

ACCIÓN SINDICAL

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN

1.1. Cuarenta años de ataques contra las personas trabajadoras

La situación de las personas trabajadoras en España viene marcada por una continua pérdida de derechos, una importante reducción salarial y un claro empeoramiento de las condiciones de trabajo que está provocando la exclusión social de las clases populares.

El proceso de reestructuración capitalista iniciado a finales de los años 70 en respuesta a la crisis del petróleo y los ciclos de luchas obreras de aquellos años ha tenido como objetivo el aumento de las tasas de beneficio de los capitalistas mediante la progresiva desregulación del mercado laboral, el ataque a lo público y el desmontaje progresivo de unos servicios sociales y de bienestar ya de por sí muy insuficientes.

La inserción de la economía española en la economía global ha determinado la deslocalización de industrias a países de la periferia, la desaparición de los restos del sector industrial y una reconversión agrícola hacia un sector subsidiario y subsidiado. La globalización de la economía española se ha producido mediante la especialización y el desarrollo del sector servicios, el turismo y el sector de la construcción de viviendas y grandes infraestructuras.

Este proceso se ha visto apoyado en la financiarización de la economía y el endeudamiento masivo, apoyado en el crecimiento de burbujas especulativas que al estallar han puesto de manifiesto, la falsedad de las promesas del capitalismo de bienestar para todas. Destapando así la crudeza de las condiciones reales de vida y trabajo de la inmensa mayoría de las personas trabajadoras de este país.

El proceso de construcción europea, y la puesta en marcha del euro, no han hecho sino reforzar estos procesos, en un proyecto al servicio de las élites capitalistas europeas, que convierten la moneda única, el control del déficit, la inflación y otras magnitudes macroeconómicas, en armas contra las trabajadoras, con el paro masivo como principal efecto y herramienta de chantaje permanente sobre las trabajadoras, mientras se fomenta la competitividad a la baja entre las mismas por la falta de derechos laborales homogéneos y de una organización efectiva de las trabajadoras a nivel europeo.

Así, en estos años se ha incrementado de manera nunca vista el número de personas trabajadoras y del mercado de trabajo, pero fuertemente centrado en sectores con baja productividad, intensivos en mano de obra de baja cualificación, apoyados en la entrada masiva de trabajadoras migrantes.

1.2. La crisis del capitalismo

Esta situación afecta decididamente al movimiento obrero, por estar diseñada especialmente para socavar las bases del sindicalismo más tradicional segando la hierba bajo sus pies, colocándolo en el mejor de los casos a la defensiva, cuando no directamente en la traición, la insolidaridad y el entreguismo más vergonzoso, renuncia tras renuncia.

La supervivencia de los grandes sindicatos se ha producido en función de su progresiva institucionalización, entreguismo, pérdida de autonomía y de base social, erigiéndose como barreras frente al conflicto social, en beneficio siempre del mantenimiento del actual modelo económico capitalista.

La aceptación del modelo sindical heredado del franquismo e impuesto en la Transición ha derivado en las inevitables consecuencias: profesionalización, burocratización, corporativismo, corrupción, total dependencia del Estado, electoralismo, desmovilización, derrota cultural e ideológica, para las que fue diseñado, provocando entre las personas trabajadoras la desconfianza frente a la organización y las soluciones colectivas y a los proyectos colectivos de emancipación.

Quienes se mueven en los márgenes de este modelo sindical, se encuentran muchas veces atrapados entre la aspiración de suplantar a los mayoritarios, con la consiguiente aceptación de un modelo sindical irreformable de efectos inevitables y que impone obligadas servidumbres y renunciaciones.

1.3. Las elecciones sindicales

El sistema de representación unitaria, basado en elecciones sindicales a comités de empresa y delegados y delegadas de personal, está en la base de gran parte de los problemas que las trabajadoras sufren tanto en sus centros de trabajo como en su situación general.

Las elecciones sindicales cercenan las más de las veces la posibilidad de asambleas en los centros de trabajo y, por tanto, la libertad de expresión y de decisión de las trabajadoras sobre los problemas que les atañen. Desde la CNT abogamos porque se recupere la práctica asamblearia donde todas las trabajadoras puedan expresar sus posturas y donde pueda calibrarse el apoyo real que los posicionamientos de cada sindicato tienen en un momento dado.

Del mismo modo, estas elecciones se erigen como la base del poder sobre el que asientan su poder de negociación y representatividad las grandes centrales sindicales del país (CC.OO. y UGT). Es decir, son la puerta a la financiación, a las mesas de negociación, a los pactos sociales y en definitiva, a todo el entramado institucional donde se negocian los EREs, reconversiones, pactos y reformas en las que los y las trabajadoras son vendidas una y otra vez y en las que ven empeorados sus derechos y condiciones de vida.

Asimismo, los comités salidos de estas elecciones son, en la mayoría de los casos, marionetas en manos de las federaciones superiores de sus sindicatos que los utilizan como peones en sus juegos en intereses políticos, alejados y enfrentados de los intereses reales que las trabajadoras tienen en sus trabajos.

La CNT considera por ello que las elecciones son una herramienta antidemocrática e inútil a todos los niveles. Además, la nueva realidad laboral, atomizada, absolutamente precarizada y hostil al sindicalismo, convierte a estos órganos en herramientas inoperantes para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Por ello, la CNT llama a la abstención y al boicot a las elecciones sindicales y a fomentar las alternativas asamblearias y las secciones sindicales como forma de organización.

1.4. Perspectivas y Oportunidades: El anarcosindicalismo ante la crisis permanente

Ante el permanente panorama de desregulación y desprotección y miseria social, el anarcosindicalismo retoma el protagonismo desde la acción directa, es decir la acción de las principales afectadas por los efectos del capitalismo y desde una clara voluntad de transformación radical de la sociedad.

Apoyándose en una práctica horizontal que da protagonismo a todas las personas afectadas, la CNT da respuesta en los diferentes campos que afectan a las trabajadoras, tanto en sus empresas, barrios como en los campos sociales y culturales.

Con la ambición de transformar la sociedad desde sus cimientos, la CNT fomenta e impulsa el conflicto social rompiendo con la dinámica de los conflictos laborales restringidos a cuestiones concretas, integrando los mismos en una lógica de clases que pretende superar la explotación y la opresión. En el mismo sentido, la CNT reivindica e impulsa la solidaridad como valor fundamental de la organización, superando la tendencia al aislamiento y al corporativismo que muchas veces destilan los conflictos laborales. En la CNT los problemas de unas pocas son los problemas de todas y se enmarcan en una lucha que supera lo concreto, en una lucha por un mundo mejor.

El permanente impulso de alternativas sociales, sindicales, organizativas y la lucha constante por integrar los conflictos concretos en una dinámica de confrontación global que supere la sociedad presente y de paso a un sociedad más justa y libre, es la respuesta y la proyección que la CNT da ante la crisis permanente, la explotación y la opresión que sufren las personas trabajadoras.

2. PROGRAMA REVOLUCIONARIO DE LA CNT. AGENDA 2036

Considerando:

1. Que nos enfrentamos desde hace un tiempo a una coyuntura económica y social caracterizada por las crisis sucesivas de diferente índole y origen.
2. Que nada parece indicar que estas crisis se vayan a reducir en un futuro próximo, sino todo lo contrario.
3. Que a estas dificultades ya graves de por sí se suman los efectos de una emergencia climática de proporciones existenciales.
4. Que el resultado combinado de todos estos factores es un auténtico colapso de las estructuras sociales y económicas.
5. Que el escenario más probable ante este desarrollo es el del retroceso/abandono del estado y del sistema económico capitalista.
6. Que como ya ha ocurrido en ocasiones anteriores, es de prever y temer que sea la clase obrera, que seamos nosotros y nosotras, quienes suframos las consecuencias más negativas de estas crisis y de este proceso.
7. Que no redundaría en nuestro interés asistir inermes a esta debacle, sino que procede precavernos ante los perjuicios que sin duda nos esperan.
8. Que la única defensa de las personas trabajadoras es el sindicato de ruptura, con un modelo sindical propio y un objetivo revolucionario declarado.
9. Que la única organización de este tipo que existe actualmente en el estado español es la Confederación Nacional del Trabajo.

Entendemos:

1. Que es urgente adoptar y poner en marcha una agenda viable y paulatina que sitúe a nuestra organización en situación de alcanzar y cumplir sus objetivos revolucionarios.
2. Que esta agenda tiene como fin el logro de la hegemonía sindical y la construcción de un contrapoder.
3. Que solo este desarrollo puede hacer efectivo el decrecimiento necesario para evitar en la medida en que todavía sea posible el colapso medioambiental y el eco fascismo. Esta agenda consta de cuatro etapas:
 - I. Implantación de nuestro modelo sindical
 - II. Alternativa sindical
 - III. Hegemonía limitada
 - IV. Hegemonía total

Cada una de las cuales sienta las bases para el paso a la siguiente, tiene un valor intrínseco en sí misma y es acorde a nuestro modelo, estructura y acuerdos ya tomados.

Cada etapa requiere una serie de actuaciones y prioridades en su caso de las secciones sindicales, de los sindicatos, las regionales o a nivel confederal.

Etapa I: Implantación del modelo sindical

Creación y refuerzo de las asesorías jurídicas (Acuerdos del Congreso de Córdoba 2010).

Refuerzo del Gabinete Técnico Confederal.

Creación de la Caja de Resistencia Confederal.

Bolsas de Empleo y Control Sindical de la oferta de trabajo.

Negociación colectiva.

Análisis sectorial (enfocado a implementar el decrecimiento y la utilidad social). Análisis de las nuevas formas de economía.

Refuerzo de las Secretarías de Acción Social.

Crecimiento exponencial de la afiliación (como resultado de todo lo anterior y de la aplicación homogénea del modelo).

Etapa II: Alternativa sindical

Construcción de redes de economía alternativa y libertaria (Congreso Zaragoza 2015).

Experiencias de gestión.

Formación y Capacitación (Grupos de trabajo regionales, dedicados a materias de interés sobre autogestión).

Proporción de servicios y bienes de la afiliación para la afiliación.

Modelo económico de decrecimiento.

Resistencia ante la degradación de las condiciones de vida y laborales.

Lucha contra las nuevas formas de economía.

Etapas III y IV: Hegemonía limitada y Hegemonía total

Expansión territorial y sectorial programada de las redes de economía alternativa y libertaria.

Establecer herramientas confederales para apoyar este proceso (comisiones técnicas).

Contrapoder limitado primero y duro después.

Creación de consejos municipales federados.

Factores de éxito

Algunos factores van a ser fundamentales a la hora de garantizar que se puede llevar a cabo este proyecto:

- Aplicación homogénea y consecuente de los acuerdos.
- Profundización de nuestro modelo propio sindical.
- Construir las herramientas necesarias en cada paso.
- Sinergias con otros colectivos y organizaciones afines.

Frente al rosario de crisis económicas y sociales que nos atenaza, con la constatación de una emergencia climática ineludible, nos enfrentamos a la urgente necesidad de dar pasos firmes y concretos en la implantación de nuestro proyecto revolucionario y anarcosindicalista.

Este acuerdo esboza una serie de pasos para lograrlo. De que se apliquen estos de manera homogénea y consecuente en los distintos ámbitos de la organización (sección sindical, federación local, regional, coordinadora de ramo o confederal) va a depender en buena medida que tengamos medios para sobrellevar el colapso y emerger de este con alternativas basadas en la solidaridad, la autogestión y el apoyo mutuo.

El desarrollo del plan debe ser un esfuerzo continuado y sostenido en el tiempo. Se trata pues de una auténtica agenda. Compete a los plenos confederales de regionales decidir las modificaciones, correcciones o ampliaciones necesarias en cada momento en función de los resultados obtenidos y de las cambiantes circunstancias coyunturales. Corresponde a las plenarias confederales coordinar su aplicación, evaluar los resultados y decidir las medidas necesarias para llevarlo a buen puerto conforme a lo acordado en cada momento.

El tiempo apremia y no hay plan B. Comunismo libertario o barbarie. Anarcosindicalismo o ecofascismo. Pongámonos manos a la obra.

3. ACTUACIÓN DE CNT PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

3.1. Problemática de la mujer trabajadora

3.1.1. Las discriminaciones directas e indirectas

En la actualidad, las discriminaciones directas por razón de género, pese a que existen, no suelen ser palpables ni mucho menos demostrables. Este es el mayor problema a la hora de detectar este tipo de discriminación, ya que normalmente no consta por escrito, no existe una norma o criterio regulado que contemple este tipo de discriminación. Se suele ocultar en prácticas empresariales o criterios de selección no reglados (entrevistas de trabajo, ascensos, etc.).

Hablamos de discriminación directa por razón de género cuando se trata a la mujer y por el hecho de serlo de forma más desfavorable que al hombre. La discriminación directa es patente y manifiesta.

Hablamos de discriminación indirecta por razón de género, cuando existe una norma, criterio o práctica formulada de forma neutral, pero que afecta de forma adversa a las mujeres como colectivo, siempre y cuando dicha norma, criterio o práctica no venga justificada por razones objetivas. El efecto adverso se mide a través de estadísticas.

El concepto de discriminación indirecta, hoy aplicado en Europa especialmente por razón de género (principalmente), edad, nacionalidad o etnia, nace en EEUU vinculado a la raza y a la clase social. Se trata del conocido “caso Griggs vs. DUKE POWER CO.” y resulta sumamente ilustrativo. El señor Griggs era un hombre negro, que pretendía trabajar en la empresa DUKE POWER CO. como carbonero. Pero esta empresa no lo contrata porque exige el graduado escolar para poder trabajar. Griggs demanda porque entiende que este título no es necesario para realizar el trabajo para el que pretendía ser contratado y este criterio arbitrario excluía de la contratación a las personas negras, ya que la mayoría de ellas no tenían graduado escolar. Así, los elementos de la discriminación indirecta son:

La existencia de una norma, criterio o práctica aparentemente neutral: la exigencia de titulación es un criterio de selección neutral, no diferencia por raza, clase social, género ni ninguna otra circunstancia.

Pero, en la práctica, provoca un efecto adverso en un determinado colectivo: en este caso, se excluye del acceso al empleo a las personas negras, ya que estadísticamente y a causa de una situación socioeconómica preexistente, las personas negras no tenían este título.

Y que no venga justificado objetivamente: así, sería objetivo exigir el graduado escolar para labores administrativas. En este caso, no existiría discriminación, ya que se necesitan determinados conocimientos para desarrollar el trabajo que pueden ser acreditados con el graduado escolar (contabilidad básica, leer y escribir). En cambio, resulta absurdo para realizar funciones de carbonero.

En la actualidad, las discriminaciones indirectas son habituales, especialmente en los convenios colectivos.

La detección de la discriminación indirecta no es fácil. En primer lugar, porque si, por ejemplo, quien negocia un convenio (mayoritariamente hombres), no se encuentra en determinada situación, no va a apreciar que una determinada cláusula puede causar un efecto adverso a las personas que si viven esa situación. En segundo lugar, porque se necesita formación específica para poder anticiparse al impacto o efecto adverso que una determinada medida puede causar en un determinado colectivo. Esta formación puede ser académica y/o de conocimiento de un determinado sector de actividad, geográfico, etc.

Ejemplos de discriminaciones directas

Pese a que no es frecuente encontrarlas en normas, a veces aparecen ocultas bajo la apariencia de acciones positivas. Así ocurría, por ejemplo, en el derogado “contrato de fomento de la contratación indefinida”, por el cual se permitía a las empresas despedir más barato (33 días de salario por año de servicio frente a los 45 previstos con carácter general) a colectivos -entre ellos las mujeres- con dificultades de acceso al mercado de trabajo. No se sancionaba a la empresa que no contrataba mujeres, sino que se la premiaba por contratarlas, reduciendo los derechos de estas. Este contrato se deroga cuando se iguala a la baja la indemnización por despido en la última reforma laboral.

En el plan de igualdad de la empresa Bimbo SAU, la promoción de contratación de mujeres se basó en el aumento de contratos a tiempo parcial, además de expresarse que se fomentaría esta contratación para puestos que puedan ser desarrollados por mujeres.

Pero lo más habitual es encontrar este tipo de discriminación en prácticas empresariales ocultas, ya que, pese a la prohibición general de discriminación, nos encontramos ante la dificultad de probarla. Estas prácticas empresariales se observan especialmente en el acceso al empleo, promoción profesional y despidos (no contratar a mujeres como práctica habitual, ascender sólo a hombres,

despedir con carácter preferente a mujeres). La práctica es manifiesta cuando observamos sectores o empresas feminizados en los que los cargos de mando o intermedios son hombres, sectores o empresas en las que ninguna mujer accede a la contratación, etc. A veces el resultado se produce tras entrevistas de trabajo o promoción en las que se pregunta a la mujer y no al hombre si tiene o va a tener hijos o hijas, si está casada o tiene pareja, etc. Otras veces simplemente no se contrata o asciende a mujeres.

Ejemplos de discriminaciones indirectas

Como decíamos, son las más habituales y difíciles de detectar. Se trata de normas, criterios o prácticas formuladas neutralmente, sin que se diferencie condición de género alguna, pero que, en la práctica, afectan de forma negativa a las mujeres como colectivo, debido a la existencia de una estructura social previa que nos coloca en una situación de desigualdad de inicio. Al no existir igualdad de base, la neutralidad perjudica al colectivo desfavorecido.

Las discriminaciones indirectas derivan de la existencia de una desigualdad preexistente. Si no existe una desigualdad estructural previa a la norma, criterio o práctica, su formulación neutral impediría la existencia de discriminación. Pero al existir una estructura socioeconómica y cultural previa, provoca que una pretendida neutralidad genere un efecto adverso en las mujeres.

Así, los ejemplos típicos de discriminación indirecta son:

1. Diferencias salariales:

- Diferentes salarios en categorías equivalentes: el ejemplo típico es el de limpiador/a y cristalero/a. Se formula de forma neutral, pero en la primera categoría existe una sobrerrepresentación femenina y en la segunda masculina. Y en la mayoría de los convenios (limpieza de edificios) la primera categoría cobra menos, lo mismo en la diferencia de limpiador/a y “mozo” o “peón”. Limpiador/a (en el supuesto de que se formule neutralmente, que no siempre es así) cobra menos; convenios de personal laboral en el que existe diferentes complementos de destino entre limpiadora y peón; etc.

- Especial infravaloración salarial de determinadas categorías con sobrerrepresentación femenina o de sectores/funciones tradicionalmente femeninas: peluquerías, limpieza, etc. De forma más clara en supuestos de sectores equivalentes (comercio del metal, comercio de construcción etc. tienen mejores salarios que comercio vario. En los primeros hay sobrerrepresentación masculina; en comercio vario, femenina. Y el salario es inferior en éste.

- Establecimientos de pluses tradicionales para compensar determinadas tareas (nocturnidad, tóxicos y peligrosos, turnicidad, etc.) e invisibilización de otras tareas que suponen un plus de esfuerzo pero que no se remunera (por ejemplo, inexistencia de pluses por tareas que suponen una fuerte carga emocional, especialmente de cuidados relacionados con personas dependientes).

2. Acceso al empleo, promoción y formación:

- Establecimiento de criterios de selección (para la contratación o para la promoción) falsamente objetivos, como establecer como requisito una titulación que nada tiene que ver con las funciones a desempeñar (por ejemplo, exigir un título de automoción para trabajar en una cadena de montaje); criterios basados en la disponibilidad horaria; o, lo que es peor y más habitual, ausencia de criterios de selección, que permite a la empresa contratar de forma arbitraria.

- Eliminación de determinados beneficios (pluses, preferencia en la cobertura de vacantes y transformación de temporales en personal indefinido) para determinadas categorías con sobrerrepresentación femenina.

- Establecer cursos de formación fuera de la jornada laboral, etc.

3.1.2. Brecha salarial, segregación horizontal y vertical

En relación directa con la discriminación indirecta está la brecha salarial. En el estado español, las

mujeres cobran el 15,8% menos que los hombres. Las causas de la brecha salarial se atribuyen a la menor retribución de las mujeres por trabajos equivalentes (menor retribución de las categorías feminizadas pese a realizar un trabajo de igual valor al de categorías masculinizadas, como ocurre, por ejemplo, en la diferencia entre limpiador/a y peón), infravaloración de categorías tradicionalmente femeninas (camareras de piso, planchadoras, cuidadoras, etc.), diferencias por sectores feminizados y masculinizados (los sectores masculinizados están mejor retribuidos), diferencias en la estructura salarial (pluses), etc.

Y la brecha salarial está por lo tanto directamente vinculada a la segregación horizontal (segmentación de la participación de las mujeres en determinados ámbitos de la actividad económica, por ejemplo, metal) y vertical (concentración de mujeres en categorías más bajas o peor remuneradas y dificultades de promoción).

También debemos tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial sigue siendo principalmente femenino (10% de las trabajadoras frente al 3,5% de los trabajadores).

3.1.3. Los derechos de conciliación personal y laboral

1. El efecto boomerang

Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar se encuentran en la ley formulados de forma neutral. No es un derecho (¿deber?) de las mujeres, sino de hombres y mujeres. No obstante, siempre que se habla de igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción profesional de la mujer, se habla de derechos de conciliación. Y ello es así porque la realidad es terca y cruel: siguen siendo las mujeres las que se encargan del cuidado de personas dependientes y del cuidado del hogar. Ello se debe a:

La cultura y valores machistas que persisten en la sociedad.

La desigualdad de la mujer en el trabajo: la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical, la mayor precariedad de las mujeres (contratos a tiempo parcial, temporales, etc.).

Si las mujeres cobran menos por trabajos de igual valor (peón no cualificado/limpiadora), si los sectores feminizados o tradicionalmente feminizados están peor remunerados (comercio frente a comercio del metal), si las mujeres ocupan las categorías más bajas y tienen dificultades de acceso a la promoción (criterios de selección arbitrarios y machistas, criterios de selección sexistas, etc.), a la hora de decidir quién va a reducir su jornada o pedir una excedencia, incluso en el eventual supuesto de situaciones personales -no frecuentes- de igualdad entre la pareja, la remuneración supone un peso determinante en la balanza: si cuesta llegar a final de mes, la reducción de la jornada y la excedencia la solicitará, en condiciones de igualdad en la pareja, quien cobre menos. A ello debe añadirse que en la mayoría de los supuestos estas condiciones personales de igualdad, ajenas a los valores sociales y culturales, no son frecuentes.

Por todo ello, la formulación neutral de los derechos de conciliación provoca un efecto boomerang, esto es, teniendo la finalidad de facilitar la permanencia de la mujer en el empleo, no promueven la corresponsabilidad, sino que, debido a la estructura social preexistente a la norma, colocan con carácter general a las mujeres como colectivo en una situación “más favorable” para usar dichos permisos.

Si se pone el acento en el derecho al trabajo, resulta discriminada la mujer; pero, si se otorga el valor que merece el cuidado de las personas, la discriminación recae sobre el varón. La Ley y la jurisprudencia ha optado por resaltar el valor del trabajo remunerado, entendiendo los cuidados como una carga. Paradójicamente, no resulta extraña esta visión, ya que en una sociedad capitalista se invisibilizan, ignoran y relegan las tareas de cuidado. De esta manera se impone a la mujer la labor de “cuidar de la vida” en un mundo en que este cuidado no tiene reconocimiento alguno. Señala Pérez Orozco que existe un profundo e irresoluble conflicto entre el capital y la vida.

Cabe, entonces, preguntarse: ¿cómo se maneja socialmente? Históricamente, el conflicto se ha “resuelto” mediante, en primer lugar, la concesión de primacía a una de las lógicas, la del mercado; y, en segundo lugar, escindiendo las esferas en las que cada una de ellas opera e invisibilizando aquella en la que, en última instancia, se garantizan las necesidades de la vida y se absorben las tensiones. Es decir, la “resolución” del conflicto implica la concesión de prioridad social a la lógica de acumulación y, consecuentemente –para que esto sea posible y, aún con todo, la vida continúe–, la imposición de la responsabilidad sobre la sostenibilidad de la vida a las esferas invisibilizadas de la economía de las que venimos hablando: las no-monetizadas, las de lo doméstico, las feminizadas.

Por eso, resulta urgente articular reivindicaciones y una acción sindical orientada a promover acciones positivas que favorezcan a los hombres en el uso de estos derechos. Es necesario articular las medidas necesarias para lograr la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Todas y todos tenemos derecho a que nuestra vida privada no se robotice, a poder cuidar de nuestros hijos y nuestras hijas y de nuestros padres y nuestras madres. Pero debe ser un derecho y no una carga ni un deber. Si este cuidado acaba derivando en la pérdida del empleo o, sin la pérdida de este, en una doble jornada laboral, el cuidado se convierte en una carga. Y hombres y mujeres deben atender por igual sus responsabilidades familiares; por igual significa corresponsabilidad, no ayuda ni colaboración.

2. La ausencia de negociación de medidas de conciliación

Pese al peligro del llamado efecto boomerang, lo cierto es que las medidas de conciliación son necesarias para que las personas y, sobre todo, en la actualidad, las mujeres -por razones socioeconómicas y culturales que se deben combatir pero que no por ello dejan de existir-, no se vean expulsadas del mercado de trabajo cuando tienen cargas familiares, o, sin dejar el mercado de trabajo, se les haga harto difícil sacar todo adelante. Por ello se hace necesario articular medidas en la negociación colectiva que: Favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar Impidan que derechos reconocidos estatutariamente queden en papel mojado por falta de regulación convencional. Se dirijan con carácter principal y preferente a los hombres (compensaciones económicas, etc.) como medida de acción positiva dirigida a conseguir la corresponsabilidad.

3.1.4. Situación de las trabajadoras del hogar

Se trata quizás del sector de actividad más feminizado. La presencia masculina en este sector es anecdótica. Así mismo, la infravaloración de esta actividad es manifiesta, hasta el punto de que ni siquiera se rigen por el ET. La situación de estas trabajadoras (como decíamos, la presencia de trabajadores es anecdótica) ha mejorado con la entrada en vigor del RD1620/2011, pero sus derechos siguen estando a años luz de los derechos fundamentales de las/os trabajadoras/es:

Pueden estar internas, esto es, pueden tener el deber de pernoctar en la casa en la que trabajan.

Además de las 40 horas semanales de trabajo, pueden tener la obligación de encontrarse a disposición 20 horas semanales más, además de las horas extra.

No tienen derecho a prestaciones por desempleo.

Su despido es más barato y cabe el mero desistimiento.

No tienen derecho a la jubilación anticipada ni parcial.

La posibilidad de inspección se encuentra limitada.

La nulidad del despido nunca conlleva la readmisión y la jurisprudencia tasa la indemnización en caso de despido nulo al equivalente a un despido improcedente en el ET.

Además de esta normativa absolutamente discriminatoria, las propias circunstancias de este tipo de trabajo hacen que sea prácticamente imposible probar los abusos cometidos.

3.2. Medidas para evitar la discriminación de la mujer a través de la acción sindical

La acción sindical de la CNT debe tener siempre presente la perspectiva de género, tanto en su tabla reivindicativa, como en las mesas de negociación. En las mesas de negociación no siempre se consigue todo lo que se reclama, pero se hace necesario tener unas directrices mínimas y obligatorias en materia de género a la hora de negociar. Como medidas en la acción sindical de CNT se proponen las siguientes:

1. Ficha de trabajo de las secciones sindicales

- Se incluirá dentro de la ficha de trabajo de las secciones sindicales en empresas que ocupen a menos de 250 trabajadoras/es:

1. Solicitud por escrito a la empresa de las medidas de igualdad de la misma conforme a lo establecido en el artículo 45 de la LOI.
2. Para el supuesto de que existan medidas de igualdad, análisis de las mismas y elaboración de propuestas para alcanzar un acuerdo de empresa
3. En el probable supuesto de que no existan, elaboración -a efectos de alcanzar un acuerdo de empresa- de propuestas y medidas de igualdad adecuadas al sector de actividad, teniendo en cuenta su feminización o masculinización, que deberán comprender, cuando menos: Medidas de igualdad en el acceso al empleo: establecimiento de criterios de selección objetivos y coherentes con el trabajo a desarrollar, eliminación de todo criterio de selección no relacionado con el trabajo a desarrollar, establecimiento de desempate en función del género infrarrepresentado en la categoría de que se trate. Promoción profesional: establecimiento de criterios de selección objetivos y coherentes con el trabajo a desarrollar, eliminación de todo criterio de selección no relacionado con el trabajo a desarrollar, establecimiento de desempate en función del género infrarrepresentado en la categoría de que se trate. Formación profesional: siempre en horas de trabajo. Establecimiento de medidas frente al acoso. Establecimiento de acuerdos en todos los derechos en materia de conciliación de la vida personal y laboral en los que el ET se remita a la negociación colectiva para su ejercicio (acumulación del permiso de lactancia, elección horaria en supuestos de reducción de jornada, adaptación de la jornada de trabajo, etc.). Soluciones a posibles discriminaciones indirectas: equiparación de salarios en categorías equivalentes, supuestos de eliminación de determinadas categorías feminizadas de acceso a determinados derechos.
4. Introducción de permisos retribuidos por emergencia familiar.
5. Mejoras en materia de derechos laborales de las víctimas de violencia de género: posibilidad de acreditar las faltas de asistencia con posterioridad, introducción específica de permisos retribuidos para gestiones administrativas y judiciales, reingreso preferente en supuestos de extinción del contrato, etc.
6. Establecer mejoras, retribuciones a tanto alzado, u otras medidas de acción positiva de forma exclusiva para los hombres que se acojan a derechos de conciliación.
7. En el supuesto de negativa de la empresa a negociar demanda en materia de conflicto colectivo o de vulneración de derechos fundamentales. Igualmente, ante la negativa a adoptar medidas en materia de género que resultan obligadas por remisión legal.

- En empresas de más de 250 trabajadoras/es:

1. Comprobación de existencia de plan de igualdad. Si existe, analizarlo, comprobando el cumplimiento de todos los requisitos del mismo, especialmente exigiendo la adopción de cláusulas normativas y no meramente obligacionales. Si no exista realizar una propuesta de plan de igualdad.
2. Creación de guarderías y centros de día para mayores a cargo de la empresa o con precios inferiores al del mercado.

En ambos tipos de empresas: realizar un especial estudio en orden a adoptar medidas, especialmente en materia de acceso al empleo, formación y promoción profesional en. En sectores masculinizados, intentar favorecer al máximo las facilidades de conciliación. En convenios sectoriales, además de lo señalado a nivel de empresa, facilitar la movilidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género entre las empresas de su ámbito con el objeto de suplir las dificultades de cambios de centro de trabajo en un mercado mayoritariamente formado por PYMES.

2. Negociaciones de convenios y acuerdos de empresas

Nunca utilizar lenguaje sexista (masculino genérico, géneros por categorías, etc.) Analizar las tareas de cada categoría y en ningún caso establecer diferentes salarios ni pluses en categorías equivalentes. Evitar la multiplicidad de categorías que sólo sirven para rebajar salarios, del tipo ayudante de, etc. Evitar los grandes saltos salariales entre categorías cualificadas y no cualificadas. Igualmente, a la inversa (es frecuente que en sectores industriales las categorías no cualificadas tengan una mayor retribución que algunas de la cualificadas, como el personal administrativo, normalmente mujeres. Es un dato curioso, ya que esta categoría, que proviene de las antiguas “secretarías”, pese a exigir formación, suele estar peor retribuida que las categorías de producción que no exigen cualificación).

Introducir pluses con la finalidad de compensar penosidades propias de categorías feminizadas (implicación emocional, reiteración de movimientos, etc.).

Realizar análisis ergonómicos con relación al tipo de jornada, turnicidad horarios, etc. y la afectación a la salud de personas con responsabilidades familiares y establecer las medidas oportunas para evitar riesgos psicosociales o de salud.

Introducir complemento de IT para cualquier baja.

Introducir todas las medidas anteriormente señaladas en materia de conciliación, acoso, acceso al empleo, formación y promoción profesional.

3. Negociaciones de ERTes, MSCT Y MG de carácter colectivo

Prestar especial atención en los criterios de selección y su impacto por razón de género (afectación desproporcionada a mujeres o categorías feminizadas, etc.). Preferencia en los criterios de selección para las personas que ejerzan derechos en materia de conciliación.

4. Impugnaciones de despidos colectivos, ERTes, MSCT y MG de carácter colectivo

Utilizar el criterio de género en la impugnación de medidas de carácter colectivo.

5. Tabla reivindicativa de CNT en materia de género

Se deberán incluir las siguientes:

Permiso de maternidad/paternidad idénticos en duración, intransferibles e indistintos.

Eliminación de toda diferencia en los permisos establecidos entre padre/madre fuera de lo estrictamente relacionado con la salud y el cuerpo de la mujer.

Establecimiento de sanciones a las empresas más allá de las previstas para incumplimientos específicos de los planes de igualdad (empresas absolutamente masculinizadas o feminizadas, etc).

Denuncias por parte de CNT de ofertas de trabajo discriminatorias.

Establecimiento de acciones positivas respecto a los hombres en materia de conciliación y de acceso al empleo en sectores feminizados paralelas a las acciones positivas de acceso al empleo de mujeres en sectores masculinizados.

Establecimiento de una red de guarderías y centros de día gratuitos y geográficamente accesibles.

Ratificación del convenio de la OIT sobre trabajo doméstico e inclusión de este sector en el ET.

Acceso a las prestaciones de las personas inmigrantes en situación irregular en igualdad de condiciones que las personas nacionales, con cómputo de la carencia de los servicios prestados en situación irregular y regularización automática. Introducción de las medidas de igualdad en el contenido mínimo de los convenios colectivos, así como todas aquellas cuestiones en que el ET se remita a la negociación colectiva para su eficacia.

Eliminación de la brecha salarial, mediante la equiparación retributiva de los sectores feminizados a los masculinizados y extensión del ámbito del conflicto colectivo a los supuestos de existencia de segregación horizontal.

3.3. Objetivos a corto y medio plazo para mejorar nuestra organización en relación con la mujer trabajadora

Introducción transversal de la conciencia de la mayor explotación laboral y vital de la trabajadora en todos los niveles: plataformas reivindicativas, vías de reunión e información del sindicato, comunicados, etc.

El aumento de afiliación y de participación de las afiliadas en la vida del sindicato como objetivo a conseguir.

Cuidar la imagen de la organización para que esté libre de estereotipos que dificultan la identificación de las mujeres trabajadoras con el sindicato.

Uso del lenguaje no sexista.

Dejar de identificar mujer con reproducción.

Realizar una estadística de afiliación y militancia desde la Secretaría de Organización en coordinación con los sindicatos.

Elaborar una encuesta entre la afiliación sobre las dificultades de militancia (horarios de asambleas, plenos, reuniones de trabajo, acciones, etc., encuesta de cargas familiares, horas de especial dificultad para la militancia, etc.) desde la Secretaría de Organización.

Realizar, por parte de la Secretaría de Acción Social, propuestas de medidas concretas para la corrección de desigualdades debiendo ser aprobadas en plenaria para su aplicación, con el objetivo de conseguir, en el seno de cada Sindicato, la igualdad real y efectiva entre mujeres hombres y no meramente formal. Señalar soluciones concretas a los problemas detectados, a través de medidas también concretas como puede ser la creación de centros de día y guarderías en todos en los trabajos, dependiendo de la idiosincrasia de la empresa, reclamando recursos públicos, garantizando la financiación y bonificación de éstos a nivel de empresa. En lo correspondiente a los objetivos a medio y corto plazo para mejorar nuestra organización en relación con la mujer trabajadora CNT debe asegurar la conciliación entre la afiliación en materia de horarios de asambleas, y todo aquello que pueda resultar un impedimento para realizar la labor sindical.

Asimismo, ante la falta de militancia, deberá tenderse a la proporcionalidad en los cargos de gestión, de la siguiente forma:

Los cargos de gestión de los sindicatos deberán tender a ser proporcionales en distribución por sexos a la militancia del ámbito que gestionen.

Los cargos de las secciones sindicales deberán tender a ser proporcionales en distribución por sexos a la misma distribución que exista en la sección sindical. Otras medidas:

Elaboración, por parte de la Secretaría de Formación y Estudios, de seminarios de formación sindical y general en materia de género.

La consideración de todos estos objetivos como propios de la Secretaría de Feminismo vigilando el grado de consecución de estos. En caso de que no exista esta secretaría pasarían a otras Secretarías

del SPCC.

3.4. Objetivos a corto y medio plazo en nuestras luchas sociales

Distribución equitativa de actividades no remuneradas entre todos los que conviven. Abolición de estereotipos en los medios de comunicación de CNT sobre el ejercicio profesional.

3.5. Ojetivos a corto y medio plazo en nuestras luchas sindicales

Se incorporará a la tabla reivindicativa para la acción sindical de la CNT: Que todos los permisos en el trabajo vinculados al cuidado de los hijos y familiares se hagan extensivos e irrenunciables para ambos padres/madres o cuidadoras y se disfruten simultáneamente o de forma consecutiva, a la lucha de las trabajadoras.

Que la aplicación de esta reivindicación no suponga merma alguna a los derechos actualmente reconocidos, se trata de ampliar los permisos, no de repartirlos.

Disminución de jornada.

Servicios comunitarios suficientes (dependencia, infancia, enfermedad, salud, anticoncepción, etc.).

Igualdad laboral sin discriminación por sexo, género, raza, o cualquier condición.

Derecho al trabajo remunerado fuera de la unidad de convivencia, con salario y derechos sociales suficientes para una calidad de vida humana. Abolición de estereotipos en los medios de comunicación sobre el ejercicio profesional.

3.6. Obejtivos a corto y medio plazo de la Secretaría de Feminismo

La realización y/o revisión de un protocolo de resolución de conflictos con perspectiva de género y de un protocolo de actuación en caso de violencias; incluyendo posibles mediaciones.

La realización de investigaciones que permitan conocer en profundidad la situación de las mujeres a nivel nacional e internacional, dentro del trabajo productivo, pero también del llamado «reproductivo». Publicación de éstas en colaboración con la Secretaría de Comunicación.

Creación de nuevas prácticas y dinámicas dentro de los grupos de trabajo (todos) para que sean espacios seguros y atractivos para todas las personas afiliadas.

4. VÍAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

4.1. Con carácter general

Pensamos que se debe combinar el desarrollo de las estructuras de ramo (secciones, sindicatos, coordinadoras, federaciones) junto con la estructura territorial apegada a la localidad, incorporando el trabajo sobre temas transversales (genero, inmigración, ecología, derechos sociales) que deben guiar el trabajo sindical de la CNT.

La CNT debe valorar desarrollar un protocolo de actuación ante distintos tipos de conflictos, distinguiendo entre aquellos que impliquen a afiliadas y secciones sindicales y aquellos que afectan

a trabajadoras no afiliadas o afiliadas en el proceso. Aquellos que buscan la continuidad y profundización de la acción sindical de la CNT, de aquellos de autodefensa ante despidos y otros abusos. Aquellos de ámbito local, o regional, confederal, etc.

La CNT debe valorar aquellos que permiten la puesta en práctica y el desarrollo de nuestras tácticas específicas de acción directas y aquellos donde el peso de lo jurídico es más importante.

Son necesarios protocolos de actuación, basados en las experiencias de distintos sindicatos, una optimización de los recursos dedicados a cada conflicto y una evaluación de los resultados. Igualmente es necesario aumentar los mecanismos y herramientas de formación e intercambio de información y contar con un apoyo jurídico estable y adecuado.

La CNT debe incluir dentro de su acción sindical el permanente cuestionamiento de la LOLS, el rechazo al sistema de elecciones sindicales, desde la afirmación de nuestra alternativa. Debemos formar a las trabajadoras que se afilien en los motivos de este cuestionamiento y su carácter fundamental en la acción sindical de CNT. Debemos continuar el esfuerzo explicativo llamando la atención sobre su carácter corporativo, antidemocrático, cupular y desmovilizador para llevar el cuestionamiento que en muchos medios y organizaciones existe hacia el sistema electoral en las instituciones burguesas al sistema electoral en las empresas.

La CNT impulsara en las movilizaciones en que participe el cuestionamiento de la LOLS y sus consecuencias, poniendo de manifiesto las contradicciones de quienes dicen rechazarla mientras la legitiman.

Ahora bien, esto nunca debe ser el único elemento distintivo de CNT sino la practica en positivo de un modelo alternativo y real.

4.2. Necesidad de implantación sectorial

4.2.1. Organización sectorial: Sí, pero ¿cómo?

Desde CNT debemos ser capaces de poner en marcha las estructuras de ramo o sector con la flexibilidad que la propia estructura del capitalismo actual, y la propia debilidad y carácter incipiente de nuestra organización requiere.

La estructura de ramo se enfrenta a los retos de la proliferación de contratas y subcontratas, la aparición de las empresas de multiservicios de gran nivel. Como ejemplo, sirva Eulen, empresa que subcontrata trabajos a otras empresas. Así la puesta a disposición de personas trabajadoras se ha extendido a todas las ramas de la producción y a la administración. Cada vez hay más trabajadoras que estando contratadas por una empresa, trabajan en otra, aumentando la subdivisión de los colectivos de trabajadoras. Esto merma su capacidad reivindicativa aún más.

Por otra parte, muchas empresas tienen diversificada su producción y con frecuencia sus trabajadoras pertenecen a varios ramos y, por lo tanto, deberían estar en diferentes sindicatos, siguiendo la agrupación que tenemos establecida en la CNT. No obstante, no por eso dejan de tener también muchas cuestiones a reivindicar con sus compañeras y compañeros de empresa, como su convenio colectivo, si es que este existe. Es decir, tenemos que mantener la estructura por ramos de la producción, que evita el corporativismo, pero no debemos descuidar la coordinación de las Secciones Sindicales que, en diferentes ramos de la producción, pertenecen a la misma empresa.

También se está convirtiendo en un caso cada vez más frecuente la existencia de trabajadoras que, perteneciendo a una misma actividad o ramo de la producción, sin embargo, trabajan en distintas empresas. Cuando no existe sindicato de ramo que agrupe a esas trabajadoras, se da la circunstancia de que a veces tampoco tiene sentido la creación de una sección sindical de empresa; las trabajadoras cambian rápidamente de trabajo, o de empresa, hay pocas personas en cada una de las empresas... Sin embargo, alguno de estos grupos de trabajadoras ha demostrado un importante vigor en su actividad sindical y una gran proyección dentro de la organización, pero que, al carecer de un

sistema de coordinación establecido, desaprovechan muchos de sus esfuerzos. Es el caso que se da con las trabajadoras del sector de la arqueología. En este tipo de casos, proponemos que puedan crearse Secciones Sindicales de trabajadoras que, aun perteneciendo a diferentes empresas, pertenecen al mismo ramo o actividades determinadas dentro de un mismo ramo, como ocurriría con la arqueología dentro del ramo de la construcción.

Mientras que no exista el sindicato de ramo en el que correspondería incluir a estas Secciones Sindicales, la coordinación de estas tendría que hacerlo la Secretaría de Acción Sindical del SOV. La idea es que, en estos casos, aparte del trabajo en el sindicato al que corresponda la Sección, las Secretarías de Acción Sindical de la FL, Comité Regional y Comité Confederal coordinen a las secciones sindicales que pertenezcan a una misma empresa en las reivindicaciones que puedan ser comunes. Además, esta coordinación debería permitir que una estas secciones sindicales de centro de trabajo, difundiera su actividad entre el resto de los centros que tenga la empresa en esa localidad. Así la agrupación en ramos debe ser constantemente revisada bajo criterios de solidaridad, huyendo del corporativismo, pero no de la eficacia sindical.

A pesar de ello consideramos que los sindicatos de ramo fueron una respuesta exitosa a los sindicatos de oficio en su momento. Hoy día, incluso a pesar de la atomización del colectivo de las trabajadoras, podrían seguir siéndolo. Pero para eso habría que utilizarlos. Nuestra escasa actividad a nivel de ramos y el reducido número de sindicatos de ramo existentes anula prácticamente esta forma de trabajo sindical.

Nosotras seguimos pensando que el sindicato de ramo puede ser la forma más efectiva de actuación, coordinada a través de las federaciones o coordinadoras de ramo. Por tanto, creemos que la estructuración en ramos de producción es la mejor, que sigue siendo la agrupación organizativa más adecuada, a pesar del mosaico de actividades, salarios y condiciones de trabajo que podemos encontrar en cada uno de ellos.

Por esto, deben coexistir las Secciones Sindicales de empresa, que serán las habituales, con las Secciones Sindicales de trabajadoras de una empresa que trabajan en centros de trabajo diferentes, por ejemplo, Secciones Sindicales de Eulen en ABB y SS de Eulen en la Universidad. Si Eulen en ABB se dedica a trabajos del metal, este será el sindicato de ramo donde esté esta Sección Sindical; si Eulen en la Universidad se dedica a mantenimiento dentro de un edificio público, estará en el sindicato de servicios públicos.

En este sentido el primer paso debe ser la puesta en marcha de las secciones de ramo en los distintos SOV, y su información al resto de la organización. Esto permite experimentar el trabajo sectorial, sin las exigencias orgánicas de un sindicato de ramo y asegura el éxito cuando las circunstancias aseguren su creación. A su vez es necesario que este paso se dé asegurando que el sindicato que se crea tiene posibilidades de sea autónomo, de cubrir sus cargos y de llevar adelante el trabajo sindical y orgánico. Es decir, que cuente con una militancia e implantación suficiente como para ello. De esto depende que todo no termine siendo un bluff y estemos todavía más atrás que al principio. A su vez se debe evitar que los sindicatos de ramos deriven hacia comportamientos corporativos, o deriven en una acción sindical aislada o fragmentada.

El papel de las Federaciones Locales y las secretarías de Acción Sindical es en esto fundamental. Se deben crear herramientas de coordinación entre sindicatos y sectores en las FL y los ámbitos superiores.

También hay que valorar herramientas de coordinación entre secciones de distintos ramos que trabajan en un mismo espacio físico o centro de trabajo (Secciones o afiliados que trabajan para empresas de distinto sector en un mismo Centro Comercial o secciones de distintas contratas de una misma empresa principal.)

Creemos que aquí la realidad organizativa de la CNT, la práctica y las experiencias, aciertos y errores nos irán marcando el camino, se debe facilitar la experimentación y el intercambio de experiencias, para ello las conferencias de acción sindicales son fundamentales.

4.2.2. Prioridades sectoriales

Evidentemente la CNT debe abordar con carácter general todos los ramos de la producción, intentando mantener una presencia uniforme. Ahora bien, debemos abordar con mayor intensidad y de forma planificada el trabajo sindical en los sectores y empresas donde nuestras propuestas y tácticas tienen unas mayores posibilidades.

Así debemos incidir en los sectores en los que por sus características (sectores en desarrollo, nuevas ocupaciones, sectores poco atractivos para los sindicatos oficiales) no existe organización sindical. Igualmente, la CNT debe estar presente en los sectores más precarizados y en los sectores más sensibles a nuestras tradicionales herramientas de presión social y pública. Convertirse en un referente en un sector o empresa determinado es una de las mejores formas de entrar en otros sectores o empresas.

4.3. Integrando perspectivas específicas y transversales

Debe ser propio de la CNT introducir en la acción sindical, temáticas que más allá de la lucha contra la explotación laboral la atraviesan condicionándola. No prestar atención a estas realidades desde un pretendido igualitarismo, o desde la pretensión de que el carácter libertario de la CNT ya resuelve e incluye todas estas contradicciones es dejar fuera a las realidades más explotadas de nuestra sociedad desde un discurso de trazo grueso que olvida muchos de los mecanismos a través de los cuales se produce y se reproduce la explotación y la dominación en nuestra sociedad. Así proponemos una atención específica en la acción sindical a:

4.3.1. Inmigración

En los últimos años la CNT, salvo algunas excepciones, se ha mantenido al margen de las principales luchas por los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes. La conferencia sobre Inmigración tuvo una escasa participación, y no ha tenido continuidad, ni se ha traducido en campañas o acciones concretas. Valoramos muy positivamente el esfuerzo de los sindicatos que han impulsado este tema en los últimos años, pero creemos que es necesaria una acción global y coordinada.

La CNT debe ser una herramienta de lucha útil a las trabajadoras migrantes especialmente aquellas en situación irregular por ser las más explotadas y carecer de los más elementales derechos. Sin abandonar la perspectiva de una sola clase obrera, la CNT debe poner en marcha herramientas y estrategias que faciliten en primer lugar el conocimiento de la realidad en este campo, para facilitar la afiliación de trabajadoras migrantes y orientando la acción sindical en función de esta realidad. Así se deberían editar materiales y preparar campañas específicas.

La problemática de las trabajadoras inmigrantes debe ser tenida en cuenta en las asesorías jurídicas y por parte de las secretarías de acción sindical y jurídica.

La CNT debe implicarse en las luchas y campañas por los derechos de las trabajadoras migrantes, trabajando junto a colectivos que puedan compartir mínimos comunes y siempre desde el protagonismo de las personas afectadas, posiciones anticapitalistas y desde ópticas no asistencialistas.

4.3.2. Ecología

La CNT debe considerar en su acción sindical una perspectiva ecológica radical, ya que enfrentarse a la explotación de las trabajadoras sin contemplar la crisis ecológica nos condena a permanecer atrapados en los estrechos límites del productivismo y el consumismo.

Una perspectiva amplia de la lucha por los derechos de las trabajadoras debe incluir la lucha por los derechos al disfrute de los recursos y de la naturaleza. Los efectos del desastre ecológico tienen un claro sesgo de clase. Además, la formulación de un nuevo capitalismo verde, la reutilización del discurso ecologista por parte de sectores de las elites mundiales, desprovisto siempre de su crítica al sistema capitalismo, la utilización de discursos sobre el consumo responsable y ecológico que obvian las condiciones de producción y explotación, hace previsible la utilización del discurso medioambiental como nueva arma contra las trabajadoras desde posiciones insolidarias, jerárquicas y fuertemente autoritarias. Por ello debemos integrar el ecologismo radical en la acción sindical desde una perspectiva anarquista, de clase y revolucionaria.

4.4 Refuerzo de la organización territorial

Una de las fortalezas de la CNT es la extensión territorial de su organización con presencia en numerosas localidades y pueblos donde el sindicalismo oficial está en franco retroceso. Si bien esta presencia es débil y está formada por pequeños sindicatos o núcleos confederales, es posible reforzarla mediante federaciones comarcales o provinciales que permitieran el desarrollo de campañas sindicales.

En las ciudades más grandes también sería necesario el protagonismo de las FL en campañas de carácter local, localizando sobre el territorio las luchas sindicales buscando elementos comunes, alianzas y solidaridades más allá del centro de trabajo dadas las dificultades de acción sindical convencional en estos sectores.

4.4.1. Organización en barrios

El centro de trabajo ha dejado de ser en muchos casos espacio de socialización; la fragmentación, la movilidad y la temporalidad dificultan en muchos casos y en los sectores más precarios la formación de un sentimiento colectivo en el trabajo. Muchas veces este proceso se da con más facilidad en el barrio, que es además donde se plasman muchas de las injusticias y formas de explotación del capitalismo: situaciones de exclusión, segregación y redadas de trabajadoras inmigrantes, aplicación de leyes de seguridad y vigilancia, etc.

La existencia de una organización de barriada que refuerce la sindical ha sido un elemento presente en la organización de la CNT, fundamentales en muchos casos en su capacidad de movilización general más allá de los centros de trabajo.

Proponemos retomar estas formas de organización de barriada que de manera informal y sin capacidad de decisión alguna en la estructura confederal permitan ensayar esta posibilidad de trabajo, integrando a las trabajadoras de distintos ramos, para la distribución de propaganda, el apoyo mutuo, la acción sobre la realidad del barrio, con campañas sociales, pero también sindicales en zonas concretas desde el mayor conocimiento posible de la realidad de una zona.

En nuestra realidad hemos observado como en ocasiones el crecimiento de la afiliación se produce por conocimiento entre trabajadoras del mismo barrio, más que por extensión en el centro de trabajo. También permitiría ligar la lucha sindical con otras que afectan a las trabajadoras en su conjunto, como los servicios sociales, transporte público, problemas sociales, etc.

4.4.2. La lucha contra el paro

La lucha contra el Paro es una de las realidades en que la importancia de la organización territorial y el trabajo por barriadas se hace evidente frente a la dinámica sectorial o de centro de trabajo. El abandono de las trabajadoras paradas por parte de las corporaciones sindicales es más que evidente, desde el diseño de su estructura, hasta las políticas que apoyan o su complicidad a través del negocio del Formación Profesional Ocupacional. La denuncia de esto, y el impulso de la

autoorganización de las trabajadoras en paro, cediendo infraestructura, experiencia, asesorías a estas experiencias debe ser una constante. Junto a ello, la propia organización interna de los afiliados y afiliadas en paro creando herramientas de organización intersectorial en su seno de trabajadoras de CNT en paro.

De igual forma plantear plataformas reivindicativas globales que contemplen el paro como principal problema e incluyan reivindicaciones que permitan movilizar a trabajadoras asalariadas junto a autónomas, desempleadas, trabajadoras en negro, trabajo doméstico, etc.

5. LA ACCIÓN SINDICAL DE CNT EN DISTINTOS ÁMBITOS

5.1. Acción Sindical Sectorial o de Ramo

La CNT elaborará plataformas reivindicativas adaptadas a las necesidades de cada sector, buscando reivindicaciones e ideas fuerza que permitan aglutinar a las trabajadoras por encima de la división promovida por el capitalismo. La acción sindical de Ramo incluirá además de las reivindicaciones y campañas específicas del mismo, campañas amplias que incluyan reivindicaciones basadas en lo sectorial, pero con un objetivo social más allá de las personas trabajadoras del sector.

5.2 Acción Sindical de la CNT en las grandes empresas y sector público

En las grandes empresas y sector público, la existencia de una estructura sindical consolidada en general hostil a la acción de CNT dificulta la acción en las mismas. Por otro lado, los mayores derechos laborales pueden permitir la más fácil implantación legal de secciones sindicales que pueden ser aprovechadas, si es necesario para en apoyo de trabajadoras en condiciones más precarias.

En general, se deben forzar los mecanismos donde sea posible para la convocatoria de Asambleas donde se nos permita exponer nuestros planteamientos. Se debe mantener una labor continuada de información, presencia y denuncia.

Las secciones sindicales en grandes empresas y en la administración deben estudiar los distintos eslabones de la red productiva de la empresa, identificando la presencia de ETT, contratas y subcontratas, empresas auxiliares, etc. para dirigir hacia ellos la acción sindical desde una perspectiva unitaria frente a las divisiones promovidas por la empresa. Se deben confrontar las estructuras sindicales con esta realidad auxiliar, y denunciar las prácticas más perjudiciales: horas extras, destajos, pluriempleo.

Los sindicatos y secciones del sector público deben asumir la reivindicación de los derechos sociales vinculadas a los servicios sociales: Sanidad, Educación, Asistencia Social, etc., reivindicando los mismos ante el avance de las privatizaciones, buscando alianzas con las trabajadoras usuarias de estos servicios.

En las grandes empresas con sucursales es fundamental la coordinación entre las secciones de centro de trabajo, bien a través de las coordinadoras de ramo o federaciones de industria, bien directamente a través de las secretarías de acción sindical del ámbito correspondiente.

5.3. Acción Sindical de la CNT en las medianas y pequeñas empresas

En las medianas empresas es donde con más facilidad se puede poner en práctica la alternativa de secciones sindicales y asambleas de trabajadoras que nos son propias, mediante un trabajo constante y paciente y una buena planificación y estudio de cada paso. Se deben poner en marcha secciones sindicales, asegurando las posibilidades de defensa de las delegadas y trabajadoras implicadas de la represión patronal. En las pequeñas empresas, es donde el apoyo del sindicato y las redes de solidaridad que seamos capaces de generar son más necesarias.

6. RELACIÓN DE CNT CON OTRAS ORGANIZACIONES EN LA ACCIÓN SINDICAL

La CNT podrá en su acción sindical en cualquier ámbito establecer relaciones y colaborar con otras organizaciones que compartan el planteamiento de CNT en campañas y movilizaciones concretas. En esto se respetará la autonomía de los distintos entes confederales, que serán quienes valorarán la idoneidad de dichas relaciones en cada ámbito.

La CNT promueve una pautas mínimas -en ningún caso con carácter excluyente respecto a movilizaciones generales- a nivel de funcionamiento en los centros de trabajo, que serán en todo caso revisables en Pleno Confederal:

Rechazo de la doble escala salarial.

Lucha contra el fraude en la contratación.

Priorización de la negociación por secciones sindicales, en detrimento de la representación unitaria (delegados de personal, comités de empresa, etc.), ponderándose el peso de cada sección sindical en la mesa negociadora en base a su porcentaje de afiliación en la plantilla.

Lucha contra los despidos colectivos, y contra los individuales cuando éstos no sean realmente disciplinarios.

Asunción en cualquier proceso de reestructuración empresarial de que no pueden discutirse las consecuencias que plantea la patronal, sin antes haber cerrado por completo el debate de las causas que motivan la medida que se discute.

Priorización de la negociación empresa por empresa, dado el debilitamiento que las últimas reformas laborales han producido en los convenios provinciales, incentivando así que las empresas que cuenten con plantillas organizadas sean las primeras en conquistar mejoras, buscando un efecto llamada con las demás. Asimismo, construcción desde abajo de la negociación colectiva sectorial y territorial, de acuerdo con una serie de bases mínimas a defender ante todas las empresas, en línea con las aquí enumeradas.

Se planificarán en los distintos niveles campañas periódicas de acción sindical, que deben contar con el respaldo de conferencias de acción sindical. Todos los comités en los distintos escalones de la organización confederal deberían contar con una secretaria de acción sindical.

7. ACCIÓN SINDICAL DE LA CNT: OBJETIVOS

7.1. Grupos de trabajo de Acción Sindical

Se crearán grupos de trabajo sindical en los distintos niveles confederales que agruparán a las distintas secretarías de ese nivel.

7.2. Protocolo de Acción Sindical

Se seguirá como guía de la planificación y coordinación de la acción sindical de la CNT un protocolo de acción sindical que implicará a los miembros de las secciones sindicales en tareas concretas, comités etc., buscando la coordinación y la implicación en el sindicato.

Los últimos conflictos laborales en los que ha intervenido la CNT han puesto de manifiesto, una vez más, que la solidaridad es nuestra mejor arma para defendernos de los abusos patronales. Y la CNT ha demostrado que la acción solidaria es la base de su sindicalismo. En este sentido hablamos de nuestra Organización como una gran red solidaria anarcosindicalista.

Aun así, muchos conflictos se crean en el ámbito local y de ellos poco más sabemos que la reseña en nuestros medios o la petición de envío de faxes. Mucha información, conocimientos de otros compañeros, posibilidades de extender el conflicto o la experiencia en situaciones similares de otros sindicatos se pierden por falta de coordinación. Para aprovechar más nuestro potencial de acción sindical solidaria, creemos necesario establecer en Pleno Nacional de Regionales un protocolo que mejore y aumente nuestra capacidad de respuesta ante conflictos sindicales.

Este protocolo establecería una serie de actuaciones y métodos, con las siguientes finalidades:

- Saber fácilmente que conflictos están abiertos y en qué fase de este se está.
- Saber que personas son las encargadas de la gestión del conflicto.
- Que la información del conflicto se transmita adecuadamente. Saber que se puede hacer en cada situación.
- Hacer que las peticiones de solidaridad se conozcan en todos los sindicatos de forma ágil y con la información adicional que se necesite.
- Mejorar la coordinación de las acciones dentro de cada conflicto.
- Poder gestionar un conflicto, de forma organizada, cuando un sindicato no tenga capacidad para ello.

7.3. Planificación de campañas sectoriales y de empresa

Se realizarán campañas periódicas en sectores concretos, estructuradas a nivel territorial y confederal, que deberán ser evaluadas en su cumplimiento y resultados. Se identificarán a iniciativa de secciones sindicales empresas sobre las que realizar una acción planificada, que será evaluada en su cumplimiento y resultados.

7.4. Personas autónomas y trabajadoras no asalariadas

Desde el Sindicato queremos recalcar que la cantidad de trabajadoras no asalariadas (entiéndase por autónomas, las que prestan sus servicios en cooperativas, economía sumergida, paradas) está creciendo exponencialmente. En este sentido, la CNT presta el mismo soporte y protección que a

las personas asalariadas. Se tienen en cuenta las reivindicaciones más básicas del colectivo en las tablas reivindicativas de las huelgas generales, movilizaciones sindicales y sociales que puedan estar relacionadas con la cuestión.

7.5. Conferencias de Acción Sindical

Las conferencias de Acción Sindical deben ser herramientas básicas del intercambio de información y de la planificación y adecuación de la acción sindical. Se celebrarán [con una periodicidad anual] en los distintos ámbitos, para la planificación de campañas y elaboración de plataformas reivindicativas, los resultados deberán ser aprobados por un pleno.

7.6. Formación

Convencidas de que tenemos que fomentar la formación de todas las militantes, tanto de las que llegan de nuevo, como de las más antiguas consideramos que las recién llegadas necesitarán familiarizarse con la normativa orgánica, los principios, tácticas y finalidades, significado y practica de la acción directa, la historia de la organización y diversas materias de índole práctico: Derechos sociales y laborales, LOLS, Estatuto de los Trabajadores, Guía laboral, cálculo de nóminas, etc.

La militancia más antigua, en cambio, necesita formarse, además de en los temas anteriores, en otras materias. Una de las más importantes, a nuestro juicio, es prepararse para las negociaciones con las empresas, puesto que todos los conflictos pasan por esta fase. Al menos, todas las delegadas de Sección Sindical o Secretarías de Acción Sindical deberían tener estos conocimientos básicos para manejar de forma óptima estas situaciones, que muchas veces resumen en unos minutos el trabajo hecho en la calle durante semanas o meses, por lo que merecen una especial atención. No obstante, resulta especialmente importante que las personas que formen parte de las Secciones Sindicales existentes (no solo las delegadas) participen de forma prioritaria esta formación.

7.7. Creación y refuerzo de las Asesorías Jurídicas

La CNT es consciente de la gran importancia que tienen las asesorías jurídicas en los sindicatos, ya que son, si se utilizan bien, una fuente importante de conflictos sindicales. Las asesorías jurídicas, lejos de convertir a los sindicatos en “gestorías”, cuando se manejan adecuadamente permiten que llegue a los sindicatos una gran cantidad de personas que, en primer lugar, conocen la organización o se afilian en muchos casos, y en segundo, nos abre las puertas de un posible conflicto sindical que le toca al sindicato gestionar. En esta gestión es fundamental la actuación de la Secretaría de Acción Sindical (del sindicato o FL).

Esta Secretaría debe conocer todos los casos que llegan a la asesoría, actuando como filtro de la misma y seleccionando aquellos en los que sea posible (por las razones de que se trate en cada momento; por la motivación del conflicto, porque afecte a una pluralidad de trabajadoras, etc.) iniciar un conflicto sindical de CNT con la empresa de que se trate. Del mismo modo, llegan a la asesoría multitud de consultas que suelen finalizar en una demanda a juzgados de lo social y que, por sus características, (las trabajadoras quieren denunciar, pero no están convencidas de una campaña en la calle, o se trata de cuestiones solo económicas que no se prevé que puedan conseguirse por la acción directa, etc.). El papel de la Secretaría de Acción Sindical es dar curso a todos los casos que puedan llevarse al terreno de la acción directa, acompañada, en su caso, de las demandas o denuncias a la Inspección de Trabajo que puedan ser apropiadas dependiendo de las circunstancias. Para ello, deberá trasladar estos posibles conflictos a la asamblea, procurando que las trabajadoras implicadas participen desde el primer momento.

Por ello, se fomentará la puesta en marcha de Asesorías Sindicales y Jurídicas en todas las Federaciones Locales. En ellas se tenderá a incluir apoyo jurídico en cuestiones no específicamente

laborales, como asistencia problemática de permisos de residencia y trabajo, antirepresivas, desalojos y desahucios. Las asesorías de la CNT tendrán una perspectiva global, huyendo de perspectivas asistenciales o profesionalizadas, siendo fundamental la coordinación con la secretaria de acción sindical, para identificar posibles conflictos y promover la autoorganización de los implicados más allá de la asistencia jurídica.

Los Comités Regionales se dotarán los recursos jurídicos necesarios para asistir a sindicatos que no puedan cubrirse los.

7.8. Seguridad y Salud Laboral en la Acción Sindical

7.8.1. En los centros de trabajo

Las secciones sindicales de CNT deben pasar progresivamente a implementar las Secretarías de Prevención, prevista en nuestros acuerdos, y dotarlas de un plan de trabajo constante. El trabajo de la CNT en los centros de trabajo debe combinar el promover una mejora continuada de las condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo, para ello se deberá promover la movilización constante de la plantilla ante la falta de mejoras, mediante la información a la plantilla y la elaboración de propuestas, promover la participación directa del sindicato en los Comités de Seguridad y Salud cuando estos existan, o bien promover otros organismos de participación con funciones específicas de seguridad y salud laboral. Por último, debe ser la primera línea de batalla ante la siniestralidad laboral, movilizandando la plantilla cuando haya accidentes laborales de envergadura.

A continuación, se proponen los siguientes ejes de trabajo:

1. La Secretaría de Prevención de la Sección Sindical de la CNT

Las secciones sindicales de CNT deben procurar designar una persona afiliada para la Secretaría de Prevención.

Su actuación sindical se verá influida por las circunstancias de la empresa en función de si hay o no Delegadas de Prevención. Se deberá analizar su actuación en función de lo anterior, intentando que la CNT sea proactiva y mantenga el liderazgo en la promoción de todas aquellas mejoras para la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales.

Cuando en la empresa exista Comité de Seguridad y Salud (CSS) promoveremos la participación directa del sindicato en el mismo, a través de nuestra Secretaría de Prevención. Dicha cuestión puede regularse en el reglamento del CSS, en convenio colectivo o acuerdos de empresa. Dicha participación debe enfocarse a reforzar nuestro papel antagónico a la paz social, por lo que debe servir para recabar toda aquella información posible de la empresa, evidenciar la incapacidad de estos organismos de lograr mejoras al tratarse de órganos colegiados entre empresa y representación unitaria, y fomentar que la plantilla debe sumarse a la sección sindical de CNT para lograr avances reales.

Cuando la participación de CNT en los CSS no sea posible, se deberá trabajar para que la CNT sea quien lidere las mejoras en materia de seguridad y salud laboral, dejando en evidencia la ineficacia o corrupción sindical de estos organismos paritarios y la necesidad de sumar afiliación en la sección sindical como único instrumento independiente capaz de liderar las cuestiones de interés de la plantilla.

Por otro lado, en aquellos casos en los que no puedan existir Comités de Seguridad y Salud por la dimensión de la plantilla, la CNT promoverá organismos propios donde discutir estas cuestiones como Coordinadoras de Seguridad y Salud o cualquier otra denominación que le podamos dar (recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla la creación de organismos que asuman las funciones de los CSS, y en algún convenio colectivo se ha otorgado dichas competencias a la Secretaría de Prevención de la sección sindical de CNT).

Cabe señalar que en aquellos centros de trabajo donde coexistan distintas formas de subcontratación o que concurren diversas empresas con actividades diferenciadas (una obra de construcción civil o un aeropuerto son ejemplos habituales, pero también se dan estas circunstancias en recintos industriales, o incluso pequeños centros de trabajo con diversas subcontratas o grupos de empresa coexistiendo), debemos primar la solidaridad de clase e intentar crear estos espacios de participación para la mejora de la Seguridad y Salud laboral incluyendo todas las distintas plantillas, lo cual además nos ha de servir para promover la constitución de nuevas secciones sindicales a la larga allá donde no existan.

2. En caso de tener lugar un accidente de trabajo en el centro de trabajo La Secretaría de Prevención de la Sección Sindical de CNT deberá solicitar las investigaciones de los accidentes o incidentes de trabajo que puedan tener lugar en el centro de trabajo.

Cuando los accidentes de trabajo afecten a una o más personas afiliadas a CNT, además, la Secretaría de Prevención de la Sección Sindical de CNT solicitará personarse en la investigación del accidente de trabajo, al margen que lo haga o no la figura del delegado de Prevención. En estos casos, si el informe de la investigación del accidente efectuada por los representantes de la empresa y/o el Servicio de Prevención no cuadra con la realidad de los hechos, la sección sindical hará entrega de un informe propio a la empresa y deberá interponer denuncia a la Inspección de Trabajo, con toda la información recabada.

Por norma general, se interpondrán denuncias a la Inspección de Trabajo y la Seguridad y Social cada vez que ocurra un accidente laboral, especialmente cuando afecte a una persona afiliada al sindicato. Estas denuncias las deberá suscribir la Secretaría de Prevención. Cuando los accidentes de trabajo, por su gravedad o por negligencia de la Dirección ante reiteradas solicitudes para evitarlos la sección sindical de CNT intentará concienciar la plantilla de la gravedad de los hechos mediante la movilización sindical.

Mención aparte han de tener aquellos accidentes laborales muy graves o mortales, que pueden comportar consecuencias irreparables para las personas afectadas. En estos casos el sindicato deberá promover la movilización de la plantilla mediante paros, que pueden ir desde paros parciales hasta uno o varios días de huelga de jornada completa en función de la gravedad de lo ocurrido y la capacidad de movilización de la plantilla.

En cualquier caso, la CNT, cuando tenga implantación en una empresa, deberá intentar movilizar a la plantilla y denunciar a la opinión pública el siniestro laboral.

3. Plataforma de negociación colectiva de CNT

En aquellos procesos de negociación colectiva donde las secciones sindicales de CNT intervengan, especialmente en la negociación de acuerdos y convenios de empresa o centro de trabajo, deberá promoverse la ampliación de derechos colectivos en materia de prevención de riesgos laborales.

Desde la automatización de la adaptación de puestos de trabajo por riesgo de embarazo, la promoción de la ergonomía con perspectiva de género en sectores masculinizados, la concreción de medidas de vigilancia y seguimiento por parte del sindicato del desarrollo de las medidas preventivas, a la ampliación de derechos de información, participación y consulta en materia de seguridad y salud laboral.

Para ello, es esencial el apoyo de las secciones sindicales en la Plataforma de Negociación Colectiva de CNT, las Secretarías de Acción Sindical y Jurídica y el área de Salud Laboral del Gabinete Técnico Confederal.

7.8.2. En el sindicato

El conjunto de la CNT debe reforzar su actuación sindical en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, para ello apoyará en los recursos que ya disponemos y se ha de promover su ampliación a

todos los ámbitos confederales posibles.

1. Gabinete Técnico Confederal

El GTC dispone ya del Área de Salud Laboral, es importante que esta área especializada se refuerce, y colabore a través del SPCC en la elaboración de formaciones, asesoramiento a regionales para grupos de trabajo específicos, etc.

Asimismo, es importante que también mantenga un perfil técnico manteniendo relación con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo (INSST) y otros organismos relacionados, asistencia a Congresos de Seguridad y Salud Laboral de interés, etc.

Finalmente es importante que el GTC prepare materiales para campañas que son periódicas, como contra el calor en el trabajo, caídas contra alturas, enfermedades profesionales, o por ejemplo en materia de riesgos psicosociales en determinados sectores que por sus características hay un alto nivel de bajas laborales.

El SPCC y las regionales deberán utilizar la información facilitada del GTC para organizar campañas sindicales generales, de sector, periódicas o puntuales.

2. Regionales y Sindicatos

Las regionales y los sindicatos han de intentar dotarse de recursos específicos en materia de prevención de riesgos laborales. En aquellas regionales que existan técnicas de prevención (de nivel intermedio o superior}, prevencionistas, o sindicalistas con una trayectoria en la materia deberían crear grupos de trabajo o Secretarías específicas.

Dichas Secretarías deberán mantener una relación fluida con el SPCC y área de salud laboral del GTC de una parte, y los sindicatos de su regional que puedan necesitar recursos de otra.

Por otro lado, todas las comunidades autónomas tienen institutos regionales que asumen competencias relacionadas con el asesoramiento técnico, formación, y gestionan los espacios tripartitos de participación institucional de sindicatos y patronales más representativos. En nuestra experiencia es importante mantener relación directa con dichas administraciones, trasladar problemáticas de un determinado sector o simplemente solicitar recibir formaciones de Nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales, o informes y estadísticas que comparten con los otros sindicatos.

En este último aspecto, es especialmente importante que las regionales y sindicatos analicen periódicamente los datos publicados de siniestralidad, y en colaboración también con el SPCC y el GTC elaboren materiales y campañas específicas.

3. Formación de la afiliación

La legislación en materia de prevención de riesgos laborales establece que existen tres niveles de formación: nivel básico, nivel intermedio y superior. Las técnicas de prevención deberán tener nivel intermedio o superior (y en función de dicha formación podrán hacer más o menos tipos de evaluaciones de riesgos laborales).

El nivel básico en cambio está diseñado para que la empresa pueda designar personas que asuman tareas básicas de gestión y coordinación de la prevención como los llamados "Recursos Preventivos", que son obligatorios en determinados sectores debido al nivel de riesgo que existe en sus actividades.

Las delegadas de prevención que contempla la LPRL también deben tener una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales que, como mínimo, será el nivel básico de prevención. Si bien dicha formación es obligatoria que la proporcione la empresa, la realidad es que son formaciones bastante limitadas y deficitarias. Es por ello que la CNT debe organizar garantizar una formación a las Secretarías de Prevención o delegadas sindicales, así como otras secretarías a nivel de sindicato o regional que deban militar en este ámbito.

En nuestra experiencia, se pueden solicitar a entidades acreditadas para que impartan dichas formaciones a nuestra afiliación, a menudo online. Por ejemplo, en Cataluña se han impartido varios cursos de Nivel Básico a cargo de SEPRA (único Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales en forma de cooperativa en territorio catalán) en modalidad telemática. Pero también se nos ha ofrecido el “Institut Català de Seguretat i Salut Laboral” para impartirlos gratuitamente.

Dichas formaciones que se van impartiendo a personas de secciones sindicales de un mismo sector, deberían complementarse posteriormente con sesiones formativas impartidas por el área de Salud Laboral del GTC en colaboración con las Secretarías de formación, asegurándonos de este modo que el conocimiento que proporcionamos a nuestra militancia en las empresas es efectivo y útil.

4. A nivel general

La CNT debería promover un seguimiento de los accidentes laborales mortales por zonas geográficas, allá donde tenga implantación, y abrir una campaña permanente contra la siniestralidad laboral.

Dicha campaña implicará la convocatoria de concentraciones de protesta en los municipios cuando sucedan accidentes laborales mortales, a fin de lograr sensibilizar la clase trabajadora y la opinión pública sobre el gran número de accidentes laborales mortales y muy graves que tienen lugar en nuestro país.

Para ello, se podrán publicar notas de prensa e informes vinculando los datos públicos de siniestralidad laboral con las condiciones laborales, niveles de contratación eventual o de contratos de duración inferior a un año, identificando aquellos sectores con mayor presencia de mano de obra subcontratada o externalizada, por género, edad u origen de la población trabajadora o, en definitiva, cualquier otro elemento que ayude a vincular causa-efecto entre la precariedad laboral y la siniestralidad laboral.

Estas campañas permanentes se podrán ampliar con la edición de materiales genéricos, campañas contra la siniestralidad en sectores concretos, así como la celebración de charlas y sesiones informativas para sensibilizar la afiliación del sindicato y la clase trabajadora en general.

Los sindicatos de la CNT deben siempre mantener una posición proactiva con la cuestión, a fin de ganar prestigio y, en aquellos posibles espacios unitarios que aborden la siniestralidad laboral, liderar las iniciativas en base a nuestro conocimiento sobre la cuestión y capacidades.

En aquellas empresas donde CNT tenga implantación y sucedan este tipo de accidentes laborales mortales, cuando el sindicato convoque paros y movilizaciones en las empresas este tipo de campaña permanente revertirá también en mayor presión para la empresa responsable del siniestro.

7.9. Comunicación

En la acción sindical la comunicación es fundamental. Se establecerán estrategias de comunicación adaptadas a la empresa o sector al que nos dirigimos. La comunicación se introducirá en los planes de formación, especialmente su adaptación al trabajo sindical. La presentación de campañas y movilizaciones tenderá a ser en positivo, lanzando propuestas y defendiendo nuestro modelo y alternativas y no sólo criticando lo que hagan otros.

7.9.1. Comunicación en redes

7.9.1.1. Introducción

No empezaremos diciendo que las redes sociales e Internet son el futuro, pues ese futuro hace años que quedo atrás. Hablamos del presente. De un presente que no estamos aprovechando en su totalidad. A pesar de que muchos sindicatos están realizando un uso inteligente de estas herramientas, es evidente que aún queda mucho camino por recorrer. Si las empresas venden sus productos a través de estas vías y los políticos ganan campañas gracias a ellas, ¿por qué nosotras permanecemos al margen?

Lo que expondremos a continuación no es más que la valoración sobre la repercusión que un conflicto aparentemente pequeño tuvo entre las personas usuarias de este tipo de redes, Facebook y Twitter, a raíz de la campaña Stop Falsos Autónomos emprendida por el sindicato de Artes Gráficas Comunicación y Espectáculos de Madrid de la CNT.

Dicha campaña nació con el objetivo de visibilizar un conflicto concreto, el mantenido por las trabajadoras despedidas de la web de noticias tecnológicas ADSLZone, en situación de Falsos Autónomos y en la calle por intentar regularizar su relación laboral; la misma que les deja sin prestación por desempleo ni indemnización de ningún tipo. En definitiva, una figura fraudulenta de la que muchos empresarios se sirven para ejercer el despido libre y anular los derechos de su plantilla, entre otros, la posibilidad de ejercer la actividad sindical.

Como decíamos, se ideó una campaña con dos objetivos: por un lado, visibilizar el conflicto al que hacíamos mención y por otro dar una continuidad a dicha problemática, de ámbito global. Conscientes de que no se trataba de un caso aislado, decidíamos poner en la agenda política éste fraude y lo cierto es que obtuvimos muy buenos resultados. ¿Cómo? Utilizando las redes sociales.

7.9.1.2. Por qué las redes sociales

La decisión de centrar nuestros esfuerzos en las redes sociales respondía a una premisa bien simple: como nuestro 'enemigo' funciona en la Red, nosotros llevaremos nuestra actividad sindical a la Red.

Es probable que muchos otros conflictos no se adecuen a este planteamiento y encajen mejor con otro de corte clásico. Nosotros haremos referencia a aquellas empresas que funcionen a nivel online o hayan construido su imagen en base a una marca bien conocida (pensad en El Corte Inglés, La Central, Fnac, etc.). En el primer supuesto, es obligatorio. No tiene sentido ir a la sede de estas empresas a hacer un piquete físico cuando su actividad se centra en Internet. En el segundo caso, nuestra acción se centrará en cuestionar y desmontar esa imagen o 'marca' generada alrededor de la empresa, señalando cuestiones como su falta de ética o su escaso compromiso con la ciudadanía, tal y como hicieron las trabajadoras de Coca Cola.

7.9.1.3. Planificación y conocimiento del medio

Que un conflicto laboral se convierta en Trending Topic no responde al azar sino a un trabajo de meticulosa planificación. Hemos de conocer los puntos débiles de nuestra empresa y saber en qué ámbito se mueve para posteriormente viralizar el conflicto en la Red. A su vez, debemos desenvolvemos con soltura en este entorno, conociendo su funcionamiento para sacarle el mayor partido posible.

Para ello, tuvimos en cuenta tres redes concretas (pero hay más): el agregador de noticias de Menéame, Facebook y Twitter. La táctica que llevamos a cabo fue la siguiente: Publicación de una entrada en nuestro blog, apoyo de esta en el portal Menéame y, de forma paralela, difusión de la entrada por Facebook y Twitter con el apoyo de todos los movimientos sociales y sindicatos afines que tuvieran cuenta en cada una de las dos redes. Todo sincronizado y planificado. Sin dejar cabos sueltos.

7.9.1.4. Ejemplo de difusión

Como sindicato, construimos un blog para la campaña llamado Stop Falsos Autónomos que, a su vez, funcionaría como soporte para éste y otros conflictos. Cuando publicamos la noticia, y a pesar de contar con un buen número de personas allegadas dispuestos a apoyarnos (algo que consideramos fundamental), ésta se movió de forma espontánea en el portal Menéame y obtuvimos miles de visitas al blog. Un éxito que no habría sido posible sin la ayuda de otros colectivos y sin el apoyo del resto de sindicatos de la CNT. A su vez, la planificación y el factor sorpresa fueron clave. Recapitulando, lo que hicimos fue generar un blog, sacar una noticia sobre el conflicto y preparar su difusión por la Red, partiendo de Menéame y moviendo la noticia por Twitter a través de un 'hashtag', todo ello de forma sincronizada. Hicimos lo propio en Facebook y conseguimos que un montón de gente se sintiera identificada con nuestra causa.

Muchas pensaréis que fue en el momento de la difusión donde más tiempo invertimos, pero no, fue en la planificación. Antes de mover la entrada contactamos con infinidad de movimientos sociales y sindicatos afines vía Twitter, a través de los 'mensajes directos'. En dicho mensaje iba adjunto un documento de tipo PAD (es decir, editable y accesible a través de Internet vía invitación) en el cual se detallaría todo el plan de difusión. Se señalaba el momento en que se movería la noticia y la hora en la que arrancaríamos la campaña de Stop Falsos Autónomas, con su correspondiente 'hashtag'. A su vez, se sugerían diferentes tuits sobre el tema, y se añadían herramientas para programar tuits, así como enlaces e información de interés. Además, hicimos coincidir el día y hora con un evento de sumo interés para la página como fue la presentación del iPhone 6. El efecto sorpresa fue total.

7.9.1.5. Valoración de la acción

La campaña se convirtió en Trending Topic en Madrid, y obligamos a la empresa a lanzar un comunicado. El apoyo de la comunidad de usuarios fue total y un buen número de medios se pusieron en contacto con nosotras para hacerse eco del conflicto. Eso sí, nada hubiese sido posible sin esa planificación. Tampoco sin el apoyo de otros colectivos.

7.9.1.6. Otros aspectos que hemos de tener en cuenta: La importancia de la imagen y el lenguaje

Es esencial tener un mínimo conocimiento del medio que se usa; de sus reglas y normas sociales. No puedes entrar en un foro y presentarte de primeras a soltar tu speech sin parecer una vendedora de enciclopedias a domicilio. Tampoco puedes entrar en Menéame y marcarte un 'spam' de libro. Asimismo, cuando crees un 'hashtag' has de tener en cuenta varias cuestiones: que sea participativo, que no eche para atrás a la gente (y cuando decimos gente incluimos a las trabajadoras) y que se ajuste a la brevedad del medio, de 140 caracteres.

Por otro lado, si vas a redactar algo y deseas conseguir una gran difusión, procura utilizar un lenguaje que de pie a ello. En este sentido, menos siempre, es más, y cuanto más fácil lo expliques, mejor.

Por último, no está de más generar contenido gráfico, ya sean 'memes' o carteles de propaganda. En este sentido, la creatividad y el humor siempre serán bien recibidas más deberás tener en cuenta algunas pautas básicas de diseño gráfico como puedan ser la tipografía o el tipo de imagen. Una vez más, se trata de difundir, interactuar y viralizar. Difícilmente lo haremos con un cartel torpe y mal elaborado.

7.9.1.7. Interactuar, esa es la clave

De nada sirve estar en Twitter si no vamos a interactuar con otras personas usuarias. No solo has de interpelar a quien críticas, también tienes que estrechar lazos y ayudar a difundir otras campañas, no sólo las de CNT. No puedes comportarte como un ente cerrado en este tipo de redes. Lo que en

definitiva queremos transmitir es que hablamos de una Red de redes. De no ser así, tendría otro nombre, ¿no es así? Por ello, es importante valerse de todas estas herramientas para difundir conflictos, informar de nuestra actividad o contribuir a que otras campañas salgan adelante. Que otros colectivos cuenten con nosotras para mover un desahucio o protestar contra la Ley Mordaza es señal de que lo estamos haciendo bien; de que somos un referente más. A su vez, si queremos que un conflicto o campaña tenga repercusión, hemos de informar a aquellos agentes sociales que sean susceptibles de mover nuestra causa. Un retuit de alguien con miles de seguidoras es un gran retuit.

7.9.1.8. Conclusiones

Como se puede observar, hemos enumerado un gran número de pautas. Una serie de pasos que nos han resultado de gran utilidad y que consideramos pueden ayudar a otros sindicatos. El objetivo no es otro que mostrar la efectividad de este tipo de redes. Sabemos que no están aquí para hacernos la vida más fácil, pero al igual que la vía judicial se ha convertido en una herramienta más de presión, las redes sociales también pueden serlo. No en vano, tenemos un buen número de cuentas abiertas. Si todas estas se coordinasen, las acciones tendrían un empuje mayor. Ese es nuestro reto.

7.9.2. STOP Falsas autónomas

Situarnos en la vanguardia de la lucha contra el fraude de las falsas autónomas, máxime en un sector abandonado por el resto de sindicatos. Éste es el objetivo de la campaña STOP Falsos Autónomos que lanzamos desde CNT en septiembre de 2014. Para dar el pistoletazo de salida a la misma hicimos pública nuestra denuncia contra el Grupo ADSLZone, empresa con toda su plantilla formada por falsas autónomas y que despidió a tres compañeras por el mero hecho de intentar formalizar su relación laboral.

La noticia fue un auténtico bombazo en Internet, medio en el que se mueve la citada empresa. Más allá del daño hecho a ésta, la cual ha sufrido por su tropelía nuevas acciones por parte del sindicato y otros colectivos, pudimos comprobar el gran apoyo recibido a la campaña en general. Fueron varios los mensajes que recibimos de trabajadoras en la misma situación. A su vez, algunas personas se afiliaron al sindicato tras conocer la campaña. Una de ellas también denunció a la empresa en la que trabajaba como falsa autónoma. Se trata del caso de Playground Magazine, otro medio online que ha quedado en evidencia de forma pública gracias a nuestra campaña. Además, el caso apunta a una resolución positiva para nuestra compañera, por lo que hemos visto la eficacia de una campaña que creemos debe tomar por bandera CNT más allá de nuestro sector.

Por desgracia, este fraude afecta a un número inmenso de trabajadoras, de todos los sectores y en todas las provincias. Vemos muy necesario que CNT como sindicato sea la mejor herramienta que pueda utilizar el falso autónomo/a para acabar con esta condición. Los riesgos que implican para el/la trabajador/a son muy graves, dando pie al despido libre de facto. Sin embargo, muchos desconocen lo que implica aceptar este tipo de condiciones y es ahí donde creemos que CNT tiene que estar.

Asesoría y denuncias desde el sindicato

De este modo, planteamos dar un impulso a STOP Falsos Autónomos a nivel confederal, ofreciéndonos desde nuestro sindicato para articular la campaña y solventar cualquier duda que surgiese al respecto. En el anuncio de la misma se incidiría fundamentalmente en hacer un llamamiento a las trabajadoras para que se acercasen a su sindicato para una asesoría de su caso e interponer una correspondiente denuncia. Debido al riesgo de un posible despido de estas trabajadoras -cuya situación es muy delicada ya que no tienen derecho a prestación por desempleo-, vemos importante abrir la puerta de buscar una solución mediada desde el sindicato ante Inspección de Trabajo. De este modo, promoveríamos denuncias ante este organismo que llevaría a cabo el sindicato con las pruebas aportadas por la trabajadora en cuestión, pero quedando en el anonimato las trabajadoras afectadas en caso de que no quisiesen interponer directamente la denuncia.

Esperamos que la campaña reciba el apoyo de los distintos sindicatos. Estamos ante una gran oportunidad para situar a CNT como referente en la lucha contra este fraude, ante el inmovilismo de otros sindicatos y colectivos al respecto. Desgraciadamente y siendo realistas, las victorias ante este fraude son lentas y pueden conllevar un gran desgaste económico en la trabajadora. Sin embargo, estas victorias llegan y consideramos que una buena campaña que las ponga de relieve ayudará tanto a las trabajadoras como al propio sindicato. No pasemos por alto que las multas a nivel económico que se juegan las empresarias que incurran en este fraude son muy elevadas y la simple amenaza de recibirlas puede llevar a las empresas a optar por no buscar mejores soluciones para la trabajadora. Si a ello unimos el arma del sindicalismo activo y combativo, el resultado puede ser muy positivo. Tenemos los recursos y la fuerza para llevar adelante esta lucha y crecer como sindicato. ¡Hagámoslo!

7.9.3. Adaptación del lenguaje

Adaptar el lenguaje con el que nos presentamos y con el que denunciemos los ataques y obstaculizaciones que sufrimos, para adaptarlo a los conceptos internacionales relativos a la Libertad Sindical, de manera que ayude a construir complicidades a favor de nuestras propuestas en forma de grupo de influencia. Se basará en el uso de las campañas de persuasión en redes sociales y el uso de la diplomacia, sin necesidad de las inversiones de dinero que normalmente genera la actuación de los lobbies tradicionales.

Hay que modernizar urgentemente el lenguaje con el que nos presentamos, abandonando definitivamente el lenguaje pasivo agresivo y victimista, para que se adapte al modelo sindical que practicamos: moderno, ágil y eficaz. Supone también editar materiales que expliquen nuestra acción sindical desde nuestro propio proyecto (la representación sindical) y no desde el proyecto de los demás (la representación unitaria). De esta manera, con un lenguaje propositivo, se nos percibe como un proyecto interesante, creíble y necesario. Orientar estos trabajos es tarea de las Secretarías de Comunicación de los diferentes ámbitos.

7.10. Gabinete Técnico Confederal

Desde su aprobación en el X Congreso de 2010 y su puesta en marcha en su forma actual unificada en 2012, el Gabinete Técnico Confederal ha sido una herramienta fundamental para dotar de apoyo especializado en casos estratégicos a Secciones Sindicales y Sindicatos que lo han precisado. Sin embargo, su desarrollo e implementación práctica ha sido a menudo disfuncional con el objetivo que fue creado, principalmente por la inestabilidad en las líneas de trabajo jurídico y sindical Confederal, la escasez de recursos y formación militante de la propia CNT, así como la ausencia de asesorías laborales y servicios jurídicos especializados en algunas localidades, cuestiones cubiertas por el mismo Gabinete Técnico Confederal. Por otra parte, las reformas regresivas impuestas por las políticas económicas de la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional, por extensión de los gobiernos neoliberales del PSOE y PP, han supuesto un incremento de la judicialización en casos de crisis empresariales y en una implosión de la negociación colectiva en general, descentralizándola a nivel de empresa y provocando profundos cambios en lo que a las reformas en los mercados de trabajo se refiere. Ello ha implicado una necesidad mayor de análisis y especialización para intervenir en dichos procesos convenientemente. A este respecto, es importante tener en cuenta que las patronales y empresas recurren con asiduidad a grandes despachos (quienes también han asesorado a los gobiernos en las reformas de los mercados laborales) para diseñar y ejecutar sus medidas. Estos despachos, a su vez, encargan informes a consultoras que justifiquen la objetividad de las políticas empresariales a implementar. Todo ello es necesario contrarrestarlo con medios e instrumentos propios, pues la experiencia nos enseña que las organizaciones del mundo del trabajo deben oponer a sus enemigos de clase un sistema organizativo como mínimo tan desarrollado como aquel al que pretenden hacer oposición o incluso cómo en el caso de la CNT, superar para implantar

un modelo social y económico distinto.

Dicho lo anterior, la valoración del desarrollo del Gabinete Técnico Confederal es positiva aunque es preciso ir asentando y puliendo sus funciones así como la estructura del mismo para dotar al SPCC, Comité Confederal y Federaciones Sectoriales o Territoriales y Secciones Sindicales de apoyo técnico especializado en aquellas cuestiones estratégicas para la CNT. Recogiendo lo aprobado en el X Congreso y lo implementado con su adecuación en la práctica, así como a las necesidades detectadas en este periodo de funcionamiento, se propone que la estructura y forma de trabajo del Gabinete Técnico Confederal se establezca de la siguiente manera:

El Gabinete Técnico Confederal es un órgano técnico formado por profesionales que depende orgánicamente de la Secretaría de Jurídica Confederal y del Secretariado Permanente del Comité Confederal, con supervisión del Comité Confederal. Contará asimismo con un coordinador/a del equipo de trabajo interlocutor entre el equipo técnico de profesionales y los responsables sindicales.

El Gabinete Técnico Confederal forma parte de los acuerdos y la estrategia de la CNT. Las personas que realizan su trabajo para el Gabinete estarán sujetas a las directrices de la Secretaría de Jurídica y de los Sindicatos de la CNT, ya que en la CNT los que elaboran las directrices de sus actuaciones son los Sindicatos y no los órganos técnicos. Es necesario establecer una diferencia entre el órgano y la forma en la que puedan desarrollarse las tareas que este tenga encomendados. El trabajo profesional desarrollado como Gabinete Técnico Confederal supone que se esté sujeto a los acuerdos y estrategia sindical de la CNT. Por lo tanto, la implicación debe traspasar las convenciones profesionales al uso para integrarse en los trabajos que se realicen con la consecución de los objetivos finalistas de la CNT.

Lo anterior significa romper las dinámicas profesionales que puedan suponer limitación para la consecución de dichos objetivos, debido a eventuales prácticas e interpretaciones jurídicas o económicas restrictivas. En el caso concreto de la rama del Derecho, por medio de la judicatura, este es uno de los pilares fundamentales de la reproducción del sistema capitalista y las estructuras de poder estatal. Incluso el derecho laboral como herramienta de desmercantilización y de evitación del conflicto directo que se produce en el trabajo, tiene como función el control y reproducción del sistema social vigente, a la par que ha ido incrementando su cariz mercantilizador -por disponer a las trabajadoras para su explotación total en los mercados de trabajos- y herramienta necesaria para la implementación ordenada de los objetivos empresariales. Lo anterior nos conduce a abordar la utilización de los marcos legislativos y jurisprudenciales como referencia a superar por la acción colectiva anarcosindical en aras de la consecución de los objetivos sindicales. Por otro lado, supondrá el desarrollo de un enfoque jurídico, cuando el debate se centre ahí, que no debe ser restrictivo se debe agotar cualquier vía por pequeña que sea y si promovedor de sentencias y normas que puedan ayudar a la consolidación anarcosindical y caminar hacia una transformación social. La perspectiva económica se enfocará con oposición a la lógica capitalista de legitimar la propiedad privada de los medios de producción, la explotación económica y el beneficio empresarial como motor social. Por lo tanto, se impulsará un enfoque anticapitalista, de redistribución hacia las trabajadoras de la renta, del empleo, del control empresarial y de su propiedad, con un objetivo finalista libertario y autogestionario. Asimismo, adoptará un enfoque feminista y ecologista, esto es, sensible en la defensa e implementación de perspectivas de género y ecológicas. El Gabinete Técnico Confederal es pues una herramienta al servicio de la acción sindical y social de la CNT para la consecución de sus objetivos a corto, medio y largo plazo.

El Gabinete Técnico Confederal se estructura en cuatro áreas que abordaran un trabajo interdisciplinar, cuyas funciones son, en general, la de asesorar presencialmente y representar en Juzgados y Tribunales en sus diferentes jurisdicciones (social, contencioso-administrativa, mercantil, penal y civil) tanto en el Estado español como en su dimensión europea e internacional, al SPCC, Comité Confederal, Federaciones Sectoriales y Territoriales. Asimismo, a petición de los entes citados, asesorar directamente o elaborar informes técnicos y boletines de información sobre aspectos legales, económicos y sociales.

7.10.1. Gabinete Jurídico. Área Jurídica

El Área Jurídica se concibe como un apoyo de la actividad sindical y consiste fundamentalmente en:

Dar asesoramiento e información técnica y legal a los órganos del sindicato. El asesoramiento e información puede producirse sobre cualquier aspecto o derecho relacionado con el desarrollo de la actividad laboral y sindical, tanto en el sector privado como en el sector público. Incluye la realización de aquellos informes jurídicos que sean solicitados desde los órganos del sindicato, la actualización de conocimientos jurídicos, mediante el análisis de la doctrina judicial reciente, más relevante y la participación en jornadas formativas organizadas por el sindicato. Asistir a los órganos del sindicato en las negociaciones con la empresa o la Administración cuando se requieran sus conocimientos técnicos.

Asumir la representación y defensa de los mismos sujetos en los procesos extrajudiciales de solución de conflictos individuales y colectivos. Asumir la representación y defensa de los mismos sujetos, en procesos judiciales, tanto individuales, como colectivos, en cualquier instancia judicial nacional o internacional; por cuanto la abogada o graduada social asume la defensa jurídica durante toda la vida del proceso (demanda y recursos frente a sentencia). Promover cambios jurisprudenciales que asienten derechos favorables al desarrollo de la actividad del Sindicato y sirvan de apoyo en la consecución de las finalidades de la CNT.

Por último, en cuanto a estudios y formación, elaborando boletines que sean solicitados desde los órganos del sindicato y materiales técnicos para uso en general de la CNT, sobre aspectos legales y jurisprudenciales: contables, fiscales, laborales, mercantiles, concursales, administrativos y penales. En cuanto a la formación, participación en la misma en tres niveles: con los servicios jurídicos de ámbitos inferiores, con los responsables correspondientes para la negociación colectiva y con las federaciones y secciones sindicales respecto a las materias jurídicas necesarias.

7.10.2. Gabinete económico. Área de economía

El Área de Economía se estructura en apoyo a la actividad sindical, abarcando el campo de la negociación colectiva y el control anarcosindical, fundamentalmente de empresas y administraciones, y de aquellas situaciones que requieren el análisis, diagnóstico y actuación con relación a las situaciones económico-financieras y laborales. Tiene tres ámbitos de trabajo, principalmente:

Por un lado, un trabajo de asesoramiento en la anticipación económica para las secciones sindicales y federaciones, recogiendo información de las Secciones Sindicales, mediante fichas de trabajo sobre la situación económico-financiera y productiva organizativa de empresas y administraciones, con un volcado y diagnóstico para las mismas (ventas y producción, márgenes comerciales, productividades, estructura de costes, gastos de personal y distribución de rentas, aspectos laborales, resultados de explotación, margen de fraude económico, fiscal y a la seguridad social, estructura financiera, inversiones, etc.). Asimismo, las federaciones (sectoriales, territoriales) deben entregar a la Secretaría de Jurídica y el Gabinete los resultados de las negociaciones sectoriales y de empresas o administraciones que afecten a las Secciones Sindicales (tiempos de trabajo, incremento y estructura salarial, aspectos sociales, formas de control anarcosindical, etc.). Se elaborarán resultados estadísticos dos veces al año, cuyo análisis servirá para medir el alcance concreto de nuestra acción sindical. Con ello se facilitará a las federaciones las conclusiones que se obtengan del estudio de las situaciones económico-financieras para la obtención de datos que nos reflejen los márgenes en el planteamiento concreto de cada proceso de negociación, empresarial, sectorial o territorial, cómo forma de planificación de la acción sindical, el impacto económico de la acción sindical y huelga, las formas de control anarcosindical y la propuestas de política económica, laboral e industrial de los ámbitos donde se intervenga. Asimismo, asesorará al Consejo de

Economía Confederal en la recopilación y sistematización en forma de bases de datos estadísticas, con elaboración de indicadores económicos y sociales necesarios para medir la negociación colectiva y el control anarcosindical de empresas, sectores y de la dinámica económica general. Asimismo, para elaboración de documentos de análisis y propositivos respecto a la política laboral y de rentas, política fiscal, política industrial y política económica en general, que permitan dirigir y ahondar en las propuestas y praxis para la construcción de mecanismos de apropiación de los medios de producción y distribución, así como de planificación social libertaria de la economía.

Por otra parte, tiene la coordinación necesaria con las federaciones para el apoyo técnico del diagnóstico y propuestas en materias relacionadas con las situaciones económico- financieras y productivo-organizativas de procesos concretos. Reuniones con las federaciones y Secciones Sindicales, exponiendo las conclusiones de las situaciones económico-financieras. Asesoramiento tanto en negociación colectiva y control anarcosindical -derechos de información, consulta y control- cómo en las negociaciones de crisis empresariales o de administraciones: modificación sustancial de condiciones de trabajo, ERTes, EREs, procesos concursales con elaboración de planes de viabilidad, recuperación de empresas y cooperativización autogestionada. Participación en asesoramiento en modificaciones de condiciones de trabajo individuales y despidos objetivos, así como en procesos colectivos que requieran de una intervención pericial contable y económica.

Por último, en cuanto a estudios y formación, elaborando boletines que sean solicitados desde los órganos del sindicato y materiales técnicos para uso de la CNT, sobre aspectos económicos, legales y jurisprudenciales: contables, fiscales, laborales, mercantiles, concursales y penales. Asimismo, elaboración de artículos e informes económico-jurídicos, socioeconómicos sobre territorios y sectores, mercados de trabajo, negociación colectiva, política económica e industrial, política social, etc. En cuanto a la formación, participación en la misma en tres niveles: con los servicios jurídicos de ámbitos inferiores, con las personas responsables correspondientes para la negociación colectiva y con las federaciones y secciones sindicales respecto a materias de análisis contable y económico, productivo u organizativo, de empresas y administraciones, gestión de procesos colectivos, economía laboral, estructura económica, política económica, etc.

7.10.3. Gabinete Social. Área Social

El Área Social se orienta principalmente al asesoramiento en la acción sindical y social. Desarrolla su actividad en tres ámbitos de trabajo:

Por un lado, mediante el asesoramiento con la recopilación de información por medio de fichas de trabajo para Secciones Sindicales de la organización social y productiva de empresas y administraciones, con un volcado y diagnóstico para las mismas con el objetivo de contribuir al reforzamiento y cohesión de secciones sindicales y colectivos de trabajadoras. Elabora herramientas para la construcción de mapas sociales en las empresas, así como de las relaciones de poder en las mismas.

Asimismo, asesora en procesos de negociación colectiva, huelga y conflicto desde una perspectiva de psicología social, motivación, construcción de elementos de cohesión y fuerza colectiva, así como de desmontaje de las estrategias empresariales e institucionales de debilitación de la capacidad colectiva. Asesora a las federaciones territoriales y sectoriales respecto a la inserción social y fórmulas de incrementar la afiliación, participación y militancia en las empresas y el territorio. Promueve la adopción de mecanismos de democracia directa y participación social, así como de organizar a los sectores laborales no organizados. También elabora informes periciales en aspectos productivo-organizativos, relacionados con cuestiones de discriminación por género, origen, edad o cualquier otra.

Respecto a la formación y estudios, desarrolla materiales y estudios para implementar métodos de organización de colectivos (organizing), formas de incrementar la fuerza sindical, los perfiles y motivos de afiliación/desafiliación, participación y militancia, respecto a la dinámica de los

mercados de trabajos (evolución de la contratación, empleo y calidad del empleo, desempleo, etc.), grado de protección social de los subsidios, contenido y cobertura de la negociación colectiva, condicionantes sociales de las relaciones laborales e industriales, estudios sobre conflictividad laboral y huelgas, etc.

7.10.4. Gabinete de Salud Laboral. Área de Salud Laboral

El Área de Salud Laboral se encarga del asesoramiento en materia de prevención de riesgos y salud laboral, por parte de un equipo técnico sindical, que asesora y colabora en articulados de la materia en la negociación de convenios colectivos. Asesora sobre la normativa de Salud Laboral y Prevención. Se encarga de la información, consulta y participación con los diferentes órganos del sindicato, cuando se requieran sus conocimientos técnicos. Tiene encomendada la elaboración de Informes periciales en materia de salud, prevención de riesgos y accidentes laborales. Promueve cambios jurisprudenciales y normativos que contribuyan a la mejora de la salud laboral y la seguridad en el trabajo. Por último, en cuanto a estudios y formación, elabora estudios sobre la prevención y la salud de las trabajadoras que sean solicitados desde los órganos del sindicato. Lo que incluye la revisión de las evaluaciones de riesgos laborales y de las planificaciones de la prevención, así como de los planes de emergencia. Así mismo, investiga sobre las condiciones de trabajo en materia de salud y prevención de riesgos de las trabajadoras, la identificación y evaluación de riesgos laborales y la elaboración de mapas de riesgos. En cuanto a la formación, participación en la misma en tres niveles: con los servicios jurídicos de ámbitos inferiores, con las responsables correspondientes para la negociación colectiva y con las federaciones y secciones sindicales.

8. SECCIONES SINDICALES

Es evidente que el paso del tiempo ha ido modelando la realidad sindical de la CNT, asentando paulatinamente nuestro modelo sindical y, en los últimos años incluso han evolucionado en su composición interna. Esta realidad es desigual en el conjunto de la CNT con zonas donde el anarcosindicalismo es una existencia demostrada tanto en el seno de la empresa como en la localidad, y otras sin embargo que no poseen realidad anarcosindicalista y están emplazadas en planos difusos supuestamente teóricos e igualmente inoperativos. Acercar a la realidad anarcosindicalista a quienes no practican la lucha de clases y dotarlos de una metodología guía es urgente, además fortalecer nuestra actividad interna anarcosindicalista. Es evidente que las realidades anarcosindicalistas de las secciones sindicales se están multiplicando, pero si esto es positivo en todo su sentido plantea problemas que ya fueron resueltos parcialmente en el congreso de Bilbao de 1990. De manera que en el mismo ya se proyectaron dudas a la hora de ligar las secciones sindicales con el sindicato. Sobre todo, para impedir que la actividad de las secciones se viera como actuaciones autónomas al sindicato. Evitar esta realidad pasa indudablemente por incluir en el seno del sindicato y su estructura plenaria a las secciones sindicales existentes en el sindicato. Es decir, que la delegada de la sección sindical sea miembro con voz y voto en las plenarios del sindicato al que corresponda, estrechando las relaciones entre la sección sindical y el sindicato y dotando al sindicato de mayor peso militante a la hora de encontrar miembros para sus comités, diversificando su militancia y la composición del comité del sindicato. Además de ejercer un control por parte del sindicato de la actividad de las secciones sindicales. Evitando esa dualidad de planos inconexa entre el sindicato y la actividad que se desarrolla en el seno de la empresa.

El enriquecimiento de las plenarias del sindicato será efectivo pues dará una visión concreta de las formas de actuación marcadas por las asambleas de los mismos. Si la plenaria consiste en reuniones de trabajo del sindicato, basadas en las decisiones ya tomadas en la asamblea, este trabajo tendrá que ser desarrollado tanto por el comité (entendamos su composición clásica de SG, SO, etc.) como por parte de las secciones sindicales que le darán conexión en el tajo correspondiente, manteniendo la actividad sindical viva y, bajo supervisión directa del sindicato.

De forma que evitemos el trabajo de francotiradoras aisladas de la sección y, por otra parte, enriqueceremos por medio de la acción concreta la formulación de la acción sindical de las plenarias del sindicato. Para ello tenemos que hacer constar que no debe de existir cortapisa alguna para que los miembros de las secciones puedan ocupar, como en muchos casos ya ocurre actualmente, las secretarías del comité del sindicato. Esta visión de trabajo proyecta un trabajo doble a las delegadas sindicales que resolveremos en la medida de lo posible con otra de las propuestas que ya son una realidad en buena parte de nuestras secciones sindicales.

Es evidente que no existe libertad sindical en España, puesto que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce dos vías de acción sindical en la empresa, pero en la práctica se favorece sólo a una de ellas y se persigue a la otra (la anarcosindicalista), teniendo que permanecer muchas compañeras en una situación de semiclandestinidad o de clandestinidad absoluta, si no quieren ser despedidas o sufrir cualquier otra represalia por parte de la empresa. Es evidente, también, que tal situación es intolerable. Por ello hemos de adoptar medidas para la consecución del reconocimiento de las secciones sindicales mediante la acción directa. Además de elaborar un plan general a aplicar en el ámbito nacional, encaminado a la consecución de una auténtica libertad sindical en España.

8.1. Composición de las Secciones sindicales

Es evidente que la CNT ya posee una estructura interna determinada, como objetivo último hacerse cargo de la gestión de la sociedad e implantar el comunismo libertario. En el interior de la empresa el objetivo de la CNT es hacerse con los medios de producción y de prestación de servicios, además de enfrentarse a las injusticias que provoca el sistema capitalista. Es absurdo que dicha intención programática quede reducida simplemente a una circunstancia futura o utópica, desatendiendo una plasmación metodológica y práctica en la actualidad. Dicho esto, no es lógico pensar que la CNT se conforme con poseer una delegada sindical de cara a la empresa, cuando la actividad que la CNT desarrolla dentro de ella se extiende más allá de una simple interlocución con la misma. La CNT necesita desplegar una actividad que abarque campos tan amplios y complejos como la tesorería; el control de los recursos económicos de la empresa o, la prevención de los riesgos laborales accidentes y enfermedades profesionales. Pretender que dichas actuaciones las realice una sola persona carece de sentido. Si a dichos requisitos le sumamos ser miembro del comité del sindicato, la suma de tareas evidentemente da resultado negativo, se convierte en un despropósito. Aprovechar los recursos existentes, la militancia siempre será escaso, nos lleva a plantear “nuevas” y diversas alternativas.

La ley permite a las secciones sindicales de dotarse y organizarse de la forma que deseen, es el sindicato quien decide como deben de organizarse, y decide también su organigrama interno. La CNT se ha conformado con la expresión mínima de las secciones sindicales, que en ningún momento se encuentra limitada de forma legal, ni tampoco confederal. Sin embargo, la hemos asumido como un hecho incuestionable. La asunción de la expresión mínima por parte de la CNT a la hora de componer las secciones sindicales, ha sido en buena parte, un handicap pernicioso, que ha sido sustentado por su miopía a la hora de desarrollarse en el marco tanto legal, como también anarcosindicalista en el interior de la empresa. Aún hoy en día muchas compañeras piensan que las secciones sindicales son los sujetos protegidos por la ley, cuando es la actividad sindical lo que se protege, la actividad.

Por lo tanto, plasmar la estructura interna de la CNT en el seno de la empresa, debe ser otro de los

objetivos a corto plazo de las secciones sindicales. Estructurando su composición con el objetivo último de llegado el momento hacerse con el control de la misma, y como objetivo a corto plazo diversificar la actividad sindical con la asunción por parte de la mayor parte de les afiliades del desarrollo de la misma. Pero es evidente que esta propuesta no puede quedar sin su pertinente concreción programática.

La sección sindical siempre que pueda, es decir, que cuente con número suficiente, se dotará de la delegada sindical, secretaría de organización, de prevención y tesorería, así como de aquellas que áreas que crea pertinente y posea capacidad para desarrollar.

8.1.1. Delegada sindical

Representa a la sección sindical de cara a la empresa y a los efectos legales pertinentes. Como también es miembro del comité del sindicato y se establece como punto de unión entre la sección sindical y el sindicato.

8.1.2. Secretaría de Organización

Se ocupa de los preceptos organizativos, asambleas, actos, determinadas reivindicaciones de la sección, estudios pertinentes, etc.

8.1.3. Secretaría de Tesorería

Responsable de la recaudar las cuotas sindicales, así como de la planificación y estudios de las cuestiones económicas de la empresa.

8.1.4. Secretaría de prevención

Responsable de las medidas de protección y seguridad laboral en el seno de la empresa. Por supuesto que este modelo sindical más desarrollado va a contar con las mismas reticencias con las que nos topamos con nuestras secciones sindicales en la actualidad, que, si bien cuenta con dichas intransigencias, lo cierto es que tanto los tribunales y, más nuestra propia acción está permitiendo que las secciones sindicales sean ya una materialización evidente y constatable en el mundo laboral. Es hora de dar otro paso adelante.

8.1.5. Secretaría Medioambiental

Dado que se hace imprescindible introducir la perspectiva de la responsabilidad política medioambiental o de cuidado del planeta, su ecosistema y habitantes en el ámbito sindical, en las secciones donde se vea necesario, crear la Secretaría Medioambiental, encargado de la formación, vigilancia, información y control, de la responsabilidad en las políticas medioambientales relacionadas con las actividades productivas, de servicio, organización y desarrollo de la empresa.

Los objetivos que se buscarían seguir dentro de esta política de responsabilidad medioambiental serían los de imponer dentro de la empresa unos principios de responsabilidad y de desarrollo sostenible, de que “el que contamina paga”, de responsabilidad en el daño medioambiental, el principio de preocupación donde sea mejor prevenir que castigar, el de la sanción contra la empresa y empresarios que sean responsables de un daño contra el ecosistema, el del cambio de los productos y procesos contaminantes, tanto para la naturaleza como para las propias trabajadoras, etc.

8.2. Secciones sindicales de empresa, grupos de empresa, sectores intermitentes y otros

8.2.1. Introducción

La actual organización empresarial ha ido buscando paulatinamente eliminar la responsabilidad contraída con las trabajadoras. Tal es así que esta práctica se ha generalizado tanto que ha escapado al control sindical. Las empresas han superado con creces la organización sindical atomizando los procesos productivos –hoy minoritarios- como los de prestación de servicios actualmente mayoritarios, la externalización de los servicios o de la producción suele ser una fórmula para deteriorar lo máximo posible la fuerza sindical y maximizar la explotación.

La externalización es una práctica que desde las secciones sindicales en el centro de trabajo podemos, de forma objetiva resolver, sin embargo, la atomización empresarial ha tenido otras fórmulas de organización con la misma intencionalidad. Los holdings empresariales han sido otra de las recetas organizativas para eludir las responsabilidades ante los y las trabajadoras. Así nos encontramos con que empresas o sociedades pertenecientes al mismo Grupo empresarial se contratan entre sí, y de forma ficticia mantienen no sólo su independencia jurídica, sino también la económica.

No es motivo de esta ponencia explicar las diferentes tipologías de los grupos empresariales; de aquellos que lo son de forma clara y reconocible, como aquellos que no lo son y utilizan entramados societarios, testaferros, administradores y socios para eludir responsabilidades ante las trabajadoras. Pero si es preceptivo que entendamos a la complejidad a la que nos enfrentamos, para atender de forma eficiente el trabajo anarcosindicalista que nos permita en un futuro hacernos con los medios de producción y/o servicios.

Así nos encontramos grupos empresariales determinados por la subordinación que tienen las diferentes empresas que existen en el grupo. Bien porque los derechos de voto sobre las demás empresas la poseen una matriz que controla al resto, o porque controla al órgano de administración, su nombramiento y destitución. También existe unidad de decisión cuando, por cualquier otro medio, una o varias sociedades, se hallan bajo dirección única y, en particular, cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada, sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la empresa dominante o de otra dominada por ésta. Y dicha subordinación puede darse porque una o varias empresas poseen acciones de las filiales o empresas dominadas. O bien porque las empresas dominantes participan en el capital de otras empresas, que a su vez ostentan la titularidad de participaciones sociales en otras sociedades del grupo y así sucesivamente.

La creación o constitución de filiales, a su vez, puede presentar variantes lo que viene a retorcer el conglomerado de empresas de tal forma que podemos observar como una empresa decide fragmentar su estructura, segregando partes de su actividad que quedan encomendadas a sociedades formalmente independientes. Y de otra forma, una o varias empresas del grupo deciden la constitución de otra u otras sociedades, generalmente para la prestación de servicios comunes a las mismas. Por último, las empresas del grupo adquieren capital social de una empresa previamente existente, que a partir de ese momento se incorpora o vincula a las demás. Pero sin abordar dicha problemática, tenemos que destacar que en el ámbito jurídico/laboral, la Jurisprudencia ha venido a limitar responsabilidades entre aquellos grupos de empresa que posean ciertas características ayudando a limitar las responsabilidades que los mismos tengan en función de uno parámetros organizativos que no dejan de ser absurdos y contradictorios.

Por otra parte, es necesario realizar las acciones necesarias para incidir de manera proactiva en sectores de alta intermitencia laboral, analizando a nivel local qué sectores se pueden identificar en el ámbito de influencia del sindicato o la federación regional y poner en marcha aquellas acciones encaminadas a poder coordinar la actividad de las personas afiliadas de dichos sectores en todos los ámbitos con el fin de conseguir la implantación de la CNT a nivel estatal en los mismos.

8.2.2. El Grupo de empresas en el ámbito laboral

Como hemos explicado en el grupo de empresas se desarrolla partiendo de dos realidades necesarias para su existencia, sin duda alguna una es la de evitar la responsabilidad de las decisiones afecten al grupo, al ser personas jurídicas independientes. Pero la más importante es la atomización de una realidad sindical homogénea en una misma empresa, bajo una ficción jurídica que ha venido a llamarse grupo de empresas.

Adelantábamos que para mayor confusión en las relaciones de trabajo el Tribunal Supremo había creado una diferenciación que ha venido a llamarse grupo laboral de otro que es el grupo financiero.

Lo que ha hecho el Tribunal Supremo es, sin duda alguna, sacarse un as de la manga para exonerar a las empresas –grupos- de su responsabilidad solidaria. Se tiende entonces a atender a cada una de las empresas como entidades autónomas, independientes de las normas de jerarquía interna que puedan tener. Esto es, una empresa subordinada o filial recibe las órdenes pertinentes de la matriz, pero para el TS esas órdenes no son suficientes para atender a criterios de responsabilidad solidaria, y esto aun coincidiendo con la persona representante o administradora, o parte de los y las accionistas, como tampoco de que las acciones de la subordinada estén bajo el control total de la matriz.

Este hecho no ocurre en otras jurisdicciones como pueda ser la Mercantil o Civil, es únicamente en el ámbito laboral donde se necesita –para que las empresas del grupo sean solidarias en responsabilidad que exista confusión de plantillas y patrimonio con apariencia de unidad empresarial, la prestación (por parte de asalariadas) de trabajo común sucesiva o simultánea para varias empresas del grupo, la creación de empresas “fantasmas” para evitar responsabilidades, o que exista confusión de capital y patrimonio.

La importancia de la solidaridad entre empresas de un grupo significa que los y las trabajadoras de este podrán exigir y dirigir a cualquiera de las sociedades o personas integrantes del grupo, o a todas ellas, el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. Podemos observar que las estrategias empresariales pretenden eludir el cumplimiento de sus obligaciones, pero también fragmentar la unidad de clase y de representación en las empresas del grupo. La CNT siempre ha innovado en sus fórmulas de representación sindical, ahí las federaciones de industria, como los sindicatos de ramo. Ahora nos enfrentamos a una realidad laboral diferente, atrás quedan los métodos fordistas de producción, y es la externalización, la subcontratación o los grupos de empresas a los nuevos retos organizativos que nos encontramos. Existen otras realidades que necesitamos considerar para entender la trascendencia de estas fórmulas organizativas patronales.

8.2.3. Despidos colectivos, suspensión de contratos y MSCT en los grupos de empresas

La normativa establece que la persona empresaria que vaya a desarrollar un despido colectivo, debe de transmitir determinada información y consultar a las representantes de las trabajadoras, esto incluye a las secciones sindicales que posean una implantación suficiente (el criterio suele ser el del 10%) sobre los motivos de dicha decisión, así como la necesidad de justificarla documentalmente.

Esas obligaciones informativas y documentales de la empresa del grupo afectada por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede haber sido tomada bien por la empresa o, bien por la matriz. Por tanto, se puede hacer una reestructuración –despidos colectivos, movilidad funcional o geográfica, como modificar sustancialmente las condiciones de trabajo admitiéndose que las decisiones no se adopten aisladamente en cada empresa, sino que las tome quien lleva las riendas del grupo. La empresa misma a la que se refieren los despidos es la que deberá aportar todos los datos, información y documentación sobre los que se apoye la justificación de esa medida, y la que soporte la carga de probar la misma.

Complejidad que puede verse nuevamente retorcida si nos encontramos en un grupo transnacional, como ha pasado en IMESAPI (conflicto abordado por el Sindicato de Granollers) dónde para evitar la reincorporación de la sección sindical, se encomendaba a reincorporarlos en una empresa del grupo en un país de Latinoamérica.

Las medidas de objetividad, procedencia y proporcionalidad tendrán que ser analizadas por nuestra sección sindical y, siguiendo con las pautas recogidas en nuestra formación sindical, contrastadas para observar su veracidad y elaborar las alternativas pertinentes. Lo lógico es que para desarrollar ese trabajo si existiese implantación en el grupo de empresas, lo hicieran las diferentes secciones sindicales que deberían encontrarse coordinadas y en un contacto directo, al fin y al cabo, trabajan para una misma empresaria.

8.2.4. Las secciones sindicales de empresa y de grupo de empresas

Es lógico comprender a quienes alejadas de la realidad anarcosindicalista – lucha de clases - no observen estos procesos organizativos con intranquilidad, como tampoco estén preocupadas en afrontar el trabajo complejo y militante que enfrentarse ello conlleva. Sin duda alguna necesitamos mejorar la organización y la coordinación para hacer frente a estas situaciones cada vez más comunes. Dicha mejora significa desterrar el sentido de militancia sindical de permanencia en el sindicato como un estadio pasivo, como también entender el enfrentamiento sindical bajo una premisa defensiva/pasiva donde la existencia se convierte en un único fin. Ante los grupos de empresa tenemos tres posibilidades, no excluyentes.

8.2.4.1. Sección sindical de empresa con un único centro de trabajo

La primera sería permanecer la estructura sindical tal y como está, esto es secciones sindicales de empresas que funcionarían como las de centro de trabajo, vinculadas a un sindicato local cada una de ellas. Con este modelo necesitaríamos implantar en cada centro de trabajo de cada una de las empresas del grupo una sección sindical. Eso significaría que no se podrían afrontar con un mínimo de garantía los procesos de coordinación –nivel interno- como de representación ante la empresa o el grupo de empresas por no estar recogidos en nuestros estatutos. Y esto no es sólo una visión plenamente legal, sino de carácter interno, que casualmente son coincidentes.

8.2.4.2. Secciones sindicales de empresa con varios centros de trabajo

Este plan mucho más ambicioso que el primero necesita un cambio estatutario y de coordinación importante. Especialmente porque según el tamaño de la empresa, y su ámbito geográfico necesitará la intervención de más de un sindicato.

Vayamos por partes; si el ámbito de la empresa es una localidad, tendría la sección sindical de empresa la vinculación a dicha FL, de igual forma que si hubiera dos o tres centros de trabajo, las secretarías de la sección sindical estarían repartidas entre las afiliadas en los diferentes centros de trabajo. No olvidemos que las delegadas del sindicato deben de estar en el comité del sindicato.

Esta realidad ya la encontramos en nuestro sindicato con cierta regularidad, y entendemos que a mayor crecimiento mayor casuística. Por tanto, debemos estar preparadas y preparados para ello.

Hemos de entender que la sección sindical de empresa puede tener afiliación en todos o en algunos centros de trabajo, pensamos que la mejor manera es poseer secretarías y delegadas en todos los centros de trabajo. Como sabemos nuestros acuerdos dejan libertad para la creación de secretarías, por tanto, se puede como ya ha ocurrido en algún caso establecer delegadas de centro de trabajo y secretaria del centro de trabajo (bajo el nombre del centro) sin otra connotación. Este sistema flexible nos permite adaptar al sindicato a las diferentes realidades organizativas de las empresas, de su tamaño y composición, de tal forma que la incidencia y coordinación se pueda desarrollar en todo momento.

8.2.4.3. Sección sindical de empresa en el ámbito regional/confederal

Otra de las particularidades a las que nos estamos encontrando, es que en el ámbito regional

podemos encontrarnos con empresas que tienen diferentes centros de trabajo en la CC.AA. por tanto la coordinación de la actividad sindical necesitará superar los límites locales para poder desarrollar un trabajo efectivo. Y de igual forma, sucede cuando el ámbito de la empresa traspasa el umbral de la comunidad autónoma y tiene carácter estatal.

La coordinación estaría centrada en una sección sindical de ámbito de empresa ligada al SP del CC o del CR, y directamente en su secretario de acción sindical. Es decir, dicha sección sindical de ámbito de empresa estaría coordinada por el SP del CC o del CR.

El modelo para seguir significaría que en cada provincia o comunidad autónoma dónde la sección posea una secretaría, la misma adquiriría un doble canal. De una parte, cubriría la sección sindical de centro de trabajo y las demás secretarías específicas propias de la sección (salud laboral, propaganda, organización, etcétera).

La delegada/o sindical de centro de trabajo sería la/el responsable de la coordinación en la sección sindical en el ámbito provincial o de comunidad autónoma. Adaptando la sección sindical de empresa a cada singularidad provincial, o comunidad autónoma, pues dependerá de factores a valorar en cada momento; los centros de trabajo que la empresa pueda tener, la implantación que la sección tenga, la distribución de la implantación, etcétera. Aun a pesar de encontrarnos sujetos aun a cierta incertidumbre en la aplicación de este modelo sindical, lo cierto es que de igual forma que una vez aprobada la sección sindical y sus secretarías, la puesta en marcha de las mismas, ha dado a conocer una realidad sindical mucho más profunda que la que se desarrollaba hasta el 2010. Aumentando la militancia en las secciones y una ampliación del trabajo a desarrollar por una misma sección sindical. Es evidente que aún nos queda mucho trabajo para mejorar las secciones sindicales pero este proceso de mejora y de método es imparable. Aunque la implantación es un fenómeno que aún no es homogéneo, y supeditado a la orientación del sindicato. Lo cierto es que cada vez más, un número importante de sindicatos va aplicando los métodos de trabajo acordados en el Xº Congreso. En dicha implementación es donde el sindicato se visualiza como una alternativa sindical seria, que transforma la realidad en el mundo laboral, con una práctica concreta, reconocible.

Ahora bien, los trabajos de coordinación exigen mayores competencias que hasta la fecha eran necesarias. En estos momentos se necesita mayor responsabilidad, conocimiento y habilidad, para comprender la trascendencia organizativa y práctica que conlleva. De tal forma que podemos atender a conflictos cada vez más complejos. La complejidad organizativa debe de ser abordada desde la perspectiva de crecimiento que estamos teniendo, así en nuestro sindicato se mantienen secciones sindicales de empresa, en varios centros de trabajo, y también tenemos secciones sindicales de grupo de empresas. A nadie se le escapa que las necesidades de coordinación han aumentado, pero también la afiliación y la militancia.

La formación sindical, que se ha mantenido de forma irregular con el anterior SP, esta práctica de vaivenes debe de ser sustituida por una pauta de carácter continuo que permita adaptar la militancia a las necesidades de la acción sindical, dejando a un lado la actividad exclusivamente política e intrascendental a las que parece que algunas y algunos quieren perpetuar.

Es necesario que entendamos que el crecimiento conlleva mayores responsabilidades. Asumir que la CNT no es aquella organización dónde se discutía sobre las eternas verdades, sino que es una organización sindical con implantación, con un modelo organizativo, con un modelo social determinado y único. Pasar del discurso a la acción requiere mayores grados de implicación e insistimos de metodología, y por tanto de formación.

Los comités confederales y regionales deben de estar a la altura de las actuales circunstancias, de nada sirve ir a plenos y plenarias si éstas no están asociadas al desarrollo de lo acordado en los congresos de la CNT.

Tenemos que entender el cambio que la CNT ha dado. Se ha pasado, de una prácticamente nula implantación sindical en 2007 a una realidad completamente diferente. Así nos encontramos con secciones sindicales con una fuerte implantación en diferentes empresas, como en INFOSA, Hotel

Ercilla, Casa Monjes, pero también con sindicatos que al abrigo de lo acordado en el último Congreso han experimentado un fuerte auge sindical con el establecimiento y fijación de secciones que en antaño eran destruidas.

8.2.4.4. Sección Sindical de Grupo de Empresas

Finalmente nos encontraremos con los grupos de empresas una realidad en el tráfico societario que tiene un régimen jurídico y asistemático. Es ahí donde la realidad se está volviendo confusa y la representación unitaria no puede dar una cobertura sindical de forma adecuada. Tal es así que incluso en el ámbito jurídico estamos asistiendo a mesas de negociación mixtas donde, por un lado, en el banco social se sienta comités de empresa y secciones sindicales. Esto ocurre porque en las empresas del grupo coexisten diferentes realidades representativas.

Como hemos explicado las secciones sindicales son la representación del sindicato en la empresa, es el sindicato con su capacidad de autoorganización el que puede avalar un determinado funcionamiento y por tanto adaptar su capacidad organizativa a sus necesidades. La realidad de los grupos de empresas, o las empresas multiservicios cada vez son más frecuentes y la capacidad representativa mayoritaria no está adaptada a tal funcionalidad.

La CNT basa su estrategia sindical en las secciones sindicales, adaptables perfectamente a esta realidad tal y como hemos explicado anteriormente. Esto significa que la CNT se encuentra en posesión de una ventaja estratégica (potencial) sobre el resto de las organizaciones sindicales. Creemos que el esquema es suficientemente claro, pues lo que se trata es de repetir y combinar lo descrito hasta la actualidad.

La sección sindical de grupo de empresas estará compuesta por las delegadas de las secciones de empresa. Estas últimas compuestas por las secciones sindicales de los centros de trabajo. La sección sindical de grupo estará integrada en la secretaría de acción sindical del Comité Confederal, con el resto de delegadas y delegados de las secciones de empresa, para la coordinación de la actividad sindical.

En el Xº Congreso había personas del Sindicato que decían que el anterior modelo sindical era irrealizable hasta un futuro utópico. Lo cierto es que el modelo anterior ha resultado ser acertado y en muchas empresas se nos ha quedado corto, por tanto, lo único que estamos presentando es un modelo que ya es necesario implantar para superar los márgenes limitativos que tenemos en el ámbito local.

8.3. Medidas para el reconocimiento de las secciones sindicales y ampliación de derechos

Las secciones sindicales en buena parte de nuestra historia reciente han sido más un proyecto deslavazado – salvo honrosas excepciones- sin un programa claro y metodológico que permitiera una mínima garantía de acción sindical. Por suerte, anteriormente lo indicábamos, esta realidad está cambiando paulatinamente en muchos lugares. En estos momentos estamos evolucionando. De tener secciones unipersonales, a contar con un respaldo cuantificable de la plantilla. De media esta bascula entre 7 y 20 afiliadas en los centros de trabajo. A pesar de no ser una realidad uniforme y mayoritaria debemos ser ambiciosos asimilando aquellas estrategias globales que puedan ser trasladadas a diferentes existencias y que ya cuentan con un trabajo desarrollado.

Es necesario interponer demandas de manera estratégica y coordinada para conseguir demostrar las ilegalidades en las que incurren los sucesivos gobiernos españoles en su adaptación torticera a nuestra legislación de los convenios internacionales. Estas demandas solo pueden interponerse como fruto de un trabajo sindical previo real y concreto. Por ello una estrategia de este tipo revitalizará todavía más a la organización e impulsará su implantación, digan lo que digan los tribunales en las demandas que se pongan. En la línea de lo razonado anteriormente, la insistencia y el agotamiento de vías son clave. También es de vital importancia que el Sindicato pueda orientar

estas demandas judiciales para que se hagan adecuadamente, invocando correctamente toda la filosofía de Libertad Sindical y de Derechos Fundamentales, y para que se pueda sacar partido de nuestros 15 años de fructífera experiencia en este campo.

Será una línea concreta de trabajo del Gabinete Técnico Confederal, dedicada al apoyo y orientación técnica de esta estrategia y se integrará en un Grupo de Trabajo de ámbito Confederal.

La CNT defenderá la consecución de dichos objetivos de diversas formas:

- Incluyendo la adquisición de derechos de información y consulta para las secciones sindicales en su tabla reivindicativa junto a otras reivindicaciones de ámbito confederal. Así como en los objetivos que se planteen en las huelgas generales de ámbito estatal en las que CNT sea convocante.

- Desarrollando campañas en defensa de dichas reivindicaciones, promoviendo la modificación legal para hacer realmente efectivo el derecho fundamental a la libertad sindical.

- Promover la celebración de reuniones con otras organizaciones sindicales para consensuar unas reivindicaciones comunes en materia de libertad sindical, desarrollar movilizaciones y exigir al gobierno las modificaciones legales que procedan. Desarrollar estas mismas acciones en el ámbito regional con organizaciones sindicales de dicho ámbito territorial.

- Articulando reuniones también con los distintos grupos parlamentarios que puedan ser proclives a tener en cuenta las reivindicaciones. También con el Ministerio que tenga competencias en la materia. Especialmente si se van a producir nuevas modificaciones legales en el Estatuto de los Trabajadores.

- El Gabinete Técnico Confederal elaborará informes técnico-jurídicos para fundamentar la ampliación de derechos de las secciones sindicales. Así como estudios que analicen las limitaciones actuales de la libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico, y que puedan publicarse en revistas especializadas o mediante comunicados de prensa.

9. SOBRE LOS DESPIDOS Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

La CNT en todos sus acuerdos se ha manifestado en contra de la firma de despidos por suponer el nivel de empleo, el mecanismo para el ajuste empresarial a las crisis económicas y/o al mantenimiento de sus tasas de beneficios. En este sentido nos ratificamos en rechazar como CNT cualquier despido individual o expediente de regulación de empleo ya sea en legislación social o mercantil (concurral), es decir parcial o de liquidación. El sindicalismo entregado es el que desde la transición aplaudió la política de pactos sociales, que han llevado a sucesivas reconversiones, cientos de miles de despidos subsidiados, jubilaciones anticipadas, rotura de la solidaridad obrera, que cada cual mire por sí. A eso lleva el aceptar que en vez de a cien, echen a sesenta y cinco. Las que quedan humilladas, y los que se van, se van rencorosas. Esa fue la reflexión del V Congreso del 79.

Como decimos este rechazo frontal tiene un doble sentido: a) por una parte pretende evidenciar la negativa a aceptar la gestión capitalista de las crisis o los vaivenes de la economía de mercado, y por otro lado b) pretende obligarnos a pensar, analizar y buscar alternativas coherentes con una organización como la CNT que se pretende revolucionaria.

9.1. Sobre la gestión capitalista de la crisis

Sobre el primer punto es preciso aclarar que las empresas planifican el crecimiento a medio plazo (3- 5 años) y los ajustes a corto plazo (1-2 años), es decir, cuando existe previsión de crecimiento de beneficios y empleo se fijan en la evolución de la empresa a medio-largo plazo y cuando existe previsión de pérdidas se fijan en el corto plazo. Esto supone que si solo nos fijamos estrictamente en el período de crisis le sirve a la empresa para justificar los ajustes en el empleo al no tener en cuenta los períodos de crecimiento y distribución de beneficios.

Estos beneficios no han ido a parar a las trabajadoras y trabajadoras sino a los empresarios y accionistas que los tienen acumulados en bancos, empresas paralelas de especulación, inversiones de viviendas, paraísos fiscales, en dinero negro no declarado a Hacienda, etc. Entonces un motivo central para oponerse al ajuste de la destrucción de empleo es que las rentas distribuidas como beneficio vuelvan a la producción para sostener los periodos recesivos, adoptando pues como CNT enfoques medio-largo plazo para los que el ajuste serían los beneficios y no el empleo. Cuando todo va bien los gestores de las empresas ganan mucho dinero y las trabajadoras sobreviven. Cuando hay crisis los gestores ganan menos, pero tienen guardado y las trabajadoras van al paro o a cobrar del Estado, siendo el proceso redistributivo de renta entre la clase trabajadora (vía familia o vía impuestos o cotizaciones pagadas previamente al Estado). Esto es fácilmente comprobable a nivel macroeconómico donde en los últimos 30 años, no solo en España sino también en Europa y el resto del mundo, los beneficios empresariales han ido ganando terreno a las rentas salariales y teniendo en cuenta el incremento del número de trabajadoras, que nos tenemos que conformar con salarios reales menores.

Asimismo, otro aspecto fundamental para rechazar los despidos y expedientes de regulación de empleo es que las trabajadoras, nuestras secciones sindicales, acostumbran a tener menos de la mitad de la información real de la empresa. No hay que olvidar que a la mismísima Hacienda del Estado se le escapa una parte importante de los beneficios declarados por las empresas siendo el fraude fiscal abrumador. La manipulación contable está al orden del día y el propio Estado no dedica los suficientes recursos para poner coto a esto. Es por este motivo que, aparte de ser una reivindicación fundamental en cualquier momento, la información económica-financiera, cuando las empresas declaran disminución de beneficios o pérdidas es probable que las trabajadoras seamos engañadas y no tengamos una información veraz y que por lo tanto hay que ponerla siempre en duda, tratando de obtener la información más correcta posible por las fuentes que sean necesarias.

9.2. Analizar y buscar alternativas

Dicho lo anterior podemos abordar algunas líneas de trabajo para pensar, analizar y buscar alternativas coherentes con una organización anarcosindicalista y ponerlas encima de las mesas de negociación de los Expedientes de Regulación de Empleo. Ante una supuesta caída real de ventas o dificultad económica hay que afilar los argumentos y las estrategias y nunca aceptar despidos.

De entrada que los empresarios asuman las pérdidas con beneficios anteriores y/o con su patrimonio: por ej. bajada de sus sueldos y privilegios (dietas, coches de empresa), sus cuentas corrientes, sus activos inmobiliarios, etc.; esto para los empresarios es inaceptable porque no solo ataca a sus privilegios, sino también mina su autoridad, y sin embargo desde un punto de vista técnico es una medida que puede ayudar económicamente a la empresa aparte de ser coherente con la postura de CNT por la igualdad salarial.

Que se opte por el reparto del empleo sin reducción salarial, o sea con reducción salarial en el caso que exista suficiente información de la evolución real de la empresa, es decir que el conocimiento del estado de la empresa sea equiparable al que puedan tener unas trabajadoras de una cooperativa u otras formas de autogestión del trabajo. En los casos de procesos concursales, es imprescindible que

paralelamente o incluso antes de que se sepa la intención del empresario de presentar un concurso de acreedores, la sección sindical de CNT tiene que empezar a plantearse la posibilidad de pedir el desarrollo de un plan de viabilidad de la actual empresa, así como de una eventual cooperativa con menores dimensiones para anticiparse a posibles situaciones de cierre de empresa.

Aspectos económicos, previa realización de un plan de viabilidad por parte de CNT en lo que se refiere a la gestión capitalista de la empresa:

- Obligar a la reinversión en la empresa por parte de los empresarios si la han descapitalizado:
- Análisis de los beneficios de años anteriores y de la distribución por salarios de directivas para contar con ellos.
- Bienes de los administradores para supuestos de embargo preventivo y copropietarias, incluidos accionistas.
- Valoración de activos para continuar con la actividad en forma cooperativa (mejor esperar a la fase de liquidación) a cambio de deudas con las trabajadoras o con la compra de los mismos si son mayores las deudas que la valoración. A ello habría que añadir un plan de viabilidad desde la perspectiva cooperativista. La sección sindical de la CNT debe siempre plantear la posibilidad de aprovechar el proceso de liquidación de bienes para conseguir los medios de producción en circunstancias beneficiosas.

Normalmente implicaría el inicio de una cooperativa con una dimensión menor. La propuesta de cooperativa se puede y debe dimensionar al grupo de trabajadoras y al volumen de activo (y pasivo) imprescindible para producir y mantener la ocupación dispuesta a tirar adelante. Hay que contar de entrada como grupo motor con la sección sindical: si con esos afiliados y otras trabajadoras es posible iniciar ese camino, la dimensión de la futura cooperativa no será nunca a corto plazo del tamaño de la anterior empresa capitalista, y no pasa nada por ello mientras pueda tener viabilidad y la dimensión no sea un factor determinante para la viabilidad (como lo puede ser una empresa en según qué sectores económicos donde existe un tamaño “mínimo-óptimo” imprescindible para sostenerse en el tiempo).

En el supuesto en el que no sea viable o posible la cooperativización se propone instar concurso de acreedores necesario o personarse en él, si es que algún acreedor lo ha presentado, con el fin de demostrar la culpabilidad del empresario en la mala gestión de la empresa, e intentar conseguir las mayores indemnizaciones posibles para las trabajadoras, atacando el patrimonio personal del empresario para responder a esa deuda. Se trata por tanto de que el empresario pague el daño causado por los despidos y no eluda responsabilidades derivándoselas a otros organismos como FOGASA.

9.3. Aspectos laborales

Recolocación de las trabajadoras en otras empresas puesto que la patronal actúa organizada. Esta recolocación tendría que incluir el reconocimiento de la sección sindical.

Teniendo en cuenta que la CNT no firma despidos, sin embargo, sí que es necesario tener claros criterios para el tema de las indemnizaciones pues se puede conectar con el anterior punto a la hora de adquirir activos. Estas pueden ser cercanas a:

El activo disponible o el activo y una previsión de lo que se pueda embargar al administrador debido a su gestión ilegítima o ilegal, como posible forma de relanzar la producción.

A la que reciban los directivos que siempre será superior a la de las personas trabajadoras.

Si es un criterio de volumen de dinero o días por año mirar la que más favorezca a las compañeras en la empresa siguiendo los dos criterios anteriores. Siempre hay que justificar que la mínima legal es insultantemente baja, puesto que por culpa de una mala gestión de la empresa encima se echa a la

gente casi gratis. Por otra parte, siempre se puede justificar mediante informe la necesidad de indemnizaciones muchísimo más elevadas vista la coyuntura y las previsiones de paro. Siempre se pueden encontrar argumentos para exigir que las indemnizaciones se acerquen al activo de la empresa.

Es preciso pues que en procesos de Expedientes de Regulación de Empleo se traten de conseguir en las negociaciones y mediante la presión sindical estas posturas convenciendo al resto de trabajadoras y a las otras organizaciones sindicales presentes. Por todo ello también es imprescindible contar con sistemas de asesoramiento preparados para abordar estos tipos de análisis de caso.

10. SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

10.1. Introducción

En los acuerdos vigentes del X Congreso, la CNT no tiene un posicionamiento en materia de negociación colectiva. Es por ello que esta ponencia plantea recoger algunos puntos relativos a esta cuestión y que han sido obtenidos y afianzados por Secciones Sindicales que se han enfrentado a estos problemas en el día a día de su actividad. La relación existente entre la negociación sectorial y empresarial ha cambiado totalmente en la última reforma de la negociación colectiva en 2011. Este cambio implica que debemos cambiar nuestra forma de ver la cuestión, ya que no tiene las mismas consecuencias apostar por un tipo u otro de negociación en el año 2015, que hacerlo dos o tres años atrás. Teniendo en cuenta estos cambios legislativos, producidos en gran parte a la crisis económica y sobre todo al momento de debilidad que atraviesa la clase trabajadora y el movimiento sindical, debemos encontrar un modo práctico y realizable a corto plazo que permita a aquellas de nuestras secciones sindicales con suficiente capacidad pasar a la ofensiva para mejorar sus condiciones de trabajo, y la propuesta pasa por los convenios colectivos.

10.2. Aspectos jurídicos relacionados con la Negociación Colectiva

La reforma de la negociación colectiva de 2011 establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del convenio sectorial, pudiendo rebajarlo en determinadas materias. Por otra parte se tiende a centralizar la negociación, introduciendo en la legislación la limitación de la ultraactividad de los convenios. En la práctica se está traduciendo en la no firma de convenios sectoriales provinciales y por lo tanto la finalización de la vigencia de los mismos, a no ser que exista cláusulas específicas que lo impidan. Por contra se firman convenios estatales de mínimos por CCOO y UGT, que rebajan las condiciones sustancialmente, produciéndose así el empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo que tanto ansían patronal y capital.

En la reforma de 2012 se introducen novedades en materia de Negociación Colectiva, estableciendo preferencia a las negociaciones desarrolladas por secciones sindicales, frente a la negociación vía representación unitaria.

Esto tiene matices ya que para que la negociación se desarrolle por secciones sindicales, están tienen que sumar la mayoría de la representación unitaria. El derecho a la Negociación Colectiva y la eficacia vinculante de los convenios viene recogido en el artículo 37.1 de la CE, como un derecho fundamental de trabajadoras y empresarias. Como dice dicho artículo, el derecho a la negociación

colectiva lo ejercerán sus representantes legales. La CE no desarrolla más este concepto, si bien es cierto que la única forma de representación que contempla es la sindical Art. 28 CE. Posteriormente, la LOLS en su art. 2.2.d estableció inequívocamente que las organizaciones sindicales tienen derecho a la negociación colectiva, por lo que no cabe ninguna duda, combinando lo dicho en una y otra ley, que todas las organizaciones sindicales son sujetos que ejercen la representación legal de las trabajadoras, en el momento mismo en que todas ellas sin excepción pueden negociar colectivamente.

Por otra parte, el ET también contiene formas de representación de las trabajadoras, todo su Título III está dedicado a la negociación colectiva, por lo que la única conclusión lógica que cabe es que con la redacción del ET se dio lugar en el Estado Español a un sistema dual de representación de las trabajadoras, estando de una parte la representación sindical, formulada en la CE y la LOLS, y de la otra la creada por el ET, que recibe el nombre de representación unitaria.

En el ordenamiento jurídico vigente, la representación sindical dentro de las empresas la ejercen las secciones sindicales, las cuales son una prolongación de la organización sindical en la empresa y necesitan de implantación, es decir afiliación, para tener legitimación. En la representación unitaria la representación recae sobre delegadas de personal y comités de empresa, elegidos mediante elecciones sindicales, que les otorga la llamada representatividad como forma de legitimación.

Como dice el Art. 37.1 de la CE un convenio colectivo firmado entre sindicatos y empresarias siempre será vinculante, porque así lo dice la CE, independientemente de que pueda ser estatutario, es decir, negociado según lo establecido en el Título III del ET y, por tanto vía representación unitaria, o extraestatutario, negociado de cualquier otro modo que, siendo legal, no siga los dictados del Título III del ET, por ejemplo, si toda la representación sindical que negocia está desvinculada de la unitaria, como sucede en el caso de la CNT.

La principal diferencia de negociar un convenio por una u otra vía se encuentra en la eficacia de los convenios. Un convenio tendrá eficacia general si se negocia por la representación unitaria y en cambio la eficacia será limitada si se negocia por representación sindical. Esto no tiene por qué suponer una limitación ya que hay formas de convertir la eficacia limitada de un convenio en eficacia general mediante pacto de fin de huelga. Además, en la práctica los convenios extraestatutarios o de eficacia limitada se suelen aplicar a todos trabajadoras del ámbito en cuestión para evitar la afiliación masiva a los sindicatos firmantes, puesto que solo afecta a las partes que hayan firmado dicho convenio.

Dicho todo esto, tenemos vías jurídicas para la negociación de convenios colectivos, en los diferentes ámbitos. En el centro de trabajo o empresa, por medio de la Sección Sindical cuyo ámbito de constitución deberá ser acorde con del ámbito de negociación. No olvidemos las ventajas de poder elegir el ámbito de la Sección Sindical que nos da nuestro modelo sindical, sobre todo la de centro de trabajo para romper con la externalización y la fragmentación de la clase trabajadora. También existe la opción de la negociación sectorial por medio de la implantación como forma de legitimación.

Hacer acto de presencia como Sección Sindical en todos los procesos posibles de Negociación Colectiva, medidas de crisis, y derechos de información y audiencia, siempre desde la perspectiva de una implantación sólida en el ámbito concreto de interés.

Trascender la actuación desde las comisiones ad hoc para plantear en la negociación colectiva de ámbito de empresa o centro de trabajo que las Secciones Sindicales con la implantación afiliativa mínima deben incorporarse al proceso negociador. El parámetro afiliativo debe tenerse en consideración como válido para determinar la legitimación en el nivel inferior de la negociación colectiva (empresa y centro de trabajo) por lo que deberemos desplegar toda la actividad judicial necesaria para forzar este reconocimiento.

El trabajo preferente de todas nuestras Secciones sindicales será la implantación afiliativa en su ámbito. Las Secciones Sindicales incipientes deberán centrar el trabajo, guiados por su Sindicato, en

la realización de mapas sociales en la empresa, y en la creación de redes de trabajadoras mediante técnicas de comunicación “una a una”, a partir de todo lo cual se diseñarán planes específicos para implantarse efectivamente.

Prioridad de la Sección Sindical de centro de trabajo (superando la visión anticuada y rígida por la que costaba discernir en según qué sectores qué es y qué no es un centro de trabajo), combinación simultánea con la Sección Sindical de ámbito Empresa allí donde sea posible.

Orientar estos trabajos es responsabilidad de las Secretarías de Acción Sindical de los respectivos ámbitos ya sea directamente, mediante grupos de trabajo, o asignando a las Secciones el acompañamiento de una o un militante con suficiente experiencia y dedicación.

10.3. Representatividad – Implantación

Hoy en día el efecto paraguas que podían tener los convenios sectoriales en el pasado ha sido tremendamente erosionado, de manera que dicha cobertura ya no parece que pueda darse desde las plantillas grandes y cohesionadas hacia las pequeñas y precarizadas. Más bien parece que quienes pueden hacer ahora de paraguas son las organizaciones sindicales si, como se hacía antiguamente, trazan sus propias tablas de mínimos en cada sector a nivel primero interno, dentro de la propia organización, en lo que podríamos llamar una elaboración de “convenios internos”, para después pelearla conflicto a conflicto y huelga a huelga en todas las empresas que se pueda, buscando el contagio con el llamado “efecto espejo”.

Bajo toda esta cuestión, subyace el debate representatividad o implantación. Dos modelos diferentes, por un lado: representatividad, con audiencia electoral y petición del voto anónimo, tiende de manera natural a estructurar las cosas de arriba hacia abajo. Con el reconocimiento institucional que otorga la representatividad, se abre de negociación “arriba”, y luego se trata de llevarla a los sectores y a las empresas. Es un modelo más apto para sindicatos con vinculaciones políticas, que tiene interés por obtener reconocimiento institucional, entrando así el sindicato en juegos multifactoriales más amplios que el del propio mundo laboral y donde éste es una pieza de tantas otras que en un momento dado puede ser moneda de cambio. Por ejemplo, LAB, además de CCOO y UGT.

Si por contra tomamos un sindicato que apoya su legitimación en la implantación, y no en la representatividad, como CNT, entonces lo lógico es actuar en sentido contrario, empezar por fortalecer y unificar las condiciones de trabajo empresa por empresa, y sólo a partir de tener esta asignatura totalmente cubierta, dar entonces el salto a la negociación colectiva sectorial. En los años 80 estaba cubierto el apartado de tener implantación en numerosas empresas, no de CNT, y un clima de combatividad que hoy no hay, y en ese contexto la negociación de empresa era un paso atrás, cuando hoy es en realidad el primer paso a dar debido a que hemos retrocedido muchísimo más.

10.4. Negociación colectiva empresarial o sectorial

Creemos que la CNT a día de hoy debe apostar por la negociación en el ámbito empresarial, en primer lugar, porque es en el único ámbito donde podemos aspirar a movernos con fuerza dada nuestra situación actual, ya que empezamos a tener secciones sindicales fuertes en algunas empresas. Si empezamos aspirando a entrar en la negociación sectorial, a lo que nos condenamos de facto es a ser sindicato escoba, que como mucho podrá elaborar críticas o aplausos a lo que hacen otros, pero que no podrá tener un papel protagonista si no hace antes sus propios deberes, es decir si no consigue la implantación necesaria.

Por otra parte, optar por la negociación colectiva de empresa como estrategia general, no debe significar abandonar la pretensión de que en un mismo sector se den unas determinadas condiciones de trabajo generales. Hay algunas excepciones en las que se ha entrado en negociaciones o incluso

firmados convenios sectoriales autonómicos, como son las auxiliares de infantil en Aragón o fincas urbanas en Cantabria, pero esto también puede lograrse si desde el propio sindicato se abre una ofensiva empresa por empresa, de manera gradual.

Es más conveniente alcanzar un determinado logro objetivo mediante una pelea planificada, sistematizada y organizada por los propios implicados, con el correspondiente de empoderamiento colectivo, esto con implantación, que alcanzarlo por una determinada aquiescencia institucional como es la representatividad. Puede ser el caso de algunos convenios sectoriales firmados por UGT y CCOO como el comercio y la hostelería, que están ausentes en la inmensa mayoría de empresas del sector ya que muchas ni suman 6 empleados, imposibilitando siquiera la convocatoria de elecciones sindicales.

No es lo mismo, dado el actual contexto legislativo, tomar como estrategia la elaboración de un “convenio interno” en el sindicato y luego pelearlo empresa por empresa en aquellas donde podamos, que tratar de correr a firmarlo en el sector en un momento puntual de fuerza, ya que cualquier sindicato amarillo puede después echar por tierra esa realidad con un pacto de empresa que empeore lo firmado en el sector.

La idea de ir firmando empresa por empresa fomenta, además, la idea de afiliación forzosa. La plantilla que se afilie al sindicato podrá tener unas condiciones dignas, la que no lo haga, queda a expensas de lo que dicte la empresa de forma unilateral. Las empresas sindicalizadas deben servir como espejo para las que no lo están, buscando de esa manera, extender la presencia del sindicato en los diferentes sectores a fin de lograr la mayor implantación.

En definitiva, vemos óptimo centrar nuestra estrategia en la consecución de convenios de empresa o centro de trabajo. Para conseguir esto es necesario sindicalizar las empresas con la herramienta de las Secciones Sindicales. Si no conseguimos aumentar el poder sindical a nivel de empresa no vamos a estar en disposición de mejorar las condiciones de trabajo, ni frenar el deterioro generalizado de éstas. La fuerza de la clase trabajadora es una fuerza colectiva, por eso la CNT debe buscar el reconocimiento de la clase obrera, poniendo de manifiesto el conflicto de intereses entre las empresas y las trabajadoras mediante la acción sindical constante.

10.5. Implementación de la Negociación Colectiva Franja

La CNT considera necesario explorar la vía de la negociación colectiva de franja, puesto que su modelo sindical de secciones sindicales sin presencia en los órganos de representación unitaria es permeable a esta modalidad de naturaleza estatutaria.

Para ello, el SPCC implementará un plan formativo específico de ámbito confederal sobre negociación colectiva, en el que se incluirá la modalidad de negociación colectiva de franja. Será impartido por especialistas en la materia.

Posteriormente, el Comité Confederal aprobará un protocolo de actuación y guía para que los sindicatos puedan disponer de toda la información y las iniciativas o procesos de negociación se realicen de la misma forma.

Los sindicatos que tengan intención de iniciar procesos de negociación colectiva de franja en su ámbito de actuación deberán contactar con el Gabinete Técnico Confederal y expertos en la materia para que -de forma coordinada- se valoren las posibilidades y se pueda asesorar desde el inicio. Los procedimientos ante la jurisdicción que versen sobre negociación colectiva de franja deberán ser asumidos siempre por el Gabinete Técnico Confederal, en aras a evitar posicionamientos contradictorios en los Tribunales y/o que puedan perjudicar al resto de sindicatos.

11. ACCIONES A FAVOR DEL EMPLEO

11.1. Introducción

Este acuerdo pretende abordar de forma estructurada propuestas entorno a posibles acciones a favor del empleo aplicables por la CNT. Es importante preguntarse qué podemos proponer y aplicar para reforzar una salida de la crisis reduciendo el impacto que estamos sufriendo. Las medidas de política económica y laboral que se vienen aplicando no hacen más que reforzar el impacto negativo de la crisis económica sobre el empleo y las condiciones de este. Es por este motivo que se hace necesario proponer y proceder a aplicar medidas que por un lado sirvan para mitigar el impacto de la crisis contra la clase trabajadora y por otro sirvan para reforzar el vector organizativo de la CNT a la vez que se den pasos, aunque sean pequeños con políticas sindicales orientadas a la cobertura del trabajo socialmente necesario con contraprestación de recursos para la vida digna, al pleno empleo y el trabajo garantizado con control anarcosindical, hacia el modelo socioeconómico que defendemos autogestionario y comunista libertario.

Precisamente una de las principales expresiones del conflicto entre capital y trabajo se da en las crisis económicas. En las épocas de crecimiento económico es donde se pueden conseguir mejoras en términos de incremento del nivel de ocupación, de mejores condiciones de vida o de salario real independientemente que los beneficios crezcan más (como ha sido el caso del Estado español). Sin embargo, en las épocas de crisis, el primer ajuste suele ser la reducción de plantilla y de salarios si le es factible a la empresa, independientemente que existan reservas monetarias o beneficios distribuidos ya. La justificación en las épocas de crecimiento para la contención salarial o la restricción al crecimiento de la ocupación es la necesidad de la competitividad y por lo tanto la viabilidad de la empresa a medio y largo plazo. Asimismo, la justificación en épocas de crisis es la viabilidad en el corto plazo para hacer frente a la caída de las ventas y restablecer los equilibrios entre ingresos y gastos.

Dicho lo anterior, en la presente ponencia vamos a desarrollar tres propuestas a favor del trabajo y el empleo, cómo política económica específica desde el anarcosindicalismo.

11.2. Control sindical de la oferta de trabajo en la negociación colectiva y asambleas de personas paradas

Desde una perspectiva anarcosindicalista, tanto histórica como actualmente, uno de los principales objetivos ha sido encuadrar en nuestra organización a una mayoría de la clase trabajador para con ello conseguir el objetivo de una revolución social. Los mecanismos aplicados para ello a nivel de técnica sindical, se han fundamentado siempre en la necesidad de que los sindicatos controlen la oferta de trabajo, es decir, que la mayoría de trabajadoras estén afiliadas a los sindicatos de forma que las empresas deban recurrir a las organizaciones obreras para las políticas de contratación. Asimismo, esta cuestión facilita la oposición a los despidos o empeoramiento de condiciones de trabajo. Esta es una fuente fundamental de poder de los sindicatos y por supuesto es una medida dirigida a asentar cualquier control sindical y del empleo en las empresas.

Históricamente han existido dos variantes de una misma medida. Por una parte, estaría el llamado “taller cerrado” donde la persona empresaria debe contratar a quien propone el sindicato, y por otra el llamado “taller sindicado” donde la contratación la decide la persona empresaria, pero las trabajadoras se afilian a los sindicatos presentes en la empresa. La primera opción ha sido asumida por la CNT desde sus inicios y debe seguir siéndolo, llegando incluso a pactarlo en convenios colectivos sectoriales¹. Asimismo, la CNT debe promover, mediante pacto de empresa o

negociación colectiva de ámbito superior (grupo de empresa, sector, territorio, etc.), introducir la gestión de una bolsa de empleo con criterios objetivos y controlada por las secciones sindicales de CNT. La segunda opción siempre es factible en tanto la CNT tenga presencia suficiente en la empresa y promueva la afiliación de los nuevos contratados como tarea de la afiliación ya presente. También es factible si existen otros incentivos para la afiliación, como por ejemplo la existencia de un convenio de empresa en el que se requiera la afiliación al sindicato para que sea aplicado.

En cualquier caso, el objetivo es ganar terreno a un aspecto fundamental del poder y disciplina laboral impuesto por las empresas capitalistas, que en época de crisis puede ser mucho más discriminatorio si cabe. Asimismo, se pueden sustituir los servicios públicos de empleo y sobre todo los privados como las ETT's, que precarizan las condiciones laborales y de vida y dificultan la organización de la clase trabajadora para conseguir mejoras. Esta medida aparte de reforzar la capacidad negociadora permite que el sindicato pueda priorizar la contratación de quien sea la persona más necesitada económicamente y se ajuste a las características del puesto de trabajo. Ello implica recuperar los elementos básicos de solidaridad entre las trabajadoras y la posibilidad de romper paulatinamente con la división que impone el sistema capitalista y la estructuración de los mercados de trabajo capitalistas, entre personas empleadas por un lado y personas en situación de precariedad y de desempleo por otro.

Lo esbozado en el párrafo anterior, se circunscribe al aspecto de entrada al empleo. Respecto a las empresas en crisis, a los procesos de empeoramiento de condiciones de trabajo, estancia en el empleo, y a la salida del empleo y de los mercados de trabajo, se hace necesario implementar por negociación colectiva de empresa o superior, cláusulas de inaplicación de las reformas laborales neoliberales, con medidas de anticipación a los despidos, incremento del control anarcosindical, etc. Estas medidas pueden ser desde periodos de consultas más amplios, la limitación de los motivos por los cuales se establecen causas económicas u otras para implementar los despidos o modificaciones de condiciones de trabajo, la ampliación de los derechos de información y el acceso a los libros de contabilidad, etc. Asimismo, se deben implementar propuestas como la de la inversión del derecho de opción hacia las trabajadoras entre readmisión e indemnización en caso de despido improcedente o cláusulas de subrogación en caso de cambio de titularidad de empresa, entre otras. Todo ello puede acotar totalmente el margen de actuación de las empresas capitalistas en cuanto a los despidos y modificaciones, permitiendo a las secciones sindicales defender las posiciones con mayor capacidad de intervención.

Vinculado al aspecto de la oferta de trabajo existen las Asambleas de Paradas que han renacido en esta época de crisis. Las Asambleas de Paradas tienen cierta tradición histórica en zonas como la comarca del Gran Bilbao (Bilbo, Barakaldo, Sestao, Erandio, etc.) o en Andalucía. Su funcionamiento se centra en organizarse para conseguir un puesto de trabajo para sus miembros. Internamente desarrollan un sistema de rotación para acceder a un empleo siguiendo una lista preestablecida en base a criterios de necesidad de la persona trabajadora o su familia. El mecanismo es ejercer presión a las empresas para que sea la Asamblea de Paradas quien suministre la mano de obra que necesite eventualmente la empresa o que se proceda a ampliar la plantilla reduciendo la jornada laboral general. En los años 2009 y 2010 el fenómeno se extendió a presionar a los ayuntamientos o servicios públicos de empleo, para que los empleos que se crearan en base al Plan E fueran cubiertos por las trabajadoras más necesitados, tal como fueron las importantes experiencias desarrolladas por la CNT en Lebrija o Rota. Este tipo de Asambleas de Paradas se enfocan a buscar empleo en sectores donde la mano de obra no es especializada (manufactura, servicios de distribución, etc.) o si lo es, está vinculada precisamente a sectores que reciben inversión pública (construcción). En este sentido existe una limitación en el campo de actuación de las Asambleas de Paradas con los empleos que sí requieren una especialización concreta. Este vacío, o incluso la misma función de las Asambleas de Paradas, lo podrían cubrir las secciones sindicales, sindicatos o Federaciones Sectoriales de la CNT, reforzando sus estructuras internas. Por contra, las Asambleas de Paradas tienen la ventaja que permiten una acción fácilmente unitaria ya que no se pide afiliación sindical previa, aunque sí un compromiso fuerte con la acción colectiva diseñada

(paros, concentraciones, etc.).

Asimismo, pueden tener una mayor vinculación con el territorio, proponiendo e intentando aplicar medidas como la gratuidad de los servicios de transporte y energía para desempleadas, la disminución de precios de bienes básicos, el impulso de cooperativas de consumo, etc.

Por lo tanto, la CNT impulsará asambleas de paradas propias o participará en las ya constituidas como instrumento para conseguir empleo para los afiliados y afiliadas, así como medidas de protección social para evitar la pobreza.

11.3. Reducción de la jornada laboral y reparto del empleo

Como política económica y laboral específica del anarcosindicalismo, se debe implementar la reducción de jornada laboral sin reducción salarial y el reparto del empleo existente. Existen antecedentes en el Estado español de reducción drástica de la jornada laboral por medio de luchas sindicales como la huelga de “La Canadiense” en 1918 (jornada de 8 horas, 48 semanales) o las luchas en el ramo de la construcción de Sevilla en 1936 (jornada de 6 horas, 36 semanales). En este último caso las reivindicaciones horarias no estaban aisladas e incluyen jornada de trabajo, cuantía de los salarios, control de los despidos, desplazamientos, días festivos y paralización de los trabajos, destajos y horas extra, duración del contrato, acción y control sindical, enfermedades y ausencias del trabajo, vacaciones y organización laboral. Las trabajadoras de un sector clásicamente desregulado como la construcción, en otro momento histórico, pudieron sostener un pulso a la patronal hasta firmar unas bases con sustanciales mejoras.

En un contexto como el actual, de crisis económica muy dura y con un incremento indecente del paro, las organizaciones obreras están retomando la histórica consigna de reducción de la jornada laboral para atenuar los efectos de este paro salvaje. Si bien la reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo son buenas herramientas para reducir el paro, son insuficientes por sí solas. Asimismo, la reducción de jornada debería ser lo suficientemente importante para que no fuera compensada por un incremento de la productividad de las mismas personas trabajadoras empleadas. En todo caso los elementos fundamentales a tener en cuenta a la hora de hablar de reparto del empleo se sintetizan e interrelacionan mediante las siguientes variables: trabajo mercantil (asalariado) y trabajo no mercantil (doméstico y comunitario), población activa, nivel de empleo, paro forzoso, jornada laboral (incluyendo transporte), tiempo libre, nivel tecnológico, formación, esfuerzo laboral y productividad, organización del trabajo, producción, nivel de salarios y beneficios empresariales, sectores económicos y actividad concreta a los que se puede referir la propuesta (agricultura, industria o servicios, así como sector privado o público), límites ecológicos al crecimiento económico o la evidente correlación de fuerzas entre clases sociales y las instituciones que las representan (sindicatos, patronales y Estado).

Es necesario un análisis sobre las posibilidades de imponer una reducción de jornada semanal o alternativamente una reducción mensual, trimestral o anual con una distribución semanal en función de las condiciones económico-estructurales de las empresas donde tengamos presencia. Por otra parte, es necesario valorar la opción de si, a la vez que se reduce jornada, es posible reestructurar el empleo de la empresa, eliminando cargos directivos y de supervisión para reducir jornada y ampliar el nivel de empleo productivo, cambiando con ello a nuestro favor las relaciones de poder en las empresas capitalistas. Lo mismo para el aspecto de la financiación de la medida: una reducción de jornada sin reducción salarial supone una carga financiera importante para la empresa que será necesario financiar con beneficios actuales y anteriores, con reducción de los altos salarios de la dirección o con otras opciones a estudiar en cada caso concreto. Por lo tanto, la CNT integrará en las negociaciones colectivas cláusulas de reducción de jornada laboral y reparto del empleo, sin reducción salarial o con reducción salarial de los salarios más altos (especialmente los referidos a los ámbitos directivos y ejecutivos de las empresas), con el objetivo de crear empleo, eliminando horas extra, destajos y pluriempleos.

11.4. Recuperación de empresas y cooperativas autogestionadas

El fenómeno de la recuperación de empresas y la cooperativización no es nuevo. Se dio en crisis anteriores como la de los años 70 y 80 en el Estado español, con importantes experiencias en Cataluña, y se está dando más tímidamente ahora. En Argentina, a raíz de la crisis de 2001 se procedió también al desarrollo de un movimiento parecido que se extendió hasta casi las 200 empresas.

Cuando se plantea la cuestión de la recuperación de empresas es crucial señalar la importancia de la afiliación y práctica sindical previas. Querer cooperativizar una empresa en funcionamiento sin una tradición de lucha sindical, es un salto grande y obliga a reforzar el trabajo para conseguir resultados. La praxis sindical enseña a organizarse colectivamente, a establecer plataformas reivindicativas, y a abordar los problemas colectivos de forma que se implique el máximo de trabajadoras posible.

Además, normalmente las secciones sindicales analizan la información económica de la empresa y del sector económico, junto con estudios de mercado para en caso de conflicto laboral estudiar los competidores y los clientes. Esta información y praxis sirve eventualmente para apoderarse de los medios de producción y gestionar una empresa cooperativizada y autogestionada.

Otros aspectos que pueden dificultar los primeros pasos de la cooperativización de empresas son el hecho de actuar dentro de los mercados capitalistas y por lo tanto sujetos a su disciplina. En los procesos de recuperación de empresas se generan a menudo situaciones difíciles propiciadas tanto por las proveedoras en el aspecto de financiación de las materias primas, como con los y las clientes y competidoras. En general las cooperativas se encuentran con más dificultades para conseguir financiación que las empresas capitalistas. Asimismo, no todas las empresas es posible que sean cooperativizadas a corto plazo. Ya sea por su tamaño o por su inserción en la cadena de valor puede no ser factible recuperar la empresa. Es necesario pues analizar cada caso concreto y sobre todo buscar mecanismos para evitar la destrucción de puestos de trabajo o medidas que supongan una carga perjudicial hacia las trabajadoras.

La recuperación de empresas y el impulso de cooperativas, en los casos donde sea posible, sirve para evitar la destrucción de puestos de trabajo o para crear nuevos puestos cuando las trabajadoras tienen el control de los medios de producción. En todo caso, es evidente que las empresas recuperadas y cooperativizadas permiten mayor flexibilidad a la hora de adoptar medidas de ajuste que no se van a basar prioritariamente en la destrucción de los puestos de trabajo sino en otro tipo de medidas, como por ejemplo aumento de jornada, disminución de salarios, establecimiento de rotaciones o repartimiento de reservas monetarias para aguantar los períodos económicos recesivos. Asimismo, las medidas que se aplicasen tendrían carácter temporal para con las trabajadoras afectadas y serían asumidas y aplicadas de una forma más lógica por parte de los implicados.

En este sentido hay consenso en que la organización económico-productiva de las empresas es mucho más eficiente si las trabajadoras participan en la toma de decisiones. Esta mejor eficiencia se explica por varios motivos. Por una parte, existen mayores incentivos al trabajo dado que se tiene un mayor nivel de acceso a la información y la participación de las trabajadoras. A ello le podemos sumar una disminución de los costes de control y supervisión al eliminar el conflicto entre capital y trabajo. Por otra parte, ello implica un incremento de la productividad impulsado también por una distribución igualitaria de los beneficios y unos altos niveles de estabilidad laboral. Se desarrollan pues procesos pedagógicos, técnicos y políticos a la vez, que ayudan a asentar y mejorar dicha eficiencia si la cooperativa se superpone a las dificultades económicas propias de los contextos de crisis.

Este modelo empresarial también tiene ventajas en los países en vías de desarrollo o en contextos económicos depresivos en territorios concretos, caso de muchas comarcas azotadas por el desempleo y la pobreza hoy en día en el Estado español. Por una parte, permiten un mayor

crecimiento económico y una mayor tasa de inversión. También evitan la polarización de los estratos sociales al restringir las desigualdades de ingresos. Asimismo, eliminan la explotación de la gerencia a la fuerza de trabajo. Por otra parte, crean recursos humanos al proporcionar experiencia administrativa y gerencial. Por último, fomentan la educación política más allá de la empresa, pues la gente que se siente capaz de gobernar su futuro económico también se sentirá capaz de participar en actividades sociopolíticas.

Por lo tanto, la CNT promoverá siempre que le sea posible, la recuperación y cooperativización autogestionada de empresas en crisis para que sean administradas por las trabajadoras, adoptando esta postura como criterio de negociación ante las direcciones empresariales o las administraciones concursales. Estas cooperativas se integrarán en las redes de economía alternativa que se impulsen desde la propia CNT.

12. POLÍTICA SINDICAL Y SOCIAL DE LA CNT. PROGRAMA ECONÓMICO Y SOCIOLABORAL

12.1. Introducción

Se establece un acuerdo marco de trabajo estratégico y orientación a la acción sindical fundamentalmente, pero también a lo relacionado con las condiciones de trabajo, vida y subsistencia de nuestras militantes, en lo referente a la política social. Se trata con ello de fijar algo más que criterios de negociación colectiva en las empresas, sectores o territorio si bien estos se han recogido de anteriores Congresos como el X de Córdoba, y también algo más que una plataforma reivindicativa para exigir cambios al poder institucional, constituido. Es preciso, por un lado, dotar de profundidad a la acción anarcosindicalista en las empresas y territorios donde intervenimos, siendo ambiciosas en nuestros planteamientos. Por otro lado, debemos dotarnos de una guía de acción autónoma que no nos haga depender de las decisiones de otros, en este caso del poder económico e institucional, y que sirva para marcarnos la agenda y aquello que vamos a implementar, forzando el cambio a dichas instituciones según las necesidades e intereses de las clases trabajadoras en nuestros territorios. Por tanto, tratamos de fijar una orientación clara para nuestras organizaciones y nuestras militantes, así como para la sociedad en general, en cuanto a la política sindical y social de la CNT a implementar en los próximos 4 años. Con ello queremos promover mantener la acción autónoma orientada y vigente en el día a día, desmarcándonos de los ciclos políticos y parlamentarios, así como también de los fenómenos mediáticos.

A ninguna persona militante se le escapa que la CNT, como organización finalista y revolucionaria que es, no puede basar su acción en la improvisación o en la implementación de acción que no vaya a la raíz de las contradicciones sociales asociadas a la lucha de clases, a la confrontación con las formas de dominación económica, social y política del sistema capitalista. Asimismo, la CNT no puede dejar de lado prefigurar en su accionar la nueva sociedad que quiere ayudar a construir con el resto de los agentes dispuestos a un cambio social radical. Por poner un ejemplo, no es lógico que nuestra organización dedique principalmente sus esfuerzos y tiempo de debate al desarrollo de “campañas” y “movilizaciones”, que, si bien es necesario y positivo hacerlas, para una implantación efectiva de la CNT como organización con proyecto sindical y social propio, es cualitativa y sustancialmente insuficiente. Haciendo autocrítica, creemos que hace falta mucha mayor profundidad de análisis y acción en las empresas, administraciones y territorios, mucho mayor esfuerzo de concreción en la definición, seguimiento y consecución de objetivos propios y, por

supuesto, mucho mayor esfuerzo en el desarrollo de la acción sindical y social bien orientada para el fortalecimiento organizativo y la confrontación con las instituciones del poder capitalista, si lo que realmente se quiere es trascender el “statu quo” y marcar una línea de acción útil tanto para nuestras personas afiliadas y militantes, cómo para el conjunto de las poblaciones del Estado. Desde el X Congreso se ha empezado a asentar una metodología de trabajo sindical y social en esta línea que se debe consolidar y ampliar sustancialmente a partir del XI Congreso, por lo que esta ponencia pretende establecer las bases para ello. Es pues el método de acción colectiva orientado por la ideología y la orientación política, junto con la eficiencia (utilizar de la mejor forma posible los recursos escasos) y eficacia (ir consiguiendo los objetivos prefijados), lo que nos puede hacer avanzar cómo organización revolucionaria. En un marco de crítica y autocrítica, ser eficaz y eficiente es algo que se puede medir y evaluar, y supone una forma de superar el voluntarismo, la improvisación y la falta de valoración de los resultados. Debe servir para avanzar correctamente y subsanar errores, así como para establecer y repartir responsabilidades por la acción (en positivo y en negativo) o por la omisión.

Así pues, se pretende la aprobación de este marco de trabajo e intervención en el XI Congreso, de forma que se ponga en marcha en los plazos indicados en el último epígrafe, siendo valorado, revisado, actualizado, profundizado y mejorado en los siguientes Congresos Confederales.

12.2. Objetivos de la política sindical y social de la CNT

Debemos partir de la concepción que el objetivo de la CNT es el comunismo libertario, que si bien a día de hoy es evidente que en el corto plazo estas finalidades no se van a llevar a cabo, sin embargo ello nos sirve como guía de actuación, como objetivos en las empresas capitalistas o estatales, cómo forma de articulación y vertebración social, de forma que el Sindicato, la Federación Sectorial y la Sección Sindical puedan adoptar diferentes posturas y grados de actuación según sus fuerzas dentro de una política sindical revolucionaria.

No pretendemos un cambio revolucionario, o mismamente caminar hacia él, con una perspectiva de empeorar las condiciones de trabajo y vida actuales, sino todo lo contrario. Por lo tanto, fijar posiciones a estos niveles es fundamental. Por otra parte, las crisis capitalistas y la propia gestión capitalista de la economía y las instituciones de poder social implican una tendencia a la estabilización sistémica que impide una transformación radical.

Por tanto, es necesario que la política sindical de la CNT se confronte a las políticas de estabilización y reestructuración capitalista provocando si es preciso una desestabilización desde la perspectiva de la gestión empresarial y estatal. Esta desestabilización debe conducirnos a una desestructuración y disolución de las instituciones del poder capitalista para, en paralelo, al mismo tiempo, sustituirlas por instituciones económicas y políticas autogobernadas y autogestionadas. La política sindical de la CNT en el corto plazo se sustenta en aplicar posturas de "máximos", significa marcar una línea con perspectiva de resultados en lo material pero cualitativamente más profunda para el avance social, para enfrentarse y gestionar los retos que imponen las actuales relaciones laborales, económicas y sociales. Por lo tanto, toda acción anarcosindicalista debe estar orientada en su accionar diario a la creación constante de condiciones colectivistas, comunistas y libertarias hoy y en los lugares donde intervenga la CNT.

12.2.1. Secciones Sindicales, Federaciones Sectoriales

En lo referente a las empresas y administraciones, la actividad de cualquier Sección Sindical pasa por diferentes fases en su desarrollo e implantación, así como también, las Federaciones Sectoriales que agrupan a estas Secciones Sindicales. En términos generales podemos clasificar estas fases en función de la intencionalidad y capacidad de la Sección Sindical de incidir en los aspectos económicos y laborales de la empresa, así como también, por otra parte, en las materias concretas en las que se incide y los dispositivos que se utilizan. La Sección Sindical es la extensión del

sindicato en la empresa y por ello se dota de los mismos principios y finalidades, es decir, la acción directa y la apropiación de los medios de producción con el objetivo de implantar el comunismo libertario.

Se pueden dar diferentes fases en las que se puede encontrar una Sección Sindical, sus objetivos en cada momento, según la profundidad de la política sindical implementada. El grado de profundidad, a corto plazo, irá muy relacionado con el tiempo que lleve una Sección Sindical funcionando en una empresa, así como por el nivel y preparación de la afiliación y militancia para afrontar los objetivos en la misma. La práctica sindical se puede orientar en estas diferentes perspectivas:

- Perspectiva reivindicativa o Incumplimientos de convenio colectivo y otra regulación laboral:

Una actuación en esta perspectiva es la habitual en la mayoría de las empresas, puesto que siempre existen incumplimientos de los derechos laborales, sean estos leves o graves. Para hacer frente a este tipo de cuestiones, además del asesoramiento jurídico y económico es necesaria la acción directa para no dejar solo en manos de juzgados e inspección de trabajo la resolución de los incumplimientos empresariales.

- Mejora de convenio colectivo de empresa/administración, sector o territorio:

La reivindicación de mejores condiciones económicas, laborales y sociales como las trabajadoras adopta una dimensión superior y un salto cualitativo importante en la medida que tenemos la posibilidad de negociar un convenio colectivo propio. En la mayoría de los casos, las reivindicaciones que van a suponer mejoras en diferentes ámbitos de las empresas, también suponen conectar necesariamente con una perspectiva progresiva, de incremento del poder sindical en la empresa, por medio de negociar mayores derechos sindicales de información, consulta, negociación y control. En este ámbito es cuando se dan procesos de negociación, entendidos como métodos de decisión conjunta que suponen incrementar formalmente la posibilidad de participación y decisión obrera. En el proceso de negociaciones se puede llegar a un acuerdo entre las trabajadoras y la parte empresarial o que sea imposible ese acuerdo.

Asimismo, a la vez que existen abiertas vías de negociación, se deben articular estrategias de presión para ir dirigiendo el conflicto laboral hacia los intereses de las trabajadoras y de las Secciones Sindicales. Los resultados de la negociación dependerán de los recursos y estrategias de las trabajadoras y la parte empresarial frente al otro, en los que el contexto socioeconómico general y particular de cada empresa influirá en la capacidad para introducir u obtener reivindicaciones en el acuerdo final (expansión o recesión, pleno o alto desempleo, crisis sectoriales o ciclos expansivos, etc.).

- Perspectiva progresiva:

Una actuación progresiva significa ir caminando hacia una mayor presencia e implantación en la empresa como camino hacia la consecución de las finalidades. Este aspecto pasa por, a la vez que se consigue hacer cumplir a la empresa los pactos colectivos e incluso mejorarlos en los términos que establezca el sindicato, incrementar el poder sindical de control económico y laboral de la empresa. Para que la acción en la empresa sea progresiva es necesario que se incremente la fuerza de las trabajadoras en la empresa y la afiliación a la sección sindical, para conseguir en paralelo mayores cotas de control sindical, más allá de los derechos de información, consulta y negociación. Cuando hablamos de control sindical, nos encontramos en situaciones diversas por las que los grados de este control sindical pueden ser muy variados. Es evidente que a la CNT le interesa incrementar su control en la empresa, en los campos donde le sea posible y como paso previo a una apropiación de los medios de producción. Así pues, los dos grandes grupos de control sindical son: en el proceso de toma de decisión de las empresas y de distribución de los resultados económicos, así como en la organización productiva y del trabajo. A estas modalidades se debería añadir con una sistematización más compleja, la participación en el sector y servicios públicos, pues dicha dimensión introduce el rol de las trabajadoras, así como también la perspectiva de las personas usuarias y ciudadanía en general. Este control anarcosindical se puede implementar de dos formas:

- Control Anarcosindical en el proceso de toma de decisión estratégica y operativa de las empresas:

En este punto la participación y el incremento del control sindical no tiene que suponer aplicar medidas de cogestión con el capital ni, como se intentó en la socialdemocracia sueca, que constituya un medio para mantener las propias posiciones de fuerza a nivel sindical mediante una redefinición del alcance del proyecto socialdemócrata. Un ejemplo de incremento del control sindical de toma de decisión importante en la empresa sin que eso signifique una medida de cogestión con el capital, puede ser la posibilidad de gestionar las decisiones de nuevas contrataciones por parte de la Sección Sindical, o como alternativa, que las nuevas personas trabajadoras se afilien a la CNT cuando entran a trabajar en la empresa. En este caso el sindicato puede controlar no solo la salida de trabajadoras de la empresa oponiéndose a despidos o a flexibilidad de cualquier tipo, sino que también puede tener un control total del factor trabajo al gestionar la entrada y ejercer una influencia indirecta sobre el mismo. El ejemplo crucial respecto al factor capital es la posibilidad de control anarcosindical de las inversiones y del cambio tecnológico que pueda estar sujeto a ellas. El proceso de inversión es fundamental porque ya sea a corto o medio plazo, acaba por determinar el nivel de empleo necesario para la producción planeada.

Asimismo, las empresas introducen sesgos anti laborales en los procesos de cambio tecnológico, ya sea por una cuestión de ahorro de un factor, el trabajo, siempre susceptible de conflictividad, ya sea por exigencias del mercado capitalista que imprime la renovación del capital con el fin de incrementar la productividad y reducir los costes de los productos por la vía de reducir también los costes laborales. Es en este marco donde la CNT puede y debe analizar e incidir sobre el tipo de maquinaria, tecnología y procesos productivos que se vayan a implementar, haciendo una valoración y respuesta global tomando en cuenta tanto el nivel de empleo, su calidad (reducir la temporalidad, disminuir la jornada laboral, etc.), como aquellos impactos implícitos a nivel ecológico. Asimismo, desde una perspectiva del control de las decisiones de gestión financiera, este aspecto puede ir desde el control financiero de las decisiones de inversión, como más fundamentalmente del control indirecto de la distribución entre salarios y beneficios, siendo la inversión un factor vinculado a los beneficios. Asimismo, esto puede incluir decisiones de distribución de beneficios entre las trabajadoras, para dedicarlo por ejemplo a cajas de resistencia de la Sección Sindical en la empresa o para el sindicato.

- Control Anarcosindical en la actividad productiva y la organización del trabajo:

Se entiende por control en la organización del trabajo, aquellas medidas que supongan la adecuación de distintas variables a esquemas racionales y que impliquen a su vez una minimización de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales. Estas variables pueden ser el diseño y definición del producto, los mercados de actuación, los ritmos de trabajo y los descansos, la jornada laboral total, los métodos de trabajo, la formación de cualificaciones y más a medio plazo la formación, o la organización del proceso productivo en general insertando en ello una perspectiva ecológica. Se trata en este punto también, de tener bajo control sindical la inteligencia de producción que las trabajadoras construyen colectivamente sobre los procesos de trabajo (la creación de "conocimiento experto"), movilizándolo a favor de los y las propias trabajadoras.

- Perspectiva transformadora y revolucionaria:

La CNT adopta en sus acuerdos la toma del control de los medios de producción de las empresas y su puesta en marcha en régimen de autogestión. La CNT no plantea este control empresarial como una finalidad en sí misma, sino a su vez como un medio para una transformación revolucionaria de la sociedad de forma que se substituyan las principales instituciones capitalistas y estatales por organismos controlados socialmente, implantando el comunismo libertario. Es necesario separar lo que es un proceso de cooperativización y autogestión de una o varias empresas en el marco capitalista, de lo que supone una revolución social con la transformación del sistema económico y social, finalidad a la que aspira la CNT. Como última fase dentro de un sistema económico

capitalista, la toma de los medios de producción se materializa con un proceso de recuperación de la empresa y cooperativización, ya sea aprovechando contextos de crisis empresarial o por medio de la presión sindical y el traspaso de la actividad a las trabajadoras. Es preciso tener en cuenta que la patronal tiene en la propiedad su fuente de legitimación y control legal de los medios de producción, sin embargo, esto se concreta además con la apropiación de un conjunto de poderes inmateriales (técnicas, culturas, información, etc.) que no pueden ser socializadas mecánicamente y es imprescindible un trabajo en esa línea desde los inicios del funcionamiento de las Secciones Sindicales. Es por ello que las Secciones Sindicales deben desarrollar previamente, y en aras a la consecución de estos objetivos, un trabajo profundo en múltiples materias económicas y laborales que desarrollamos más adelante. Para finalizar es necesario notar que con la cooperativización no se finaliza la acción de la CNT pues en su conjunto persigue la implantación de una economía y sociedad autogestionadas por entero, lo que ha venido a denominarse comunismo libertario.

12.2.2. Sindicatos y Federaciones Territoriales. Enfoques de política económica y laboral

Por otra parte, en lo referente a la actuación del sindicato a nivel territorial y en su labor de coordinación con la economía alternativa y libertaria, partimos de una necesidad de orientar la política sindical a la defensa e implementación de políticas económicas a la vez progresivas y transformadoras, en esa necesidad de defensa social de la clase trabajadora en el corto plazo y de tránsito a una transformación revolucionaria.

El enfoque de las propuestas de política económica y laboral que pueda realizar la CNT debe marcar distancias con las de corte keynesiano, de reproducción del capitalismo, por la vía de promover instituciones económicas alternativas aquí y ahora, a la vez que incrementando el control sindical y social de las actuales (banca privada, empresas en general, servicios públicos, etc.).

Asimismo, abordando la forma de "deconstruir" la política económica y laboral capitalista, apuntando a paquetes de medidas para una salida social de la crisis, presionando a rentistas y clases ricas. Se trata pues de construir propuestas de política económica y laboral desde abajo en el sentido de articularlas para reorganizar la economía a corto plazo atenuando el ciclo económico para la clase trabajadora.

Aportando algunos ejemplos, podemos hablar de bienes básicos para la vida cómo la vivienda: muchas no se venden y están vacías, el alquiler y la hipoteca son un lastre financiero para las familias y un lastre social, se trata de defender y luchar por la permisividad de su ocupación y su uso por encima de su valor de cambio. Esto obviamente puede tener un efecto positivo en los mercados capitalistas de vivienda presionando a la baja los precios de venta y alquiler, lo que supone comprimir los beneficios de rentistas y capitalistas e implica una orientación a esa "construcción" de una política económica de las trabajadoras en el marco del sistema capitalista. En cuanto a la producción y distribución de alimentos, es preciso comprimir los beneficios del sector y racionalizar la producción para hacer mucho más barato o gratuitos para las más necesitadas, el acceso a ellos.

Con estos dos aspectos cubiertos (vivienda y alimentación), es posible incidir en otros ámbitos como el empleo e ir promoviendo otro tipo de actividad y estructura económica útil socialmente, ampliando poco a poco el foco y la interrelación de esa "construcción" de las políticas económicas, industriales, laborales y sociales.

Respecto a un eventual ejemplo de política de empleo y de tiempos de trabajo- reducción de la jornada laboral y reparto del empleo, sin reducción salarial se trata de conseguir con ello, varios objetivos en el corto plazo. El primero es incrementar el empleo reduciendo el desempleo que, en un contexto de crisis como éste, es un objetivo de primer orden para la resistencia al impacto de esta contra la clase trabajadora. Asimismo, esta medida permite reforzar la cohesión y conciencia de clase al caminar hacia recomponer la fractura que impone el sistema entre personas empleadas y desempleadas -expulsadas del empleo-. Un segundo objetivo, también de primer orden y vinculado

al nivel de empleo, es el reparto de la riqueza por la vía de la presión sobre el capital productivo-servicios y rentista-financiero: negarse a reducir los salarios implica que la financiación de la medida irá a cargo de la patronal con los beneficios pasados y/o presentes. De la presión anterior se deriva un tercer objetivo que es el de forzar escenarios para sustituir la empresa capitalista por una gestión cooperativa y autogestionada donde el control del tiempo de trabajo, de la renta y de la inversión entre otros aspectos esté en manos de la clase trabajadora. Pueden existir otros objetivos que no estén solo vinculados con la propiedad, la renta y el empleo, como pueden ser una mejor gestión del tiempo para las relaciones sociales, para el contacto y cuidados de la familia (con una redistribución equitativa por género entre trabajo productivo y reproductivo) o también más tiempo para el trabajo comunitario – militante-. Asimismo, una reducción y reorganización de los tiempos de trabajo puede tener efectos – positivos en aspectos ecológicos si se ajusta el gasto energético o el nivel de producción y consumo.

En términos de promover otro tipo de actividad y estructura económica útil socialmente, ampliando aún más el foco y la interrelación de esa “construcción” de las políticas económicas, industriales, laborales y sociales, podemos conectar el ejemplo de la reducción de jornada laboral sin reducción salarial y reparto del empleo, generando sinergias con el impulso en el desarrollo económico comarcal. Este impulso puede venir tanto del gasto e inversión social de cooperativas autogestionadas con nuestros propios proyectos económicos para generar y repartir el empleo, o de gasto e inversión pública con generación de demanda global -como mínimo de no reducción de esta-. Asimismo, sería necesaria la intervención en los aspectos financieros, tanto para limitar el impacto de la deuda cómo para recuperar del capital financiero las rentas que se deberían destinar a la economía productiva y socialmente necesaria con tendencia a la desconexión de los sistemas de mercado capitalista. Los ámbitos de actuación para ello pueden pasar por la mejora de infraestructuras, tanto económicas como sociales. En este sentido se trata también de explorar las posibilidades en el ámbito agrícola para el abastecimiento de mercados locales, industrial enfocado a la exportación o de servicios, analizando sectores emergentes y nuevos yacimientos de empleo.

Por último, sería necesaria la creación de redes de economía alternativa amplias para una planificación social de este desarrollo territorial en coordinación con los sindicatos. Es preciso pues, en esa orientación de la política económica, industrial, laboral y social, abordar el tensionamiento y desestabilización del sistema capitalista tratando de resquebrajarlo por la vía de la desconexión total o parcial en territorios comarcales o provinciales, en ámbito productivo, de consumo y financiero (moneda social). Si no es posible la implantación de un sistema económico y social alternativo en términos comunistas y libertarios en un ámbito estatal, sí debemos promover implantar por medio de estrategias de desconexión económica, modelos autogestionarios en ámbitos territoriales inferiores, tensionando por esa vía el propio funcionamiento de los sistemas capitalistas estatales y europeos. Si el desarrollo del capitalismo va ligado a la sobreexplotación y degradación del medio ambiente dada la lógica que lo guía (crecimiento ilimitado e infinito), desde el punto de vista de la naturaleza es absolutamente ilógico e irracional y es preciso contemplar el rechazo al crecimiento económico tradicional (industrial, desarrollista y de consumo) y poner en su lugar una producción y distribución basadas en las necesidades, teniendo en cuenta estos límites. En todo caso, de poderse aplicar un cambio revolucionario, la economía y la sociedad deberían organizarse bajo unas premisas ético-morales libertarias, con control democrático, planificación social, satisfacción de las necesidades humanas como guía de la producción y distribución, y en detrimento del lucro privado.

12.3. Instrumentos para la política sindical y social de la CNT. Recuperar las Comisiones de Defensa Económica y los Consejos de Economía

Para la consecución de los objetivos planteados, tanto a largo plazo cómo a medio y corto con perspectiva prefigurativa, la CNT se dota de diferentes instrumentos -organismos, instituciones-. Por un lado, la principal herramienta de intervención en las empresas y administraciones son las Secciones Sindicales, sean éstas de centro de trabajo, empresa, grupo de empresas, polígono u otro

ámbito territorial. También como medio de intervención social en las empresas y administraciones la CNT promueve y participa como tal en las Asambleas de trabajadoras. Por otro lado, las Secciones Sindicales las constituyen los Sindicatos que a su vez se federan en las Federaciones Sectoriales para profundizar en su intervención revolucionaria e implementar tareas propias de su ámbito.

Se recuperan las Comisiones de Defensa Económica, coordinadas por las Secretarías de Acción Sindical y Acción Social de los ámbitos que correspondan (comarcal, provincial, territorial y sectorial) con el encaje y forma orgánica de grupo de trabajo, dónde integrar la coordinación de las Bolsas de empleo de empresas y administraciones -secciones sindicales-, la gestión de las Bolsas Sindicales de empleo de los Sindicatos y Federaciones Sectoriales con la militancia, asimismo donde vehicular reivindicaciones y acciones relacionadas con la alimentación, vivienda y suministros o sanidad, entre otras cuestiones vinculadas con la política social.

Entre otras:

Mapear empresas y administraciones que realicen horas extra o puedan contratar personas trabajadoras, para realizar presión social.

Reunirse con y presionar a empresas de suministro de agua, gas y electricidad, transporte público, alquiler de vivienda, hipoteca de la misma -bancos y cajas-, etc. para disminuir o eliminar los gastos personales y familiares de los miembros de las asambleas de parados y paradas.

Impulsar cooperativas de consumo y vivienda en los sindicatos para el abastecimiento de alimentos y vivienda. Apoyar huelgas y a la acción sindical de CNT con el objetivo también de ir implantando medidas de control sindical sobre el empleo en las empresas y administraciones.

Apoyar la recuperación y cooperativización de empresas, así como la defensa de estas ante los ataques de la patronal y el Estado. Apoyar la ocupación de tierras para cultivo.

Asimismo, en el ámbito de la gestión económica, la CNT promueve las Empresas Recuperadas y las Cooperativas Autogestionadas estando en proceso de formación la Red de Economía Alternativa y Libertaria, conformada por estas cooperativas autogestionadas de CNT y afines.

El anterior entramado sindical, social y económico bien vertebrado, debe llevarnos a intervenir en el desarrollo socioeconómico comarcal y superior.

Todas estas cuestiones van a requerir el desarrollo de un instrumental metodológico para sentar las bases de la construcción de un método de planificación social de las economías territoriales (comarcales, provinciales), en clave comunista libertaria y autogestionaria, desde el sindicalismo, el cooperativismo y los movimientos sociales.

Para todo ello, es imprescindible la recuperación de los Consejos de Economía en los diferentes ámbitos territoriales (comarcal, provincial, territorial y confederal) para la puesta en marcha de un plan de trabajo para la sistematización y recopilación de datos estadísticos y elaboración de indicadores económicos y sociales necesarios para la negociación colectiva y el control anarcosindical de empresas y sectores, elaboración de documentos de análisis al respecto, etc., manteniendo el espíritu de la ponencia del acuerdo anterior. La conformación del Consejo de Economía Confederal se realizará por convocatoria de reunión Plenaria Confederal por lo menos una vez al año, con asistencia de los responsables de las Federaciones Sectoriales y de las ramas de actividad de las mismas. Las Secretarías encargadas de supervisar y elaborar los informes y documentos de trabajo para el Consejo de Economía Confederal, serán las Secretarías de Acción Sindical y de Formación y Estudios, tanto las Confederales cómo las Sectoriales, con el asesoramiento del Gabinete Técnico Confederal y la Fundación Anselmo Lorenzo cuando así se requiera.

12.4. Promoción de las Bolsas Sindicales de Empleo

En una dimensión social, de política social, la CNT promueve Bolsas Sindicales de empleo en los Sindicatos y Bolsas Locales de empleo (vinculadas a un control del empleo comunitario local), así como también promueve y participa en las Asambleas de personas paradas.

Una bolsa sindical de empleo debe ser gestionada y supervisada por el sindicato. Por lo tanto, en su creación podría adscribirse en su contexto actual a la Secretaría de Acción Sindical tanto por el contenido de dicha secretaría, como por la actuación sindical en ella de afiliadas paradas, para ello es necesario que todos los sindicatos tengan creada esta secretaría y funcionando.

La bolsa sindical de empleo estará bajo la responsabilidad de la Secretaría de Acción Sindical con la ayuda de un grupo de trabajo dentro de dicha secretaría, dentro de este grupo de trabajo sería conveniente meter a personas pertenecientes a todas las listas, encargadas de articular la acción contra el desempleo y por lo tanto en conexión e información con el comité local.

Las tareas que desarrollar por las personas responsables de la bolsa serán:

1. Actualizar periódicamente las listas de forma pública, ordenadas en función de los criterios que se hayan establecido.
2. Actualizar periódicamente las vías de empleo posibles por origen de las mismas.
3. Acordar en comisión abierta a todos los afiliados y afiliadas la distribución de los empleos y los criterios tenidos en cuenta.
4. Promover acciones por medio de asambleas de parados de las bolsas en defensa de los intereses de las desempleadas.
5. Coordinarse con bolsas de otros sindicatos.
6. Controlar que se cumplan los acuerdos tomados por la asamblea de las bolsas y del sindicato. Y que las personas expulsadas del sindicato no estén dentro de las bolsas.

La bolsa sindical estará formada por afiliados y afiliadas que se inscriban en ella. Se organizarán listas por criterios de especialidad según tipos de empleo que requieran formación o experiencia específica, y una lista general dirigida a empleos que no requieren formación o experiencia específica.

El orden de la lista general y las listas de especialidad se establecería por criterios de necesidad personal o familiar y por criterios de participación en asambleas y en las acciones realizadas para conseguir el trabajo. Tenemos que hacer entender a las trabajadoras que esto no es una ETT donde me apunto y ya me llamarán, sino que tienen que participar activamente en las acciones y toma de decisiones en asamblea.

Los sindicatos y las secciones sindicales tienen que impulsar y promover la creación de bolsas de trabajo sindicales en todas las empresas que tengan presencia.

Los sindicatos deberán formar grupos de afiliadas paradas para que, con las tácticas y capacidades de la CNT, puedan presionar a las empresas donde no tenemos sección sindical, para que metan a trabajar a las personas de nuestras bolsas.

Forma de actuar:

La comisión junto con las trabajadoras de las bolsas busca y localizan a la empresa. Antes de ir físicamente a presionar para implantar nuestra bolsa en la empresa, hay que estudiar las irregularidades que estén cometiendo, de tal modo que las trabajadoras tengan conocimiento puntual de la empresa y sus movimientos.

Las trabajadoras por estar en una lista de la bolsa que tengan posibilidades de entrar en esa empresa tendrán que hacer asambleas conjuntas y planificar un calendario de actuaciones para poder implantar las listas de la bolsa en dicha empresa.

Si se implanta se creará una sección sindical que se coordinará con la bolsa y con el sindicato.

Por último, se debería socializar por parte de las federaciones locales las demandas de empleo a las que tengan acceso, de forma que si existiesen puestos vacantes se pudieran cubrir por afiliados y afiliadas a otras federaciones locales.

Reglamento para todas las bolsas:

1. Toda persona afiliada podrá estar en la bolsa y toda persona que quiera estar en la bolsa tendrá que estar afiliada.
2. Toda persona expulsada del sindicato, automáticamente también estará expulsada de la bolsa.
3. Para crear la bolsa hay que tener en cuenta los criterios de asistencias en las asambleas y participación en las acciones y criterios de necesidad.
4. Una vez creada la bolsa las nuevas trabajadoras pasaran al último puesto.
5. El trabajador o trabajadora pasará al último puesto de la lista cuando falte a las asambleas y acciones de la bolsa de forma consecutiva más de 3 veces y de forma alterna más de cinco veces en un año, de forma reiterativa e injustificada.

Las acciones para desarrollar por la asamblea de parados y paradas de la bolsa sindical deben estar vinculadas con el sindicato, así como recibir el apoyo explícito del mismo:

Mapear empresas y administraciones que realicen horas extra o puedan contratar trabajadoras para realizar presión social.

Reunirse con y presionar a empresas de suministro de agua, gas y electricidad, transporte público, alquiler de vivienda, hipoteca de la misma -bancos y cajas-, etc. para disminuir o eliminar los gastos personales y familiares de los miembros de las asambleas de parados y paradas.

Impulsar cooperativas de consumo en los sindicatos para el abastecimiento de alimentos básicos.

Apoyar huelgas y a la acción sindical de CNT con el objetivo también de ir implantando medidas de control sindical sobre el empleo en las empresas y administraciones.

Apoyar la recuperación y cooperativización de empresas, así como la defensa de las mismas ante los ataques de la patronal y el Estado, etc.

Dentro de la proactividad de la actividad sindical en sectores intermitentes se tratará de crear bolsas de empleo con la intención de ofrecerlas directamente como modelo alternativo a la externalización de la actividad a las empresas de esos sectores con ofertas de gestión integral por parte de las personas trabajadoras que forman las bolsas. Estas bolsas se dotarán de un reglamento propio que no podrá ir en contra de las directrices generales establecidas en los párrafos anteriores, pero se adaptarán a la realidad del sector, sobre todo en materia de afiliación inicial y permanencia en la bolsa. En este sentido, si se implantan en empresas y se pone en marcha de manera efectiva, las personas que se encarguen de la gestión de la selección deberán obligatoriamente formar parte de la bolsa y estar afiliadas y pondrán siempre la prioridad en la selección de las personas que formen parte de la bolsa. Estas bolsas de empleo serán compartidas por los sindicatos de la Confederación para garantizar la posibilidad de encontrar trabajo a toda la afiliación que así lo desee.

12.5. Programa económico y sociolaboral que sustenta la política sindical y social de la CNT

La CNT debe tener propuestas en diferentes materias económicas y laborales, cómo cualquier otra organización. En este sentido este enfoque de programa, que habría que mejorar sin duda, pretende articular por un lado un marco de intervención a corto y medio plazo con perspectiva de incrementar el poder social del anarcosindicalismo (propuestas progresivas y transformadoras), y por otro lado trata de incidir en aquellos aspectos del debate socioeconómico claves en el momento (empleo y desempleo, control de precios, distribución de la renta, finanzas públicas, etc.).

Remarcamos en este apartado que la única forma de acabar con la explotación, las clases sociales y

las crisis económicas, es acabar con el sistema capitalista. Por lo tanto, todas estas medidas progresivas y transformadoras tienen que ser impuestas a la patronal y a los poderes institucionales del Estado en sus diferentes niveles, según la correlación de fuerzas que tengamos, sin perder nunca de vista el objetivo final de sustituir el capitalismo por un sistema económico basado en la autogestión obrera y social de raíz comunista libertaria. Es indispensable contemplar la posibilidad de promover procesos revolucionarios en la medida en que sirven no sólo como objetivo final sino también para impulsar la investigación y la praxis parcial con el fin de profundizar en esa línea. Sin embargo, siendo conscientes de la correlación de fuerzas actual es conveniente analizar nuestras propuestas en perspectiva inversa: el objetivo sería que con el tiempo podamos proponer y aplicar fundamentalmente un proceso revolucionario, que, al no ser posible a corto plazo, nos empuja a proponer medidas transformadoras y progresivas, de forma que las últimas vayan perdiendo su peso paulatinamente hasta desaparecer junto con el capitalismo y el Estado.

Es preciso que, partiendo de la base del esquema propuesto, se tenga una valoración y sustento empírico al impacto de las propuestas aisladas (por ejemplo el impacto sobre las finanzas públicas de un incremento del IRPF a las rentas altas y un descenso del IVA a los productos de primera necesidad), a la vez que tratar de abordar un estudio de impacto de la coordinación de las propuestas (reducción de la jornada laboral + incremento de impuestos a ricos + inversión en sectores ecológicos= (x) empleo, (y) crecimiento -desarrollo económico-, (z) protección social).

Las medidas propuestas, además, se deben pensar desde una perspectiva general del Estado español, pero deben servir de orientación para una mayor definición en ámbitos sectoriales para plataformas reivindicativas y en ámbitos territoriales provinciales y comarcales. Asimismo, estas medidas, en los aspectos que correspondan, se deben poder defender en empresas y administraciones.

El programa económico y sociolaboral para desarrollar puede expresarse en el siguiente esquema:

1. Libertad sindical

Sin plena libertad sindical y de información a todos los sindicatos no existe verdadera democracia. Por lo tanto, proponemos:

La derogación de los artículos o leyes que atenten contra la libertad de acción sindical por parte de cualquier sindicato con presencia en el territorio.

Desaparición de los Comités de Empresa y sustitución por órganos genuinamente obreros como las secciones sindicales y las asambleas de trabajadoras.

Habilitar a la asamblea de trabajadoras de empresa y el sindicato como únicos órganos con capacidad de negociación colectiva, tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial.

La concesión de horas sindicales para los representantes de todas las secciones sindicales, justificándolas siempre como utilizadas para la acción sindical.

La creación de la figura del delegado/a sindical sectorial y territorial con competencias para inspeccionar cualquier empresa.

Libertad de acceso a las reuniones y a la información del comité de seguridad y salud laboral, así como a toda la información económica y laboral de las empresas.

2. Empleo y desempleo

Las medidas a favor del empleo implican un cambio de regulación laboral favorable a los intereses de las trabajadoras. Asimismo, implica el ejercicio de acciones por parte de los sindicatos de clase, encaminadas a reducir el desempleo y a conseguir ejercer un control efectivo sobre la oferta de trabajo.

Por ello proponemos:

Establecer un solo modelo temporal de contratación: fijo. Eliminación de la subcontratación e integración en plantilla de las trabajadoras subcontratadas. Prohibición del prestamismo laboral,

eliminación de las ETT's y control de la oferta de fuerza de trabajo por parte de los sindicatos. Organización en los sindicatos de Bolsas de Empleo donde se prime a aquellas personas trabajadoras más necesitadas de empleo e ingresos. Que las empresas tengan que recurrir a los sindicatos para contratar a las trabajadoras.

Creación de asambleas de paradas en los sindicatos. Presión desde los sindicatos, sobre la parte empresarial, para que incrementen el número de trabajadoras de su plantilla en aquellas empresas con posibilidades de hacerlo, previo estudio de dichos sindicatos de la situación económica y posibilidades de expansión de las empresas ubicadas en su zona.

Repartir el empleo y el trabajo. Reducción de la jornada laboral semanal sin reducción de salario y sin ningún tipo de modificación por necesidades de la empresa. Repartir el empleo es ante todo repartir el acceso a la fuente principal de renta. Eliminación de horas extraordinarias, destajos y pluriempleos. Promover el reparto equitativo del trabajo productivo, reproductivo y comunitario.

Prohibición del despido y búsqueda de alternativas basadas en el reparto del empleo sin o con reducción salarial. En caso de despido improcedente el trabajador/a tiene la última palabra para ser readmitido/a o no. Incremento de la indemnización en caso de despido improcedente y en caso de despido objetivo o procedente. Ante el cierre de empresas: recuperación y autogestión obrera.

Confiscación sin indemnización de los grandes latifundios, cotos, montes y dehesas y propiedades no cultivadas directamente y entrega a los sindicatos de campesinos.

Cultivo en régimen colectivo de las tierras abandonadas y creación de comunas y cooperativas colectivizadas de consumo para comercializar los productos de la tierra incautada por las jornaleras.

Promoción de cooperativas de consumo y trabajo por medio de los sindicatos.

Descenso de la edad de jubilación con un 100% del salario.

Incremento del Subsidio de desempleo.

3. Control de precios, productos y servicios

La inflación es provocada siempre por los empresarios, pues son quienes marcan los precios. Por lo tanto, proponemos:

Control de los precios de productos básicos (alimentación, vivienda, transporte y energía) para que no superen en su conjunto un porcentaje de la renta mínima de las trabajadoras (Salario Mínimo Interprofesional).

A la vez, que los productos y servicios tengan el correspondiente label sindical o sello de calidad emitido por el sindicato, sólo asignable a los productos elaborados bajo las siguientes condiciones:

Que tengan precios asequibles para el resto de las trabajadoras.

Que no contengan elementos nocivos o de mala calidad para las consumidoras.

Que sean elaborados por las trabajadoras que disfruten de todos sus derechos laborales.

4. Distribución de la renta

Subida del Salario Mínimo Interprofesional.

Salarios máximos en un porcentaje respecto del salario mínimo.

Subida de la Pensión mínima.

Actualización de los salarios y pensiones según el incremento de precios real (lo que implica una modificación en la forma de calcular el IPC). Inclusión en todos los contratos de una cláusula de revisión salarial con el incremento mínimo del IPC real.

Subidas salariales lineales en cuantía inversamente proporcional al salario recibido, como medida de tender a la igualación de salarios.

Supresión de todos los salarios basados en propinas, primas e incentivos, para establecer un salario fijo y no sujeto a las arbitrariedades de los empresarios o de la economía capitalista. Devolución de este riesgo al empresario.

5. Gasto público e impuestos

Para que la recuperación económica pueda ser una realidad es necesario reducir costes innecesarios, incrementar el gasto público y mejorar su financiación. Por ello proponemos:

Reducir todos los gastos militares, policiales, hasta llegar a desaparecer. Reducir los gastos públicos injustificados. Que estas partidas se dediquen a asistencia y reinserción social.

Renegociación e impago de los intereses y de la deuda pública ilegítima.

Incrementar el Impuesto de Sociedades. Incrementar el control del fraude fiscal con plena información empresarial a los sindicatos.

Que los bancos y cajas paguen un impuesto extra y proporcional a los movimientos en cada Estado en los que actúan, para financiar seguros de desempleo, pensiones y políticas sociales.

Incrementar el impuesto sobre el Patrimonio. Dicho impuesto sería creciente en función del capital o bienes en posesión.

Control y eliminación de los paraísos fiscales. Ilegalización de las SICAV (sociedades de inversión de capital variable, en las cuales están puestos los grandes capitales españoles) y SCIMI (sociedades cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario). El capital invertido en ellas pasaría, sin indemnización alguna para sus antiguos propietarios, a la Tesorería General de la Seguridad Social para financiar los subsidios de desempleo, pensiones y demás políticas sociales.

Incrementar la tasa de IRPF para las rentas más altas.

Incrementar del IVA para los artículos de lujo y eliminarlo a los de primera necesidad.

Incrementar el control sobre la evasión fiscal, la economía sumergida y la corrupción. Permitir a todos los sindicatos acceder a plena información de empresas y administraciones, a la documentación de las transacciones y contratos firmados por las administraciones.

6. Desarrollo Económico

Movilización forzosa del capital, obligando a la inversión o reinversión en la creación de sectores productivos necesarios para la población, como la agricultura ecológica, ciertos sectores manufactureros o energéticos. Reducción de los sectores asociados con lo militar. Control social de las inversiones para incluir los márgenes ecológicos. Incremento de la inversión en industria y agricultura que estos sectores recuperen peso y se pueda tener una estructura productiva más equilibrada.

Incremento de la inversión en transporte colectivo, educación, sanidad y protección social.

Dedicar la recaudación de impuestos específicos a la vivienda. Dicho impuesto sería creciente en función del capital o bienes heredados. Con el dinero recaudado, financiación de la adecuación y adquisición de viviendas bajo control sindical.

Dedicar un impuesto sobre los beneficios de todas las empresas para crear con lo recaudado un fondo de inversión que, bajo control sindical, se dedique a promover inversiones de interés social con las que complementar las políticas de creación de empleo y de reforma estructural.

Es preciso ampliar y ordenar más propuestas en ámbitos de protección social y género, ecología, estructura de negociación colectiva y ultraactividad, etc. La CNT desarrollará plataformas reivindicativas de carácter anual conforme a las propuestas que aquí se elaboran añadiendo las aportaciones de los Sindicatos en los casos en los que proceda.

12.6. Formas, plazos de implementación y seguimiento del programa económico y sociolaboral

Una vez aprobado dicho acuerdo marco de trabajo estratégico y el programa económico y sociolaboral en el XI Congreso, se debe empezar a concretar y desarrollar éste por parte del Comité Confederal en las reuniones Plenarias y con apoyo de las diferentes Secretarías del Secretariado Permanente del Comité Confederal, el Gabinete Técnico Confederal y la Fundación Anselmo Lorenzo, recogiendo también las aportaciones que puedan realizar los sindicatos.

Los pasos por dar serán:

1. Concreción del programa económico y sociolaboral en diferentes aspectos y bajo los siguientes criterios:

Concreción de la cuantificación de las propuestas (dato concreto de Salario Mínimo Interprofesional, jornada laboral máxima, etc.), en función de los objetivos predeterminados, los estudios disponibles y la medición en las previsiones de impacto sobre diferentes indicadores del propio programa económico y sociolaboral propuesto.

Fijación de los márgenes de negociación con otras organizaciones sindicales y sociales, con las patronales o empresas y con las instituciones del Estado en sus diferentes niveles.

2. Establecimiento de diversas rondas de contactos con todas las organizaciones sindicales y sociales implantadas en el ámbito del Estado español para poner en común nuestro programa económico y sociolaboral, en vistas a defender un programa común de ruptura con el neoliberalismo y el capitalismo, para avanzar hacia la autogestión y el comunismo libertario.

Asimismo, para plantear el establecimiento de acuerdos estratégicos en vistas a una actuación común desde las secciones sindicales, sindicatos y federaciones sectoriales en cuanto a política sindical –empresas y sectores- y desde los sindicatos en cuanto a política social –desempleo y protección social. Realizar el mismo tipo de contactos por parte de las Confederaciones territoriales con las organizaciones sindicales y sociales implantadas en sus respectivos ámbitos territoriales.

12.7. Perspectiva Ecológica en las Secciones Sindicales

La CNT promoverá este enfoque de diversas formas:

1. El SPCC implementará un plan formativo específico de ámbito confederal sobre acción sindical en el que se incluirá el encaje de la regulación en materia de ecología exigible a las empresas (p. ej., realización de auditorías energéticas e implantación de sistemas de gestión medioambiental -Real Decreto 56/2016, teletrabajo voluntario - Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, etc.) en la negociación colectiva.

2. Posteriormente, el Comité Confederal desarrollará un protocolo de actuación y guía para que los sindicatos puedan disponer de toda la información y las iniciativas o procesos de negociación para que se realicen de la misma forma. Debemos valorar y proponer acciones concretas en nuestros ámbitos laborales para racionalizar la producción de bienes y servicios, acercándolas a modelos sostenibles de respeto y cuidado medioambiental.

3. La CNT incluirá la materia de la ecología en su tabla reivindicativa. Los sindicatos deberán poner especial atención a este aspecto ante situaciones de crisis empresarial, incluso antes de producirse estos, mediante la solicitud de información y recopilación de datos. En los periodos de consultas en los que participe, se tendrá en cuenta la perspectiva de la eficiencia energética a la hora de proponer medidas concretas de ahorro energético tendentes a evitar los despidos colectivos o ERTE por causas económicas. Las Secciones Sindicales de CNT velarán por el cumplimiento de la normativa medioambiental, dotándose de Secretaría específica a tal efecto.

4. Debemos favorecer la implementación de Planes de Prevención de Riesgos Medioambientales en el ámbito de nuestras secciones sindicales con el objetivo de despertar la

conciencia del respeto y cuidado medioambiental en la clase trabajadora que vive y extrae lo necesario para su vida del medioambiente más cercano.

13. CONTRA LA LEY DE EXTRANJERÍA. DERECHOS PARA LAS PERSONAS MIGRANTES

1. Trabajo y Migraciones

Es por todas conocido que la Ley de Extranjería vincula la obtención del permiso de residencia a, entre otros muchos requisitos, tener un contrato de trabajo. Pero, paradójicamente, conseguir un contrato de trabajo sin tener papeles es una misión imposible en la vida real, pues recae sobre la buena voluntad del empleador o empleadora en hacer los trámites para obtenerlos. La realidad es que millones de trabajadoras se han visto y se ven atrapados durante años en una espiral burocrática opaca y sin garantías, que les mantiene en un statu quo sin derechos, invisibilizados, y soportando en demasiadas ocasiones situaciones de mucha violencia y explotación, encargándose además con frecuencia de los trabajos que, como se ha manifestado durante la pandemia, son esenciales: cuidados, limpieza, el campo, servicios...

Es importante recalcar que las personas migrantes no son “vulnerables”, que es el Estado y el Capitalismo quienes vulnerabilizan y que no se trata de caer en ningún tipo de asistencialismo para con estas personas trabajadoras, sino de trabajar codo con codo cediendo estructuras y espacios que facilitan su autoorganización, abriendo nuestra organización, actualizando nuestras herramientas y teniendo en cuenta las diferentes realidades que puedan estar viviendo nuestras afiliadas, apoyando sus iniciativas.

2. La CNT incorpora a su tabla reivindicativa:

Abolición de la Ley de Extranjería

Regularización de todas las personas sin papeles

Cierre inmediato de los CIEs

3. Recursos jurídicos:

Establecer convenios o colaboraciones a nivel regional con despachos u organizaciones de extranjería que puedan gestionar los procesos administrativos, como pueden ser permisos de residencia, trabajo u obtención de la nacionalidad.

4. Formación en extranjería:

Realización a nivel confederal de guías, materiales y sesiones formativas, con el objetivo de formar a la afiliación sobre los diferentes procedimientos a nivel administrativo para la obtención de los permisos de residencia, complementando así a los despachos o profesionales en Extranjería con los que a nivel regional se acuerde un convenio de colaboración.

Todo esto fomentará el acercamiento de las trabajadoras que acaben de incorporarse al mercado laboral, en los sectores con condiciones más precarias.

5. Campañas:

Se desarrollarán campañas específicas dirigidas a las personas trabajadoras migrantes, así como se apoyarán otras iniciativas de colectivos y redes de trabajadoras migrantes.

6. Creación de un Grupo de Trabajo:

Se creará un grupo de trabajo vinculado a la Secretaría de Acción Sindical como nexo de coordinación para los sindicatos que quieran desarrollar trabajo en este ámbito.

14. ESTRATEGIAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL Y LA DEFENSA DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La CNT incorpora una óptica sindical enfocada a la defensa de los derechos y garantías en el ámbito laboral de las personas trabajadoras que representan la diversidad sexual y de género, con especial atención a las personas trabajadoras trans. A la vez, aportar al conjunto de las personas trabajadoras afiliadas a nuestro sindicato unos acuerdos lo suficientemente amplios y concretos para abordar los derechos laborales LGTBI+ desde el seno de las propias secciones sindicales, y asumir su desarrollo y aplicación frente a la empresa, incorporándose a la Tabla Reivindicativa Confederal y los procesos de negociación colectiva en los que participe como principales objetivos.

Un amplio colectivo de personas trabajadoras padece una discriminación concreta y específica, o el riesgo de padecerlas por su orientación sexual e identidad de género en los centros de trabajo. Las personas trabajadoras LGTBI+ son parte de la realidad laboral. La LGTBIfobia y la transfobia, junto a la desinformación y desconocimiento son los grandes problemas socioculturales que a día de hoy siguen colisionando constantemente la integridad, dignidad y derechos de las personas trabajadoras LGTBI+. Las violencias y discriminaciones se manifiestan de igual manera en el ámbito laboral, provengan desde la dirección de la empresa o del conjunto de las personas trabajadoras en la misma.

14.1. Herramientas para la acción sindical y la negociación colectiva.

Discriminación por identidad de género y diversidad sexual.

El mundo laboral en general y el ámbito de empresa es un lugar propicio para que se produzcan actitudes, comportamientos, acoso y agresiones LGTBIfóbicos y transfóbicos, precisamente porque las personas trabajadoras no decidimos ni dónde ni con quién trabajamos. Nuestra condición de clase nos fuerza a la obtención de un salario por medio de nuestra fuerza de trabajo, y para ello tenemos aceptar un trabajo independiente de si es favorable a nuestros intereses.

El centro de trabajo no siempre es un espacio seguro y es necesario y urgente que las posibles situaciones que viven las personas trabajadoras LGTBI+ y trans se recojan en los objetivos de los problemas y reivindicaciones laborales a abordar desde la sección sindical, igual de prioritarias que las que atienden a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra el acoso sexual, la igualdad de trato a personas con diversidad funcional, o cualquier otra discriminación. La identificación de los problemas específicos de un colectivo de personas trabajadoras desde el reconocimiento a la diversidad fomentará y reforzará a la vez las necesidades comunes del conjunto de la sección sindical.

Para proteger los derechos las personas trabajadoras LGTBI+ y trans, el Sindicato y sus secciones sindicales tendrán que incorporar una serie de medidas y acciones para garantizar que estas no se produzcan, y en caso de darse, actuar con herramientas efectivas frente a la empresa, el conjunto de las personas trabajadoras y en el propio seno de la sección sindical. El Sindicato y sus secciones

sindicales pondrán en práctica diferentes acciones:

En el seno de la Sección Sindical:

- Fomentar la formación en diversidad sexual y de género para sensibilizar e integrar en los objetivos sindicales los problemas de discriminación.
- Acoger a las personas trabajadoras LGTBI+ y trans a nuestras secciones sindicales promoviendo que estas sean siempre un espacio seguro, velando por su integridad, dignidad y la defensa de sus derechos.
- Observar con especial atención los posibles riesgos psicosociales a los que las personas trabajadoras LGTBI+ o trans pueden enfrentarse. Tener en consideración estos riesgos en nuestras estrategias de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- Asumir protocolos en caso de que se ejerza discriminación o agresiones en el seno de la sección sindical, tomando las medidas necesarias para que estas no se repitan y las acciones necesarias ante el conjunto del Sindicato.
- Sumar con plenos derechos a las personas trabajadoras trans en todos los procesos donde se aborde la discriminación por sexo/género.
- Proteger su intimidad y los datos e información personal ante el conjunto de personas trabajadoras de la sección sindical.
- Respetar su forma de definirse, sea esta en el uso de pronombres o en la categoría de género elegida por la persona trabajadora.
- Respetar el proceso de transición desde la empatía, el respeto es sus tiempos y el acompañamiento.
- Defender y garantizar el acompañamiento específico a las personas trans en todo lo relacionado con su proceso de transición ante la empresa.
- Incorporar y complementar los planes de igualdad con la diversidad sexual y de género.
- Realizar y promover las campañas de información y sensibilización necesarias.

14.2. Igualdad de oportunidades para el acceso al empleo y procesos de selección.

Las empresas como contratantes incurren en discriminaciones en sus procesos de selección. La mayoría de estas discriminaciones al acceso al empleo las sufren las mujeres, otras tantas las viven las personas trabajadoras racializadas o las personas con diversidad funcional. Todo esto contando con otros muchos factores como puedes ser la edad, cargas familiares-cuidados, maternidad y paternidad, raza, nacionalidad u origen étnico, religión o creencias... Impiden el acceso y el derecho a un puesto de trabajo a decenas de miles de personas trabajadoras.

La diversidad sexual y de género son otro factor muy común de discriminación en los procesos de selección, el filtro general por el que se accede a un puesto de trabajo: currículo, entrevista, u otras pruebas de capacitación o psicosociales, pueden expulsar y hacer inaccesible a un puesto de trabajo a una persona trabajadora LGTBI+ y con especial atención a las personas trabajadoras trans.

Las direcciones de las empresas tienen sus propios sesgos ideológicos por lo que en muchas ocasiones implementan directrices, normas y estrategias de recursos humanos ejerciendo discriminación directa contra determinados colectivos. Tengamos en consideración la dificultad especialmente para personas trabajadoras trans o no binarias, o las personas con una expresión de género que difiere con los estereotipos y cánones de género socialmente arraigados.

Ninguna persona debe ser discriminada por ninguna de las razones expuestas, pero estas conductas son lamentablemente muy frecuentes en las políticas de personal de las empresas. Y debemos

denunciarlas, proponer promover medios para que no se produzcan discriminaciones o vulneraciones de derechos fundamentales.

Desde la Sección Sindical se trabajará y luchará para que la empresa asuma líneas de actuación y garantice su aplicación directa, como pueden ser:

- Eliminar la información sobre sexo/género como condición en los currículos y formularios de envío/registro de candidaturas. Añadir la variante “otres” para las personas no binarias.
- Son las personas trabajadoras trans o no binarias quiénes deciden comunicar su nombre e identidad de género.
- Los departamentos de RRHH, contratación o quién realice la entrevista debe respetar su nombre sentido y el pronombre elegido, independientemente de que no haya concordancia con los datos de titulaciones, certificados, D.N.I, Seguridad Social, entidad financiera, etc.
- No hacer preguntas/interrogar sobre el proceso de transición, tanto en el plano administrativo/social, como en el clínico o de otra índole estrictamente personal. -La selección de las personas trabajadoras candidatas se regirá únicamente por la información o pruebas necesarias que acrediten las condiciones requeridas para acceder al puesto de trabajo. Para ello podemos crear mecanismos de supervisión y control frente a las políticas de discriminación, como puede ser una Secretaría de Igualdad o Igualdad y diversidad sexual y de género.
- Proponer y negociar protocolos de igualdad para la diversidad sexual y de género en la empresa para que no haya discriminación en la contratación, así como en los procesos de transición de las personas trabajadoras trans.
- Que la empresa realice formación específica en diversidad sexual para fomentar la inclusión y no discriminación a los departamentos contratación y RRHH.
- Cupos que garanticen el acceso de personas trabajadoras trans.

14.3. Integración de medidas en la acción sindical.

Aquí prevalecen varios derechos fundamentales, como son: el derecho a la libre determinación de las personas, los defectos de igualdad y no discriminación, el derecho a una asistencia sanitaria y los derechos en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Estos últimos, sin excluir los anteriores, son de vital importancia en el mundo laboral y deben ser abordados desde nuestra acción sindical, con especial atención a las personas trabajadoras trans.

La discriminación o el acoso en los centros de trabajo son una realidad que afecta a un porcentaje muy amplio de personas trabajadoras LGTBI+, con consecuencias sobre su salud mental y física. Para afrontar esta problemática y garantizar los derechos la integridad de las personas trabajadoras...

14.4. Derechos y garantías diversidad sexual y de género.

Acción Sindical/Jurídica ante la empresa:

- Puesta en marcha de acciones ante cualquier tipo de trato discriminatorio, acoso o agresiones por diversidad sexual y de género.
- Activar los mecanismos necesarios de nuestra acción sindical/jurídica en caso de que la empresa realice discriminación directa o indirecta en los procesos de selección.
- Reconocer como riesgo la discriminación para la salud psicosocial la diversidad sexual y de género.

- Trasladar a la negociación colectiva el reconocimiento expreso que garantice la no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Se deben incluir en los convenios colectivos.
- Reconocimiento de las consecuencias clínicas y psicológicas derivadas de acciones de discriminación, acoso o agresiones.
- Combatir los prejuicios, estereotipos y estigma a la vinculación de las enfermedades de transmisión sexual con las personas trabajadoras LGTBI+, con especial atención al VIH y otras enfermedades que actualmente se atribuyen a los hombres que tienen sexo con hombres.
- Garantizar la privacidad y el derecho a la intimidad de cualquier persona trabajadora LGTBI+ y trans.

14.5. Derechos y garantías de las personas trabajadoras trans en los procesos de transición

Los procesos de transición son diversos tanto como la propia naturaleza humana. Solo existe una única premisa, que es la determinación de la persona para efectuar este proceso. No hay un modelo, cada persona decide en que tiempo, forma y modo realizará esta transición.

Los procesos de transición exponen a las personas trabajadoras trans a unos riesgos de discriminación y vulneración de derechos muy altos, tanto es así, que comenzar una nueva vida lejos del ámbito laboral, familiar y social fuerza en la gran mayoría de ocasiones al abandono del puesto de trabajo, -si es que lo tuviera-, cambiar geográficamente de residencia para empezar de cero y no exponerse en un proceso tan sensible. Pero además la legislación LGTBI+ y en concreto la trans no es homogénea en el ámbito autonómico, por lo que existen impedimentos y limitaciones que no garantizan la asistencia sanitaria de igual modo, o directamente ni es posible, y este otro factor del derecho a la cobertura en la sanidad pública condiciona muchos de estos cambios de residencia.

Acción Sindical/Jurídica ante la empresa:

- Los procesos de transición son un cambio en las características de las personas trabajadoras, y deben ser también enfocados y abordados desde la perspectiva de Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales.
- Garantizar que no se obstruyan o limiten los procesos médicos y clínicos de las personas trabajadoras trans.
- -Adecuación, si fuese necesario, de los servicios de prevención en los reconocimientos médicos respetando la intimidad e integridad de la persona trabajadora trans.
- Reconocimiento de la transfobia como riesgo psicosocial autónomo.
- Las personas trabajadoras trans deben ser tratadas según nombre elegido e identidad de género. Realizar el cambio en cualquier documentación interna referida a la persona trabajadora, o publica, como pueden ser las tarjetas de identificación, rotulación en departamentos, taquillas, etc.
- Las empresas deben dotar de nuevo vestuario siempre y que existan diferentes tipos de uniformidad con relación al sexo masculino o femenino. Promover indumentaria mixta es otra opción. El uso de vestuarios lo determinará la persona trabajadora trans, y deben adoptar medidas para que el espacio garantice la intimidad de todas las personas trabajadoras. También se deben promover los de uso mixto o sin género, es decir, un tercer vestuario.
- Respetar escrupulosamente el derecho a la intimidad, solo la persona trabajadora trans

decide cuando y como manifestar y expresar públicamente su identidad de género y nombre sentido. -Formación en los departamentos de RRHH para realizar una buena gestión de los procesos de transición de las personas trabajadoras.

- Aplicación de los derechos de maternidad a las personas trans gestantes.
- Movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo siempre y que la persona trabajadora trans lo solicite para iniciar su proceso de transición. Sumarlo como elemento de prioridad ante ofertas y concursos de traslado.
- Aplicación efectiva de los derechos de conciliación familiar, teniendo en cuenta también las necesidades de acompañamiento de los padres o madres de niños trans que estén en procesos de transición o con atención específica de apoyo.
- El reconocimiento de derecho a permisos retribuidos vinculados a la asistencia quirúrgica, estética, o psicológica y social a las personas trabajadoras trans.

En el seno de la Sección Sindical:

- Velar y defender que la actuación de la empresa ante el proceso de transición de una persona trabajadora no incurra en discriminación de ningún tipo.
- Activar los mecanismos necesarios de acción sindical/jurídica ante el incumplimiento de derechos y garantías a la integridad y dignidad de la persona trabajadora.
- Incluir los procesos de transición en nuestra práctica de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Incluir en la negociación colectiva todas las cuestiones relacionadas con los derechos de las personas trabajadoras trans.
- Facilitar y acompañar en todo el proceso de transición a la persona trabajadora trans en sus gestiones ante la empresa.

14.6. Reconocimiento y protocolos ante las agresiones y discriminaciones.

Los efectos que pueden causar las discriminaciones, acoso o agresiones sobre las personas trabajadoras por su orientación sexual o identidad de género son un factor importante de riesgo y causa concreta que afecta en un porcentaje muy amplio sobre el colectivo de personas trabajadoras. Debemos combatirlos, denunciarlos y lo que es más importante aún: prevenirlos.

El reconocimiento de la LGTBifobia y transfobia y sus diferentes manifestaciones en el ámbito laboral deben ser tratadas con el máximo apoyo y cobertura a las personas trabajadoras que las padezcan, y aplicar medidas en el marco de nuestra acción sindical, por medio de la formación, campañas de sensibilización, protocolos de actuación y lo que es más importante, recogerlos en la negociación colectiva.

Ante la empresa:

- Exigir y proponer protocolos de prevención y actuación frente a la LGTBifobia y transfobia.
- Exigir y proponer comisiones específicas cuando se observen o detecten casos o estos puedan producirse.
- Solicitar toda la información necesaria para que nuestras secciones sindicales puedan evaluar y actuar cuando se produzcan.
- Participar en la aplicación de los protocolos y las comisiones constituidas o que se constituyan a tal efecto.

- Exigir apoyo y atención específica a la persona trabajadora, y poner en marcha los protocolos pactados.
- Incluir la diversidad sexual como un eje específico y complementario en los planes de igualdad.

En la sección sindical:

- Desarrollar mecanismos propios de vigilancia y evaluación de las prácticas de la empresa que incurran en el LGTBIfobia y transfobia.
- Evaluar y vigilar en relación con las jerarquías y correlación de poder entre la dirección y el conjunto de las personas trabajadoras, así como en el orden de categorías.
- Incluir la diversidad sexual y de género nuestros planes de igualdad.
- Participar en las mesas o comisiones de seguimiento.
- Trasladar e integrar nuestras reivindicaciones en la negociación colectiva.

14.7. Incorporación a la tabla Reivindicativa de la CNT

- El reconocimiento de la diversidad sexual y la identidad de género, y plenas garantías de integridad, igualdad y derechos para las personas trabajadoras LGTBI+.
- Combatir la LGTBIfobia y transfobia en las direcciones de las empresas en sus múltiples expresiones: discriminación, acoso y agresiones.
- Incorporar la diversidad sexual y de género a la Negociación Colectiva.
- El pleno derecho de acceso al empleo de las personas trabajadoras trans.
- Cupos que fueren la contratación de personas trabajadoras trans, en el ámbito privado y la administración pública.
- Reconocimiento de la transfobia como riesgo psicosocial autónomo. Inclusión de la condición de las personas trabajadoras trans en las políticas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- Protocolos de igualdad para la diversidad sexual y de género en la empresa para que no haya discriminación en la contratación, ni tampoco en los procesos de transición de las personas trabajadoras trans.
- Derechos retribuidos por el tiempo necesario en los procesos de transición para las personas trabajadoras trans.
- Movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo para las personas trabajadoras trans.
- Medidas efectivas de conciliación para cónyuges, parejas y compañeros/as sentimentales de personas trans que estén transicionando.
- Aplicación de medidas de conciliación y permisos retribuidos por el tiempo necesario para los padres o madres de niños trans que estén en proceso de transición, o asistiendo a medidas de apoyo específicas.
- Protocolos de prevención y actuación ante discriminación, acoso o agresiones.

15. REVISIÓN DE LOS ACUERDOS CONGRESUALES REPECTO AL CAMPO

La situación agropecuaria española, europea y mundial atraviesa un periodo de profundos cambios de tipo político, social y económico que han acentuado más si cabe la complejidad sindical de este sector productivo. De siempre ha habido polémica en el seno del movimiento obrero sobre el papel del campesinado en la revolución social y la sociedad sin clases. Mientras el marxismo consideraba al campesino (tanto propietario como trabajador) como un sujeto revolucionario inferior -si no directamente contrarrevolucionario- respecto al proletariado industrial; el anarquismo, y por extensión el anarcosindicalismo, ha defendido siempre el importante papel que jugarían los hombres y mujeres del campo en las transformaciones sociales, políticas y económicas en pos del comunismo libertario. No hay más que fijarse en la revolución mexicana (con insignes líderes de origen campesino), la Maknovichina ucraniana (aplastada a hierro y fuego por el Ejército Rojo dirigido por Trotsky) o la propia Revolución Española (con uno de los mayores experimentos autogestionarios en el campo).

La apuesta cenetista por el campo es bien temprana, dándose una pronta incorporación de personas jornaleras y pequeñas labradoras en número no desdeñable sobre todo en Andalucía (las primeras) y el Levante (las segundas). A lo largo de sus Congresos la CNT fue ampliando el marco en el que se habría de desenvolver la organización de las personas campesinas, culminando con el papel fundamental que les otorgaba para el sostenimiento de la revolución la ponencia sobre el Comunismo Libertario aprobada en el IV Congreso Confederal (Zaragoza, 1936). El V Congreso (Madrid, 1979) supuso una puesta al día tanto en el análisis del sector como en las reivindicaciones y modo de actuar de la CNT. Dando relevancia al papel de las consumidoras organizadas en cooperativas para evitar el yugo que supone para el campesino la cadena de intermediarios que le impiden llegar a una renta suficiente y el perjuicio para el propio consumidor en cuanto a encarecimiento del producto.

Desde 1979 España ha experimentado grandes cambios en el sector pasando de un 20% de población activa en el sector primario a un 4% en el último cuatrimestre de 2009 (EPA, INE). El despoblamiento del campo se ha visto frenado en parte por la política subsidiaria europea de la que España se ha venido beneficiando y las restricciones a la importación. Ambas medidas están en entredicho (como analizaremos en el siguiente punto) y la alternativa que se fragua en Bruselas y otros centros de poder es transformar al campesino en un gestor del territorio (ayudas agroambientales) o proveedor de servicios para la gente de la ciudad (caza, turismo rural...). Eso supone que el papel del campesinado como proveedor de alimentos se externalizará a terceros países, generándose una gran dependencia para el consumo de las grandes de distribución. Más si cabe pues recordemos que Carrefour, Eroski y Mercadona ya controlan más del 60% de este sector. Ya en el V Congreso adelantamos lo que cualquier movimiento revolucionario debe afrontar en cuanto a la provisión de alimentos: “[...] potenciación de canales de distribución alternativos al capitalismo (coordinación de colectivos de producción y consumo)” (8.7.5. V Congreso, Madrid 1979). Pero sin embargo hoy en día nos enfrentáramos a que no habría agricultoras y ganaderas que organizar porque simplemente no existirían al ser la mayor parte de los alimentos de importación.

El mantenimiento de un campesinado no es sólo cuestión de justicia social en el sentido de que cada cual pueda elegir su modo de vida sino también de asegurar la viabilidad de un movimiento revolucionario aislado, por lo que deberemos incorporar a nuestra acción sindical en el sector agrario una componente social de creación de cooperativas de consumidores: “Frente a la comercialización capitalista debemos luchar por la eliminación inmediata de los intermediarios. Potenciar canales de comercialización alternativos a los capitalistas. Intentar utilizar al máximo la

estructura sindical para esa distribución. Esto debe lógicamente venir acompañado de una red de colectivos o cooperativas de consumo colectivizadas que se abastezca de estos productos y les dé salida, dando así un ejemplo de organización como consumidores” (8.7.5. V Congreso, Madrid 1979).

Dichas cooperativas a pequeña escala se denominan Grupos Autogestionados de Consumo (GACs). Ya existen por todo el territorio nacional (algunos creados o promovidos por sindicatos cenetistas) y es una necesidad imperiosa por todo lo que hemos aportado.

Los y las consumidoras que optan por un consumo responsable aceptan la certificación social participativa más antigua del estado español: el lábel; e incorporan nuevos criterios, aparte del respeto a los derechos de las trabajadoras, entre los que destaca el respeto al medio ambiente, es decir, apuestan por los alimentos producidos en la agricultura y ganaderías ecológicas. Cuando importan alimentos lo hacen fijándose que las productoras de origen obtengan un precio justo lo que supone relaciones con cooperativas o el mínimo número posible de intermediarios. La CNT no es ajena este movimiento, al revés, hemos estado en su inicio. Ahora toca, además, darle contenido revolucionario a través de la constitución de nuestros propios GACs siempre que sea posible y la inclusión de nuestra visión y contactos en las redes de consumo responsable.

Ya en el congreso referido poníamos acento en la necesidad de promover la “investigación de nuevas técnicas de cultivo que nos permitan una autonomía y autosuficiencia frente a posibles sabotajes y boicots del capitalismo y garanticen la calidad del campo y de sus frutos”. La disciplina científica que da sentido a aquella demanda cenetista de hace más de 30 años se denomina hoy en día agroecología, pues aboga por una producción agropecuaria sustentable, basada en los sistemas tradicionales pero sujetos a una innovación que aporte mayores rendimientos al menor coste ambiental y de trabajo e incorporando criterios relacionados con la justicia social.

15.1. Política Agraria Comunitaria

La Política Agraria Comunitaria (PAC) es uno de los apartados más controvertidos en el seno de la Unión Europea, tanto por sus implicaciones económicas como sociales. Al finalizar la II Guerra Mundial la obsesión por conseguir una producción alimenticia suficiente llevó a tomar una serie de medidas para incentivar la producción agropecuaria y de proteccionismo para blindar el mercado europeo hacia los productos de fuera. De este modo se creó un agro intensificado, con pautas de producción más acordes con la realidad capitalista y que pronto alcanzó la sobreproducción. La adopción progresiva de una mentalidad empresarial en el sector agrario supuso el paso de unas explotaciones mayormente de tipo familiar a agroindustrias altamente tecnificadas con un protagonismo absoluto de los sistemas de producción intensivos: aumento del uso de fito y zoosanitarios, abonos químicos, tecnificación y especialización lo cual repercute más hondamente en contra del equilibrio ecológico, además de debilitar el tejido social rural, por la despoblación que la menor necesidad de mano de obra y la conversión de puestos de trabajo de las agricultoras (trabajadoras por cuenta propia) a asalariadas de las nuevas agro-empresas suponen.

En ese sentido el sector primario disminuyó a marchas forzadas su peso relativo dentro de las tasas de ocupación laboral acelerándose el éxodo campo-ciudad (proceso que en España se hizo notar fuertemente en las décadas 50-60 del siglo pasado).

Este proceso no es casual, sino que se asocia directamente con las políticas de incentivar la productividad, restricciones de mercado (por ejemplo, las normativas sanitarias que afectan tanto a los productores interiores como exteriores y las barreras arancelarias para los segundos) y apoyo a la exportación europea; directrices todas ellas materializadas en la PAC. Este proceso lo vivirán también los países de nuevo ingreso al igual que lo sufrió España en mayor medida a partir de su incorporación en 1986, sufriendo una auténtica reconversión agraria. Puesto que, a pesar de que el capitalismo en el campo es anterior a la PAC, esta ha demostrado ser un instrumento fundamental para su hegemonía actual.

En los años 70-80, con un sector claramente excedentario la prioridad ya no sólo es lograr una mayor producción al menor coste, sino que ante el acelerado deterioro medioambiental se incluye la conservación del mundo rural como otro objetivo más de la PAC. La figura de la persona agricultora ha de incluir no sólo la función de productor de alimentos sino también la de gestión del territorio. Para asegurar un tejido rural y unas prácticas agrarias más acordes con estos nuevos objetivos las ayudas irán dirigidas a zonas de especial interés para la conservación y se incentivarán mediante ayudas desacopladas de la producción.

En este contexto vemos un sector muy dependiente del subvencionismo y claramente influenciado por las decisiones políticas con una introducción progresiva de la mentalidad empresarial en menoscabo de formas de explotación tradicionales más respetuosas de por sí con el medio ambiente y que se ha convertido en caballo de batalla de las cumbres internacionales donde se debate sobre la expansión del sistema liberal-capitalista.

EE. UU. y la UE desvirtúan el mercado agrario mundial por su fuerte intervencionismo en el mismo. El fracaso de la cumbre de la Organización Mundial del Comercio en Cancún se debió en gran parte a que los países agroexportadores (en torno al grupo de Cairns: Australia, Nueva Zelanda, países del MERCOSUR...) plantearon la desaparición de estas políticas como condición previa para seguir en la liberalización de todos los sectores. En mayo de 2004, la UE ofreció abandonar las subvenciones a la exportación en la reunión celebrada en París por los principales países de la OMC como gesto para reiniciar las conversaciones multilaterales en torno a una mayor liberalización de las transacciones comerciales mundiales. No es el primer paso que se daba en ese sentido. La Agenda 2000 aprobada en Consejo Europeo en marzo de 1999 en Berlín establece la congelación del presupuesto agrario comunitario (mayor partida presupuestaria de la UE, en torno al 50% del total). Se desacoplan las ayudas de la producción en aras de mantener un tejido rural subsidiario pues la alimentación deja de ser la razón de ser de la agricultora en menoscabo de su papel como “gestora del territorio”.

Durante la crisis alimentaria mundial del año 2008 los incrementos de los precios de los cereales en los mercados internacionales en torno al 50% han hecho saltar las alarmas de gobiernos, instituciones transnacionales y sobre todo los consumidores que ven cómo repercute en su bolsillo esta tendencia alcista de los mercados. Sin embargo, no son las personas campesinas, sino las intermediarias, quienes se están beneficiando. La UE se plantea acabar con la política de cuotas (límites a la producción para mantener los precios de mercado) y volver a incentivar la productividad. Y es que la alimentación no es cuestión baladí. Como sector de interés estratégico supone un gran quebradero de cabeza que los stocks de grano llegaran a estar al menor nivel en 30 años. Las potencias emergentes (como China e India, tercera parte de la población mundial) se han incorporado a los mercados internacionales agroalimentarios, ha aumentado exponencialmente el consumo de carburantes y parte de la producción agraria se ha orientado hacia los llamados biocombustibles. La soberanía alimentaria, reivindicación clásica en los países del Sur -que a pesar de ocupar la mayor parte de su población activa en el campo pasan hambre-estará en las agendas de los países del Norte en breve. Para la clase trabajadora ha sido históricamente cuestión no de agenda, sino el “pan nuestro de cada día”.

15.2. La inmigración como fenómeno asociado al sector agrario

Si las personas agricultoras-empresarias agrarias quieren incorporarse al mercado global la reducción de gastos se convierte en premisa fundamental. En ese sentido la mano de obra es un gasto como otro cualquiera, teniendo en el sector agropecuario unas connotaciones especiales como son la penosidad y la temporalidad.

La penosidad de las tareas agropecuarias y la poca valoración del mundo rural hace que el mantenimiento de una población estable en nuestros pueblos haya dependido durante mucho tiempo del subvencionismo: para el empresario agrario y para el trabajador por cuenta ajena. Con el

“Decretazo” de 2002 el Gobierno español ventiló de un plumazo las políticas subsidiarias relacionadas con el PER (financiadas mayormente por la UE y la Seguridad Social) que suponían que unos 365.000 jornaleros y jornaleras de Andalucía y Extremadura (de un total de unos 600.000) recibieran unos 1.625 euros al año para completar los escasos ingresos que aportan la media de 100 peonadas trabajadas al año en las comarcas más productivas. Para sustituir a la jornalera que encuentra mejores rentas en sectores emergentes de los 90 y principios de 2000 (léase construcción principalmente) se ha instaurado la práctica de contratar extranjeras en origen (favorecido por las últimas Leyes de Extranjería del Estado Español) y así la patronal agraria se asegura unas partidas de inmigrantes a la carta, baratos, con poca capacidad de organización en un medio extraño y muchas veces hostil. Además, estas trabajadoras permanecen aislados en los cortijos durante la temporada para ser devueltos a su país cuando dejen de ser necesarios.

Se abusa además de esta práctica hasta el punto de enfrentar a las trabajadoras según su procedencia como ha sucedido con la sustitución de las trabajadoras magrebís por polacas en la fresa onubense o de personas africanas por latinoamericanas en Murcia.

15.3. El campo fuera de Europa

Como ya hemos apuntado más arriba la cumbre de Cancún fue un auténtico pulso entre los que defienden la intervención en los mercados agrarios (postura abanderada por EE.UU., la UE y Japón principalmente) y los que están en contra (en torno al grupo de Cairns). Finalmente, no se llegó a una resolución consensuada y las negociaciones siguen tensas sin propuestas que permitan retomar plenamente el camino de liberalización total marcado en la cumbre de la OMC de Doha (Qatar) en 2001.

Son muchos los agentes sociales y gobiernos que señalan a este intervencionismo agrario como un obstáculo para el desarrollo de los “países del Sur” que tienen una gran dependencia de su sector primario para la entrada de divisas en sus depauperadas economías. Si bien es cierto que no sólo no exportan todo lo que podrían de no existir el blindaje de los mercados norteamericano y europeo, sino que además ven inundados sus mercados de productos agropecuarios del “Norte” a precios competitivos pero irreales (dumping), también lo es que la liberalización beneficiará principalmente a las grandes agroindustrias que ya están en una situación estratégica. En Latinoamérica, por ejemplo, Chiquita, la multinacional hortofrutícola que ha derrocado gobiernos en Centroamérica a su antojo desde mediados del s. XX ha denunciado en varias ocasiones las pérdidas que le produce el proteccionismo europeo. Empresas como Monsanto y Syngenta (resultante de la fusión de Novartis y Zeneca) son firmes defensoras de la liberalización del mismo modo que de las nuevas prácticas de cultivo, punta de iceberg de la revolución verde. Además, son las principales sustentadoras de la ingeniería genética, del desarrollo de los Organismos Genéticamente Modificados (OGM) y de las patentes de vida. Con la excusa de las patentes sobre las investigaciones y las técnicas relacionadas con los recursos naturales y agropecuarios se privatiza el saber agrario y la propia Naturaleza.

Es de reseñar que en gran parte de Latinoamérica, África y Asia la agricultura tradicional es la principal vía de sustento del 65% de la población y la extensión del capitalismo agrario está en ciernes. Además, en estos continentes los movimientos sociales surgidos del mundo rural son muy fuertes y punta de lanza del movimiento anticapitalista: movimientos de trabajadoras sin tierra en Brasil y Paraguay, zapatistas y magonistas en México, etc.

En resumen, el campo está en el punto de mira de los intereses capitalistas y por lo tanto será un sector de fuertes choques trabajo-capital. Es un sector de una alta conflictividad, al menos latente, tanto en Europa como en el resto del mundo, no sólo entre capital y trabajo sino también entre capital y pobladoras puesto que muchos movimientos reivindicativos en el medio rural no encuentran el punto de unión en su condición de asalariadas sino de pobladoras- indígenas que ven como sus formas tradicionales de vida y subsistencia están en entredicho por los planes de

expansión capitalistas. La mano de obra agraria tiene una clara vocación migratoria. En los acuerdos del V Congreso este apartado comenzaba señalando la necesidad de “formar las Federaciones de Sindicatos de Campesinos para que coordinen las luchas concretas frente a los problemas que les mantienen como trabajadoras relegadas”. Hay que reconocer que poco se ha avanzado en este sentido (excepto casos puntuales como la Federación Campesina de Andalucía en las décadas de 1980 y 1990). Vista la realidad sindical de nuestra actuación en este sector cabe preguntarse por qué cayeron en el “olvido” estas propuestas del V Congreso en relación con lo agrario.

Analizando la situación actual hay diversos motivos por los que no se ha avanzado en este sentido. Las trabajadoras del sector primario han descendido en número sustancialmente a la par que se ha producido el avance de la mundialización y la tecnologización (el Estado, con la excusa de “modernizarnos”, ha contribuido activamente a este proceso), y por otro lado la poca implantación actual de nuestra organización en el campo ya que a duras penas mantenemos sindicatos en los núcleos urbanos. Por tanto, estos objetivos cuyo peso principal habría de recaer principalmente en las Federaciones de Ramo de Campesinas han ido con el paso del tiempo cayendo en el olvido, por lo que debemos, antes que nada, impulsar la formación de sindicatos del sector que serán los que puedan recuperar y actualizar estas reivindicaciones fundamentales, así como de ir potenciando diferentes iniciativas y proyectos rurales y colectivistas. La realidad es que muchas compañeras trabajan o han trabajado eventualmente en vendimias, cosecha de la oliva y otros trabajos temporeros como medio de supervivencia y que, en Andalucía, sean cuales sean las tendencias, aún quedan medio millón de jornaleras del campo.

Además de la situación laboral y sindical de este sector en concreto no hay que olvidar que para todas las trabajadoras la producción de alimentos, como necesidad más básica y perentoria, y por tanto el sector agrario, es imprescindible para cualquier cambio social, y aunque no corren buenos tiempos con respecto a la conciencia de clase, sucesos como los que se dieron en el Estado Griego nos dan una llamada de atención a lo que nos puede acontecer a la vuelta de la esquina en relación a situaciones económicas extremas.

En general,

a) La CNT denuncia:

1. La privatización de la tierra, los recursos naturales y la vida en general como causa fundamental de la pobreza y el hambre, así como de la pérdida de biodiversidad y del deterioro del Planeta.
2. El acoso sistemático contra las comunidades rurales e indígenas por parte de gobiernos y empresas que pasan por encima de los derechos ancestrales de las pobladoras con el único fin de saciar su interés especulativo de enriquecimiento particular.
3. La usurpación por parte de los capitalistas del derecho a la alimentación de las personas y a la soberanía alimentaria de los pueblos.

b) Y se compromete a:

1. Seguir fomentando el asociacionismo tanto entre las campesinas como entre éstas y el resto de las trabajadoras como vía para la mutua ayuda en la defensa ante las agresiones empresariales y en aras de la sustitución del sistema de mercado capitalista (sea libre o intervenido por el Estado) por el comunismo libertario.
2. Luchar activamente contra la expansión del capitalismo agropecuario, y sus principales exponentes contemporáneos como los OGM, por los métodos que nos son propios.
3. Favorecer el intercambio directo de bienes y servicios entre las colectividades de productoras agropecuarias libremente asociadas y las iniciativas de consumo responsable, haciendo de la soberanía alimentaria una realidad autogestionada sin el concurso de estados o emporios empresariales.

4. La CNT y sus sindicatos se reforzarán hacia este sector tanto en su zona de influencia como en aquellas sin presencia, pero con movimientos agraristas organizados que pudieran ser aliados e incluso miembros de la Organización.
5. El papel de la CNT pasa también por desenmascarar al capital como primer causante de los flujos migratorios en contraposición a aquellos que escudándose en la defensa de los derechos de las trabajadoras autóctonas fomentan la xenofobia y el racismo.

c) Equiparación campo-ciudad:

1. Abolición inmediata del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, equiparando a las jornaleras agrícolas con las trabajadoras de la industria y servicios en el Régimen General por suponer una discriminación totalmente injustificada respecto del principio de igualdad entre trabajadoras, a la vez que se señala la necesidad de una humana concepción de la Seguridad Social que en coherencia con nuestros principios debe dirigirse hacia formas no estatales y autogestionadas de la salud.
2. Creación de las Bolsas Sindicales de Empleo por los Sindicatos Campesinos (en el sentido que le daba el movimiento obrero en sus orígenes a las Bolsas, no en el sentido actual en que se trata de listas de empresas privadas o de la Administración donde apuntarse para que te den trabajo). Estas Bolsas Sindicales gestionarían las condiciones de contratación de jornaleros, para evitar todo tipo de discriminaciones por origen (condiciones de trabajo de las trabajadoras inmigrantes), género (discriminación por salarios y tareas), listas negras y el vergonzoso espectáculo de la contratación en los bares y rotondas de los pueblos por parte de patronos e intermediarios. Combatir y denunciar la perniciosa acción de intermediación de empresas de servicios y ETTs.
3. Cultivo en régimen colectivo de las tierras abandonadas y creación y búsqueda de canales de distribución de los productos de la tierra incautada por las jornaleras.
4. Reducción de la Jornada laboral (implantadas ya las 6 horas en algún sector del campesinado como el olivar andaluz) y adecuar la jornada a la estación (evitando el exceso de frío o calor). Negativa a la aceptación de horas extraordinarias y de trabajos a destajo por su contribución a la extensión del paro.
5. Eliminación o en su defecto control de productos químicos altamente contaminantes y perjudiciales para la salud. Exigir los medios para manipularlos con seguridad.
6. Adelantar la Jubilación con una pensión equiparable a la de los demás sectores y que permita una vida digna (Régimen General de la Seguridad Social).
7. Exigencia de la implantación general de la equiparación de salarios y tareas entre hombre y mujer.
8. Transformación de la estructura del cultivo, de modo que se adapte la forma productiva bajo los criterios de la agroecología aumentando así la calidad de los productos, la mano de obra y el respeto a la naturaleza.
9. Comercialización directa y creación en el campo de industrias limpias de transformación y conservas.
10. Equiparación de servicios educativos y de salud para acabar con la discriminación en las condiciones de vida con el medio urbano (cierre de colegios y grandes tiempos de transporte para recibir atención que incluso obligan a la mudanza definitiva). En suma, viviendas higiénicas y comunicaciones que acaben con la sensación de ghetto y aislamiento en la que vive el medio agrícola.
11. Aumentar la población de las zonas rurales y reducir la población de las ciudades por motivos de mejor calidad de convivencia, menos gasto energético y daño ambiental, así como una mayor salud física.

12. Oponerse a las subvenciones agrarias y, mientras existan, que no vayan dirigidas a las grandes explotaciones agropecuarias.

d) Hacia la transformación social

En CNT no podemos perder de vista nuestras finalidades últimas para ir dando desde ya los pasos necesarios que en un futuro hagan posible una auténtica transformación de la vida en sociedad que creemos pasa por recuperar elementos válidos de la ruralidad como:

1. La resocialización de todas las tierras concejiles y de manos muertas que les fueron arrebatadas al pueblo por las leyes desamortizadoras del siglo XIX, así como de infinidad de cotos de recreo, campos de golf y de las tierras excedentes de los grandes propietarios entre los que se incluye a las diversas Instituciones del Estado.
2. Que las tierras resocializadas sean cultivadas en régimen de colectividad o individual (en cualquier caso, sin asalariados) de manera horizontal y en unidades de producción de extensión y entidad suficientes para subvenir a las necesidades del colectivo en un status de vida digno.
3. La base de estas formas de producción ha de ser una vida donde lo comunitario y todo lo colectivo supere las formas individualistas actuales sin menoscabo del desarrollo de la potencialidad y libertad de cada persona.

16. TRABAJO EN PRISIONES

Creemos que las actuales personas presas sufren explotación laboral, trabajos encubiertos forzosos y un régimen de esclavitud encubierta. Si tenemos en cuenta que la mayoría de las personas presas provienen de la clase obrera, como sindicato anarcosindicalista creemos que es importante traspasar ese punto de indefensión total que están viviendo todas esas personas. También es importante tener en cuenta que cuando se asume por la organización la defensa de esas personas es y tiene que ser hasta el final, no dando por perdidas unas causas antes de lucharlas e intentar abrir camino, porque los que están dentro cuando se sienten respaldados es cuando pueden presentar luchas, reclamaciones, laborales, penitenciarias, etc., ya que en la actualidad eso no se está produciendo y por eso las personas privadas de libertad optan por no luchar y callarse ante todos esos abusos, con una represión mucho más brutas de las que la sufrimos en el exterior. Desde la época de la COPEL, posteriormente en comisiones de presas y hasta la actualidad, hemos podido comprobar que se consiguen objetivos, por ejemplo, tenemos la lucha de 1982, en la que se consiguió la mini reforma de código penal y de la ley de enjuiciamiento criminal.

Posteriormente, en el 1992, se consiguió destituir a un juez de vigilancia penitenciaria José Ramón Manzanares Codesal, en 1993 se consiguió que cotizaran todos los presos de Catalunya y España a la Seguridad Social. Objetivos más pequeños fueron los vis a vis, llamadas telefónicas, TV dentro de las celdas y una asistencia sanitaria mucho más eficiente. Si hoy a diario no se mantienen esas luchas es por la falta de apoyo del exterior. Últimamente se ha podido comprobar que, si hay un apoyo fuerte desde el exterior, casos como el de Manuel Pinteño, Joaquín Garcés Villacampa y Amadeu Casellas han dado sus frutos. Estos casos y muchos más no hubieran salido en libertad sin el apoyo del exterior. Como organización anarcosindicalista pensamos que tenemos el deber moral de contribuir figurar a hacer una lucha más cercana a las personas presas hasta la eliminación total del sistema penitenciario.

La CNT se compromete en cuanto a su acción sindical en este ámbito a:

1. Promover la organización de secciones sindicales en los talleres productivos de las cárceles y demás destinos, y tratar su caso como específico, dadas las particularidades del régimen jurídico al que se ven sometidas las personas presas y las trabajadoras.
2. Contemplar la creación de campañas específicas.
3. Dar voz y apoyar las luchas sociales de las presas.
4. Procurar contar con abogadas con conocimientos de derecho penitenciario en los Comités Regionales.