federaciones de Industria** hacen uso del Gabinete Jurídico Confederal, y tod@s l@s delegad@s y militancia de una manera u otra, se benefician de una herramienta cada vez más potente, con cada vez mayor capacidad para asesorar y actuar:

Asesoramiento e intervención jurídica laboral a nivel estatal y, cada vez más, de forma descentralizada.

Defensa de los intereses de la Organización contra aquellos que intentan actuar contra ella.

Participación en foros o estamentos relacionados con la Inmigración, Salud Laboral y Medio Ambiente (Nuclear de Garoña, Ruesta, etc).

Análisis de documentos, participación en la creación de boletines jurídicos y sindicales, elaboración de multitud de guías (de Elecciones Sindicales, del Delegado, Inmigración, Antirrepresión, etc.).

Realización de cada vez más cursos de formación y charlas formativas o explicativas.

Asistencia al detenido en manifestaciones, etc.

Por ello creemos que lo más lógico es que todos formemos parte de esta herramienta, para consolidarla y sacarle el mayor aprovechamiento posible.

2. SITUACIÓN ACTUAL

En estos últimos años hemos **consolidado el Gabinete Jurídico**, con un número importante de **abogad@s que lo conforman, en estos momentos diez**. Se nos



hace **difícil imaginar ya a la CGT sin una herramienta como ésta**. Son numerosísimas las **llamadas** que se reciben a diario, así como los **correos y visitas**. La labor que está haciendo este equipo **es hoy importantísima para el día a día** de la CGT.

Además de conseguir consolidar un equipo técnico de una gran implicación y valía, con personas que comparten en gran parte nuestros ideales, son **excelentes profesionales, siempre dispuestos a asumir cualquier reto** que se les plantee, sin escatimar su dedicación.

Lo que es más importante es que esa imagen también se ha proyectado más allá de nuestra casa: en los Juzgados, Audiencias, Empresas y Administraciones, saben que la CGT tiene un Gabinete Jurídico que defiende un modelo de actuación, y por lo tanto también ahí tenemos **UNA SOLA VOZ**.

El Gabinete Jurídico, además de atender las consultas, las visitas, los juicios, etc... son parte fundamental en la elaboración de documentos de asesoramiento o explicativos, como son los **Boletines Informativos Jurídico Sindicales** y las **Guías**: Antirrepresiva, del Delegado, para Trabajador@s Inmigrantes, de Elecciones Sindicales, de Elecciones en las Administraciones Públicas, de Subcontratación, sobre la Precariedad, etc.

Forman además parte del equipo que se dedica a dar la Formación en la CGT, yendo a numerosas localidades para impartir los cursos, permitiendo así dar cumplimiento a los acuerdos que se vienen adoptando en los diferentes comicios.

Las Federaciones Sectoriales de la CGT ahora disfrutan de una herramienta que les está solventando una parte importante de sus necesidades cotidianas.

También tenemos que aclarar que estos profesionales se eligieron desde la perspectiva de que cada uno aportase una especialidad necesaria para nuestro trabajo. Por eso tenemos a expertos en Salud Laboral, Inmigración, ERES, Derecho Penal, Medio Ambiente, Derecho Administrativo, Igualdad, Negociación Colectiva y Reformas Laborales.

Entre los Cursos de Formación Confederales, se han realizado los siguientes:

- Formación de Formadores.
- Contratación y Precariedad.
- Expedientes de Regulación de Empleo.



- Ecologismo social y Anarcosindicalismo.
- Iniciación a la Negociación Colectiva.
- Inspección de Trabajo y Delitos contra l@s Trabajador@s.
- El camino hacia la Autogestión.
- Ley de Igualdad.
- Estatuto Básico del Empleado Público.
- Pensiones.
- Señas de Identidad de CGT.
- Subcontratación y Externalización en los Servicios Públicos.
- Políticas Económicas.
- Salud Laboral.
- Funcionamiento orgánico de la CGT.
- Derechos laborales en Intervención Social.
- La Ley Concursal.
- Negociación de Planes de Igualdad.
- Cesión Ilegal de Trabajador@s.
- Mutuas.
- Negociación Colectiva.
- Reforma Laboral y recortes sociales.
- Elecciones Sindicales.

La preparación de los cursos de formación ha supuesto además la elaboración de materiales (**Presentaciones Audiovisuales y Manuales**) para cada tema, que se han puesto a disposición de los entes confederales interesados en utilizarlos para ampliar la formación de sus delegad@s, militancia y afiliad@s. Tanto los cursos confederales como los materiales elaborados deberían servir de fuente para la Formación de Formadores, permitiendo así la extensión de los planes formativos y facilitando que lleguen al conjunto de la Organización.

El camino en Formación está iniciado y debemos continuar trabajando para que dentro de unos años podamos decir, al igual que con otros proyectos, que ya está consolidado.

Todas estas actividades aquí descritas van directamente enfocadas a reforzar la actividad sindical y social, y en consonancia con los acuerdos de CGT, a su expansión y desarrollo.

3. FUNCIONAMIENTO

Las labores desarrolladas por el Gabinete Jurídico han estado y deben continuar estando coordinadas por el responsable de jurídica en el ámbito Confederal, con quien se pondrán en contacto los responsables de las Federaciones de Industria, así como los responsables de otras áreas que necesiten del uso del Gabinete.

Este método ha demostrado durante 10 años que es el mejor para coordinar con la mayor efectividad una herramienta tan potente y sensible a la vez, garantizando la cobertura de todas las necesidades en el mínimo tiempo posible.

4. FINANCIACIÓN

En estos momentos el Gabinete Jurídico Confederal lo componen 10 abogados/as, con los que se mantiene una relación mercantil o de arrendamiento de servicios (como recogen nuestros acuerdos).

El gasto total de la parte económica de arrendamientos de servicio en estos momentos asciende a 182.106 euros.

Este gasto es compartido por el SP Confederal (que representa a toda la CGT) en un 50% y las Federaciones Sectoriales (entes orgánicos para el desarrollo de la acción sindical) en otro 50%, que se hace de forma porcentual a sus ingresos, y así proponemos que continúe, puesto que el trabajo que desarrolla el Gabinete Jurídico se ha enfocado fundamentalmente a las necesidades de los entes que tienen un ámbito estatal, puesto que los que tienen carácter territorial cuentan con sus propios servicios jurídicos. Es justo que los entes que se benefician fundamentalmente del trabajo del Gabinete Jurídico compartan su financiación.

El presupuesto económico para sostener este servicio se actualizará cada año en función de los acuerdos que se generen para adecuar los arrendamientos de servicios al poder adquisitivo o al resultado de la negociación.



PUNTO 5

CONTRATACIONES E INCOMPATIBILIDADES EN LA CGT



Contrataciones e incompatibilidades en la CGT

La CGT es una organización sindical, no una empresa que genere valores económicos añadidos, por lo tanto, y como dicen nuestros acuerdos, en la CGT hay liberados, en unos casos a cargo de acuerdos en las empresas y en otros a cargo de la Organización; de éstos últimos es de los que vamos a hablar.

No debemos olvidar que la CGT se mantiene del trabajo de su militancia, que ponen su tiempo y su esfuerzo para continuar construyendo y desarrollando esta organización.

También l@s liberad@s a tiempo parcial o total por la Organización (contratad@s) son militantes de ésta, motivo por el cual, aunque se les haga un contrato para que no pierdan opciones en el mundo laboral real por su dedicación a CGT, no deben sentirse sujetos a realidades comparables a las de cualquier trabajador o trabajadora, intentando hacer valer su situación laboral contractual. Como cualquier liberad@ de CGT está obligad@ a ser referencia militante.

Las liberaciones para funciones administrativas y de servicios, deben ser las mínimas necesarias para suplir las deficiencias o vacíos que se produzcan en el trabajo de la militancia y por el tiempo mínimo necesario, nunca para sustituir a éstos, pues debemos continuar potenciando la militancia y el trabajo voluntario, aprovechando al máximo los medios sindicales que conseguimos.

Las liberaciones para ocupar cargos en la organización no se pueden efectuar con contrataciones, otra cosa es hacernos cargo de la cobertura de las necesidades económicas, de quien ha sido elegid@, si no cuenta con recursos sindicales ni económicos, siempre y cuando se haya decidido por los entes que corresponda previamente a su presentación.

En la liberación de militantes **para funciones administrativas y de servicios o para ocupar cargos en la organización**, no podemos emplear más de un cuarto del presupuesto ordinario de cada ente, entendiéndose que éste es el porcentaje máximo razonable.

Dejamos al margen de este porcentaje, el coste de las asesorías técnicas (jurídicas, económicas, etc.) siempre y cuando no sean conformadas con contrataciones laborales ya que, según el funcionamiento en cada estructura de la Organización, se costea de maneras diferentes.



Est@s liberad@s de l@s que hemos hablado hasta el momento (contratad@s), tienen que estar sujetos a los mismos criterios éticos y los mismos límites que el resto de liberad@s de la organización.

Las liberaciones totales y/o parciales son unos recursos más con los que cuenta la organización.

En el caso de l@s liberad@s totales, la permanencia de un militante como liberad@ total irá vinculada al límite estatutario para la permanencia en un cargo, o a la duración del cometido específico que se les encargó.

Entendemos que la continuidad o ampliación de la responsabilidad para una nueva tarea, irá sujeta a la correspondiente valoración por ámbitos con capacidad para esa decisión en la organización y a su propio límite temporal.

Para desarrollar las **tareas que necesitan apoyo de técnicos**, como abogad@s, graduad@s sociales, economistas, etc, se hará por contrato mercantil o de arrendamiento de servicios. Se les elegirá por su experiencia y capacidad, procurando que sean ideológicamente afines a la clase trabajadora y que no trabajen en ningún caso para las empresas.

En el mismo grado en que la militancia debe ser una seña de identidad de la CGT, el objetivo debería ser evitar la contratación o, cuando menos, limitarla cuanto sea posible.

Las nuevas contrataciones de profesionales jurídicos deben ser de tipo mercantil, revisables por ambas partes en los plazos que se acuerden. Esto no obliga al profesional a ninguna exclusividad para con la CGT, y no lleva a algunos entes de CGT a tener que estar continuamente mediando entre las secciones-afiliados/as y su servicio jurídico.

Las personas contratadas en algún ente de la CGT no pueden ocupar cargos en el ente en el que están desarrollando su labor profesional, ni en los de ámbito superior, en aras de eliminar una supuesta profesionalización de los cargos en la CGT.



PUNTO 6

LIBERACIONES EN LA CGT

Liberaciones en la CGT

Cuando en esta organización tomamos la decisión de presentarnos a los procesos de Elecciones Sindicales en 1986, fue desde el convencimiento de que era la mejor forma de llevar a cabo una acción sindical real, útil, que llegase a l@s trabajador@s y nos permitiese organizarnos con garantías para sacar adelante nuestro proyecto anarcosindicalista, siempre desde la consideración de que las elecciones sindicales no son un fin si no un medio.

También sabíamos que estar presentes en las Elecciones Sindicales de las empresas conllevaría el dotarnos de los recursos horarios necesarios para poder desarrollar con mayor capacidad y posibilidades una Acción Sindical y Social alternativa a lo que el resto de sindicatos venían haciendo, más comprometida, más combativa y más coherente.

En nuestra organización, desde su inicio como CNT, siempre existió la figura de la liberación. En la Transición, cuando nos volvieron a legalizar, se generaron muchos debates en torno a los “medios sindicales”, y no fue hasta el X Congreso cuando se abrió de nuevo la posibilidad de liberar a compañer@s para ocupar los cargos y desarrollar multitud de tareas necesarias, en la acción sindical, social, en la expansión, en la formación, etc.

Los medios deben servir para hacer más grande y más eficiente el proyecto de CGT. Los medios sindicales deben ser para hacer acción sindical en las empresas, acción social y para participar en la estructura de nuestra organización, en su expansión y desarrollo y en su coordinación interna, garantizando que se hace un uso correcto y eficaz de ellos en todos los casos.

Las liberaciones pueden ser a cargo de la Organización o a cargo de acuerdos en las empresas. Este es el caso que trata esta ponencia, las liberaciones en el ámbito de acuerdos de empresa.

Las liberaciones pueden ser a tiempo total o parcial.

La utilización de todos los medios sindicales debe ser siempre correcta, al margen de la cantidad y duración. Es imprescindible hacer un buen uso de las horas sindicales, sean las que sean y el tiempo que duren, desde criterios de ética y de eficiencia para el cometido a que se destinen.

Los sindicatos, en primer término, son los responsables de la organización de los medios, pero también los demás entes orgánicos donde se generan, se distribuyen y se utilizan. No olvidemos que no somos una organización centralista y defendemos la

autonomía de los entes. Solo garantizaremos un uso correcto de los recursos con un seguimiento continuo, con planes de trabajo tras los que se hagan análisis y balances de lo realizado y nuevos planes de trabajo, estableciendo siempre los criterios de la utilización ética de las liberaciones, revisando y auditando periódicamente su utilización.

Pero tampoco debemos olvidar que somos una organización con un modelo propio, con unos acuerdos y estatutos que nos vinculan a tod@s. Por lo que la utilización de los recursos sindicales debe pasar por:

- Las liberaciones totales y/o parciales son unos recursos más con los que cuenta la organización.

En el caso de los liberados totales, la permanencia de un o una militante como liberad@ total irá vinculada al límite estatutario establecido para la permanencia en un cargo, o bien en función de la duración del cometido específico para el que se le elija, por supuesto siempre sometido a la decisión que sobre su permanencia tomen l@s afiliad@s del ámbito que corresponda.

Entendemos que la continuidad o ampliación de la responsabilidad para una nueva tarea, irá sujeta a la correspondiente valoración por ámbitos con capacidad para esa decisión en la organización y a su propio límite temporal.

Un porcentaje suficiente de los medios sindicales irá directamente destinado al trabajo de coordinación y expansión de la estructura organizativa, más allá del ámbito de la acción sindical directa en las propias empresas. Este porcentaje mínimo lo situamos en un 25% de los medios sindicales disponibles.

La utilización ética de los medios sindicales debe ser una seña de identidad de la CGT que nos diferencie de otras opciones y nos aporte credibilidad y respeto en todos los espacios en los que actuemos.

Por el contrario, quien utilice los medios de tod@s en su propio beneficio, o para cuestiones ajenas al cometido que se le ha encomendado, debe ser reprendido y evidenciado internamente por tod@s para proceder rápidamente a su relevo.

En el ejercicio de las responsabilidades en nuestra organización, en todos los ámbitos, existe una evidente vocación de relevo; es necesario transmitir la experiencia y propagar la militancia, como es fundamental aprovechar a fondo los medios y la voluntad de trabajo de las y los militantes; no podemos permitirnos prescindir de ningún militante que esté dispuest@ a mantener su compromiso del mismo modo que no podemos permitirnos desperdiciar los medios sindicales con que contamos para que el proyecto organizativo de CGT siga avanzando.



PUNTO 8

**ELECCIÓN DE SECRETARÍAS
VACANTES EN EL S.P.**



Elección de secretarías vacantes en el S.P.

Han sido elegidos las siguientes personas para las Secretarías vacantes que se relacionan a continuación:

- Secretario de Formación y Jurídica: Amadeo Juan Pérez Jimeno.
- Secretario de Relaciones Internacionales: Luís Serrano Peregrina
- Secretario de Comunicación: José María Oterino López.



RESOLUCIONES DEL PLENO DE LA CGT



Resoluciones aprobadas en el Pleno Confederal celebrado en Alicante

RESOLUCIÓN Nº 1

RESOLUCIÓN DEL PLENO CONFEDERAL DE LA CGT

El Pleno Confederal de la CGT celebrado en Alicante del 10 al 12 de junio de 2011, aprueba la siguiente resolución:

La CGT rechaza:

- 1º El RD aprobado el día 10 de junio de 2011, por el Gobierno sobre Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva.**
- 2º El Nuevo Reglamento sobre Expedientes de Regulación de Empleo.**

Este Reglamento aprobado sobre los ERE's, significa una nueva agresión a la clase trabajadora, un nuevo recorte de derechos, una nueva facilitación para el despido libre y gratuito por parte de la Patronal.

Este Reglamento significa la aplicación más retrograda de la Reforma Laboral, contra la que CGT convocó Huelga General para su derogación el pasado 29 de septiembre de 2010, Movilizaciones y Huelgas Generales en Catalunya, Euskadi y Galicia el 27 de Enero de 2011.

La Reforma de la Negociación Colectiva, marca unas nuevas reglas de juego para regular las relaciones laborales, llegando prácticamente a la eliminación de la negociación colectiva, al imponer un arbitraje obligatorio, vaciando de contenidos los Convenios Colectivos, permitiendo el descuelgue salarial y consagrando, a niveles prácticos, al sindicalismo institucional como único representante con legitimidad de las y los trabajadores. Con esta Reforma se aprueba de hecho la eliminación de la libertad sindical.



RESOLUCIÓN Nº 2

RESOLUCIÓN DEL PLENO CONFEDERAL DE LA CGT

El Pleno Confederal de la CGT celebrado en Alicante del 10 al 12 de junio de 2011, aprueba la siguiente resolución:

La CGT valora positivamente la existencia del Movimiento 15M, en la medida que está suponiendo un revulsivo de agitación social contra la crisis sistémica provocada por el Capitalismo y la organización jerárquica de la sociedad representada por el Estado; en la medida que está propiciando la movilización de amplios sectores de la sociedad, especialmente, de la juventud.

La CGT apoya y llama a la participación en las movilizaciones, manifestaciones y acciones que se están proponiendo desde el Movimiento 15M contra la Crisis y el Capital.



PLENO CONFEDERAL ORDINARIO

**Alacant,
10, 11 y 12 de
Junio de 2011**



Confederación General del Trabajo