

Acuerdos del XII Congreso Confederal de la Confederación Nacional del Trabajo
Canovelles, 2 al 6 de diciembre de 2022
Edita: Secretaría de Organización del Secretariado Permanente del Comité Confederal
Granollers, noviembre de 2024

ACUERDOS DEL XII CONGRESO CONFEDERAL CANOVELLES, DICIEMBRE 2022

Principios, Tácticas y Finalidades
Normativa Orgánica y Estatutos
Acción Sindical
Acción Social
Patrimonio
Comunicación y Nuevas Tecnologías
Formación y Cultura
Otros Entes
Protocolos

ÍNDICE

PRINCIPIOS, TÁCTICAS Y FINALIDADES	11
1. Anarcosindicalismo: definición y práctica	11
1.1 Principios y finalidades	11
1.2 Anticapitalismo	12
1.3 Antiestatismo	12
1.4 Antimilitarismo e internacionalismo	12
1.5 Antisexismo	13
1.6 Otras formas de poder	13
1.7 El federalismo	13
1.8 Solidaridad y apoyo mutuo	14
1.9 Las tácticas: la acción directa	14
2. Concepto confederal del comunismo libertario	15
Introducción	15
2.1. Declaración preliminar	16
2.2. Líneas generales de la construcción comunista libertaria	16
2.3. El campo económico productivo: la industria	16
2.4. La agricultura	17
2.5. Las comunas	18
2.6. La comuna autónoma	18
2.7. De los órganos técnicos	18
2.8. La producción y el consumo	19
2.9. Otros problemas de la sociedad comunista libertaria	19
Palabras finales	20
NORMATIVA ORGÁNICA Y ESTATUTOS	21
Título I.- Denominación y estructura	21
Título II.- Objetivos	21
Título III.- Ámbito territorial y funcional	22
Título IV.- Domicilio	23
Título V.- Afiliación	23
Título VI.- De la estructura orgánica	24
Capítulo I. De la constitución y federación de nuevos sindicatos	24
Capítulo II. De los Sindicatos y de las Secciones Sindicales	26
Sección 1ª. De los Sindicatos	26
Sección 2ª. De las Secciones Sindicales	28
Capítulo III. De las Federaciones Locales	30
Capítulo IV. De las Federaciones Comarcales y Provinciales	31
Capítulo V. Confederaciones Regionales	31
Capítulo VI. De los órganos decisorios	32
Sección 1ª. De la Asamblea de Sindicato	32
Sección 2ª. De los Plenos	33
Sección 3ª. De los Congresos	39

Sección 4.ª. De las reuniones telemáticas de asambleas, plenos, plenarias y conferencias	39
Capítulo VII. Conferencias Confederales	40
Título VII. Organos de coordinación, gestión y representación externa	40
Capítulo I. Los comités	40
Capítulo II. Funciones	41
Capítulo III. De la documentación orgánica	45
Título VIII. Federaciones de ramo	45
Título IX. Cotización y finanzas confederales	49
Capítulo I. Financiación de la organización	49
Capítulo II. Cuota Confederal	49
Capítulo III. Contabilidad Confederal	50
Título X. Carné confederal	50
Título XI. Resolución de conflictos	51
Capítulo I. Iniciación	51
Capítulo II. Las comisiones de investigación	52
Capítulo III. Procedimiento de resolución	52
Capítulo IV. Expulsión, inhabilitación o desfederación	53
Capítulo V. Interpretación de los acuerdos	55
Capítulo VI. Actuación ante casos de violencia machista	55
Título XII. Otros entes confederales	55
Título XIII. Relaciones con otras organizaciones	56
Título XIV. Disolución y fusión de la CNT. Régimen de modificación de los estatutos	56
ACCIÓN SINDICAL	59
1. A modo de introducción	59
1.1. Cuarenta años de ataques contra las personas trabajadoras	59
1.2. La crisis del sindicalismo	60
1.3. Las elecciones sindicales	60
1.4. Perspectivas y Oportunidades: El anarcosindicalismo ante la crisis permanente	60
2. Programa Revolucionario de la CNT. Agenda 2036	61
3. Actuación de CNT para evitar la discriminación por razón de género	63
3.1. Problemáticas de la mujer trabajadora	63
3.2. Medidas para evitar la discriminación de la mujer a través de la acción sindical	68
3.3. Objetivos a corto y medio plazo para mejorar nuestra organización en relación con la mujer trabajadora	70
3.4. Objetivos a corto y medio plazo en nuestras luchas sociales	71
3.5. Objetivos a corto y medio plazo en nuestras luchas sindicales	71
3.6. Objetivos a corto y medio plazo de la Secretaría de Feminismo	71
4. Vías para la acción sindical	71
4.1. Con carácter general	71
4.2. Necesidad de implantación Sectorial	72
4.3. Integrando Perspectivas específicas y transversales	74
4.4. Refuerzo de la organización territorial	75
5. La acción sindical de cnt en distintos ámbitos	76
5.1. Acción Sindical Sectorial o de Ramo	76
5.2. Acción Sindical de la CNT en las grandes empresas y sector público	76
5.3. Acción Sindical de la CNT en las medianas y pequeñas empresas	76
6. Relación de CNT con otras organizaciones en la acción sindical	77
7. Acción sindical de la CNT: objetivos	78
7.1. Grupos de trabajo de Acción Sindical	78
7.2. Protocolo de Acción Sindical	78
7.3. Planificación de campañas sectoriales y de empresa	78
7.4. Personas autónomas y trabajadoras no asalariadas	78
7.5. Conferencias de Acción Sindical	79
7.6. Formación	79
7.7. Creación y refuerzo de las Asesorías Jurídicas	79
7.8. Seguridad y Salud Laboral en la Acción Sindical	80
7.9. Comunicación	83
7.10. Gabinete Técnico Confederal	87
8. Secciones sindicales	91
8.1. Composición de las Secciones sindicales	92
8.2. Secciones sindicales de empresa, sectores intermitentes y otros	93
8.3. Medidas para el reconocimiento de las secciones sindicales y ampliación de derechos	98

9. Sobre los despidos y expedientes de regulación de empleo	99
9.1. Sobre la gestión capitalista de la crisis	100
9.2. Analizar y buscar alternativas	100
9.3. Aspectos laborales	101
10. Sobre la negociación colectiva	102
10.1. Introducción	102
10.2. Aspectos jurídicos relacionados con la Negociación Colectiva	102
10.3. Representatividad - Implantación	104
10.4. Negociación colectiva empresarial o sectorial	104
10.5. Implementación de la Negociación Colectiva Franja	105
11. Acciones a favor del empleo	106
11.1. Introducción	106
11.2. Control sindical de la oferta de trabajo en la negociación colectiva y asambleas de personas paradas	106
11.3. Reducción de la jornada laboral y reparto del empleo	108
11.4. Recuperación de empresas y cooperativas autogestionadas	109
12. Política sindical y social de la CNT: programa económico y sociolaboral	110
12.1. Introducción	110
12.2. Objetivos de la política sindical y social de la CNT	111
12.3. Instrumentos para la política sindical y social de la CNT. Recuperar las Comisiones de Defensa Económica y los Consejos de Economía	115
12.4. Promoción de las Bolsas Sindicales de Empleo	116
12.5. Programa económico y sociolaboral que sustenta la política sindical y social de la CNT	118
12.6. Formas, plazos de implementación y seguimiento del programa económico y sociolaboral	122
12.7. Perspectiva ecológica en las Secciones Sindicales	122
13. Contra la Ley de extranjería. Derechos para las personas migrantes	123
14. Estructuras para la acción sindical y la defensa de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral	124
14.1. Herramientas para la acción sindical y la negociación colectiva	124
14.2. Igualdad de oportunidades para el acceso al empleo y procesos de selección	125
14.3. Integración de medidas en la acción sindical	126
14.4. Derechos y garantías de diversidad sexual y de género	126
14.5. Derechos y garantías de las personas trabajadoras trans en los procesos de transición	127
14.6. Reconocimiento y protocolos ante las agresiones y discriminaciones	128
14.7. Incorporación a la Tabla Reivindicativa de la CNT	129
15. Revisión de los Acuerdos Congressuales respecto al campo	130
15.1. Política Agraria Comunitaria	131
15.2. La inmigración como fenómeno asociado al sector agrario	132
15.3. El campo fuera de Europa	133
16. Trabajo en prisiones	136
ACCIÓN SOCIAL	139
1. Análisis de la situación actual	139
1.1. Contexto económico	139
1.2. El modelo sindical	140
1.3. El anarcosindicalismo en plena globalización Económica	141
1.4. Represiva	141
1.5. Ideológica	141
2. Vías para la acción social	142
2.1. Relaciones con otras organizaciones en el ámbito social	142
2.2. Educación	144
2.3. Sanidad	145
2.4. Economía colectivista y proyectos autogestionados	148
3. Cuestión relativa a la prostitución	153
4. Cuestión relativa al ámbito sociosanitario	154
5. Cuestión relativa a la ecología	155
6. Contra la Ley de Extranjería. Derechos para las personas migrantes	157
PATRIMONIO	161
1. El fondo de patrimonio histórico confederal	161
2. Criterios de utilización de los fondos de patrimonio histórico	161
3. La comisión de patrimonio y la toma de acuerdos para la asignación de fondos de patrimonio	164
4. Ejecución de acuerdos confederales de patrimonio	165

4.1. Compra de locales	165
4.2. Alquiler de locales	165
4.3. Préstamos para compra de locales	166
4.4. Compra y alquiler de segundos locales	166
4.5. Venta de locales de patrimonio	166
4.6. Otros	167
5. Archivo de patrimonio confederal	167
COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	169
1. Identidad gráfica	169
2. Modelo de Radiotelevisión común	169
2.1. Marco jurídico	169
2.2. Producción de información y programas	170
2.3. Organización interna y participación de las trabajadoras y trabajadores y la ciudadanía	171
2.4. Financiación	171
2.5. Organización territorial	171
3. Periódico CNT	172
3.1. Nombramiento del director/a	173
3.2. Elección de la sede de residencia	173
3.3. Duración del mandato	174
3.4. Informes ordinarios y extraordinarios	174
3.5. Dimisión y cese del director/a	174
3.6. Reglamento de Régimen Interno del Periódico CNT	174
4. Comunicación	174
4.1. Grupo de Trabajo de Comunicación Confederal	175
5. Nuevas Tecnologías	176
FORMACIÓN Y CULTURA	177
1.1. Plan de Formación permanente	177
1.2. Formación y debate medioambiental	178
OTROS ENTES	179
1. Fundación Anselmo Lorenzo	179
2. Internacionalismo y Relaciones Exteriores	179
PROTOCOLOS	183
Protocolo de actuación para el abordaje de las Violencias Machistas	185
1. Consideraciones previas	185
1.1. Introducción. Antecedentes y Genealogía	185
1.2. Justificación del protocolo	185
1.3. Declaración de principios	187
2. Objetivos	188
2.1. Objetivos a corto plazo	188
2.2. Objetivos a largo plazo	188
3. Definición de Violencias Machistas	188
3.1. Aclaración y origen del concepto de Violencia Machista	188
3.2. Tipos de Violencias Machistas	189
3.3. Efecto de las Violencias Machistas	196
4. Prevención de la Violencia Machista en la Confederación Nacional del Trabajo (CNT)	197
4.1. Concepto de prevención	197
4.2. ¿A quién se dirige la prevención?	198
4.3. ¿Cómo prevenir las Violencias Machistas en CNT?	198
4.4. Pedagogía: Líneas de Trabajo y Acciones para la Prevención de carácter general en la CNT	199
4.5. Aplicación	201
5. Gradación de las Violencias Machistas	201
5.1. Valoración de la gravedad	202
5.2. Medidas	202
5.3. Agravantes	203

6. Metodología	204
6.1. Criterios generales del proceso	204
6.2. Ámbitos de actuación	205
6.3. Agentes que intervendrán en el proceso	205
6.4. Vías de denuncia	207
7. Procesos a seguir en los casos de Violencia Machista	207
7.1. Activación del caso	207
7.2. Análisis del caso	207
7.3. Resolución del caso	208
7.4. Proceso de recurso	209
7.5. Seguimiento del caso	209
7.6. Medidas a tomar en caso de incumplimiento de los acuerdos	210
8. Implementación del protocolo	210
Agradecimientos	210
Anexo	211
Protocolo de cuidados	213
1. Introducción	213
1.1. En los órganos decisorios	213
1.2. En las Conferencias	214
1.3. En los órganos de coordinación, gestión y representación externa	214
Protocolo sobre procedimientos en Reuniones Telemáticas	215
1. Introducción	215
2. Comprobación técnica	215
2.1. Protocolos básicos de reunión a distancia	216
2.2. Protocolos mixtos	216
2.3. Protocolos de accesibilidad y conciliación	216
2.4. Protocolos de implementación	216

PRINCIPIOS, TÁCTICAS Y FINALIDADES

1. ANARCOSINDICALISMO: DEFINICIÓN Y PRÁCTICA

Entendemos el anarcosindicalismo como la síntesis de la teoría y práctica del anarquismo actuando sobre y en todo tipo de asociacionismo obrero que confluye en un sindicato. Se trata en rigor de una síntesis del anarquismo y el sindicalismo revolucionario para impulsar el cambio de sociedad actual desde el mundo del trabajo. El anarquismo ha sido la fuente de inspiración del sindicalismo revolucionario nacido en Francia en el siglo XIX, por lo que se le puede decir, como sinónimo de anarcosindicalismo. Es preciso establecer una diferenciación en los contenidos esenciales que caracterizan la acción del sindicalismo revolucionario que propugna y practica el anarcosindicalismo y el que propugnan ciertos grupos y sectores bastante alejados del movimiento libertario, a pesar de que emplean, desvirtuando su contenido, la frase de «sindicalismo revolucionario». No entendemos por sindicalismo revolucionario más que aquel movimiento que, surgido de entre las clases explotadas y oprimidas, aspira a la destrucción del sistema establecido para, por medio de una acción directa y antiautoritaria, desmontar los mecanismos de dominación poniendo todos los medios de producción al servicio de la clase trabajadora, los cuales tomarán en cualquier circunstancia las decisiones que crean convenientes sin conocer ningún otro tipo de mediación, imposición o poder que no sea el dimanado de la propia clase trabajadora. Ahondando en lo anterior, ratificamos los acuerdos adoptados por el Congreso Constitutivo de la Asociación Internacional de Trabajadores celebrado en Berlín en diciembre de 1922 y modificados en el IV Congreso de Madrid de 1931 y en el V Congreso de París de 1935.

1.1. Principios y finalidades

El anarcosindicalismo es en realidad, desde el punto de vista de los principios, una visión determinada del mundo que se corresponde con la filosofía antiautoritaria y emancipadora del anarquismo y por ello exterioriza su oposición a toda explotación tanto económica como política y a toda alienación religiosa siendo su objetivo fundamental y prioritario el de propagar esas ideas al mundo del trabajo por medio del sindicato. Actúa en el campo sindical, porque donde realmente la persona siente la explotación es en el campo de lo económico, donde la lucha de clases se da con más claridad y es asumida por la mayoría de la clase trabajadora. Hay que pensar, y la historia lo viene demostrando, que las revueltas e intentos revolucionarios se quedan en nada si en los países donde se dan no existe una organización sindical revolucionaria. Hay que resaltar que esta actitud de oposición a toda explotación no puede calificarse de mera ideología o producto de laboratorio,

sino que responde a una constante del ser humano a lo largo de la historia, en su lucha sin tregua contra todo tipo de opresión. Esa lucha constituye la reivindicación del derecho a ser y a disponer libremente del propio destino, junto al deseo solidario de que todas las personas, de un modo colectivo, alcancemos ese derecho. No habrá verdadera libertad mientras una sola persona permanezca sometida a otros semejantes. El mérito del pensamiento libertario reside tan solo en el esclarecimiento de este hecho ante la conciencia de la persona.

Frente al mundo de opresión constante y en múltiples sentidos que padecemos, los y las anarquistas oponen su rebelión. Su visión parte de una ruptura total con los valores políticos, económicos y culturales establecidos por las clases dominantes a través de la historia. Para el anarcosindicalismo la evolución histórica, si tiene un sentido, debe culminar en una ética de la responsabilidad personal e intransferible, opuesta de modo radical a la constante histórica de dominación. Esta ruptura supone el que el anarcosindicalismo contraponga a los valores de la sociedad establecida sus propios valores. Mediante éstos la clase trabajadora se convierte en agente soberano y activo de la transformación social. Para llevar a cabo esta transformación en profundidad, el anarcosindicalismo se materializa en la forma organizativa concreta que denominamos C.N.T. (Confederación Nacional del Trabajo).

1.2. Anticapitalismo

El anarcosindicalismo se opone de modo radical al sistema establecido por el capitalismo liberal o por el capitalismo de Estado en todas sus variantes. El capitalismo, independientemente de sus transformaciones presentes o futuras, representa la explotación económica derivada de la propiedad privada de los medios de producción y la subsiguiente capitalización de estos por unas pocas y unos pocos, sin importar que las y los explotadores se representen individualmente o de modo anónimo o colectivo. El capitalismo de Estado, por su parte, se apropia de la propiedad en beneficio de un sector privilegiado integrado en el Estado. Tanto en uno como en otro sistema, la persona trabajadora no es dueña de su trabajo ni de sus decisiones. En una parte se aduce la necesidad de la economía (dominada por las y los grandes propietarios financieros amparados por el Estado), en la otra se sacrifica a la clase trabajadora en nombre de un falso «bien común» impuesto por el Estado. Ambos sistemas desarrollan sus instituciones (medios de represión) a través de la clase gobernante: leyes, organismos de justicia, cárceles, policía, ejército, etc., para dominar a las y los gobernados e imponer la cultura propia del sistema.

1.3. Antiestatismo

Según lo antes expuesto, resulta evidente que una de las finalidades del anarcosindicalismo es la destrucción del Estado, realidad político-jurídica que sostiene y sacraliza por medio de sus diversos estamentos y leyes -parlamentos, senados, constituciones, organismos arbitrales, cuerpos policiales y represivos de todas clases y, en último lugar, el ejército- las formas económicas de explotación. Es obvio que el Estado constituye la representación de la clase dominante, sosteniendo, en el caso de la llamada sociedad occidental en que vivimos, la propiedad privada de los medios de producción y la economía de mercado. Esto conlleva la tradicional minoría de edad de las ciudadanas y los ciudadanos y el mantenimiento del actual sistema por medio de la represión y del terrorismo institucionalizado. Frente a ello, el anarcosindicalismo opone al Estado la libre federación de comunas autónomas libertarias.

1.4. Antimilitarismo e internacionalismo

Estas dos definiciones, conexas entre sí, forman parte de las convicciones profundas de la C.N.T., y se relacionan con la necesidad de superar los Estados nacionales y las amenazadoras concentraciones de poder que representan. Al mismo tiempo, ello nos lleva a la necesidad de

articular una actividad en el plano internacional junto con las organizaciones afines del anarcosindicalismo de otros territorios al objeto de potenciar y amplificar sus luchas en este frente.

1.5. Antisexismo

El anarcosindicalismo, en su lucha por alcanzar una sociedad libre, justa e igualitaria, tiene entre sus finalidades la destrucción del patriarcado y el fin del sexismo y de cualquier discriminación por razón de sexo u orientación sexual. No deben existir jerarquías entre las personas en función de su sexo, y rechazamos con firmeza cualquier imposición social o cultural de una conducta o rol según se nazca. Cada persona ha de desarrollar su personalidad en plenitud sin importar su sexo o sexualidad, huyendo de los convencionalismos que nos fijan un camino a seguir o una manera de ser «femenina» o «masculina».

No nos olvidamos de que el sexismo y las formas de dominación propias del patriarcado siguen muy vigentes y aunque no sean tan explícitas como antaño, ello no quiere decir que hayan desaparecido. Es más, sus manifestaciones son cada vez más sutiles y en ello reside su peligro y su capacidad alienante. El sexismo está muy presente en nuestra sociedad y va calando en las personas desde la más tierna infancia, por ello a menudo su presencia pasa desapercibida. Es por ello por lo que debemos incidir en la educación y los valores que nos transmitimos de unas personas a otras, buscando siempre ir a la raíz de los problemas.

Las y los anarcosindicalistas luchamos por una sociedad en la que cualquier forma de autoridad sea abolida. Queremos que todas las personas, independientemente de nuestro sexo, podamos vivir, desarrollarnos y relacionarnos en pie de igualdad y de libertad.

1.6. Otras formas de poder

Consecuentes con la idea de que la teología está en la raíz de todo gobierno político, el anarcosindicalismo se manifiesta contrario a todas las religiones e iglesias, así como a las formas filosóficas e ideológicas que se opongan al desarrollo crítico de la persona y que actúan en la práctica como sistemas de dominación política, ideológica, emocional y/o económica.

La C.N.T. se opone a la superstición, la religión, la pseudociencia y otras formas de irracionalidad. La C.N.T. se declara, pues, a favor del pensamiento crítico, basado en criterios y métodos racionales, en el escrutinio público, en el conocimiento público revisable y en el análisis riguroso de la realidad social, que hace de la razón y la experiencia las fuentes del conocimiento humano y, por tanto, sirve de base para entender el mundo y proponer las formas de cambiarlo para llegar a nuestras finalidades. Igualmente, la C.N.T. hace suya y respeta la máxima libertad de conciencia, por la que cada persona puede construir su propia visión del mundo y de sí misma, siempre y cuando ello no implique pretensiones de dominación ideológica, política, emocional o económica. Pero en ningún caso la C.N.T. será utilizada para fomentar, legitimar o extender ninguna visión del mundo que no esté de acuerdo con sus principios.

La culminación de las luchas transformadoras contra el capitalismo y el Estado constituyen la finalidad esencial del anarcosindicalismo y, por tanto, de la C.N.T. Aquellos dos frentes fundamentales de lucha contienen todos los demás frentes posibles. Por ello la C.N.T. prestará suma atención y apoyará la acción contra las realidades derivadas de la actuación corruptora del Estado y del productivismo capitalista, la cual atenta contra la naturaleza y degrada, afectando con ello al equilibrio de la misma persona en su entorno. Por ejemplo, la lucha ciudadana y otras se deben realizar en base a la militancia, deseable y voluntaria, de las y los cenetistas a través de las organizaciones de barrio.

1.7. El federalismo

Por ser la federación la base de la sociedad futura, la C.N.T. proclama el federalismo como el nexo de articulación libre y solidaria, sin autoritarismo ni coacción, de todos los grupos económicos y de relación humana general, que cumplirán en la nueva convivencia las funciones básicas de la vida social en todos sus aspectos. El federalismo constituye hoy también el principio esencial que rige las actividades de la C.N.T. en el plano estructural y en el del funcionamiento interno de la misma, garantizando de este modo la libertad y la igualdad decisoria de las personas y los sindicatos integrados en la organización. Dada su estructura no jerárquica y sus contenidos federalistas, la C.N.T. rechaza cualquier tipo de función dirigente, así como el liderazgo o la jefatura carismática.

El federalismo de C.N.T. no es una descentralización de un poder central en diferentes poderes a más bajo nivel. Quiere decir lo anterior, en uno de sus aspectos, que tomamos postura decidida contra todo tipo de centralismo.

Afirmamos por ello que en su organización y funcionamiento interno la C.N.T. prefigura el tipo de sociedad a que aspiramos, dado que el futuro, para realizarse, debe estar contenido ya como germen en el presente.

1.8. Solidariedad y apoyo mutuo

En la construcción de la nueva sociedad y en la lucha diaria en defensa de los intereses propios de la clase trabajadora, ambos conceptos son el aglutinante de la acción colectiva en la persecución del bien común de toda la sociedad.

1.9. Las tácticas: la acción directa

Estos son los procedimientos o medios que la C.N.T. pone en práctica cotidianamente para reafirmar los principios que la animan y crear las condiciones que facilitarán en su día el logro de las finalidades. En este punto la C.N.T. y el Anarcosindicalismo se juegan toda su credibilidad ante la clase trabajadora, y por ende las posibilidades ulteriores de un crecimiento que permita extenderse a todos los sectores como alternativa revolucionaria decisiva. Afirmamos que el problema de los fines y los medios constituye hoy el punto clave con el que se enfrenta, genéricamente hablando, el socialismo. Dentro de este campo solo ganarán la credibilidad final del pueblo aquellos sectores que presenten una coherencia total entre los fines propuestos y los medios puestos en juego para lograrlos. Esto quiere decir que los medios o tácticas o prácticas utilizadas nunca deberán entrar en contradicción con los principios y finalidades, so pena de invalidar éstos últimos por completo. El testimonio histórico es claro: las personas que trataron de hacer compatible el logro de la sociedad sin Estado y sin Clases con la conquista revolucionaria del poder político y la creación de un Estado provisional o transitorio derivaron finalmente hacia el Estado totalitario que hoy oprime a estos pueblos y silencia y tortura a las y los disidentes. Por otra parte, las personas que, reclamándose de iguales principios y fines, pusieron toda su confianza en la conquista de ese mismo poder político mediante el voto popular, acabaron siendo absorbidas por la democracia burguesa, de la que se constituyeron en fieles administradoras. De este modo las aspiraciones revolucionarias de la clase trabajadora han sufrido un evidente revés. La clase trabajadora ha perdido en gran parte sus objetivos como consecuencia de las manipulaciones de partidos y sindicatos que, en la mayoría de los casos, apuntan a un reformismo corporativista, que lleva a la perduración indefinida de sistema de explotación que padecemos.

La C.N.T., el anarcosindicalismo, lucha para, por una parte, no ser asimilada por el sistema y, por otra, obtener nuevas vías de penetración que permitan acercarnos a la revolución y al tipo de sociedad futura a la que aspiramos.

La C.N.T. debe conseguir a través de sus tácticas, entiéndase sus medios o prácticas, acercarse cada día más a los fines propuestos por lenta que esta aproximación pueda parecer. Para ello debemos

evitar el tipo de contradicciones sufridas por otras organizaciones llamadas revolucionarias, si queremos preservar nuestra identidad. El anarcosindicalismo, sin embargo, precisa hoy de una evolución imaginativa y combativa, si pretendemos enfrentarnos a la fuerte oposición que ejerce en la actualidad el sistema en todos los órdenes de nuestra vida, tanto en el aspecto laboral como social y cultural. Sin este esfuerzo, en todos y cada uno de los puntos en que somos explotadas y explotados, oprimidas y oprimidos, nuestras pretensiones revolucionarias quedarán inevitablemente ahogadas. Nuestras tácticas o medios se resumen en lo que llamamos acción directa. Esta deriva naturalmente de los análisis realizados al definir los principios y finalidades y las nociones de anticapitalismo, antiestatismo y federalismo. En realidad, la acción directa, que a ojos de la observadora u observador superficial puede parecer como acción violenta y desnuda, es otra cosa muy distinta, aunque asuma o pueda asumir, llegado el momento, la violencia revolucionaria. Se trata de una metodología que resume la visión global del mundo que profesan los y las anarcosindicalistas y en la que se funden armoniosamente los planteamientos teóricos con la acción práctica encaminada a realizarlos, sin fracturas ni contradicciones.

La acción directa es la única asumible por nuestra militancia y viene prefigurada en todas las aspiraciones enunciadas. La visión antiautoritaria de la historia, la nueva ética de la responsabilidad personal e intransferible, el carácter soberano que adscribimos a la persona humana para determinar su destino, nos llevan a rechazar cualquier forma de mediación o de renuncia de la libertad y de la iniciativa individual y colectiva en segundos o terceros, no importa quiénes sean, dejando en sus manos TODO el poder de decisión. ESTA RENUNCIA ES EL HECHO CLAVE, la pendiente por la que se deslizan hacia su ruina las diversas escuelas del socialismo que exigen la dependencia de la ciudadana y el ciudadano. Pero queremos dejar bien sentado que la acción directa no presupone la acción individual y aislada de las personas, sino la actuación colectiva y solidaria de toda la clase trabajadora para resolver sus problemas en el momento histórico que vivimos, frente a las personas que detentan el poder o sus intermediarias o intermediarios. Y será esa colectividad de la clase trabajadora la encargada en todo momento de arbitrar los medios para aplicar esa acción directa del modo que el conjunto o asamblea considere más oportuno en cada caso, siempre que no se vaya contra la esencia misma de la C.N.T. La defensa de la clase trabajadora es un derecho y un deber ineludible para lo cual pueden utilizarse métodos variados y que van desde el label, censura sindical, trabajo lento, boicot... hasta la huelga de solidaridad y la huelga general revolucionaria.

Esta acción directa, en definitiva, nos lleva a rechazar parlamentos, elecciones parlamentarias y referendos, instituciones todas que son la clave de la intermediación. En el terreno económico reivindicativo, y por las mismas razones, rechazamos todo tipo de entidades arbitrales entre el capital y el trabajo, como jurados mixtos, comisiones de arbitraje, etc., manifestándonos a favor de la confrontación libre y directa del capital y el trabajo. Es por todo lo dicho, en suma, por lo que rechazamos el Estado en todas sus formas.

2. CONCEPTO CONFEDERAL DEL COMUNISMO LIBERTARIO

Introducción

Partimos de considerar el presente trabajo como algo no dogmático, ni monolítico, y mucho menos definitivo. En principio el V Congreso se identificó con las líneas generales del dictamen sobre Comunismo Libertario (ver Actas Congreso de Zaragoza) elaborado en 1936. Debe tomarse el presente trabajo como indicaciones para un debate en los sindicatos que permita un enriquecimiento

del futuro plan de sociedad comunista libertaria.

2.1. Declaración preliminar

Desaparecido el sistema actual impuesto desaparecerán también la irracional acumulación capitalista y los privilegios derivados de la misma. La sociedad procederá a una distribución igualitaria de los bienes producidos por todos, según el principio: de cada una según sus fuerzas, a cada cual según sus necesidades. Los elevados índices de productividad obtenidos gracias a la moderna tecnología permiten prever un nivel de vida para cubrir el anterior objetivo. Si la sociedad actual puede subsistir y progresar, a pesar del enorme parasitismo, como hemos evidenciado en otros puntos del orden del día, ello nos permite afirmar que, sin merma de la productividad (aunque sería preciso una reconversión y estudio detallado en cada caso) podría crearse la riqueza necesaria para garantizar una vida confortable para todas las personas. Por supuesto que desaparecerían las escandalosas superfluidades que constituyen el lujo de las explotadoras y los explotadores, pero por el contrario cobraría un impulso y florecimiento extraordinario todos los aspectos económicos, sociales y culturales de la vida social, ahora si merecedora en verdad de este calificativo. Desaparecería asimismo la irracionalidad del consumismo productivista y con esto la patética sociedad del despilfarro. Como ha dicho un autor libertario, el consumo dirigiría en todos los casos a la producción, no viceversa como es hoy el caso.

2.2. Líneas generales de la construcción comunista libertaria

Por supuesto que no pretendemos configurar desde hoy el porvenir, sino prefigurarlos, como hemos afirmado con anterioridad. Lo contrario sería una pretensión autoritaria además de un absurdo. La responsabilidad de decidirlo corresponderá por entero a las generaciones presentes en el memorable tránsito.

Sin embargo, consideramos de gran importancia la previsión de determinadas líneas generales o ideas-fuerza sobre las que andamiar la nueva sociedad. Téngase presente que la ausencia de estas ideas-fuerza bien cimentadas en todas las grandes revoluciones históricas hizo posible que el carácter libertario primigenio de las mismas fuese finalmente capitalizado de forma autoritaria. De manera que el diseño de las grandes líneas generales puede ser útil para los futuros constructores, quienes las ampliarán de acuerdo con sus criterios y los valores y circunstancias del momento.

Los criterios prácticos sobre la construcción del comunismo libertario son muy diversos y han cambiado en el tiempo. El dictamen del Congreso de Zaragoza subraya el papel decisivo de la comuna como marco o asiento de todas las actividades humanas básicas, incluidas las económicas. Es incuestionable a nuestro juicio, que la comuna es el marco donde se cumplen todas las funciones vitales de la sociedad, si bien creemos que deben situarse en una relación armónica las realidades de orden económico y productivo y aquellas otras de relación humana general dada la esencialidad misma de ambas. Es por esta razón que aludimos a la federación económica y a la federación política como situadas en un nivel de complementariedad, aunque la primera se verifique en el ámbito de la segunda.

2.3. En el campo económico-productivo: la industria

Los elementos constitutivos de este campo serían: las unidades productivas de base (fábricas, talleres, minas, etc.), los consejos locales de economía que asumirían la función de coordinar la economía en el nivel local, las federaciones de industria a nivel regional, nacional e internacional si fuese necesario.

No hay duda de que, efectuado el cambio revolucionario y abolida la propiedad privada y el Estado, el principio de autoridad y, por consiguiente, las clases que dividen a las personas en explotadas y

explotadoras como se dice en la ponencia del Congreso de Zaragoza los trabajadores y las trabajadoras se incautarán de las unidades productivas de base, y procederán a hacer balance de maquinarias y materias primas y de cuantos datos estadísticos interesen a los consejos locales de economía.

A partir de este momento, los centros de producción crearán sus consejos técnico- administrativos, nombrados en asamblea general y procederán a reestructurarse de acuerdo con las necesidades de cada grupo y posteriormente con las necesidades locales de cada industria. De estas necesidades la clase trabajadora deduciría las decisiones a tomar desde el punto de vista estructural, decidiendo en cada caso el tipo y dimensión de la unidad productiva procediéndose con criterios racionales que superen las estructuras inoperantes por reducidas, como ya se hiciera en Barcelona durante el proceso revolucionario y también en otros sectores de la España revolucionaria. De igual modo procedería corregir la gigantesca concentración industrial de nuestros días, descentralizándose los grandes conglomerados para adaptarlos a las conveniencias reales y a las posibilidades del entorno, con ayuda de los adelantos tecnológicos.

A niveles regionales y nacional, la federación de industria cumpliría las funciones de coordinación correspondiente a sus niveles, resolviendo los desajustes dentro del ramo y el aprovisionamiento de materias primas. La planificación industrial por ramas se llevaría a cabo en los congresos a los diferentes niveles y se tendrían en cuenta tanto los datos estadísticos de la industria como los suministrados por los consejos de economía regionales o nacional en relación con el estado general económico y las exigencias de éste.

Algunas industrias, como enseñanza, transporte, construcción, gastronomía y otras, escaparían probablemente a la planeación económica en aquellos aspectos relativos a los ámbitos locales o comunales, por afectar ya no sólo a la clase trabajadora, sino esencialmente a las ciudadanas y los ciudadanos como tales. Lo más probable es que cada comuna o municipio tendrá ideas propias sobre la organización de determinados servicios como el transporte, la enseñanza y otros. En cuanto a la construcción, en este caso, urbanismo, es de prever que las comunas tendrían buen cuidado en elegir el tipo de construcciones o viviendas adecuados al respectivo ámbito geográfico, al carácter del paisaje o al temperamento artístico y creativo de cada comuna. En todos estos casos decidiría la propia comuna, recurriendo a los medios técnicos del propio organismo local de la construcción. Esto ofrecería la posibilidad de una menor centralización de este ramo y de otros, que sólo tendrían que resolver en ámbitos geográficos superiores el problema de las materias primas. Repetimos que todas estas líneas generales tienen sólo un valor indicativo.

2.4. La agricultura

Cuanto se ha dicho para las federaciones de industria cabe afirmarlo para las federaciones del campesinado, que se articularían a partir de las unidades colectivizadas de base en federaciones comarcales y regionales. Aquí convendría proceder a una diversificación del campo agrícola como en el caso de la industria, según las especialidades de la agricultura, que podrían articularse por separado en grandes grupos productivos. Cabe pensar en una federación nacional de cereales, otra de legumbres, de tubérculos, del vino y la sidra, de los productos lácteos y sus derivados, de las materias grasas y de la carne. Otro tanto se puede decir de las actividades pesqueras. Acaso fuera conveniente unir por fin estas federaciones nacionales campesinas especializadas en federaciones generales de la agricultura en los ámbitos regionales, constituyendo una confederación general (o nacional) agrícola con articulación final. Estas federaciones regionales, así como la confederación general estarán representadas en los consejos locales, regionales y nacionales (o general) de economía, donde revertirían las necesidades de asistencia técnica, herramientas y maquinarias diversas, abonos y productos químicos etc. Se tendrán también en cuenta las circunstancias dadas en la revolución española 1936-39. Por supuesto que en todas las modalidades de cultivo se suprimiría cualquier forma de explotación del trabajo ajeno.

2.5. Las comunas

Como hemos dicho en otro lugar la comuna es el ámbito en el que se desarrollarán todas las actividades humanas esenciales, tanto las económicas productivas, ya descritas, como las de relación humana general. Por ello es el eje en que se insertará la vida de la nueva sociedad.

Lo mismo que la nueva estructuración económico-productiva tendrá como base a la clase trabajadora y a las unidades productivas de base la nueva estructuración de las relaciones humanas generales tendrá como base primordial la persona y el núcleo social primario asentado en el barrio o distrito y por extensión la comuna local (o municipio libre). La comuna será la unidad básica de la convivencia ciudadana y la entidad geosocial sobre la cual se estructurará la gran federación política que debe sustituir al Estado. Las comunas serán autónomas y se federarán comarcal, regional o nacionalmente (o en el espacio ibérico) para que se cumplan los fines de solidaridad y complementariedad política y económica previstos en la sociedad comunista libertaria.

La unión libre y voluntaria que empieza en la persona soberana, emancipada de toda alienación, culmina en la Confederación Ibérica de Comunas Autónomas Libertarias (C.I.C.A.L.). En los congresos de la Confederación se tomarán, dentro de la más amplia libertad, las más importantes decisiones relativas a la vida e intereses del conjunto de comunas que compongan la Confederación.

Por supuesto que las decisiones correspondientes a cuestiones locales o regionales se tomarán en estos ámbitos puesto que partimos del concepto básico de autonomía. Bien entendido que autonomía en el federalismo supone mutua solidaridad y apoyo mutuo dentro de los intereses comunes.

Ante una extensión posible de la revolución fuera de los límites de la Península Ibérica, cabe imaginar la estructuración de una Confederación Internacional de Comunas Autónomas Libertarias, formación que implicaría naturalmente la desaparición de las grandes concentraciones de poder que representan hoy todos los estados.

2.6. La comuna autónoma

Esta entendería en la gestión de los problemas que afectan a la vida y convivencia de la colectividad. Cuestiones tales como la sanidad, el urbanismo, la vivienda, la enseñanza la cultura, el ocio, los transportes locales, la demografía y las estadísticas, la distribución y el consumo estarían a cargo de los organismos especializados creados por la comuna y que se desarrollarían bajo la supervisión de esta. En los diversos barrios y distritos, las ciudadanas y los ciudadanos tomarán decisiones y ellas constituirán la voluntad decisoria sobre todos los problemas de la vida ciudadana.

Los problemas de carácter comarcal o regional se resolverán del mismo modo en cada ámbito, articulando las decisiones de abajo a arriba. Las correspondientes a niveles más elevados (nacional o ibérico) seguirán la misma modalidad, refiriéndose, como ya hemos apuntado a todas las cuestiones, de diversa importancia y trascendencia relativa al conjunto de la sociedad. Finalmente, del mismo modo federalista la voz de la C.I.C.A.L. se dejaría oír en el concierto de la confederación internacional, si ésta existiese. Toda actividad de carácter social en el área de la comuna tendrá punto de convergencia en la misma.

2.7. De los organismos técnicos

Como ya se ha sugerido, las comunas crearían en su seno tantos organismos especializados como necesidades reales existan. A este nivel local la comuna, tras llevar a cabo un inventario general de todos los bienes ahora comunes se hace cargo de la administración de los mismos y de aquellas funciones productivas relacionadas con la vida local, en el sentido indicado cuando nos referimos a

los aspectos económico-productivos. Estos estarán como tales presentes por medio de un organismo especializado en el seno de la comuna. Este organismo no será otro que el del Consejo Local de Economía.

A niveles regionales, los Consejos Regionales de Economía estarán representados en las respectivas Federaciones Regionales de Comunas y por fin en el ámbito nacional o ibérico, el Consejo Nacional o Ibérico de Economía estará representado en la Confederación Ibérica de Comunas Autónomas Libertarias. De este modo se fundirán armoniosamente las actividades económico-productivas con las de relación humana.

Caben aquí algunas consideraciones importantes en cuanto a la complementariedad sindical. La Comuna representará por su propia naturaleza el carácter íntegro de las personas en todos sus aspectos. Sería misión de la comuna ordenar estadísticamente el consumo y la distribución por medio de sus lazos demográficos. Por tanto, y en última instancia el consumo deberá orientar la producción, puesto que sólo deberán producirse aquellos productos que sean necesarios para la subsistencia y el bienestar de la comunidad.

2.8. La producción y el consumo

Aunque sean de esperar verdaderos prodigios por parte de la tecnología actual, la sociedad comunista libertaria no podrá todavía aplicar, de entrada, la fórmula kropotkiniana de la «toma del montón» y probablemente serán necesarios controles sociales en cuanto a la distribución y el consumo y éste deberá estar condicionado por las posibilidades reales de la producción.

Otra cuestión que resolver será la del medio o signo de cambio destinado a obtener los productos necesarios para cubrir las necesidades de todas las personas; el medio propuesto por el Congreso de Zaragoza fue la «carta del productor», extendida por los comités o consejos de fábrica o de cultivo a los productores, facilitando a su vez los consejos comunales, cartas de consumo a las y los integrantes de la población pasiva. Desarrollando esta misma iniciativa, surgió la idea de un signo de cambio que no podría capitalizarse, dado que no tendría el menor sentido en un sistema en que no existiría la propiedad privada ni explotación posible del trabajo ajeno. Serán las comunas quienes repartan los bonos de adquisición. Este signo de cambio tendría como fin esencial regular la distribución de los productos.

2.9. Otros problemas de la sociedad comunista libertaria

Trazadas las líneas generales de cómo entendemos hoy la futura sociedad comunista libertaria, consideramos ocioso entrar hoy, a tan distante perspectiva, en pormenores sobre otros aspectos de la vida social, como puede ser la pedagogía, las relaciones sexuales, el problema religioso, y una multitud de prácticas que florecerán espontáneamente en las comunidades libertarias y que apenas podemos imaginar hoy.

Queda la cuestión de desmitificar la revolución y hay que entenderla como una tremenda fractura que pondrá a prueba la voluntad y la inteligencia de las revolucionarias y los revolucionarios que pongan los cimientos de la nueva sociedad. Esta no sería de la noche a la mañana algo idílico.

Habrà dificultades de todo tipo, pero no insalvables, dado que la creatividad y el impulso revolucionario serán las grandes herramientas que arrumbarán el viejo mundo y sienten las bases de otro completamente nuevo. Entre las dificultades estará la necesidad de defender por las armas la revolución como ya previeron los compañeros y las compañeras de 1936.

La militancia de 1936 venteaba los acontecimientos revolucionarios, nosotros y nosotras hoy debemos ir creando sin pausa las condiciones objetivas para el cambio expresadas claramente en el dictamen de Zaragoza de 1936.

PALABRAS FINALES

Queremos evitar aquí la impresión de un relato anticipatorio, pero de cualquier modo es necesario que tomemos conciencia en este congreso de los problemas que sin duda se presentarán en el umbral mismo del tránsito revolucionario. En 1936, al advenimiento del golpe fascista, la CNT se enfrentó a los acontecimientos de Julio con los acuerdos recientes del Congreso de Zaragoza y se vio desbordada desde las primeras jornadas. El motivo fundamental fue que no teníamos previsto el problema de la correlación de fuerzas en presencia. Ello se debió a que la CNT salió de Zaragoza entendiéndose a sí misma como única fuerza revolucionaria. Este hecho volverá a darse en cualquier otra situación de tránsito. No deseamos ofrecer hoy soluciones hechas, que no existen y que por tal razón serían ilusorias. El tránsito de la nueva sociedad por otra parte, y como ya hemos dicho, aparece lejano y el mero acercamiento al mismo exigirá de nuestra organización, de nuestra militancia y de todo el movimiento libertario, un trabajo gigantesco y continuado. No obstante, sobre todo porque la finalidad es absolutamente necesaria para mantener vivos y operantes los principios y las tácticas, esta terna deberá irse perfilando en los futuros congresos de la organización.

NORMATIVA ORGÁNICA Y ESTATUTOS

TÍTULO I.- DENOMINACIÓN Y ESTRUCTURA

Art. 1. La Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.) es una organización sindical sin ánimo de lucro y revolucionaria, es decir, que lucha en pro de la revolución social. Su carácter es anarcosindicalista, es decir anarquista por sus principios, tácticas y finalidades y sindicalista por su forma de organización estructurada en sindicatos. La CNT se define como una organización de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y feminista.

Art. 2. Constituyen esta Confederación los Sindicatos de Oficios Varios, los Sindicatos Únicos de Ramo de las localidades comprendidas en su ámbito territorial, sea cual sea su importancia, los cuales se federan entre sí, según lo expresado en esta normativa orgánica. Los sindicatos federados en la CNT son plenamente autónomos en su funcionamiento interno y responsables en su ámbito de aplicación, tanto de sus propios acuerdos como de los emanados en los diferentes ámbitos de la Confederación, a cualquier efecto jurídico o legal.

Art. 3. Las Federaciones de Ramo se constituirán con la federación de los sindicatos cuyo ámbito funcional sea el mismo o, en su defecto, con las secciones de ramo de los Sindicatos de Oficios Varios.

Art. 4. La CNT está adherida a la Confederación Internacional del Trabajo (C.I.T.), constituyendo una Sección de la misma.

TÍTULO II.- OBJETIVOS

Art. 5. Los objetivos de la Confederación Nacional del Trabajo son:

A) Desarrollar entre la clase trabajadora el espíritu de asociación, independientemente de su sexo o género, raza, nacionalidad, creencias políticas, filosóficas o religiosas.

B) Difundir y fomentar entre la clase trabajadora la cultura y acción libertarias, con el objetivo,

por un lado, de elevar su condición moral y material en la sociedad presente, y por otro, asumir los medios de producción y consumo en forma autogestionada, implantando el comunismo libertario.

C) Practicar y fomentar el apoyo mutuo y la solidaridad entre los trabajadores y las trabajadoras, tanto en caso de huelga como en cualquier otra circunstancia.

D) Mantener relaciones con todas aquellas organizaciones obreras afines a la CNT por sus principios, tácticas y finalidades, ya sean nacionales o internacionales, para la común inteligencia que conduzca a la emancipación total de la clase trabajadora.

E) Representar, defender y promocionar los intereses económicos, sociales, profesionales y culturales de su afiliación, así como programar las acciones necesarias para conseguir las mejoras sociales y económicas, tanto para su afiliación como para la clase trabajadora en general.

F) La consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres, hombres y otras identidades. Para ello, la CNT adopta una perspectiva de género en su actuación, particularmente en la acción sindical pero también en su forma de organización, colectivizando los cuidados y usando las herramientas necesarias para que la participación de la afiliación sea diversa, tanto en los órganos de decisión, de debate, de coordinación, gestión y representación como en los actos culturales. Por tanto, la CNT se dota de un protocolo de cuidados.

Art. 6. Para la consecución de estos propósitos, la Confederación utilizará siempre la Acción Directa, sin delegar las luchas económicas y sociales en institución mediadora alguna despojando así la lucha obrera de toda injerencia política o religiosa. La CNT rechaza la participación en las elecciones sindicales, como reproducción del sistema representativo burgués en el mundo del trabajo asalariado, y negación de la acción directa y participativa de la clase trabajadora. La CNT rechaza los Comités de Empresa por definirse como órganos decisorios, reconocidos jurídicamente por la legislación estatal, sobre el conjunto de la clase trabajadora; y por sus características de privilegios. Estos Comités entran en contradicción con los principios de la Acción Directa y del Asamblearismo, a los que pretenden sustituir y mediar, reproduciendo un sindicalismo de servicios que ha promovido la desmovilización y la desarticulación de la conflictividad laboral en nuestro país. La CNT rechaza las subvenciones sindicales del Estado y afirma la autogestión y financiación del Sindicato como expresión de su independencia, autonomía y libertad.

TÍTULO III.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Art. 7. El ámbito territorial de la CNT es el que actualmente comprende el territorio español, estando integrada por todos los sindicatos existentes en el citado ámbito. La CNT es una Confederación en la que los Sindicatos de una misma localidad, comarca o provincia, se federan entre sí para constituir las Federaciones Locales, Comarcales o Provinciales, respectivamente. La Federación de estas entidades constituye las Confederaciones Regionales, siendo la CNT la Federación de estas últimas.

Art. 8. El ámbito funcional de la CNT es el de todos los trabajadores y trabajadoras manuales o intelectuales, en activo, en paro o que hayan cesado en su actividad, estudiantes, así como trabajadores y trabajadoras autónomas que no tengan personal asalariado a su cargo, independientemente de sus creencias políticas, religiosas o filosóficas.

TÍTULO IV.- DOMICILIO

Art. 9. La CNT fija su domicilio en C/ Peñuelas, 41, bajo. Madrid.

TÍTULO V.- AFILIACIÓN

Art. 10. A los sindicatos que forman la CNT se puede afiliarse toda persona por el simple hecho de ser trabajadora, independientemente de sus creencias políticas, religiosas o filosóficas. Se entiende por persona trabajadora la que es asalariada, autónoma sin personal asalariado o profesional liberal, en activo o en paro, es decir, toda aquella persona que no es patrona ni explotadora.

Art. 11. No se podrán afiliarse a los sindicatos que forman la CNT quienes pertenezcan a las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de seguridad del estado, cuerpos de policía privada, cuerpos carcelarios y represivos, y en general todo aquel o aquella que desarrolla tareas represivas. Tampoco podrán afiliarse las personas que estén afiliadas a cualquier otro sindicato o que hayan sido expulsadas o nombradas persona non grata por cualquier sindicato de la CNT.

Art. 12. Las personas que se afilien a CNT lo harán a través del sindicato único de su ramo que exista en su localidad de trabajo. En caso de que no existiese el sindicato de ese ramo en el que se encuadre su profesión, se afiliarán al Sindicato de Oficios Varios de su localidad de trabajo. En caso de no haber CNT en la localidad de trabajo se afiliará en su localidad de residencia, y en caso de tampoco existir ésta, lo hará en el sindicato de la Federación Local de CNT más cercana a su localidad de residencia. Los comités locales, y en su caso el Comité Regional, serán los encargados de la correcta adscripción de la afiliación en función de los sindicatos que se puedan ir creando o desapareciendo.

Art. 13. 1. La afiliación debe solicitarse al Comité del Sindicato. La aceptación de la afiliación se producirá una vez que abone la primera cuota y se haya informado a la asamblea del sindicato de su afiliación.

2. En aquellos casos en los que pudiera existir alguna incidencia que afectara a la aceptación de la afiliación (dudas sobre las inhabilitaciones del art. 11, incongruencia con el art. 12, etc.), dicha aceptación de la afiliación se tratará como punto en la siguiente asamblea del sindicato que tenga lugar tras la solicitud de afiliación, debiendo ser el acuerdo de la asamblea del sindicato coherente con esta normativa orgánica.
3. La persona afiliada tendrá voz y voto en las asambleas desde que su afiliación sea aceptada por el sindicato, sin que haya ningún periodo de carencia.

Art. 14. Las personas afiliadas a CNT y que lo estén a la vez en partidos políticos o sectas religiosas no podrán ostentar cargos orgánicos. Tampoco podrán hacerlo quienes a su vez desempeñen cargos en cualquier otra organización a la que estén afiliadas al mismo tiempo.

Art. 15. Son derechos de la afiliación:

- a) Recibir información de todo lo que afecte al funcionamiento de la organización.

b) Tener asesoramiento y, en su caso, el apoyo y solidaridad de su sindicato en todo lo relacionado con su actividad laboral y sindical.

c) Participar en las asambleas de su sección sindical y de su sindicato.

d) Elegir y ser elegido o elegida para representar u ocupar los distintos cargos de gestión de la Organización, con la salvedad hecha en el art. 14.

e) Cualquier otro derecho que se deduzca del articulado de esta normativa.

f) Las personas afiliadas tienen derecho a la confidencialidad de los datos contenidos en su ficha de afiliación, en la cual se recogerán los derechos de la persona afiliada y el tratamiento de estos datos, así como a la no utilización de estos para fines ajenos a los intereses del sindicato, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos de los mismos, por parte de los entes de la CNT. No podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas. Además, del derecho a no informar de su afiliación a la empresa o grupo de empresas con las que mantenga una relación laboral, sin el consentimiento expreso de la persona afiliada.

Art. 16. Son deberes de la afiliación:

a) Respetar los acuerdos que haya adoptado la Organización a través de sus comicios en sus distintos ámbitos, extremando dicho respeto cuando se trate de la difusión pública de esos acuerdos.

b) Contribuir al mantenimiento económico de la Organización estando al corriente de pago de la cuota sindical acordada en cada momento.

c) Contribuir, en la medida de sus posibilidades, al fortalecimiento y desarrollo de la Organización.

d) Prestar el apoyo y solidaridad necesarios a compañeros y compañeras que lo requieran.

e) Cualquier otro deber que se deduzca del articulado de esta normativa.

Art. 17. La afiliación a un sindicato de la CNT se perderá por:

a) Petición voluntaria de la persona interesada.

b) Por la expulsión de la Organización, por alguna de las razones establecidas en el artículo 166.

c) De forma automática, por no abonar la cuota durante 6 meses consecutivos sin tener causa justificada para ello. Para que la persona que perdió la condición de afiliada por este motivo pueda volver a afiliarse, será necesario que abone al menos esas 6 cuotas no pagadas.

TÍTULO VI.- DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

CAPÍTULO I. De la constitución y federación de nuevos sindicatos

Art. 18. Cuando en una localidad no exista la CNT, las personas interesadas en crearla procederán de la siguiente manera:

1. Comunicarán al Sindicato de Oficios Varios de CNT más cercano a su localidad la intención de crear un Núcleo confederal y se afiliarán a ese sindicato.

2. El núcleo confederal recién creado deberá permanecer como tal durante un período mínimo de un año para poder constituirse como Sindicato de Oficios Varios.
3. El núcleo confederal deberá contar con un mínimo de 15 miembros, al menos durante los seis meses consecutivos previos a su solicitud de constitución como Sindicato de Oficios Varios.
4. Para constituir el nuevo Sindicato de Oficios Varios, el Núcleo Confederal lo comunicará al Secretariado Permanente del Comité Regional, solicitando su federación a la CNT. Esta solicitud deberá contener:
 - a) Propuesta de constitución del Sindicato de Oficios Varios y de su federación a la CNT.
 - b) Compromiso de aceptación de los principios, tácticas y finalidades de la CNT, así como los acuerdos de sus Congresos y Plenos.
 - c) Informe del Sindicato de Oficios Varios al que pertenece el Núcleo Confederal certificando que se cumplen las condiciones establecidas en los apartados 2 y 3 de este artículo.
 - d) Informe del Núcleo Confederal acerca de la actividad desarrollada desde su creación.
 - e) El comité del sindicato estará formado, al menos, por los siguientes cargos: Secretaría General, Organización, Tesorería y Acción Sindical.

Art. 19. El SP del CR incluirá como punto en el orden del día de la siguiente Plenaria Regional el ingreso del nuevo sindicato. La Plenaria valorará si los estatutos presentados se ajustan a esta normativa orgánica y a los principios, tácticas y finalidades de la CNT y al resto de condiciones establecidas en el artículo 18. En caso de que la Plenaria pusiera reparos al ingreso, el SP del CR dará cuenta de ellos a los solicitantes, que deberán subsanarlos antes de la próxima plenaria. Una vez subsanados, el Comité Regional incluirá la cuestión como punto de Pleno Regional de Sindicatos para la toma de acuerdos sobre la aceptación o no de la nueva federación.

Art. 20. El Pleno Regional tomará los acuerdos vinculantes sobre la federación del nuevo sindicato, suponiendo su rechazo la no posibilidad de solicitar de nuevo el ingreso hasta que el Comité Regional considere que han cambiado las circunstancias que originaron su desestimación, y en todo caso, después de transcurrir un año de que se tratara en el Pleno correspondiente. Los miembros de estos Sindicatos podrán permanecer afiliados y afiliadas al Sindicato más cercano y/o ejercer la actividad sindical mediante un Núcleo Confederal constituido.

Art. 21. La aprobación por parte del Pleno Regional del ingreso del nuevo sindicato de Oficios Varios supone su federación a la CNT y la afiliación de todos sus miembros. En el plazo de 6 meses el Sindicato deberá tener el correspondiente CIF.

Art. 22. Para la constitución de un sindicato de ramo, cuando en una localidad exista tan solo Sindicato de Oficios Varios, se procederá de la siguiente forma:

a) La iniciativa deberá partir de al menos una Sección Sindical del ramo que se trate. Para ello deberá remitir al Comité del SOV una propuesta de constitución del Sindicato de Ramo y de su federación a la CNT, así como un listado con el nombre, apellidos y firma de al menos 50 personas afiliadas al SOV que pertenezcan a ese ramo.

b) El Comité del SOV tratará la propuesta de constitución en Plenaria convocada al efecto. Esta Plenaria resolverá también las posibles dudas que surjan en cuanto a la adscripción de la afiliación al ramo que les corresponda, teniendo en cuenta lo establecido en esta normativa. Esta Plenaria decidirá en el sentido siguiente:

1. Si se cumplen las condiciones establecidas en el subpunto a) anterior, la Plenaria aceptará la solicitud y convocará un Pleno Fundacional del Sindicato de Ramo, al que estará llamada toda la afiliación del SOV perteneciente a ese ramo.
2. En caso de que la Plenaria deniegue la solicitud, se incluirá un punto en el orden del día de

la siguiente Asamblea del SOV que se celebre. Esta Asamblea decidirá en última instancia sobre el tema. La decisión de esta Asamblea deberá ser coherente con esta normativa orgánica y con los principios, tácticas y finalidades de la CNT.

c) El Pleno Fundacional del sindicato de ramo será abierto por el Comité del SOV. En su orden del día figurarán los siguientes puntos:

a. Elección de mesa

b. Elección de comisión revisora de credenciales

c. Constitución o no del sindicato de ramo.

d. En caso de ser aprobada su constitución, elección del Secretariado del comité del sindicato.

d) En el caso de que el sindicato de ramo quede constituido, el comité del SOV procederá a dar de baja a todas las personas afiliadas que correspondan al ramo del sindicato creado, cuyo comité automáticamente los dará de alta. El SOV nunca podrá quedar con menos de 15 personas afiliadas.

e) El sindicato de ramo tendrá un plazo de un mes desde su constitución, para elaborar sus Estatutos y enviarlos al comité del SOV, que una vez los reciba y tramite, convocará una Asamblea del mismo que decidirá sobre la aprobación o no de esos estatutos.

f) Para tomar esta decisión, la Asamblea valorará si los estatutos presentados se ajustan a esta normativa orgánica y a los principios, tácticas y finalidades de la CNT.

g) En caso de que se aprueben los estatutos presentados por el sindicato de ramo, en esa misma Asamblea se procederá a la elección de los cargos de la FL.

h) La aprobación de los estatutos del sindicato de ramo supone su federación a la CNT.

i) En caso de que no se aprueben, se hará una relación con las modificaciones que se hayan aprobado y que el sindicato de ramo tendrá que incluir en sus estatutos, volviendo al apartado f) de este mismo artículo.

Art. 23. Cuando en una localidad exista Federación Local, para la constitución y federación de un sindicato de ramo se procederá de la forma indicada en el artículo anterior, sustituyendo “SOV” por “FL”, “Comité del SOV” por “Comité Local”, “Plenaria del SOV” por “Plenaria Local” y “Asamblea del Sindicato” por “Pleno Local”.

Art. 24. Los comités del SOV, de la FL en su caso, o del CR, deberán comunicar al Comité Confederal, a través del cauce orgánico, la creación o desaparición de los sindicatos dentro de su ámbito.

Art. 25. Los sindicatos tendrán voz y voto en los comicios de la organización desde su ingreso, sin que exista periodo de carencia o de cotización previa alguno, excepto para el caso de los congresos, en los que sólo tendrán voto los sindicatos que formen parte de la organización, al menos, desde un año antes de su celebración. Hasta que no hayan transcurrido seis meses desde su ingreso, los sindicatos tendrán un voto, independientemente de su número de afiliados y afiliadas.

CAPÍTULO II. De los Sindicatos y las Secciones Sindicales

Sección 1.ª. De los sindicatos

Art. 26. El Sindicato de Ramo.

a) Al Sindicato de Ramo se afiliarán todas las personas que trabajen en un mismo ramo de la producción dentro del ámbito territorial de ese sindicato. Las personas en situación de paro se afiliarán al Sindicato de Ramo que les corresponda según la última ocupación laboral mantenida.

b) Para que exista un Sindicato de ramo en una Federación Local será necesario un mínimo de 50 personas afiliadas.

c) La definición y número de ramos que se reconocen por CNT se establecen en el Título VIII de esta normativa. En cada Federación Local de CNT sólo podrá haber un Sindicato de Ramo por cada uno de los ramos que se establecen en el citado capítulo.

d) Dentro del Sindicato de Ramo están todas las secciones sindicales de la CNT en las diferentes empresas de ese ramo.

e) El contenido y desarrollo de la acción sindical de su ámbito se acuerda en la asamblea del Sindicato de Ramo. Para la concreción práctica de esa acción sindical en cada una de las empresas, la correspondiente sección sindical tiene autonomía.

f) Todos los Sindicatos de Ramo de la CNT deberán tener CIF en el plazo de 6 meses.

Art. 27. El sindicato de Oficios Varios.

a) En todas las Federaciones locales de CNT habrá un sindicato de Oficios Varios. En él se encuadran todas las personas afiliadas que no pertenezcan a ningún sindicato de ramo, bien porque no haya suficiente afiliación para constituir el sindicato de ramo, bien porque el ramo al que pertenezca no figure en la relación de ramos que en ese momento tenga aprobada la organización.

b) En una Federación Local de CNT no podrá constituirse un Sindicato de Ramo si no existe un Sindicato de Oficios Varios.

c) Aquellas personas en paro que no hayan desarrollado nunca ninguna actividad profesional, se afiliarán al Sindicato de Oficios Varios de su localidad de residencia.

d) Para constituir un sindicato de Oficios Varios hace falta un mínimo de 15 personas afiliadas.

e) Dentro del SOV están las secciones sindicales de la CNT de aquellas empresas de cuyo ramo no hay suficiente afiliación para constituir el sindicato de ramo. Dichas secciones, junto a la afiliación dispersa perteneciente al mismo ramo, se organizarán en las secciones de ramo, que posibilitarán la creación de los futuros sindicatos de ramo, cuando las condiciones y la normativa lo permitan.

f) El contenido y desarrollo de la acción sindical de su ámbito se acuerda en la asamblea del Sindicato de Oficios Varios. Para la concreción práctica de esa acción sindical en cada una de las empresas, la correspondiente sección sindical tiene autonomía.

g) Aquellas secciones sindicales que estén encuadradas en un SOV y pertenezcan a un mismo ramo o, siendo de ramos diferentes, pertenezcan a la misma empresa, deberán coordinarse con los siguientes objetivos:

a. Concreción y desarrollo en su ramo de la acción sindical acordada en la asamblea del sindicato.

b. Elaboración de propuestas de trabajo en su ramo que propondrán a la asamblea del sindicato.

c. Tratamiento de todas aquellas cuestiones transversales que afecten a las Secciones Sindicales que siendo de la misma empresa, pertenecen a ramos de la producción diferentes.

h) En aquellas localidades en que no exista Sindicato de Oficios Varios y tampoco haya número suficiente de afiliados y afiliadas para constituirlo, se podrán constituir Núcleos Confederales, cuyos miembros se afiliarán, relacionarán y cotizarán al Sindicato que les corresponda según el artículo 12. Los Núcleos Confederales son transitorios y tienen como finalidad la creación de la CNT en la localidad. No tendrán ni voz ni voto en los comicios orgánicos.

Art. 28. La desfederación de un sindicato se puede producir por las siguientes razones:

a) Por disolución.

b) Por no alcanzar el mínimo de personas afiliadas exigido durante 6 meses consecutivos.

c) Porque la asamblea del sindicato decida abandonar la CNT.

d) Por acuerdo de Pleno Local, en los casos en que exista Federación Local, o de un Pleno Regional en caso de que no exista, según los motivos establecidos en el artículo 167.

Art. 29. a) En el caso de los Sindicatos de Oficios Varios que acepten su desfederación por no alcanzar el número mínimo de cotizantes o por haber superado el plazo de 6 meses indicado en el artículo 28, sin conseguir el número mínimo de personas afiliadas, deberán comunicar su intención de constituirse como Núcleo Confederal al SP del CR, que procederá a comunicarlo a toda la organización.

b) Los sindicatos de Oficios Varios que a la entrada en vigor de esta Normativa Orgánica no alcancen el número mínimo de personas afiliadas que se establece en la misma, tendrán un plazo de 6 meses para conseguirlo. En los casos que no sea así, se aplicará lo establecido en este mismo artículo.

Art. 30. 1. La disolución de un sindicato se acordará en una asamblea de éste. En ella deberá decidirse sobre el destino de los bienes propiedad del sindicato.

2. Aquellos bienes que no pertenecieran al sindicato sino a la CNT, pasarán a la Federación Local a la que corresponda, en caso de que exista, y en caso contrario a la Confederación Regional a la que pertenezca el sindicato disuelto. Igual destino tendrán los bienes del sindicato cuyo destino no hubiera sido decidido. El mismo proceso se seguirá para los bienes que sean propiedad de la CNT en los casos de desfederación de sindicatos. Quedan específicamente excluidos los locales de patrimonio confederal, que en caso de desfederación o disolución del sindicato que los ocupa, y dado su carácter confederal, pasarán a ser gestionados directamente por el Secretariado Permanente del CC, incluso cuando exista un núcleo confederal. El SPCC podrá delegar o no la gestión diaria en la Federación Local o Regional de no existir a la que el sindicato pertenecía, o en el sindicato más cercano. El SPCC deberá contar en todo momento con las llaves, documentación y libre acceso y disposición de los locales usados por sindicatos disueltos o desfederados.
3. La continuidad en el uso, o en su defecto la posible venta de un local confederal cedido en su momento para el uso de un sindicato deberá ser incluida y acordada en un pleno confederal, en el caso de que este se disuelva y se conforme como núcleo confederal.

Sección 2.ª. De las Secciones sindicales

Art. 31. Las Secciones Sindicales.

a) Las secciones sindicales son el conjunto de la afiliación de CNT en una misma empresa o grupo de empresas. No se exige mínimo alguno de afiliación para su constitución.

b) Se podrán constituir secciones sindicales en cualquiera de los ámbitos de la estructura empresarial. En concreto, a nivel de centro de trabajo, empresa y grupo de empresas, de forma exclusiva o simultánea.

c) Tendrán la consideración a efectos organizativos internos de sección de conjunto de empresas, en el ámbito que le corresponda aquellas secciones formadas por las personas afiliadas que trabajen de manera intermitente en varias empresas del mismo sector, aunque las empresas no tengan vinculación legal entre ellas, cuando esa intermitencia defina la forma habitual de trabajar en el sector.

d) Cada sección sindical dependerá por el organismo sindical de la CNT que corresponda con su ámbito. Según el siguiente esquema:

1. Sección sindical de centro de trabajo o de empresa cuyo ámbito corresponda con el de un sindicato de ramo o, en su defecto, de oficios varios de ámbito local o provincial constituido dentro de CNT. La constituirá el sindicato de ramo u oficios varios local o

provincial correspondiente. En el caso de que la empresa tenga actividad en varios ramos, habiendo constituidos en su ámbito sindicatos de ramo, la sección sindical se constituirá por parte del Comité de la Federación Local o Provincial. La comunicación de la constitución la realizará el SP correspondiente a través de su SG o, en su defecto, de la Secretaría de Acción Sindical.

2. Sección sindical de empresa cuyo ámbito supere el ámbito de los sindicatos a los que pertenece su afiliación, teniendo la empresa un ámbito provincial, autonómico o estatal. La constituirá el Comité Provincial, Regional, o Confederal de no existir Federación Sectorial en ese ámbito y sector, en cuyo caso corresponderá a ésta su constitución. La comunicación de la constitución a la empresa y a la administración laboral la realizará el SP correspondiente a través de su SG o, en su defecto, de la Secretaría de Acción Sindical en representación del Comité correspondiente.

3. Sección sindical de grupo de empresas cuyo ámbito supere el ámbito de los sindicatos a los que pertenece su afiliación, de ámbito provincial, autonómico o estatal. La constituirá el Comité Provincial, Regional, o Confederal de no existir Federación Sectorial en ese ámbito y sector, en cuyo caso corresponderá a ésta su constitución. La comunicación de la constitución la realizará el SP correspondiente a través de su SG o, en su defecto, de la Secretaría de Acción Sindical en representación del comité correspondiente.

e) La sección sindical de empresa, en cualquiera de los ámbitos, coordinará y representará ante la empresa a las secciones sindicales de centro de trabajo que pudieran constituirse en las materias que excedan las propias del centro de trabajo, y que contarán, en su caso, con su propio delegado o delegada, que formará parte del comité de la sección sindical de empresa.

f) La sección sindical de grupo de empresa, en cualquiera de los ámbitos, coordinará y representará ante la empresa a las secciones sindicales de empresa que pudieran constituirse en las materias que excedan las propias de cada empresa, que contarán, en su caso, con su propio delegado o delegada, que formará parte del comité de la sección sindical de empresa.

g) Las secciones sindicales decidirán todo lo relacionado con la acción sindical en su empresa mediante la Asamblea o Pleno de la sección sindical. Corresponderá a la sección sindical determinar si las decisiones se toman en Asamblea de toda la afiliación, o si por el tamaño y el ámbito de la misma esta deberá realizarse en un pleno mediante delegaciones de las respectivas secciones de centro de trabajo o empresa. En tal caso, las delegaciones trasladarán las resoluciones que sobre el orden del día hayan tomado en sus respectivas asambleas, y acudirán con tantos votos como afiliados tengan. En ese caso, el sistema de toma de decisiones elegido deberá reflejarse en los estatutos de la sección sindical correspondiente. La línea sindical general a seguir por las secciones sindicales en cualquiera de sus ámbitos corresponde siempre a la Asamblea del Sindicato o a los plenos respectivos en los ámbitos superiores que coincidan con el ámbito de la sección sindical. La Sección Sindical traslada esa línea sindical a su ámbito empresarial concreto. Cada sección sindical tiene autonomía, dentro de estos acuerdos generales, para establecer las acciones concretas a realizar, la publicidad y material a editar, la forma de trabajo, etc. En aquellas decisiones de especial trascendencia como pueden ser huelgas, conflictos colectivos, EREs y ERTes, negociaciones y convenios, etc., aunque gozan de plena autonomía para desarrollarlas, nunca podrán tomar resoluciones que contradigan los acuerdos generales de la CNT ni la acción sindical acordada en su respectivo ámbito.

h) Las secciones sindicales nombrarán en asamblea a un delegado o delegada de la sección sindical, que tendrá las mismas características que cualquier otro cargo de coordinación y gestión en la CNT. Dicho delegado o delegada es el representante legal de esa sección sindical ante la empresa en su ámbito.

i) Los delegados o delegadas de las secciones formarán parte del Comité del Sindicato al que

pertenecen. Cuando el ámbito de la Sección Sindical sea de empresa o grupo de empresas en un ámbito superior al abarcado por los sindicatos de CNT a que pertenece su afiliación, el delegado o delegada se integrará en el comité de la respectiva Federación de Ramo de su ámbito; de no existir, se incorporará como integrante de pleno derecho en el grupo de trabajo de la Secretaría de Acción Sindical del Secretariado Permanente del ámbito correspondiente, que será el responsable de la misma ante el respectivo comité.

j) Cuando las dimensiones de la Sección Sindical así lo requieran, se nombrará un secretariado de la Sección Sindical distribuyendo la coordinación y gestión de las diferentes áreas que la asamblea de la sección crea necesarios, contando siempre con un delegado o delegada de las secciones de la misma empresa o grupos de empresas constituidos en ámbitos inferiores, de existir.

k) La financiación de las secciones sindicales ha de establecerse en las asambleas de los sindicatos a los que pertenezca su afiliación, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada caso que deberán recogerse en los estatutos de la sección sindical cuando su ámbito sea superior al de un sindicato.

l) La afiliación se realiza al Sindicato de la localidad donde el trabajador o la trabajadora trabaje o resida según lo establecido en estos estatutos, y no a la sección sindical. Por tanto, la cotización se efectúa a la Tesorería del Sindicato y no a la sección sindical.

m) Las secciones sindicales podrán elaborar sus propios reglamentos de régimen interno, que no podrán contravenir los estatutos de la CNT correspondientes a su ámbito. Dichos reglamentos deberán ser aprobados por el respectivo comité, que podrá recabar las modificaciones y aclaraciones correspondientes antes de dar el visto bueno. La elaboración de unos reglamentos de régimen interno propios de la sección sindical será obligatoria en todas las secciones de empresa o grupo de empresas de ámbito superior al de un sindicato de la CNT. Dichos reglamentos deberán ser aprobados por el comité del ámbito que corresponda.

n) La comunicación a la empresa y a la administración laboral de la decisión de constituir una sección sindical o de proceder a la baja de las mismas corresponde a las secretarías generales o de acción sindical de los respectivos secretariados permanentes de su ámbito, según el esquema precedente, lo que deberá ser comunicado igualmente a los respectivos comités.

ñ) El presente artículo podrá ser modificado por acuerdo de un Pleno Confederal, que deberá aprobarse con al menos un 75% de los votos, y ratificarse en el siguiente congreso por mayoría simple.

CAPÍTULO III. De las Federaciones Locales

Art. 32. La Federación Local es el conjunto de sindicatos de una misma localidad geográfica. Por tanto, la Federación Local de CNT es el lugar donde se relacionan todos los sindicatos de una misma localidad. Por ello todo el trabajo de la CNT que sea común a todos los sindicatos de esa Federación local ha de ser decidido, coordinado y presentado al exterior por la Federación Local. Todas las Federaciones Locales de la CNT deberán tener el CIF en el plazo de 6 meses.

Art. 33. Las Federaciones Locales de Sindicatos de la CNT son autónomas y responsables tanto jurídica como legalmente, de la aplicación de sus propios acuerdos así como de la aplicación de los acuerdos emanados por otros órganos de la Confederación.

Art. 34. La Federación Local mediante la toma de acuerdos en sus Plenos y la coordinación permanente del Comité Local, es la garantía de que los diferentes sindicatos no caigan en visiones parciales o corporativas de la acción sindical.

Art. 35. Es tarea de la Federación Local diseñar y planificar la actividad de la CNT en esa localidad, independientemente de la presencia o no en tal o cual ramo de la producción, desde el

diseño de una visión global de los trabajos sindicales hasta la acción social, pasando por la relación con los medios de comunicación, las campañas de propaganda, la cobertura jurídica, la gestión de los inmuebles de la organización, la representación externa de la organización, las relaciones con otras organizaciones, la organización de todo tipo de actividades culturales y de formación, etc. La Federación Local también será la encargada de la coordinación de las distintas Secciones Sindicales que, perteneciendo a una misma empresa, están encuadradas en sindicatos distintos por pertenecer a ramos de la producción diferentes.

Art. 36. A su vez la Federación Local es el punto de unión de los sindicatos de una localidad con otras federaciones locales, constituyendo las federaciones comarcales, provinciales o regionales, dependiendo de los casos.

Art. 37. Cuando en una localidad sólo hay un Sindicato de Oficios Varios, éste actúa con las mismas atribuciones que una Federación Local hasta tanto no exista al menos otro sindicato de ramo, momento en el que el SOV pasa a desarrollar las tareas exclusivas de sindicato. ´

Art. 38. Cuando una Federación Local se constituya, lo comunicará al SP del Comité Regional. Este a su vez está obligado a informar de tal circunstancia al resto de Federaciones Locales de esa Regional y al Comité Confederal. La admisión de dicha Federación es automática. Si existiese alguna duda de cualquier tipo sobre la admisión de esa nueva FL por parte de algún sindicato o FL, lo comunicará al SP del Comité Regional y el asunto se tratará en el siguiente Pleno que se celebre, que decidirá definitivamente sobre la cuestión.

CAPÍTULO IV. De las Federaciones Comarcales y Provinciales

Art. 39. En aquellas comarcas o provincias que las circunstancias lo aconsejen se podrán constituir Federaciones Comarcales o Provinciales. Dichas federaciones acogerán a todas las Federaciones Locales de esos ámbitos. Todas las Federaciones Comarcales y Provinciales deberán obtener el CIF en un plazo de 6 meses.

Art. 40. Las funciones de las Federaciones Comarcales o Provinciales son similares a las expuestas en el art. 36 para las Federaciones Locales, pero referidas a su ámbito.

Art. 41. Tanto las Federaciones Comarcales como las Provinciales al constituirse han de seguir el mismo proceso que el descrito para las Federaciones locales.

CAPÍTULO V. Confederaciones Regionales

Art.42. La CNT está constituida por las siguientes Confederaciones Regionales:

Confederación Regional Andalucía-Murcia
Confederación Regional Aragón-Rioja
Confederación Regional Asturias-León
Confederación Regional Canarias
Confederación Regional Cataluña-Baleares
Confederación Regional Centro
Confederación Regional Extremadura
Confederación Regional Galiza
Confederación Regional Norte
Confederación Regional País Valencià

a) Cada una de ellas acoge a las Federaciones locales que radican en las Comunidades Autónomas - y en su caso las provincias- que figuran en el nombre de la Regional.

b) La Confederación Regional Centro abarca las Comunidades Autónomas de Castilla la Mancha, Madrid y Castilla León, salvo las provincias de León que se encuadra en la Confederación de Asturias-León, y la provincia de Burgos que se encuadra en la Confederación Norte.

c) Ceuta y Melilla se incluyen en la Confederación Regional Andalucía- Murcia.

d) La Confederación Regional Norte abarca Euskadi, Navarra, Burgos y Cantabria.

e) La Confederación Regional de País Valencià abarca la comunidad autónoma de la comunidad Valenciana.

Art.43. Las confederaciones regionales estarán constituidas por un mínimo de 3 Federaciones Locales, o en su defecto Sindicatos de Oficios Varios. Aquellas confederaciones regionales que actualmente no cumplan estos requisitos contarán con un periodo de adaptación de 1 año a contar desde el 1 de Enero del 2023. Expirado el plazo se aplicará el artículo 45.a.

Art. 44. La Confederación Regional engloba a todas las Federaciones Locales de su ámbito. Es tarea de la Confederación Regional el coordinar el trabajo de todos los sindicatos y Federaciones locales de su ámbito dándole un carácter global y evitando los localismos. Es decir, dentro de su ámbito asume las atribuciones que establece el art. 36 para las FL. Todas las confederaciones regionales deberán obtener el CIF en un plazo de 6 meses.

Art. 45. El mapa confederal podrá modificarse por alguna de las siguientes razones:

a) Unión automática de Confederaciones Regionales. La unión de Confederaciones Regionales se producirá de forma automática e inmediata, sin necesidad de acuerdos de Pleno Confederal ni Pleno Regional, siempre que alguna Regional por cualquier motivo la compongan dos o menos Federaciones Locales, o dos o menos SOVs en su caso, por un periodo de 1 año. La unión se hará con la Regional limítrofe que en ese momento tenga menos Federaciones Locales o SOVs en su caso. La unión automática de la Regional Canarias siempre se producirá en la Regional de Andalucía-Murcia. La unión automática de la Regional de País Valencià siempre se producirá en la Regional de Cataluña-Baleares. El nombre de la Regional que se une a otra automáticamente se anexará al nombre de la Regional que la acoge.

b) Unión voluntaria de Confederaciones Regionales. La unión voluntaria de Confederaciones Regionales deberá decidirse en Pleno Regional de cada una de las Confederaciones Regionales implicadas en la unión y ser ratificado en posterior Pleno Confederal.

c) División de una Regional. Deberá aprobarse en la Regional por al menos el 75% de los votos y ratificarse en posterior Pleno Confederal por mayoría simple. Nunca podrá constituirse por división una Regional con menos de tres Federaciones Locales o SOVs en su caso.

d) Por acuerdo de un Pleno Confederal, que deberá aprobarse por al menos un 75% de los votos y ratificarse en el siguiente Congreso por mayoría simple. Nunca podrá constituirse una nueva Regional por acuerdo de Pleno Confederal que federe a menos de tres Federaciones Locales o SOVs en su caso.

Art. 46. Cualquier cambio en el mapa confederal deberá anexarse a esta normativa orgánica.

CAPÍTULO VI. De los Órganos decisorios

Sección.1ª. De la Asamblea del sindicato

Art. 47. La asamblea del sindicato es el máximo órgano de decisión en los sindicatos de la CNT. Todas las decisiones que se toman en la CNT arrancan de los acuerdos tomados en las asambleas.

Art. 48. Las asambleas del sindicato son reuniones de afiliados y afiliadas a las que tiene derecho a asistir con voz y con voto toda la afiliación. En las votaciones que se realicen, cada afiliado o afiliada contará con un voto, adoptándose los Acuerdos por mayoría simple.

Art. 49. La asamblea ordinaria del sindicato se convocará con la periodicidad que el sindicato decida. La convocatoria de la asamblea incluirá el orden del día, lugar, fecha y hora de la asamblea. La forma de comunicación de la convocatoria será fijada por el propio sindicato, teniendo presente sus propias condiciones, o mediante correos electrónicos, sms o cartas a cada afiliado o afiliada, o mediante anuncio en el tablón de anuncios del sindicato.

Art. 50. En las asambleas ordinarias del sindicato, el plazo previo entre la convocatoria y la fecha de celebración será estipulado por el propio sindicato, siendo este acorde con la forma de comunicación de la convocatoria que se haya decidido. El orden del día se confeccionará con todas las propuestas que haya hecho la afiliación, el comité del sindicato y los puntos que hubieran sido fijados en otra asamblea previa. La convocatoria tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo de cuidados.

Art. 51. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el comité del sindicato con antelación suficiente a la fecha de celebración. En la convocatoria se fijará el orden del día, la fecha, hora y lugar de celebración. Dicha convocatoria será publicada en el tablón de anuncios del sindicato y se notificará a la afiliación a través de los cauces habituales que se tengan establecidos. La convocatoria tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo de cuidados.

Art. 52. Los órdenes del día de las asambleas extraordinarias se harán con las propuestas de los afiliados y afiliadas, las del comité del sindicato y con las que pudiera haber hecho una asamblea ordinaria.

Art. 53. En las asambleas se tomará actas. Éstas reflejarán al menos los acuerdos tomados y las votaciones realizadas, en su caso. La secretaría de organización será la encargada de su custodia y archivo.

Sección 2.^a. De los Plenos

Art. 54. El Pleno es la máxima instancia para tomar acuerdos referentes a su ámbito. Lo constituyen las delegaciones nombradas por los diferentes sindicatos en sus asambleas (excepto en el Pleno Confederal).

Art. 55. Las delegaciones asistentes a un Pleno transmiten los acuerdos referentes al orden del día de dicho Pleno previamente tomados en sus respectivos sindicatos, o en Pleno Regional para el caso del Pleno Confederal. Por tanto, no vierten en el pleno opiniones personales de los miembros de la delegación, sino que están obligados a transmitir y defender el acuerdo de su sindicato.

Art. 56. Respecto al ámbito, existen los siguientes tipos de Pleno:

- a) Pleno Local cuyo ámbito es la Federación Local.
- b) Pleno Comarcal cuyo ámbito es la Federación comarcal, si existiese.
- c) Pleno Provincial cuyo ámbito es la Federación Provincial, si existiese.
- d) Pleno Regional cuyo ámbito es la Confederación Regional.
- e) Pleno Confederal cuyo ámbito es toda la CNT. Es la máxima instancia para tomar acuerdos en los periodos entre Congresos.

Art. 57. El Pleno Confederal estará constituido por las delegaciones nombradas a tal efecto por los diferentes Plenos Regionales. A las delegaciones de las regionales les es aplicable lo establecido en el art. 55.

Art. 58. Las delegaciones a los Plenos asisten con dos documentos por escrito y duplicado (una copia para la delegación y otra para la mesa del Pleno): los acuerdos de sus respectivas asambleas o Pleno Regional, así como el documento de acreditaciones de las personas que forman parte de la delegación. El documento de acuerdos no contendrá más datos personales que el nombre y apellidos del secretario o secretaria que los tramite. Ambos documentos van avalados por el sello del sindicato o Comité Regional según corresponda, e indicarán la fecha de la asamblea o pleno en el

que fueron tomados los acuerdos y se nombró la delegación, respectivamente. Estas son las delegaciones directas.

Art. 59. Los sindicatos también podrán enviar sus acuerdos mediante escrito por vía orgánica antes del inicio de los Plenos, o bien entregar sus acuerdos a alguna delegación que vaya a estar presente en el Pleno. Éste último caso constituye las delegaciones indirectas.

Art. 60. Las delegaciones directas podrán interpretar los acuerdos de sus sindicatos en base a su conocimiento de los mismos, así como refundir los acuerdos de su sindicato con los de otros siempre teniendo en cuenta lo fijado en el artículo 55. También podrán tener voz y voto en cualquier cuestión o votación que surja en el propio Pleno.

Art. 61. Las delegaciones indirectas sólo podrán leer los acuerdos que les han sido confiados. Cuando se susciten dudas sobre la interpretación de esos acuerdos, no se incluirán en la votación sobre el punto en cuestión, en caso de que ésta se realice. Las delegaciones indirectas tampoco tendrán voto en las cuestiones o votaciones que surjan en el propio Pleno.

Art. 62. En los Plenos Locales, Regionales, Confederales o Congresos se adoptarán los acuerdos por mayoría simple y se utilizará un sistema de votación de proporcionalidad corregida, de forma que cada sindicato o Confederación Regional tendrá el siguiente número de votos en función de su afiliación:

Votos de los sindicatos para Plenos Locales, Comarcales o Regionales o Congresos

<u>Número de personas afiliadas</u>	<u>Votos</u>
De 15 a 20	2
De 21 a 30	3
De 31 a 40	4
De 41 a 50	5
De 51 a 60	6
De 61 a 70	7
De 71 a 80	8
De 81 a 90	9
De 91 a 100	10
De 101 a 150	11
De 151 a 250	12
De 251 a 500	13
De 501 a 1.000	14
Más de 1.000	15

Votos de las Confederaciones Regionales para Pleno Confederal

<u>Número de personas afiliadas</u>	<u>Votos</u>
De 15 a 100	1

De 101 a 200	2
De 201 a 300	3
De 301 a 400	4
De 401 a 500	5
De 501 a 600	6
De 601 a 700	7
De 701 a 800	8
De 801 a 900	9
De 901 a 1.000	10
De 1.001 a 1.250	11
De 1.251 a 1.500	12
De 1.501 a 2.000	13
De 2.001 a 3.000	14
De 3.001 a 5.000	15
De 5.001 a 10.000	16
Más de 10.000	17

Art. 63. El número de personas afiliadas al que se hace referencia en el artículo anteriores contará calculando la media de cotizaciones de cada sindicato o confederación regional en los 6 meses anteriores a la fecha de convocatoria del comicio. En el caso de los Congresos, este período se determinará en la Metodología del mismo.

Art. 64. El SP del Comité respectivo enviará, junto a la convocatoria de cada Pleno un estadillo con las cotizaciones realizadas por los sindicatos o confederaciones regionales en el plazo a que se hace referencia en el artículo anterior y los votos que le corresponden.

Art. 65. Los Plenos son convocados por el Comité respectivo, con escrito firmado y sellado por la Secretaría General y con una antelación mínima suficiente para la previa discusión de los puntos en las asambleas de los sindicatos y Plenos regionales en su caso. Es decir, los Plenos locales, comarcales, provinciales y regionales con una antelación mínima suficiente acordada por ellos mismos y los Plenos Confederales con una antelación mínima de 30 días. La convocatoria tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo de cuidados.

Art. 66. Puntos de inclusión automática en los Plenos.

a) El orden del día de los Plenos ordinarios contará con los siguientes puntos de inclusión automática:

- I) Elección de mesa
- II) Elección de comisión revisora de credenciales
- III) Elección de comisión revisora de cuentas
- IV) Asuntos Varios

b) Las comisiones revisoras del artículo anterior estarán formadas por miembros de las delegaciones presentes en el Pleno, bien de forma voluntaria o bien por elección. Estas comisiones realizarán un informe al que darán lectura en el Pleno una vez finalizado el trabajo de las comisiones. El Pleno aprobará o no cada uno de los informes por consenso o por votación.

c) La comisión revisora de credenciales citará en su informe las irregularidades detectadas en las

credenciales presentadas por las delegaciones. El Pleno decidirá sobre esas irregularidades y actuará en consecuencia.

d) La comisión revisora de cuentas realizará un informe en el que detallará, en su caso, las irregularidades detectadas en las cuentas y un dictamen final acerca de la aprobación o no de éstas. Para su labor solicitará a la Tesorería del comité, que deberá estar presente en el Pleno, la información que considere necesaria. Tras la lectura de su informe, el Pleno acordará la aprobación o no de las cuentas presentadas.

e) Si las cuentas son aprobadas en el Pleno, la Tesorería del Comité que corresponda realizará las reparaciones, que, en su caso, hubiera detectado la comisión revisora según el informe de ésta.

f) Si las cuentas no fueran aprobadas en el Pleno, por la aparición de errores importantes en la contabilidad, como descuadres graves en las cuentas u otras circunstancias similares que no pudieran ser resueltas en el mismo, se incluirá como un punto en el siguiente Pleno ordinario o como único en un Pleno extraordinario.

g) En este caso, se enviará a los sindicatos del ámbito que corresponda el informe de la comisión revisora y un informe de la Tesorería del comité con la suficiente antelación al Pleno convocado a fin de que sean debatidos en los sindicatos.

h) En este Pleno se mantendrá la misma comisión revisora de cuentas que detectó los errores, y que será la encargada de realizar un nuevo informe en el que se detalle si han sido subsanados. En caso de que tampoco se aprobaran las cuentas, el Pleno decidirá la actuación a seguir y la determinación de las responsabilidades a las que hubiere lugar.

i) En el orden del día de los plenos extraordinarios los puntos de inclusión automática serán los I y II señalados en el apartado a) de este artículo.

Art. 67. a) Los sindicatos son los encargados de proponer los puntos para el orden del día de los plenos. Para ello, enviarán sus propuestas por escrito antes de la celebración de la Plenaria en la que se convoque el pleno correspondiente. En estas propuestas de punto deberá figurar, al menos, el enunciado y la motivación de la propuesta.

b) Se incluirán todas las propuestas que hayan hecho los sindicatos del ámbito que se trate, excepto aquellas que sean consideradas no orgánicas y así sea determinado por el comité encargado de confeccionar el orden del día del Pleno. Se considera no orgánica una propuesta cuando es contraria a los acuerdos de congreso o a esta normativa orgánica.

Art. 68. a) El orden del día del Pleno será confeccionado por el comité respectivo en reunión Plenaria. Se incluirán todas las propuestas que hayan hecho los sindicatos del ámbito que se trate.

b) Cuando cualquier miembro del comité considere que una propuesta no es orgánica, podrá pedir que no se incluya en el orden del día. Si no hay acuerdo respecto a su inclusión o no, se decidirá por votación. El punto no será incluido si votan en contra de su inclusión, al menos dos tercios de las regionales, en el caso de las plenarias confederales y dos tercios de los sindicatos en caso de las plenarias regionales.

c) En todo caso, las causas de inorganicidad consideradas por la plenaria deberán quedar claramente reflejadas en las actas de esta.

Art. 69. Cuando por razones de urgencia no sea posible la convocatoria de una reunión plenaria del comité, el secretariado permanente será el encargado de confeccionar el orden del día, previa consulta por teléfono, fax, correo electrónico, etc., a todos los miembros del comité. En este caso, también se incluirán todos los puntos propuestos por los sindicatos.

Art. 70. Al inicio de los Plenos, el orden del día será abierto por la Secretaría General del comité que corresponda o en su sustitución, algún integrante del Secretariado Permanente, pasando inmediatamente al primer punto que será el de elección de Mesa, (que se compondrá de moderación, toma de actas y toma de palabras) de entre las delegaciones asistentes.

Art. 71. Los miembros de la Mesa del Pleno serán los encargados de moderar los debates y conceder sucesivos turnos de intervención o de réplica que soliciten las delegaciones. Cualquier delegación podrá solicitar en cualquier momento y por una sola vez en cada sesión del Pleno, la elección de una nueva Mesa, lo que deberá ser pasado a votación entre las delegaciones presentes.

Art. 72. En caso de que se acepte la solicitud de elección de una nueva Mesa del Pleno, se interrumpirá el orden del día y la Mesa saliente pasará a votación la elección de la nueva composición de la Mesa, que tras su elección, ocupará su puesto continuando con el orden del día.

Art. 73. Las delegaciones asistentes al Pleno podrán plantear, después de la elección de la Mesa y antes del inicio del orden del día, cuestiones previas sobre el tratamiento de ese mismo orden del día, o sobre cualquier aspecto concreto del funcionamiento del comicio que a su juicio tenga relevancia. También podrán plantear previas referidas a algún punto del orden del día antes de que éste vaya a ser tratado.

Art. 74. Las previas no podrán pedir la retirada ni la inclusión de ningún punto del orden del día.

Art. 75. La Mesa del Pleno someterá las previas presentadas a una votación entre las delegaciones presentes, en las que se aceptará o rechazará cada previa, y se actuará en consecuencia.

Art. 76. Cada punto del orden del día del Pleno se abrirá con una rueda de intervenciones de las delegaciones en la que éstas presentarán el acuerdo de sus sindicatos o Plenos Regionales, según corresponda. Posteriormente tendrá lugar el debate, a través de una o varias rondas de intervención de las delegaciones, finalizando cada punto con la toma del acuerdo. La toma de acuerdos podrá hacerse por consenso entre las delegaciones, por refundición de las diferentes posiciones expresadas, y por votación de las delegaciones.

Art. 77. En los puntos en los que se hayan presentado una o varias ponencias o existan varias posiciones acerca del mismo, la Mesa del Pleno o cualquier delegación presente podrá solicitar la creación de una comisión de refundición de ponencias, propuesta que se someterá inmediatamente a votación. En caso de aprobarse, se realizará otra votación para elegir a las delegaciones que formarán la comisión de refundición, que deberá contar con un número mínimo de tres miembros, interrumpiéndose el debate del punto hasta que la comisión presente sus resultados. Cada delegación designará tres delegaciones para que formen parte de la comisión. Se elegirán las más votadas de entre las que hayan sido designadas hasta completar el número de miembros de la comisión, que será también elegido en el Pleno. La comisión realizará sus trabajos aparte, mientras continúa el Pleno con el orden del día.

Art. 78. Las comisiones de refundición de acuerdos:

a) Los miembros que la integran no actúan en la misma como representantes de sus sindicatos o regionales, sino como un órgano de trabajo del Pleno.

b) Estas comisiones estudiarán los acuerdos y ponencias de todas las delegaciones, refundiendo las que sean compatibles o complementarias y representen el sentir mayoritario del Pleno expresado en los acuerdos y los debates. Así elaborará la ponencia de refundición.

c) Si los miembros de la comisión no se ponen de acuerdo para realizar la ponencia de refundición, podrán someterse a votación las distintas interpretaciones que existan. Cada miembro de la comisión tendrá un voto. La postura mayoritaria será la ponencia de refundición que se presente al Pleno.

d) Los miembros de la comisión que estén en desacuerdo con la ponencia resultante podrán emitir un informe que será considerado como voto particular, en el que expondrán su interpretación alternativa.

e) En caso de que la comisión lo considere oportuno podrá interrumpir el pleno y consultar a este sobre las dudas que hayan surgido. El pleno se pronunciará sobre la cuestión y la comisión reemprenderá su trabajo. f) En caso de que la comisión no sea capaz de realizar su tarea, el Pleno

podrá elegir una nueva comisión.

Art. 79. Toma de acuerdos con ponencia de refundición:

a) La comisión de refundición, una vez concluidos sus trabajos, presentará al pleno el resultado, dando a conocer la ponencia de refundición y los votos particulares, si los hubiera. Tras su lectura, el Pleno abrirá de nuevo el debate sobre el punto y tomará un acuerdo definitivo, que podrá ser alcanzado por consenso o por votación. En caso de que sea por votación, las delegaciones se mostrarán a favor o en contra de la ponencia de refundición. Si ésta es aprobada por mayoría, éste será el acuerdo del pleno sobre ese punto.

b) Si la ponencia de refundición no fuera aprobada, la Mesa pasará a votación el o los votos particulares, si los hubiese. Si alguno de éstos alcanzara la mayoría de los votos, ese sería el acuerdo del Pleno sobre ese punto.

c) Si tampoco ninguno de los votos particulares es aprobado la comisión volverá a reunirse y elaborará la ponencia de refundición con las instrucciones del Pleno.

d) Una vez concluida será pasada a votación en el Pleno. Si fuera aprobada, ese sería el acuerdo del Pleno para ese punto. Si fuera rechazada de nuevo, el Pleno decidiría si continuar con el debate o aplazar el punto para el siguiente comicio.

Art. 80. En el punto de asuntos varios no se podrán tomar acuerdos. Este punto queda reservado a hacer propuestas, lanzar ideas y difundir comunicaciones al resto de la organización.

Art. 81. Las actas de los Plenos serán tomadas reproduciendo lo más fielmente posible las intervenciones de las delegaciones. Cualquier delegación presente en el Pleno podrá presentar una cuestión previa para solicitar la grabación en soporte audiovisual de los Plenos, que será pasada a votación por la Mesa. En caso de ser aprobada, se procederá a la grabación del Pleno. Los medios para ello deberán ser aportados por los solicitantes. Al finalizar el pleno, la única copia de la grabación será entregada por la Mesa al Secretariado Permanente del Comité que corresponda, que será el encargado de su custodia.

Art. 82. Será imprescindible para que el acta sea correcta y cumpla su función, que cada punto del orden del día finalice con la resolución o acuerdo que se haya tomado de forma que este quede perfectamente diferenciado y resaltado. Asimismo, deberá quedar claro el resultado de la votación, si la hubiere, y la posición que cada delegación tomó respecto al acuerdo final. Este será el mecanismo de control de los sindicatos a sus delegaciones en los Plenos.

Art. 83. La delegación encargada de redactar las actas de un Pleno deberá hacerlas llegar al Secretariado Permanente del Comité que corresponda en los 15 días siguientes a la celebración del Pleno. Si el Secretariado Permanente observara al recibir las actas que en ellas no se cumple lo dicho en el artículo anterior, devolverá las actas a quien las redactó para que subsane el error antes de ser distribuidas, teniendo la delegación encargada de redactar las actas un plazo de 5 días para realizar las correcciones oportunas. Las actas se distribuirán acompañadas de los acuerdos de los sindicatos o regionales.

Art. 84. Las actas se entenderán aprobadas automáticamente cuando hayan sido recibidas por las delegaciones asistentes y estas no envíen matizaciones o modificaciones en un plazo de 15 días desde su distribución. Sólo en caso de que alguna delegación proponga modificaciones, éstas se enviarán al resto de la organización y se incluirá en el siguiente Pleno el punto de aprobación o no de las actas. Todas las delegaciones asistentes al pleno cuyas actas se votan, podrán realizar informes sobre esas actas que se enviarán junto con las modificaciones presentadas.

Art. 85. A la finalización del Pleno, los tomadores de actas entregarán al Secretariado Permanente una redacción de los acuerdos alcanzados en el mismo. Ésta será distribuida a los sindicatos por el Secretariado Permanente, a la mayor brevedad posible tras el Pleno.

Art. 86. Los acuerdos de los Plenos son vinculantes y entran en vigor en el momento de ser

tomados.

Art. 87. Para impugnar un acuerdo de un Pleno Confederal será necesario el acuerdo en tal sentido de un Pleno Regional de alguna Confederación Regional. Para el caso de los demás tipos de Plenos será necesario el acuerdo en tal sentido de la asamblea de algún sindicato.

Art. 88. Los motivos por los que un sindicato o una Confederación Regional podrán impugnar un acuerdo de un Pleno de sus correspondientes ámbitos son exclusivamente las siguientes:

1. Por entender que el acuerdo ha sido tomado sin tener en cuenta los procedimientos establecidos en esta normativa orgánica.
2. Por entender que el acuerdo tomado atenta concretamente contra alguno de los principios, tácticas y finalidades de la CNT.
3. Que el sindicato o la Regional considere que sus delegados a un Pleno Regional o Confederal no han defendido los acuerdos de ese sindicato o Regional.

Art. 89. Las impugnaciones deben indicar:

a) Motivo o motivos en los que se fundamenta la impugnación, de entre los que aparecen en el artículo anterior.

b) Explicación razonada del error o inobservancia producidos.

c) Resolución alternativa que se propone.

Art. 90. Dichas impugnaciones serán tramitadas orgánicamente al resto de la organización del ámbito del Pleno. La impugnación será debatida en la siguiente Plenaria del Comité que corresponda. Esta plenaria podrá acordar su inclusión como punto del orden del día del siguiente Pleno que se celebre o bien rechazar la impugnación si la considera infundada o si ésta no fuera determinante para cambiar el acuerdo final tomado. En caso de que la impugnación vaya a Pleno, éste tomará la resolución definitiva.

Art. 91. Una impugnación nunca paralizará la entrada en vigor de un acuerdo.

Sección 3.^a. De los Congresos

Art. 92. El Congreso de la CNT está constituido por las delegaciones de todos los sindicatos de la Confederación. Es el máximo órgano de decisión de la CNT. En el congreso se traza la línea ideológica de la CNT, diseñando asimismo los objetivos generales de la organización en las diferentes áreas de trabajo de ésta. Los acuerdos de congreso son vinculantes y sólo se pueden modificar en otro congreso, exceptuando aquellos acuerdos en los que el Congreso haya previsto que pueden ser modificados en Pleno Confederal.

Art. 93. Los congresos de la CNT se convocarán por una Plenaria del Comité Confederal cada cuatro años. En el Pleno Confederal siguiente que se celebre, se ha de aprobar la Metodología y la fecha concreta de celebración. Entre ese Pleno Confederal y la fecha de Congreso debe haber un plazo mínimo de 12 meses. La convocatoria tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo de cuidados.

Art. 94. Cuando se trate de convocatoria de Congreso extraordinario se podrá acordar la misma en un Pleno Confederal, en el que se fijarán todos los extremos relacionados con el comicio acomodando los plazos a la urgencia de la convocatoria.

Sección 4.^a. De las reuniones telemáticas de asambleas, plenos, plenarias y conferencias.

Art. 95. Los órganos de la CNT se reunirán de forma presencial como norma general. Se reunirán de forma telemática, o de forma mixta presencial y telemática, siempre que se indique de forma expresa en la convocatoria. El comité del sindicato está obligado a convocar de forma telemática o mixta siempre que haya razones de insularidad, emergencia sanitaria o análogas que impidan o perjudiquen gravemente las posibilidades de traslado físico de toda o parte de la afiliación al lugar

de celebración de la asamblea. La CNT se dotará de un protocolo que dé forma a las reuniones telemáticas y mixtas que se aprobará en Pleno Confederal.

CAPÍTULO VII. Conferencias Confederales

Art. 96. Las Conferencias Confederales de afiliados y afiliadas:

a) Son reuniones de afiliados y afiliadas para debatir los asuntos de interés que se estime conveniente.

b) En las Conferencias no se toman acuerdos.

c) Puede participar toda la afiliación del ámbito respectivo con sus opiniones particulares sobre los puntos del orden del día.

d) Las conferencias son convocadas por el comité del ámbito respectivo, por iniciativa aprobada en Reunión Plenaria del mismo o por mandato de Pleno. La convocatoria tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo de cuidados.

e) Las resoluciones de las conferencias serán editadas por el comité respectivo.

Art. 97. Conferencias de sindicatos y/o secciones sindicales. Tienen la misma naturaleza que las descritas en el artículo anterior salvo que asisten secciones sindicales y/o sindicatos y por tanto las opiniones no son personales, sino decisiones de sindicatos y de secciones sindicales sobre el orden del día de la Conferencia.

TÍTULO VII.- ÓRGANOS DE COORDINACIÓN, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN EXTERNA

CAPÍTULO I. Los Comités

Art. 98. El Comité del Sindicato.

a) Está formado por secretaría general, organización, tesorería, acción sindical y el resto de secretarías que estime necesario el sindicato, que serán elegidas en asamblea del mismo, y que tendrán voz y voto en las reuniones del comité. También forman parte del comité un representante de cada sección sindical constituida en dicho sindicato, que tendrán voz, pero no voto, en sus reuniones.

b) La secretaría general del sindicato representa a éste orgánica y legalmente.

c) Todos los cargos del comité del sindicato son revocables en cualquier momento por la asamblea del sindicato.

d) Además de lo establecido en el artículo 14, tampoco podrán ser elegidas para ocupar cargos en los comités aquellas personas afiliadas que hayan sido inhabilitadas por su sindicato, mientras dure la inhabilitación.

e) Los miembros de los Comités no podrán hacer propuestas en las reuniones de la Organización, a excepción de la reunión de su Sindicato o cuando asistan a Comicios Orgánicos en

representación de su Sindicato o Regional.

f) Los compañeros y las compañeras de los Comités no representan a su Sindicato, sino al conjunto de la Organización.

Art. 99. Comité Local. Está formado por las secretarías generales de los sindicatos y por el Secretariado Permanente. El secretario o secretaria general es el o la representante legal de la Federación local de CNT.

Art. 100. Comité Comarcal y Provincial. Formado por las secretarías generales de las federaciones locales de su ámbito respectivo y por el secretariado permanente.

Art. 101. Comité Regional. Formado por las secretarías generales de las Federaciones Locales de la Confederación Regional y por el Secretariado Permanente. El secretario o secretaria General es el o la representante legal de la Confederación Regional de la CNT.

Art. 102. Comité Confederal. Está formado por las secretarías generales de las Confederaciones Regionales, por el Secretariado Permanente, y las secretarías de las Federaciones de Ramo constituidas. La Presidencia de la FAL y el director del cnt acudirán con voz pero sin voto a requerimiento del Comité Confederal.

Art. 103. Elección de los Secretariados Permanentes.

1. Secretariado Permanente del Comité Local. La Secretaría General, la Tesorería, la de Organización, la de Acción Sindical y el resto de secretarías que estimen necesario los sindicatos, serán elegidas en un Pleno Local, con propuestas de los sindicatos.
2. Secretariados Permanentes de los Comités Comarcal y Provincial: Se procederá de igual modo que para la elección del Comité Local.
3. Secretariado Permanente del Comité Regional y Comité Confederal:

a) El secretario o la secretaria general junto con el resto de los miembros del secretariado permanente y la sede de residencia del SP serán elegidos en Pleno respectivo.

b) Una vez transcurrida la duración del mandato de un Secretariado, se incluirá la elección de uno nuevo en el orden del día del Pleno que corresponda. Con carácter previo a ese Pleno y al menos con 21 días de antelación al mismo, las Federaciones Locales que estén dispuestas a ser sede del Secretariado enviarán su propuesta indicando al menos el nombre del Secretario o Secretaria General, Organización y Tesorería que proponen.

c) Cualquier Sindicato o Federación Local podrán proponerse a sí mismos o a cualquier otro Sindicato o Federación Local como sedes del Secretariado Permanente, pero esta propuesta sólo podrá ser tenida en cuenta si en el plazo indicado en el apartado anterior, el sindicato propuesto comunica su disponibilidad para aceptar los cargos y los nombres de las personas que ocuparían los cargos señalados.

d) Si no hay propuestas para asumir el Secretariado Permanente o no es elegido ninguno, el resto de los miembros del Comité Regional deberá hacerse cargo de éste, en funciones, asumiendo la Secretaría General la Secretaría General de la Federación Local más numerosa.

e) En este último caso, en el momento en que se presente alguna propuesta se incluirá el punto de la elección de Secretaría General y Secretariado Permanente en el siguiente Pleno Regional que se convoque o en uno extraordinario que se convoque a ese efecto.

CAPÍTULO II. Funciones

Art. 104. Los comités de la CNT son órganos de coordinación y gestión de los acuerdos tomados en Pleno. No tienen poder de decisión, salvo en las materias expresamente encomendadas por esta

normativa. Son reuniones de trabajo en base a los acuerdos tomados en los diversos ámbitos.

a) Los comités se reúnen en Reuniones Plenarias convocadas por el Secretariado permanente, a iniciativa propia o a propuesta de al menos un tercio de los sindicatos (en el caso del comité local), un tercio de federaciones locales (en caso de comité comarcal, provincial o regional), o un tercio de las Confederaciones Regionales (en el caso del Comité Confederal). En el caso del comité del sindicato, sus reuniones las convocará el Secretario del Sindicato, a iniciativa propia o de al menos un tercio de la afiliación. La convocatoria tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo de cuidados.

b) El orden del día de las Plenarias lo confecciona el Secretariado Permanente del Comité que corresponda, y en el caso del comité del sindicato, la Secretaría General del mismo. En él se incluirán todas las propuestas de los miembros del comité y en su caso, las materias que les hayan sido encomendadas por un comicio anterior o por esta normativa orgánica.

c) En las reuniones Plenarias de los comités se coordinan y ponen en marcha los acuerdos de la organización, distribuyendo el trabajo y concretando las propuestas e ideas que surjan. En dichas reuniones, cuando se produzcan votaciones, solo tendrán voto las secretarías y secretarios de los sindicatos (Plenaria del comité local), las secretarías y secretarios de las Federaciones Locales (Plenaria Comarcal, provincial y regional), las secretarías y secretarios de las Confederaciones Regionales (Plenaria del Comité Confederal) y los Secretarios o Secretarías Generales. En los casos de sustitución de las Secretarías Generales, en las actas de la plenaria deberá figurar el nombre de la persona que hace la sustitución y cargo que ocupa en el secretariado respectivo.

d) Cuando se constaten fehacientemente hechos de gravedad unidos a situaciones de urgencia inaplazable, un Comité podrá tomar un acuerdo en reunión plenaria, acuerdo que se incluirá automáticamente en el siguiente pleno a celebrar, donde deberá ser ratificado o rechazado.

e) A las reuniones plenarias de ámbito superior al del sindicato podrá asistir cualquier persona afiliada de ese ámbito sin voz y sin voto, debidamente acreditada por su sindicato.

Art. 105. Secretariados Permanentes.

a) El cargo de miembro de cualquier secretariado permanente no será remunerado en ningún caso.

b) La duración de los mandatos será de 2 años y con una prórroga de otros dos años como máximo. Todos los cargos serán revocables en cualquier momento por acuerdo de asamblea o Pleno según el ámbito.

c) Los Secretariados Permanentes son los encargados de las tareas de gestión y coordinación de la organización. Para esta tarea se atenderán siempre a esta normativa, a los acuerdos de los Plenos y a las indicaciones y concreciones del trabajo realizadas por los comités en sus reuniones plenarias.

d) Las funciones de las secretarías para los diferentes secretariados permanentes son las mismas que se definen para el Secretariado permanente del Comité Confederal aplicadas a su ámbito respectivo.

e) Los secretariados permanentes están obligados orgánica y legalmente a cumplir las resoluciones tomadas en las asambleas, plenos o congresos del ámbito que corresponda y en las reuniones plenarias del comité del que forman parte.

f) Además de lo establecido en el artículo 14, tampoco podrá ser elegida para ocupar cargos en los comités aquella afiliación que haya sido inhabilitada por su sindicato, mientras dure la inhabilitación.

g) Además de lo establecido en el artículo 14 y la letra anterior, tampoco podrá ser elegida para ocupar cargos en los comités aquella afiliación que perciba retribución alguna por parte del sindicato.

h) Tampoco serán remuneradas a cualquier afiliado/a las tareas propias de los cargos de gestión (secretarías).

Art. 106. Funciones de las secretarías del Secretariado Permanente del Comité Confederal.

a) Secretaría General. Representa legal y públicamente a la CNT. Coordina el trabajo del secretariado permanente y sustituye a las secretarías en caso de ausencia. Asiste a los comicios por su cargo pero sólo a título informativo, independientemente de que pueda asistir como delegada o delegado de su sindicato. Ostentará poder notarial para representar a la CNT en todos los aspectos legales que se presenten.

b) Secretaría de Organización y Archivos. Tiene la responsabilidad de todo lo relacionado con convocatorias de comicios, actas, envíos orgánicos, estadísticas de altas y bajas, archivo de documentación, registros, etc. En caso de ausencia de la Secretaría General, la sustituye. Toma actas en las reuniones plenarios del comité. Es la encargada de la creación y mantenimiento de las cuentas de correo corporativo, que son las únicas que pueden utilizarse para realizar labores dentro del sindicato.

c) Secretaría de Comunicación. Mantiene relación permanente con los medios de comunicación en sus diferentes soportes, informando continuamente a los medios de las actividades, opiniones, estudios y trabajos de la CNT sobre los temas que surjan cotidianamente. Esta secretaría coordina el trabajo que los comités y los órganos de la organización acuerden respecto a la propaganda, campañas e imagen pública de la CNT. Coordina todos los trabajos referidos a imagen oral y escrita de la organización. Asume el suministro de material informativo a la prensa confederal, constituyendo y apoyando la red de corresponsales del cnt y demás publicaciones confederales y libertarias en general. Administra la página web de la CNT. Se coordina también con la Secretaría de Comunicación de las Federaciones de Ramo.

d) Secretaría de Tesorería. Todo lo relacionado con las finanzas de la organización es responsabilidad de esta secretaría. Dispone de las cuentas bancarias de la organización. Tesorería junto a la Secretaría General serán las dos personas autorizadas mancomunadamente para la disposición de fondos de la Organización, bajo las instrucciones que establezcan en cada momento los acuerdos e indicaciones de los órganos de la CNT. Lleva todo el trabajo relacionado con la cuota confederal.

e) Secretaría de Jurídica. Coordina el trabajo de asesoramiento jurídico de la organización. A través de esta Secretaría se mantiene el contacto con los abogados y las abogadas de la organización en los diferentes ámbitos. Esta secretaría junto a la de Comunicación coordinará todo lo relacionado con la publicación de materiales destinados al asesoramiento laboral para el trabajo de las secciones sindicales de la organización. Realiza el seguimiento y contacto de la organización con las personas en prisión que la organización haya asumido como presas o presos libertarios o de quienes la organización haya asumido su apoyo y asesoramiento. Mantendrá el archivo y distribución permanente de Convenios, normas legales y publicaciones jurídicas de interés.

f) Secretaría de Acción Sindical. Coordina el trabajo de las secciones sindicales, lleva la estadística de secciones sindicales y mantiene al día el mapa de implantación sindical de la organización. Mantiene los contactos con las coordinadoras de ramo y/o las federaciones de Ramo. Coordina también a las Secciones Sindicales que, perteneciendo a una misma empresa de carácter nacional o internacional, estén encuadradas en diferentes ramos de la producción, en aquellas materias específicas de su empresa.

g) Secretaría de Acción Social y Cultura. Mantiene contactos permanentes con otras organizaciones, fundamentalmente coordina lo relacionado con la discriminación en cualquiera de sus formas, la ecología, la represión, etc. Esta secretaría representa a la CNT en la Junta Directiva de la FAL y coordina todo lo relacionado con la organización de jornadas culturales, exposiciones, y demás actos que se organicen.

-Grupo de Trabajo de Memoria Histórica. Asume los trabajos de recuperación, investigación y difusión de las materias relacionadas con la memoria histórica del anarquismo y anarcosindicalismo.

h) Secretaría de Nuevas Tecnologías. Se encarga de la administración de todos los dispositivos que se utilicen para la comunicación orgánica de la CNT, servidores, actualizaciones, seguridad y mejoras a realizar, soporte para las páginas web y correos electrónicos de la organización y las materias relacionadas con estas.

- Grupo de Trabajo de Nuevas Tecnologías. Asume los trabajos encargados a la Secretaría, que son coordinados por ésta.

i) Secretaría de Formación y Estudios. Se ocupa de lo relacionado con la formación de los militantes y con la realización de estudios sociales, económicos, políticos, etc. que tengan interés para la organización. Para ese fin esta Secretaría constituirá dos grupos de trabajo que dependerán directamente de ésta:

a. Grupo de trabajo de Formación: Organiza y coordina la realización de cursos de formación a militantes, la confección de materiales de formación, y analiza las necesidades de formación que demande la organización en cada momento. Se coordina también con la Secretaría de Formación de las Federaciones de Ramo.

b. Grupo de trabajo de Estudios: Se encarga de la realización de los estudios e investigaciones sociales que demande la organización, acerca de las distintas materias (laborales, sindicales, económicas, políticas, culturales, etc.) para su difusión exterior a través de los medios de la organización, realización de publicaciones, etc.

j) Secretaría de Patrimonio. Se encarga de coordinar todo lo relacionado con la recuperación de Patrimonio Histórico. Asimismo, es la encargada de tener al día toda la información de la organización respecto a locales propiedad de ésta, locales alquilados, locales cedidos o locales del Patrimonio Sindical Acumulado. Es también la encargada de la recuperación de locales del Patrimonio sindical acumulado.

- Comisión Confederal de Patrimonio. La comisión confederal de patrimonio es la encargada de coordinar todos los trabajos relacionados con la recuperación de nuestro patrimonio histórico y el acumulado. Está compuesta por los/as secretarios/as de Patrimonio de las Confederaciones Regionales y la secretaria de Patrimonio del Comité Confederal.

k) Secretaría de Feminismo. Se encarga de coordinar todas las acciones encaminadas a hacer del feminismo algo transversal en la CNT y en el propio anarcosindicalismo.

l) Secretaría de Relaciones Exteriores. Mantiene contactos permanentes con organizaciones de carácter sindical y social de otros países. Se encarga de todo lo relacionado con las tareas de representación de la CNT en el comité de relaciones de CIT, de la coordinación con las secciones de la Internacional de cualquier iniciativa que solicite un sindicato de CNT, de la realización y cumplimiento de las tareas de dicho comité de relaciones, de vehicular las comunicaciones entre la Internacional y los sindicatos locales y cualquier otra necesaria para el adecuado funcionamiento del comité de relaciones y la internacional conforme a los Estatutos de esta. Asimismo, asumirá el secretariado de la Internacional cuando le toque por turno rotatorio. Coordina también las relaciones de las secciones sindicales que pertenecen a empresas de ámbito internacional en las materias específicas de su empresa.

Art. 107. Las Secretarías de los distintos Comités, en coordinación con la Secretaría de Organización, podrán crear para el desempeño de las tareas que tienen encomendadas, los grupos de trabajo que estimen conveniente, aparte de los aquí expresados, que estarán formados en todo caso por afiliadas y afiliados a la organización. Su elección, actividad y funcionamiento será organizado por la Secretaría de la cual dependan.

CAPÍTULO III. De la documentación Orgánica

Art.108. La forma de comunicación entre los sindicatos, secciones sindicales y demás órganos de la CNT es la documentación orgánica. Por ésta se conoce a la que envía cualquier ente de la organización a través de los métodos y cauces que establece esta normativa u aquellos que en su momento se acuerden por el conjunto de la CNT. La tramitación orgánica de nuestra información deberá garantizar la seguridad y confidencialidad frente a terceros de la documentación de la CNT.

Art. 109. Sólo la información y documentación emitida u obtenida a través de los canales establecidos para la documentación orgánica será considerada como tal y por lo tanto, tendrá validez a todos los efectos dentro de la organización.

Art. 110. Todos los entes de la CNT vienen obligados a difundir sus comunicaciones internas a través de los cauces orgánicos establecidos en cada momento por la organización. Ningún ente podrá difundir por otros cauces información que contenga materias relacionadas con conflictos o sanciones, número de afiliados y afiliadas, votaciones o deliberaciones, expulsiones, desfederaciones o inhabilitaciones en cualquier ámbito de la CNT o que contenga datos personales de cualquier afiliado o afiliada.

Art. 111. Actualmente, el cauce de distribución orgánica es la tramitación a través de una aplicación informática en internet.

Art. 112. La documentación orgánica se realiza en forma de escritos. En ellos deberá constar al menos el emisor, los destinatarios, la fecha, el nombre y apellidos y la firma del Secretario o Secretaria y el sello del sindicato.

Art.113. La información orgánica de la CNT parte de los Sindicatos. Los afiliados y afiliadas o las secciones sindicales se comunican a través del Comité del Sindicato al que pertenezcan, que es el órgano que inicia el flujo de comunicación.

Art. 114. Cada sindicato podrá dirigir su documentación al órgano y ámbito que considere oportuno en función de la materia de la que se trate. La distribución se realizará siguiendo el flujo siguiente: del Comité del Sindicato al Secretariado de la Federación Local, si existiese; de éstos a la Comarcal o provincial, si existiesen; de éstas al Secretariado del Comité Regional; de éste al Secretariado del Comité Confederal. Cada Secretariado añadirá a su escrito el sello correspondiente al distribuirlo.

Art. 115. Cada Secretariado viene obligado a tramitar las comunicaciones recibidas al órgano siguiente en el menor plazo de tiempo posible.

Art.116. Los Secretariados están obligados a tramitar todas las comunicaciones que reciban salvo las siguientes:

a) Las que contengan insultos o descalificaciones personales hacia cualquier miembro de la organización.

b) En los casos de conflicto que estén tratándose en la organización, aquellos escritos que se señalan en el artículo 159.

Art. 117. Las comunicaciones dirigidas o provenientes de las Federaciones de Ramo se harán a través de los Secretariados Permanentes de los comités que en cada caso procedan en función del ámbito.

TÍTULO VIII.- FEDERACIONES DE RAMO

Art. 118. Las Federaciones de Ramo son el mecanismo por el que los sindicatos de la CNT de un mismo ramo se coordinan para la realización de trabajos sindicales de tipo técnico, como son el estudio de las condiciones específicas en un determinado sector, preparación de plataformas reivindicativas, diseño de campañas de lucha, edición de material propagandístico, publicaciones de información sindical, etc.

Art. 119. Los órganos decisorios de la CNT, como ya ha quedado dicho, se encuentran en la estructura territorial de ésta. En las federaciones de Ramo solo hay capacidad para coordinar y concretar la acción sindical de la CNT en el ramo que corresponda.

Art. 120. Se podrá constituir una federación de Ramo cuando existan, al menos, dos sindicatos de ramo de CNT en esa Ramo. En la federación de Ramo estarán todos los sindicatos del ramo en cuestión y aquellas secciones sindicales de los sindicatos de oficios varios que también pertenezcan a ese ramo.

Art. 121. Para constituir una Federación de Ramo, al menos dos sindicatos del ramo de que se trate, lo solicitarán a la Secretaría de Acción Sindical del Comité Regional o del Comité Confederal, según el caso y ésta comunicará la creación de la Federación a toda la Organización. Al mismo tiempo convocará un Pleno de la Federación al que podrán asistir todos los sindicatos y secciones sindicales de sindicatos de oficios varios que pertenezcan al Ramo que se trate, en el que se elegirá al Secretariado Permanente de la Federación.

Art. 122. La CNT posee la siguiente clasificación de Federaciones de Ramo:

1. INDUSTRIA, ALIMENTACIÓN Y CONSTRUCCIÓN

Industria y comercio del metal, automoción, industria electrónica y montaje, suministro y montaje de electricidad, industria siderometalúrgica, maquinaria, electrodomésticos y componentes, industria naval, vidrio, minería, industria química y derivados, transformación de plásticos, reciclaje, artes gráficas y editoriales, manipulación de papel y cartón, industria textil-piel y de confección, calzado, industria del procesado de la madera, fabricación del mueble y su venta. Sector cárnico, mataderos, sector agrario de recolección y de manipulado de sus productos, ganadero, forestal, conservas de todo tipo, elaboración de bebidas y cualquier producto alimentario, pesca y marisqueo, tabaco, elaboración de productos panadería y pastelería sin venta al por menor en establecimiento. Obras de construcciones públicas y privadas, edificación, canteras, cerámica y azulejos, cementeras.

2. TRANSPORTES

Transportes de mercancías y viajeros por carretera, transporte ferroviario, transporte aéreo, transporte marítimo con sus trabajos auxiliares, estiba y desestiba, transporte urbano, servicio postal, correos y telégrafos, logística, carga y descarga de mercancías, taxi.

3. ENSEÑANZA E INTERVENCIÓN SOCIAL

Enseñanza pública en todos los niveles educativos, enseñanza universitaria, enseñanza privada, concertada, no reglada, educación especial, educación infantil, escuelas para adultos, academias, investigación académica, docentes, becarios, institutos y fundaciones para cualquier tipo de investigación, animación sociocultural, servicios sociales, educación social, trabajo social.

4. SANIDAD Y SERVICIOS SOCIOSANITARIOS

Servicios de sanidad pública de titularidad estatal, autonómica y local, transporte sanitario, asistencia sanitaria y hospitales privados, geriátricos, dependencia y asistencia domiciliaria, dependencia, residencias de la tercera edad y geriátricos, protésicos, dentistas, ópticas, farmacias, laboratorios de análisis clínicos. Todo tipo de servicios sociosanitarios.

5. OFICINAS, COMUNICACIÓN Y SERVICIOS INFORMÁTICOS

Oficinas y despachos, gestorías administrativas y asesorías, consultorías, inmobiliarias, ingenierías y oficinas de estudios técnicos, seguros, banca y cajas de ahorro. Radio, prensa escrita, fotografía, televisión, espectáculos, arte, publicidad. Contact center, servicios de telemarketing, operadoras de telecomunicaciones e instaladoras de servicios telefónicos, prestación de servicios informáticos, programación y TIC.

6. SERVICIOS

Establecimientos de comidas y bebidas, comidas a domicilio, alojamientos, turismo, colectividades, comedores escolares, comercio, grandes almacenes, venta de carburantes, mantenimiento, jardinería, limpieza de edificios y locales, limpieza, agua e iluminación viaria, estética, gimnasios, trabajadores/as del hogar, administración de fincas, aparcamientos y garajes, ocio y deporte, servicios auxiliares de todo tipo que no sea mediante personal estatutario o laboral de las AAPP. Nuevos sectores emergentes encuadrables.

7. SECTOR PÚBLICO

Personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Local, Administración Autónoma y de la Administración General del Estado, incluyendo el conjunto del personal administrativo y de servicios que estén formalmente adscritos a organismos relacionados con la enseñanza y sanidad públicas pero que presten servicios fuera de esos ámbitos.

Art. 123. Los sindicatos de ramo tendrán la misma denominación que el ramo a que pertenezcan. Sólo se podrán crear sindicatos de ramo que se correspondan con el listado de ramos que en cada momento esté vigente en la organización. Los sindicatos de ramo existentes a la finalización del Congreso tendrán un plazo de 6 meses para adaptarse a esta nueva clasificación.

Art. 124. Cualquier sindicato de la CNT podrá proponer para que se trate como punto en un Pleno Confederal la creación de un nuevo ramo, la redefinición de los existentes o la refundición de varios de los existentes en uno solo. Ese Pleno Confederal tomará un acuerdo definitivo sobre la cuestión planteada. Si de ese acuerdo se desprendiera algún cambio en la lista del artículo 122, el acuerdo en cuestión deberá añadirse como anexo a esta normativa orgánica.

Art. 125. Estructura y funcionamiento de las Federaciones de Ramo.

1. Las Federaciones de Ramo tomarán sus decisiones mediante los Plenos Federales, dentro de las competencias que se indican en los anteriores artículos 69 y 70. A dichos Plenos asistirán las siguientes delegaciones:

- a) Las delegaciones de los sindicatos de ramo, llevando los acuerdos de las asambleas del sindicato.
- b) Las delegaciones de las secciones sindicales de los sindicatos de oficios varios que pertenezcan al ramo, llevando los acuerdos de la sección sindical. En este caso, los acuerdos de la Sección Sindical deberán contar con el visto bueno de la asamblea del sindicato de oficios varios al que pertenezcan.

2. Las Federaciones de Ramo contarán con un Secretariado Permanente compuesto de tres miembros: Secretaría General; Secretaría de Organización y Tesorería; Secretaría de Comunicación y Formación.

3. Sus funciones son las siguientes:

- a) La Secretaría General pertenece al Comité Confederal de la CNT con voz pero sin voto. Representa a la Federación de Ramo legal, orgánica y externamente, y coordina el trabajo de la Federación.
- b) La Secretaría de Organización y Tesorería lleva las cuentas de la Federación, es la

responsable de las comunicaciones internas de ésta, convoca las reuniones federales y sustituye a la Secretaría general en su ausencia.

c) La secretaría de Comunicación y Formación es la encargada de coordinar todo lo relacionado con la edición de propaganda, material de formación sindical y jurídica, boletines de información, etc. Asimismo, es la encargada de las relaciones de la Federación con los medios de comunicación.

4. El Secretario o Secretaria General de la Federación y el lugar de residencia del Secretariado Permanente serán elegidos en Pleno Federal, junto con el resto del SP de la federación de ramo.

5. La estructura que se establece en este artículo se puede reproducir regionalmente, constituyéndose las Federaciones de Ramo de la Regional. La estructura y funcionamiento son los mismos aplicados al ámbito de cada Regional.

6. Cuando las cuestiones a tratar lo aconsejen por su naturaleza técnica y en aras de un ahorro de esfuerzos personales y económicos, las Federaciones de Ramo podrán convocar Reuniones Plenarias Federales. A dichas reuniones, convocadas por el Secretariado Permanente de la Federación, asisten éste y los secretarios o secretarías de las Federaciones de Ramo Regionales.

Art. 126. Financiación.

a) Cada persona afiliada cotizará a su Federación de Ramo un 5% de su sello de cotización. Esta cantidad será administrada por el Comité Confederal, que la repartirá proporcionalmente entre las Federaciones existentes en base a las estadísticas de afiliación realizadas por la Secretaría de Acción Sindical. Mientras estas Federaciones no existan, el porcentaje irá destinado al Sindicato.

b) Los sindicatos y secciones sindicales miembros de las Federaciones de Ramo también harán aportaciones adicionales en función de sus posibilidades y de las necesidades de su Federación.

Art. 127. Cuando no exista el número mínimo de sindicatos establecido para constituir una Federación de Ramo se creará la Coordinadora de Ramo. En la coordinadora de ramo se relacionará toda la afiliación de un mismo ramo de la CNT. Tendrá un funcionamiento similar al de las Federaciones de Ramo pero sin constituir los órganos de éstas. Para ello, en una asamblea de la Coordinadora se elegirá un centro coordinador que hará las veces de Secretariado. Este centro convocará reuniones de los miembros de la Coordinadora que se asimilan a los Plenos Federales. Las coordinadoras de ramo no estarán representadas en el Comité Confederal. La financiación de las mismas se llevará a cabo mediante las aportaciones de los sindicatos que tengan presencia en dichas coordinadoras.

Art. 128. La constitución de una coordinadora puede partir de los sindicatos, de las secciones sindicales implicadas o de la secretaría de acción sindical del comité regional o confederal según corresponda. En cualquier caso, dicha secretaría convocará a toda la organización a una reunión de la coordinadora en cuestión, en la que se elegirá el centro coordinador citado en el artículo anterior.

Art. 129. Tanto las Federaciones de Ramo como las Coordinadoras de Ramo de los ámbitos regional o confederal son coordinadas por las Secretarías de Acción Sindical de los Comités Regionales y Confederal, respectivamente.

Art. 130. Las Federaciones de Ramo y Coordinadoras de Ramo informarán al resto de la Organización, mediante la estructura orgánica territorial, de todas sus actividades y reuniones. Además, las Federaciones de Ramo lo harán mediante su presencia en las Reuniones Plenarias del Comité Confederal de la CNT.

TÍTULO IX.- COTIZACIÓN Y FINANZAS CONFEDERALES

CAPÍTULO I. Financiación de la Organización

Art. 131. La CNT se financia con las cuotas de su afiliación, cuyo importe se desglosa en varias partidas dirigidas a sufragar los diferentes entes confederales, según se establece en los artículos siguientes.

Art. 132. Ningún sindicato u órgano de la CNT podrá pedir en nombre de ésta subvenciones al estado, a las administraciones, empresas o fundaciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, sea cual sea su origen o finalidades. La CNT, en general, no podrá recibir subvenciones sea cual sea su procedencia.

Art. 133. Los sindicatos, en su ámbito, podrán realizar las actividades (suscripciones, sorteos, venta de material de propaganda, de publicaciones, etc.) que consideren oportuno para complementar su financiación.

CAPÍTULO II. Cuota Confederal

Art. 134. La cuota confederal es el pago que cada afiliado o afiliada hace para el mantenimiento de la organización. La persona afiliada siempre cotizará a la Tesorería de su sindicato. Dicha cuota es repartida proporcionalmente entre las diferentes instancias confederales. El pago de la cuota es mensual. Cada persona afiliada está obligada al pago de la misma.

Art. 135. El reparto proporcional de la cuota se establecerá en Congreso. No obstante, se podrá modificar dicho reparto en un Pleno Confederal si aparecen circunstancias nuevas y urgentes que lo justifiquen, a petición de cualquier sindicato de la organización. La propuesta de modificación del reparto proporcional debe ser aprobada con el 75% de los votos de dicho Pleno Confederal.

Art. 136. La cuantía de la cuota Confederal se fijará anualmente en Pleno Confederal.

Art. 137. Las personas afiliadas que necesiten acreditar el pago de las cuotas, solicitarán de la Tesorería de su sindicato un certificado en el que consten, junto con los datos de la persona, el número de carné confederal y el último mes cotizado. Asimismo, en las credenciales que extiendan los sindicatos para sus delegados o delegadas a comicios, figurará también el último mes cotizado, que servirá de justificante de cotización a estos efectos.

Art. 138. Reparto proporcional de la cuota.

- Una cuota fija destinada a la CIT.
- El resto se repartirá proporcionalmente según la distribución siguiente:

Sindicato 50%

Federación Local 13,5%

Confederación Regional 7,5%

Tesorería Comité Confederal 7,5%

Fundación Anselmo Lorenzo 8%

Periódico c.n.t. 1%

Jurídica pro-presos 7%

Caja de resistencia 5%

Derrama celebración congreso 0,5%

Art. 139. El mecanismo de reparto de la cuota confederal será el siguiente: el Sindicato paga a la

Federación Local la cuota menos la parte que le pertenece al sindicato; aquélla paga a la Confederación Regional siguiendo el mismo criterio. La Regional paga al Comité Confederal el resto de la cuota. Finalmente, el Comité Confederal procede al reparto de las partidas cuyo cobro está centralizado en él (CIT, Tesorería, FAL, Jurídica y periódico CNT). En caso de no existir Federación Local, el Sindicato de Oficios Varios se quedaría con la parte destinada a ésta.

CAPÍTULO III. Contabilidad Confederal

Art. 140. Las secretarías de Tesorería de los diferentes comités de la CNT están obligadas a remitir trimestralmente un informe que refleje los ingresos y gastos por conceptos de la contabilidad del ámbito correspondiente. En los Plenos se revisará la concordancia entre esos informes de cuentas y los justificantes de esos movimientos. Las cuentas se aprobarán periódicamente en los Plenos de cada ámbito, a través del punto correspondiente.

Art. 141. Los fondos de Patrimonio Histórico se regulan por lo acordado en el punto correspondiente de este Congreso. La contabilidad de esos fondos se lleva de forma separada al resto de las finanzas de la organización, pero también será coordinada por la Secretaría de Tesorería del Comité Confederal. También a este capítulo le es aplicable lo dicho en el artículo precedente.

Art. 142. La disponibilidad de fondos de la CNT (contabilidad general y la del Patrimonio Histórico) y de las Confederaciones Regionales será mancomunada entre las Tesorerías de los Secretariados Permanentes respectivos y la Secretaría General.

Art. 143. Funcionamiento ordinario de Tesorería.

a) Los gastos diarios de funcionamiento de la Organización serán efectuados mecánicamente por las Secretarías de Tesorerías de los Secretariados de cada ámbito.

b) La secretaría de Tesorería no puede disponer de dinero sin que medie acuerdo o mandato de asamblea, Pleno, Reunión Plenaria del Comité respectivo, con la salvedad de lo dicho en el apartado a) de este artículo. Por lo tanto, todo acuerdo que implique un gasto deberá llevar explícita la forma de financiación, de forma que la tesorería sólo realizará aquello que el acuerdo le mandate.

c) Los Plenos, en su ámbito, podrán acordar la realización de gastos extraordinarios por razones de urgencia, necesidad o conveniencia, destinados a sufragar las necesidades de otros órganos confederales sin más limitación que la de los fondos que posean y las condiciones de devolución que en su caso se establezcan.

TÍTULO X.- CARNÉ CONFEDERAL

Art. 144. El Carné Confederal es el medio simbólico de identificación y pertenencia a la CNT. Debe cumplir varias finalidades, por un lado su tenencia significa la aceptación y conocimiento de los acuerdos fundamentales y las señas de identidad de la CNT. Por otro lado, sirve para el control interno de la afiliación y para la relación e identificación interna de los afiliados y afiliadas en el funcionamiento orgánico de la CNT.

Art. 145. A fin de que el carné pueda ser utilizado para el control de la afiliación, éste deberá ser renovado periódicamente, lo que será decidido en Pleno Confederal a propuesta de cualquier sindicato.

Art. 146. En el carné figurarán el nombre, los dos apellidos, la fecha de afiliación, el sindicato al que corresponde y el número de carné. La numeración del carné consistirá en un sistema que permita identificar la confederación regional, la federación local, en su caso, el sindicato y el ramo al que pertenezca el afiliado o afiliada.

Art. 147. Los carnés confederales serán emitidos por los Secretariados Permanentes de los Comités Regionales, a petición de los sindicatos. Para su control, tendrán un listado actualizado con los números de carnés emitidos y los sindicatos a los que se hayan enviado. Los Sindicatos, a su vez, deberán tener un listado con el número de carnés recibidos, especificando los que estén en activo y los que hayan sido dados de baja.

Art. 148. Los sindicatos cotizarán por el número de carnés que les hayan sido entregados y cuya baja no haya sido comunicada a la Tesorería del Comité Regional. Los sindicatos solicitarán nuevos carnés o comunicarán las bajas que se produzcan a la Secretaría de Tesorería del Comité Regional a través de una aplicación informática creada al efecto. Los datos de cada afiliado o afiliada que se comunicarán a través de esta aplicación serán el número de carné, el ramo a que pertenezca, la fecha de afiliación, la situación en alta o baja y, a efectos estadísticos, la edad y el sexo de la persona afiliada. La Tesorería del Comité Regional es la encargada del mantenimiento de esta aplicación, así como de informar en las Plenarias del seguimiento de la misma.

Art. 149. Siguiendo los criterios aquí marcados será el Comité Confederal de la CNT el que diseñará el nuevo Carné Confederal.

TÍTULO XI.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CAPÍTULO I. Iniciación

Art. 150. A los efectos de este capítulo, por conflicto se entiende cualquier petición de expulsión o inhabilitación de personas afiliadas o desfederaciones de sindicatos, federaciones locales o confederaciones regionales.

Art. 151. Todo conflicto que se origine en la CNT será resuelto en los órganos de decisión de los diferentes ámbitos, cumpliendo los principios de agotamiento previo de los mecanismos de diálogo, respeto a las minorías, federalismo, no intromisión y concordancia con los acuerdos generales de la organización y con esta normativa.

Art. 152. Los ámbitos a los que se refiere el artículo anterior son: para la expulsión, inhabilitación y declaración de persona non grata de personas afiliadas, el sindicato; para la desfederación de sindicatos, la Federación Local, si existe, o la Confederación Regional en su defecto; para la desfederación de federaciones locales, la Confederación Regional; para la desfederación de una Regional, el conjunto de la CNT.

Art. 153. En una propuesta de expulsión, inhabilitación o desfederación deberán constar, al menos, los acuerdos incumplidos, los argumentos que soportan la propuesta y las pruebas que se aportan para demostrarla.

Art. 154. Cuando se origine un conflicto, la propuesta de expulsión, inhabilitación, o desfederación será tratada en reunión Plenaria del Comité del ámbito que corresponda. La Plenaria recabará de las partes en conflicto la información que considere oportuna para sus trabajos. La misión de los comités en cada ámbito será la de agotar las vías de diálogo previo, para lo que podrán crear una

comisión de investigación.

Art. 155. Si el conflicto se hubiere tratado en el comité respectivo sin producirse una conciliación entre las partes y se mantiene la propuesta de expulsión, inhabilitación o desfederación, el Secretariado Permanente incluirá el asunto en el orden del día de una Asamblea extraordinaria o Pleno correspondiente. La baja en la afiliación de las personas inmersas en la resolución de conflictos no paralizará el procedimiento ni impedirá que se pueda tomar el acuerdo de nombramiento de persona non grata, con sus efectos equivalentes a la expulsión.

CAPÍTULO II. Las Comisiones de Investigación.

Art. 156. Las Plenarias a las que se refiere la sección anterior, en su correspondiente ámbito, podrán acordar la creación de una comisión de investigación sobre el conflicto, a petición de cualquiera de los miembros del comité. Esta comisión se formará por al menos tres miembros del comité respectivo que deseen participar en ella de forma voluntaria. En caso de que no hubiera personas voluntarias, se procedería a su elección por votación. Los miembros de la comisión de investigación podrán delegar su participación en otros miembros del comité de su sindicato (en el caso de participar en calidad de Secretaría General de su sindicato) o de su Secretariado Permanente (en el caso de participar en calidad de Secretaría General del comité regional). Estará presidida por la Secretaría General del comité que corresponda.

Art. 157. La función de las comisiones de investigación será intentar esclarecer los hechos relacionados con el conflicto y la veracidad o no de las pruebas que se aporten. Para ello recabará información, elaborando un único informe destinado a la asamblea o a los sindicatos del ámbito que corresponda, para que pueda ser valorado por los mismos con la suficiente antelación al Pleno o Asamblea en que se trate sobre el conflicto, que será convocado teniendo en cuenta los plazos dados a la comisión para realizar su informe.

Art. 158. Las comisiones de investigación estarán facultadas para solicitar a las partes en conflicto la información por escrito (actas, relaciones de afiliados y afiliadas, cotizaciones, saldos bancarios, escritos, convocatorias, etc.) que consideren conveniente. También podrán desplazarse para entrevistar a las personas que consideren oportuno.

CAPÍTULO III. Procedimiento de resolución

Art. 159. Las partes en conflicto, por su parte, emitirán los escritos que crean oportunos previos a la celebración de la asamblea extraordinaria o Pleno. Una vez éste se celebre, no se tramitará ningún escrito más sobre el conflicto en cuestión, excepto el recurso de personas expulsadas o entes desfederados.

Art. 160. La asamblea extraordinaria o Pleno tomará una resolución sobre el conflicto, siendo ésta comunicada inmediatamente por el comité respectivo a las partes en conflicto.

Art. 161. En los casos en que se hubiera acordado la expulsión, desfederación o declaración de persona non grata de personas afiliadas o la desfederación de Sindicatos, Federaciones Locales o Confederaciones Regionales, éstos podrán formular un recurso ante el órgano superior al que ha acordado la expulsión o desfederación en el plazo de 15 días desde que el acuerdo de expulsión o desfederación entre en vigor. Así, la persona afiliada puede recurrir al Pleno Local y si no hubiera Federación Local, al Pleno Regional; el sindicato puede recurrir al Pleno Regional y si no hubiera FL, al Pleno Confederal; la Federación Local puede recurrir al Pleno Confederal y la Confederación Regional puede recurrir a un Pleno Confederal de nuevo. En el recurso se expondrán las razones de su desacuerdo, junto con una contrapropuesta de resolución del conflicto.

Art. 162. Sólo se podrá presentar un recurso citado en el artículo anterior si se cumple alguna de estas dos condiciones:

1. Que la resolución del conflicto que se recurre contradiga expresamente algún acuerdo de la organización.
2. Que en el procedimiento se haya incumplido alguno de los pasos del proceso descrito en este capítulo o en otra parte de esta normativa orgánica que afecten directamente al conflicto o hayan provocado la indefensión de alguna de las partes.

Art. 163. La aprobación o no de este recurso se incluirá en el orden del día del siguiente Pleno ordinario que se convoque en el ámbito que corresponda.

Art. 164. El Pleno aprobará o rechazará el recurso presentado teniendo en cuenta que un ámbito superior no puede limitar la autonomía que tiene el ámbito inferior para tomar la decisión de expulsión, inhabilitación, declaración de persona non grata o desfederación, por lo que sólo podrá entrar a valorar si se han cumplido los requisitos orgánicos en el proceso seguido.

Art. 165. Si es aprobado el recurso presentado, el ámbito inferior está obligado a readmitir o rehabilitar a las personas expulsadas, inhabilitadas, o declaradas persona non grata, o a los entes desfederados, con independencia de que el proceso pueda volver a proponerse posteriormente.

CAPÍTULO IV. Expulsión, inhabilitación, declaración de persona non grata o desfederación.

Art. 166. Podrán ser motivos de expulsión o inhabilitación de la persona afiliada, según la gravedad que se estime en cada caso, las siguientes:

a) El incumplimiento de los mandatos de sus asambleas y Plenos respectivos, cuando actúen como miembros de los Secretariados Permanentes o como delegados o delegadas a los comicios orgánicos.

b) La agresión física a algún compañero o compañera.

c) El comportamiento agresivo, discriminatorio o insultante en los comicios, ya sea como persona delegada u observadora.

d) La realización de acusaciones contra compañeros o compañeras, sindicatos o cualquier órgano de la confederación sin poseer pruebas para demostrarlas.

e) La difusión de información interna según se establece en el artículo 110.

f) El robo, fraude o expolio de los bienes de la organización.

g) El desarrollo de actividades paralelas a los órganos de la CNT atribuyéndose la representación de ésta.

h) El incumplimiento de un acuerdo expreso de la organización.

i) La doble afiliación a CNT y a cualquier otro sindicato.

j) La ocultación o la falsedad de los datos proporcionados al sindicato al solicitar la afiliación.

k) El acoso sexual o por razón de género, identidad y orientación sexual, violencia de género, vejaciones, insultos sexistas a compañeros o compañeras del sindicato o desvaloración manifiesta de las compañeras con relación a los compañeros.

Art. 167. Podrán ser motivos de desfederación de los sindicatos, o Federaciones Locales, Comarcales, Provinciales o Regionales los siguientes:

a) No acatar un acuerdo firme de los que se citan en el artículo 165.

b) Los citados en los puntos d), e), f), g), h) e i) del artículo anterior.

c) Falsear los datos de cotización o el número de afiliación del sindicato.

d) La falta de cotización durante más de 6 meses.

e) El uso sin acuerdo confederal de locales de patrimonio confederal, especialmente si se produce la negativa a entregar llaves, documentación y, en definitiva, a poner un local de patrimonio confederal a disposición del SPCC en el caso de que se constate que tenga acceso al uso del mismo sin acuerdo confederal que lo respalde.

f) Colaborar en la usurpación de las siglas de la organización por parte de sindicatos desfederados, en campañas conjuntas, cartelería, redes sociales u otros medios, en las que se utilice junto a estos sindicatos y de forma indistinta e indiferente las siglas de la organización CNT, CNT-AIT o CNTCIT, trasladando la idea de su pertenencia a la organización.

g) No adoptar las medidas señaladas en el apartado anterior ante los incumplimientos señalados en h), i), j) y k) del artículo 166.

Art. 168. Los efectos de la expulsión son los siguientes:

a) La persona expulsada no podrá volver a afiliarse al mismo o a ningún otro sindicato de la CNT, salvo que el sindicato que lo expulsó acuerde su readmisión o autorice su afiliación en otro sindicato.

b) En el caso de que ocupase algún cargo orgánico, dejará en manos de la Secretaría General del Comité que corresponda los materiales, claves de acceso, llaves o cualquier otra cosa que viniera utilizando para el desempeño del cargo.

Art. 169. Nombramiento de persona non grata:

1. La Asamblea del sindicato podrá acordar la consideración de persona non grata para la persona afiliada que curse su baja en el sindicato que haya iniciado el procedimiento de resolución de conflictos por hechos considerados motivos de expulsión, sin que se hubiera podido dar por finalizado.

2. El acuerdo de nombramiento de persona non grata tendrá los mismos efectos de la expulsión según el art. 168.

Art. 170. Los efectos de la inhabilitación son los siguientes:

a) La persona inhabilitada no podrá ocupar cargo orgánico alguno mientras dure la inhabilitación dictada por su sindicato, incluido el formar parte de la delegación de su sindicato para representarlo en un Pleno o en cualquier otro comicio.

b) En el caso de que ocupase algún cargo orgánico, dejará en manos de la Secretaría General del Comité que corresponda los materiales, claves de acceso, llaves o cualquier otra cosa que viniera utilizando para el desempeño del cargo.

Art. 171. Los efectos de la desfederación de un sindicato son los siguientes:

a) El sindicato desfederado deja de formar parte de la Confederación Nacional del Trabajo, dejando de poder emitir o recibir documentación orgánica.

b) En el caso de que el sindicato desfederado ocupe un local del Patrimonio Histórico o Acumulado, el Secretario o Secretaria del Sindicato hará entrega de las llaves u otros medios de acceso a la Secretaría General del Comité que corresponda (Local o Regional) en un plazo de quince días desde la fecha de la toma del acuerdo de desfederación.

c) Los miembros de un sindicato desfederado no podrán afiliarse a ningún otro sindicato de la CNT si esta condición aparece expresamente en el acuerdo de desfederación tomado por el Pleno. Tan sólo otro Pleno del mismo ámbito podrá acordar el levantamiento de estas medidas.

Art. 172. Los acuerdos de expulsión, inhabilitación, declaración de persona non grata y

desfederación surtirán efecto desde que son tomados por la asamblea o el Pleno que corresponda, independientemente de que se tramite un recurso ante el ámbito superior antes descrito.

Art. 173. Serán las Asambleas de los sindicatos los únicos órganos con competencia para acordar la expulsión, declaración de persona non grata, o la inhabilitación de afiliados o afiliadas, ya sea a iniciativa propia o de cualquier otro ente confederal.

Art 174. Serán los Plenos Locales, en caso de existir FL, o los Plenos Regionales, en caso contrario, los únicos órganos con competencia para la desfederación de Sindicatos.

Art 175. Serán los Plenos Confederales los únicos órganos con competencia para acordar la desfederación de una Confederación Regional.

CAPÍTULO V. Interpretación de los acuerdos

Art. 176. Cuando existan divergencias en la interpretación de acuerdos ya tomados, estos han de ser resueltos en el mismo ámbito en que se tomaron o en el órgano encargado de aplicar el acuerdo en cuestión. En cualquier caso este tipo de problemas se han de resolver siempre siguiendo los siguientes criterios:

a) La diferente interpretación existe cuando de un mismo acuerdo se deducen opiniones diferentes y/o contradictorias, o bien, cuando lo plasmado en actas no corresponda con lo que se entienda que se acordó y la ejecución tenga que llevarse a cabo antes de poder resolver el posible error de las actas.

b) A la hora de interpretar acuerdos y resoluciones irá siempre siguiendo el siguiente orden de prioridad:

- 1º. Acuerdos de Congresos, Plenos y Asambleas
- 2º. Acuerdos o decisiones de los Comités
- 3º. Actuaciones de los Secretariados Permanentes
- 4º. Actuación de la Secretaria General o la Secretaría en cuestión.

c) En general se intentará resolver las diferentes interpretaciones mediante el diálogo previo para evitar la paralización de la organización. Sólo en los casos en que llevar a cabo el acuerdo objeto de diferente interpretación pueda traer consecuencias irreversibles para la organización, se paralizará la ejecución del acuerdo o resolución hasta que se resuelva la controversia. Esta decisión de paralización solo podrá ser tomada por una Plenaria del Comité del ámbito del que se trate.

d) Cuando una Plenaria decida la paralización de un acuerdo, se incluirá inexcusablemente como punto en el orden del día del siguiente Pleno del ámbito que se trate, que se pronunciará a favor o en contra de esa paralización, siendo su el acuerdo que se tome definitivo sobre la cuestión.

CAPÍTULO VI. Actuación ante casos de violencia machista.

Art. 177. La CNT se dotará de un protocolo de abordaje para las violencias machistas, que será revisado periódicamente.

TÍTULO XII.- OTROS ENTES CONFEDERALES

Art. 178. Tanto la Fundación Anselmo Lorenzo como el periódico cnt, la Editorial Confederal o cualquier otro medio que la organización acuerde crear para la difusión de nuestras ideas, se registrará por unas normas internas de funcionamiento elaboradas por esos mismos órganos y que tendrán que ser aprobadas en Pleno Confederal en el plazo de un año a contar desde la fecha de este Congreso. En general el funcionamiento de estos órganos estará inspirado en la filosofía general y el funcionamiento que en esta normativa se han fijado para la CNT.

TÍTULO XIII.- RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES

Art. 179. Relaciones de la CNT con otras organizaciones.

a) Las Secciones Sindicales, Sindicatos, Federaciones Locales, Comarcales, Provinciales y Confederaciones Regionales o la misma Confederación Nacional del Trabajo gozan de autonomía en su ámbito, para colaborar con otras organizaciones en las reivindicaciones, huelgas, actos o campañas en las que confluyan los intereses de la CNT con los de esas organizaciones, respetando siempre el ámbito de actuación de cada órgano.

b) Las decisiones de colaboración con otras organizaciones serán siempre tomadas en la Asamblea o Pleno del ámbito que corresponda.

TÍTULO XIV.- DISOLUCIÓN Y FUSIÓN DE LA CNT. RÉGIMEN DE LA MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Art. 180. Disolución de la CNT.

a) La disolución de la CNT solo podrá ser acordada en un Congreso, estableciendo en el mismo el destino de su patrimonio, sin que el destino de este patrimonio pueda nunca desvirtuar el carácter no lucrativo de la CNT.

b) La CNT no se disolverá mientras que siete sindicatos, al menos, se posicionen en contra de esa disolución.

Art. 181. Fusión de la CNT.

a) La fusión de la CNT con otra organización sindical solo podrá ser acordada en un Congreso, estableciendo en el mismo el procedimiento y los detalles de dicha fusión.

b) La CNT no se fusionará con otra organización sindical mientras que siete sindicatos, al menos, se posicionen en contra de esa fusión.

Art. 182. Los presentes Estatutos podrán ser modificados por Acuerdo tomado en un Congreso, sin perjuicio de que un Pleno Confederal pueda modificar los Estatutos para adaptarlos a los cambios legislativos y en especial al Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de

las organizaciones sindicales y empresariales.

ACCIÓN SINDICAL

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 sindicalismo

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.

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.

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 contratadas y subcontratadas, 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.

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 práctica 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, movilizándolo 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 cómo 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 estadísticos, 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 dirigirse 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 secretaría 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 elevados 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 los 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 dónde 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 registrará 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 pública, 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 enfrentaríamos 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 zoonutrientes, 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.

ACCIÓN SOCIAL

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.1. Contexto económico

La CNT no ha errado en su análisis sobre la reconfiguración del tejido productivo nacional y mundial. Para la entrada de España en el grupo de cabeza de las economías mundiales eran necesarios profundos ajustes económicos dirigidos a la modernización empresarial amén de una desregularización laboral. Lo segundo fue prioritario desde los Pactos de la Moncloa de 1977 no sólo para la Patronal y el Gobierno sino incluso para los partidos supuestamente obreros y sus correas de transmisión CCOO y UGT. Sin embargo, la modernización de nuestro aparato productivo ha ido dejándose en suspenso de manera que aún en 2010 el Gobierno no ha terminado de concretar las líneas maestras de una serie de reformas que habrían de insertar la economía española en la era del sílice y el conocimiento.

En 1990 aventurábamos que el camino que emprenderían Gobierno, patronal y burosindicatos sería el de la concertación social, con tasas de crecimiento en torno al 5%, mantener el incremento de los beneficios empresariales y conseguir que los aumentos salariales se hagan en base al incremento de la productividad.. El resultado de esta política ha sido una pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora a la par de un incremento de los beneficios empresariales nunca conocidos en este país.

La bonanza de finales de los 90 y principios de siglo ha resultado ser un espejismo fruto de la especulación urbanística y la cultura del pelotazo introducida por los distintos gobiernos y sus privatizaciones a la carta que tanto fomentaron la internacionalización de muchas de las empresas antes nacionales (energía y telecomunicaciones principalmente). Tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria cientos de miles de trabajadores/as asisten atónitos/as a un futuro de desempleo al que han sido condenados /as por una clase política y empresarial corta de miras con la connivencia de los burosindicatos.

Si la huelga general del 14D de 1988 no consiguió paralizar más que temporalmente la política económica del gobierno socialista; las reformas laborales de los 90, también del PSOE, consiguieron introducir las ETTs pese a las huelgas generales de 1992 y 1994. Los años de la bonanza económica lo son también para la paz social, tanto monta monta tanto. De manera que tenemos que esperar hasta 2002 para poder asistir a una nueva huelga general auspiciada por los grandes, esta vez sí, contra un Gobierno del PP. El Decretazo que pretendió liquidar beneficios relacionados con las prestaciones y subsidios fue recortado fruto de la huelga general del 20J

llevándose los trabajadores del campo la peor parte, síntoma de su debilidad en el entramado laboral y sindical español. Esta disminución de la conflictividad sindical no sólo se ejemplariza con los grandes eventos de lucha sino también con las huelgas sectoriales o de empresa que no han hecho más que disminuir desde 1994 si bien no tanto como tras el repunte de la conflictividad laboral tras la muerte del Dictador.

1.2. El modelo sindical

Es en este apartado donde comenzaron nuestros errores de apreciación. Tras presagiar, por enésima vez, el final del modelo sindical basado en las elecciones sindicales hemos asistido no sólo a su consolidación sino incluso a su perpetuación sine die. Pese a la constatación de que el modelo debilita la fuerza sindical los grandes ya no pueden mirar atrás pues su dependencia de la financiación estatal y las liberaciones empresariales es absoluta. Los pequeños, que engrasan el sistema en muchas empresas y sirven de bisagra en algunos sectores, no han sabido o querido ver esta debilidad y se han apuntado al carro, de manera que la carrera electoral no sólo arrastra recursos humanos y materiales sino que acentuada más aún la división de la clase obrera al aumentar el número de concursantes. Mientras, los/as trabajadores/as tornan cada vez más espectadores/as no siendo en muchos casos ni llamados/as a movilizarse, pues para eso están los/as delegados/as sindicales.

La sindicación en España no llega al 20% siendo los/as trabajadores/as representados/as por Comités de Empresa y delegados de personal los menos. La CNT tiene margen para crecer más allá de la gran empresa, es más se trata de la pequeña y mediana empresa donde se dan las condiciones para que el sindicalismo de acción directa que propugnamos arraigue con más fuerza. Muchas de estas empresas son un desierto sindical y en el caso de la hostelería y el comercio presa fácil para nuestras tácticas.

La burocratización de los sindicatos ha dado pie a que se cumplan nuestros peores augurios y si en 1990 veíamos la apertura de una nueva puerta al uso de prácticas corruptas sin fin. Consecuencia de la cogestión Gobierno-sindicatos de determinados servicios la realidad de dicha década con la estafa de las viviendas PSV (UGT) y en la siguiente con los cursos de formación (MAFOREM de CCOO entre otras) han demostrado que los sindicalistas no sólo se institucionalizan sino que incluso hacen sombra a sus hermanos políticos y empresarios en lo que a corrupción se refiere.

Otra fortaleza de nuestra organización, aparte de la apuntada en la pequeña y mediana empresa, es nuestra estructura de clase. Como ya adelantábamos desde 1990 han surgido una miríada de nuevos sindicatos corporativos y una corporativización de los de clase de manera que son las ramas, más que la estructura territorial, la que absorbe la mayor parte de los esfuerzos de los sindicatos nacionales y autonómicos. Es necesario expandir la conciencia de clase más allá del ámbito anarcosindical o laboral, y transmitir a los movimientos sociales nuestros principios organizativos de lucha de clases.

Llevamos 20 años diciendo que hemos definido claramente . nuestros principios, tácticas y finalidades y nos hemos dotado de una estructura organizativa perfectamente concretizada. Sin embargo esto no ha desembocado en un paso adelante para aumentar nuestra inserción entre la clase obrera. Ya en Bilbao dijimos que nos encontrábamos, en el mejor de los casos, en la misma situación que en el año 1983. Si bien nuestra situación actual no es mejor que entonces hemos conseguido parar la tendencia a la baja y estamos experimentando un repunte de nuestra actividad en grandes empresas, amén de sectores como hostelería y comercio donde ya hemos demostrado sobradamente nuestra eficacia. Tras Ferrosier, sentamos a negociar a otras multinacionales como Clece o Mercadona.

Sin embargo, no debemos autoengañarnos; hemos de reconocer que se trata de granos de arena en un desierto sindical, que si bien está dando sus frutos, sobre todo en la última empresa cita - da, aún dista mucho para poderse decir que tengamos una implantación sectorial mínimamente solvente.

Nuestro fuerte sin embargo es la amplia distribución por el territorio que nos confiere de una capacidad de respuesta solidaria no igualada posiblemente por ninguna otra central española, las cuales, debido a su estructura centrípeta, están abandonando no ya sólo las zonas rurales sino incluso cualquier localidad más allá de las capitales de provincia.

1.3. El anarcosindicalismo en plena globalización Económica

La progresiva internacionalización de la economía, la desregularización generalizada y la desestructuración del movimiento obrero es responsabilidad directa de empresarios/as, políticos/as y sindicalistas profesionales, en ese orden, sin embargo la pasividad del anarcosindicalismo es cosa nuestra.

La liberalización acelerada que vivimos tras la caída del Muro de Berlín nos ha conducido a un atolladero del que no sabemos si habrá salida desde el sistema. A las crisis ecológica y política que ya apuntaban maneras a finales del s. XX se ha unido hace dos años la peor crisis económica desde el Crack de 1929. Los pronósticos más alarmistas hablan de no retomar el crecimiento bien entrada la década en los países más desarrollados (España a la cola) mientras las potencias emergentes saldrán reforzadas. La sangría de la clase media que esto supone aquí puede encontrar su contrapunto en un acceso al consumo de grandes masas de población en el sudeste asiático y Sudamérica. África no aparenta recuperación posible y su papel seguirá siendo, de manera indefinida, el de proveedor de materias primas y mano de obra barata.

1.4. Represiva

El fin de la política de bloques ha supuesto una reconceptualización geoestratégica abandonando las potencias la idea de guerra entre estados hacia el conflicto desde abajo. El terrorismo tal como se ha definido en este proceso de cambio ha servido para dar un enemigo ante el que el aparato militar y represivo pueda seguir justificándose una vez finalizada la guerra fría. La nueva definición de terrorismo incluye a todos los que, organizados o individualmente, no sólo intenten el cambio del estado de las cosas sino incluso se lo planteen estando a las puertas de lo que Orwell llamó criminal. La criminalización de las ideas ha comenzado a nivel internacional por los/as musulmanes/as y nacional por los/as nacionalistas/as vascos/as.

El poder sabe que no basta con la represión para acallar a sus detractores/as por lo que fomenta la consolidación de alternativas blandas bien criminalizando sólo a parte del movimiento (yihadistas en el primer caso, izquierda abertzale en el segundo) bien encumbrando a la alternativa. Este fenómeno no es nuevo, mucho menos para nosotros quienes lo sufrimos desde la primera oleada represiva durante la I Internacional, pero ha de mantenernos alerta pues tras el globo sonda del triángulo anarquista mediterráneo de principios de 2000 podríamos volver a ser blanco perfecto a sus políticas de justificación represiva.

A nivel militar se camina hacia ejércitos profesionales que satisfagan las necesidades de alta especialización del nuevo y sofisticado parque armamentístico, con unidades de intervención rápida que puedan apagar en apenas días episodios de conflictividad en cualquier parte del Planeta. Recupera el ejército, por tanto, labores represivas hacia la población no en detrimento de las policías sino como complemento a éstas e incluso a la seguridad privada que ha proliferado consecuencia de la mayor polarización social desde la década de 1970.

1.5. Ideológica

La clase política que ha tomado el bastón de mando de la generación que heredó la victoria de la II Guerra Mundial se ha fraguado en las universidades que bulleron en la década de los 60 y 70. La nueva izquierda de entonces ha devenido en neo-conservadores del s. XXI. La evolución ideológica

no sólo ha sido personal sino que ha llevado al campo de la derecha tradicional las armas de la izquierda. La protesta, la desobediencia civil, la contrapropaganda, etc. No sólo se han hecho habituales entre los conservadores sino que incluso han tomado la delantera en su utilización. El abuso de términos fácilmente manipulables como libertad y su lucha contra el estado totalizante apoyados en un fuerte aparato de propaganda privado y estatal ha convertido al despreciado pensamiento único de finales del siglo pasado en una nimiedad comparado con la ideología neoconservadora del nuevo milenio. La izquierda asumió las reglas del juego que estableció la derecha y cuando empezaba a dominarlas se encuentra con que ésta rompe la baraja y ataca con sus mismas armas estando la primera totalmente desarmada. La apuesta política iniciada a finales del s. XIX de mano de Marx ha demostrado ser desastrosa, tanto en su vertiente leninista como socialdemócrata, así como su vertiente consejista que ha evolucionado a movimientos autónomos para la clase trabajadora sin ninguna referencia ideológica, ni siquiera organizativa, más allá de lo que sale en televisión. Las elecciones han supuesto la burocratización y espectacularización de la acción política. Fenómeno que se está reproduciendo a nivel sindical si no hacemos nada por remediarlo desde el anarcosindicalismo.

2. VÍAS PARA LA ACCIÓN SOCIAL

2.1. Relaciones con otras organizaciones en el ámbito social

La práctica anarcosindicalista y libertaria ha incluido y vinculado siempre las luchas sociales y culturales con las luchas económicas y sindicales de los/as trabajadores/as. Muchos de los actuales movimientos sociales se pueden rastrear en el movimiento libertario de principios del siglo XX, donde las cuestiones sociales se vinculaban con el movimiento sindical de forma natural a través de una rica red de ateneos, escuelas, colectivos e iniciativas de todo tipo sostenidas por y vinculadas a los sindicatos de CNT.

La influencia de las ideas libertarias está en el germen de los movimientos sociales que han ido surgiendo desde los años 60 y 70, y han influido en las prácticas y propuestas de buena parte de los movimientos sociales anticapitalistas en todo el mundo. Movimientos como el antimilitarismo, el ecologismo radical o el movimiento okupa cuentan con evidentes conexiones con nuestros principios y tácticas. No es difícil rastrear prácticas y modos libertarios en las formas organizativas y en los discursos de otros movimientos sociales.

De igual forma la explotación capitalista se extiende más allá de las relaciones laborales o de la explotación humana a través de la extracción de la plusvalía. La destrucción del medio natural, la xenofobia, la desigualdad, y la sobreexplotación en las relaciones mercantiles hacia los países que denominan del tercer mundo (incluyendo el propio ser humano como una mercancía), la pérdida de biodiversidad genética, como la cosificación de los animales, entre otras, no pueden ser ignoradas por ninguna organización que aspire a un cambio radical y revolucionario de sociedad.

Observamos a pesar de ello, cierta autoexclusión de la CNT de los movimientos sociales en iniciativas y campañas donde deberíamos tener mayor implicación.

Por ello, defendemos que el anarcosindicalismo tiene que implicarse con fuerza en las cuestiones sociales, y participar y debatir con los movimientos sociales. Debemos ser capaces de generar un análisis que partiendo de nuestros principios, siguiendo nuestras tácticas y buscando nuestras finalidades, sin embargo pueda conectar con la gente joven que rechaza la afiliación a cualquier

organización y el trabajo militante, o con otros colectivos sociales.

Vivimos una situación social donde las nuevas formas de trabajo, la precariedad y la temporalidad hacen que el lugar de trabajo no sea para muchos trabajadores, un espacio de socialización o de politización, o que ni siquiera sea percibido como el objetivo de lucha prioritario, incluso para aquellos/as trabajadores/as más concienciados/as con los problemas de la sociedad capitalista.

Hablamos de las luchas vinculadas con la defensa del territorio, de carácter ecológico y/o social, o contra la dominación en general, concretadas en la crítica a la exclusión, la lucha por los derechos sociales, las luchas contra el autoritarismo, el fascismo y la xenofobia, las luchas contra el patriarcado. Sería necesario tener en cuenta las nuevas formas de creación y apropiación cultural, el ensayo de nuevas formas de relacionarse, de producir y consumir, las experiencias de autogestión, ya que conforman un movimiento del que debemos participar, al que podemos aportar y del que podemos aprender.

Debemos ser capaces de integrar la lucha sindical con estas cuestiones sociales desde enfoques complementarios, huyendo de la confrontación entre lucha sindical y lucha social, estableciendo conexiones entre las reivindicaciones más clásicas o sindicales de los trabajadores, vinculadas al salario y las condiciones de trabajo, y aquellas reivindicaciones más globales de cuestionamiento del sistema capitalista desde distintas perspectivas (ecológico, patriarcal, militar, etc).

Creemos que debemos buscar las formas de evitar nuestra autoexclusión de las cuestiones sociales, reafirmando nuestra personalidad como organización y nuestro mensaje de transformación social revolucionaria antiestatista y anticapitalista.

Las grandes organizaciones del siglo pasado con capacidad de incluir la mayor parte del movimiento social e impulsar ellas solas procesos revolucionarios (sindicatos, partidos, etc) han dejado paso a múltiples iniciativas, colectivos y organizaciones que trabajan desde distintas perspectivas, tendiendo a organizarse en redes, en campañas, o reivindicaciones concretas.

Debemos hacerlo aportando nuestra visión de clase a estas cuestiones, incidiendo en la necesidad de cambios revolucionarios globales y no meras reformas, y trabajando sobre la necesidad de conseguirlos desde la autoorganización, el apoyo mutuo y la acción directa y no desde el acceso al poder o atajos políticos.

Esto es una realidad en la que no deberíamos tener problemas para actuar, precisamente desde nuestros principios libertarios, federalistas y de respeto de la autonomía, deberíamos ser capaces de participar e influir desde nuestra perspectiva y con nuestras tácticas. Todo ello sin caer en el plataformismo donde no se respeten nuestras prácticas de horizontalidad, asamblearismo, autogestión, solidaridad, apoyo mutuo, y acción directa.

Evidentemente esto supone trabajar con quienes no compartiendo el 100 % de nuestros planteamientos podamos compartir análisis o reivindicaciones concretas, con quienes podamos acordar unos mínimos en los objetivos y en las formas de trabajar, defendiendo siempre nuestros principios y tácticas, fundamentalmente con el ejemplo. Todo esto sin ser ingenuos y sin perder de vista que los objetivos últimos de determinadas organizaciones corresponden a intereses antagónicos a los objetivos de nuestra organización, y teniendo en cuenta que el fin no justifica los medios. Creemos que en la relación con otros colectivos e iniciativas se debe respetar la autonomía de los sindicatos en su respectivo ámbito surgiendo de estos las propuestas y campañas, construyendo el trabajo con otros colectivos de abajo hacia arriba desde la base.

Como propuestas específicas por ahora proponemos:

- La realización de conferencias de sindicatos en los distintos ámbitos en los que analizar y debatir sobre la acción social de la CNT y la ideonidad, o no, de la participación en distintas campañas, así como nuestro posicionamiento frente a la vinculación de estos análisis con la práctica sindical y las organizaciones que no contradigan nuestros principios, tácticas, y finalidades.

- Utilizar nuestra estructura para la agilización en los mecanismos de comunicación y difusión

de las distintas campañas y actividades que en este ámbito desarrollan los sindicatos de la CNT.

- Impulsar campañas específicas que puedan ser asumidas por la CNT, como podrían ser la objeción fiscal u otras.

- Todas estas iniciativas deberán partir de las propuestas de los sindicatos.

2.2. Educación

Actualmente en lo relativo a la educación la realidad que se presenta es un sistema de enseñanza gestionado por el Estado, las instituciones privadas capitalistas y las órdenes religiosas, siendo sus centros educativos donde está escolarizada la práctica totalidad de la infancia.

Es evidente que todos aquellos procesos que se están dando en la actualidad con relación a la educación consistente en privatizaciones y otras formas elitistas (ejemplo es la enseñanza privada concertada) con un alto componente competitivo y mercantilista, tendrán nuestra frontal oposición.

Aunque desde CNT rechazamos el sistema de enseñanza oficial, no podemos obviar que dentro de ella hay determinadas experiencias con connotaciones libertarias (asamblearismo en el aula, luchas antiautoritarias, movimientos críticos, etc.) gestionadas por algunos trabajadores desde dentro del sistema, y que sin ser la solución, sí que hacen aportaciones hacia una pedagogía libertaria. Hemos de ser consciente sin embargo que la práctica asamblearia en diferentes niveles educativos no tiene porqué significar que se potencie la autonomía del individuo. Existen casos de formas de asamblearismo no horizontal en las cuales se da potestad a los alumnos para elegir en asamblea algunos aspectos de su educación, como por ejemplo la secuenciación de contenidos, sin permitirles decidir cuáles serán éstos.

Hay corrientes críticas que presenta al profesor como una especie de vanguardia. No debemos apoyar todas las pedagogías críticas, sino las pedagogías con un fuerte contenido libertario. La pedagogía crítica engloba teorías del marxismo y esto tiene repercusión en la forma de considerar la educación dentro de un contexto social y de reproducirlo, como hemos dicho, en el aula.

La CNT como asociación, tiene como objetivo la transformación de las estructuras sociales vigentes y el establecimiento del comunismo libertario. Considera contradictorio que nuestros niños y niñas tengan que acudir a la escuela oficial siendo educados en valores ambiguos, egoístas, rígidos, competitivos e indolentes. De esta manera no tienen la oportunidad integral (el contexto familiar y social también es educativo) de ser educados libremente y en consonancia con valores libertarios. De no ser así se ve truncada en gran medida su proyección ética en el futuro. Por tanto, en el terreno educativo, promoveremos cuando existan las condiciones y posibilidades adecuadas la creación, apoyo y mantenimiento a proyectos pedagógicos afines destinadas a los/as hijos/as de los/as trabajadores/as. En su defecto cada sindicato puede ponerse en contacto con los proyectos pedagógicos libertarios que pudieran desarrollarse en sus proximidades con la intención de apoyarlos en la medida de sus posibilidades.

Además de los ejemplos de escuelas libertarias más conocidos y que fueron un referente histórico hasta el final de la Revolución Social y que han sido posteriormente reproducidos en los últimos tiempos hay que tener en cuenta que existen también otras propuestas pedagógicas libertarias e incluso algunas que difieren del concepto de escuela incluso en el sentido físico; sustituyéndolo por la adaptación de los espacios comunes dotándoles de herramientas de aprendizaje adecuadas a cada edad y desde una perspectiva de aprendizaje vivencial integral.

Son también de especial interés los proyectos autogestionados en relación a la educación de adultos, así como fomentar la creación de Ateneos Libertarios donde autoformarnos y donde profundizar en las diferentes temáticas. Esto permite proyectar nuestras ideas hacia el exterior por un lado y por otro potenciar, de cara a los sindicatos, que tomemos nuestros acuerdos de una forma más eficaz.

2.3. Sanidad

Con la lucha del movimiento obrero se extienden los sistemas de protección y prevención para trabajadores/as y sus familias. La CNT desde su inicio ha ejercido un papel concienciador, tanto de la importancia de la articulación de los recursos de investigación, educativos, preventivos y asistenciales necesarios, como de la participación y autorresponsabilidad en materia de salud y seguridad.

2.3.1 Introducción

Entendemos como trabajadoras y trabajadores de la salud desde el personal de administración y servicios hasta el facultativo. Los/as trabajadores/as de la salud no son sólo personal sanitario tal y como se pretende desde el enfoque corporativista. Todo obedece a un programa de deterioro, desprestigio y desmantelamiento de los sistemas públicos de salud, con el fin de:

- Dirigir a los sectores más acomodados hacia los seguros privados.
- Privatizar aquellas partes del sistema, de los procesos o de aquellos pacientes que sean más rentables.
- Mantener en lo público aquello menos rentable.
- Pasar la gestión de centros públicos a empresas privadas, (con el soporte de la Ley 15/97).
- Volver a un sistema de beneficencia para mano de obra precaria, personas sin empleo e inmigrantes sin papeles que deja a millones sin cobertura.

Para trabajadoras/es de la salud, la privatización significa destrucción de las anteriores condiciones laborales, incluso reduciendo sus salarios con la complicidad de los sindicatos mayoritarios, a la vez que se da una fragmentación por profesiones a causa de los sindicatos corporativistas. Se disminuyen los presupuestos, se introduce la competencia con incentivos y se aumenta el poder de las mutuas.

2.3.2 Determinantes de la salud

El principal productor de enfermedad es la desigualdad interna de las sociedades. El estrés crónico, el aumento de la ansiedad al desaparecer las viejas formas de vida comunitaria, la individualización de las causas del malestar y el aumento de los riesgos físicos y psicosociales en el mundo laboral es una constante que solo ha mejorado con una fuerte influencia del movimiento obrero organizado, potenciando otros valores de vida como la amistad, la comunidad, la cooperación y rechazando la competencia, el consumismo y el individualismo.

Además, podemos encontrar otros factores como la industria química, la contaminación atmosférica, el ruido, las industrias del tabaco, el alcohol y la alimentación, las farmacéuticas y la prevención engañosa.

2.3.3 ¿Cómo intervenir en el campo de la salud?

- Teniendo claro que la salud es un derecho, no un negocio.
- Apoyando un sistema público y universal de salud que no dependa de intereses privados.
- Entendiendo que es un problema europeo siendo necesaria una lucha solidaria y coordinada.
- Teniendo en cuenta la compra de profesionales médicos con incentivos para rentabilizar recursos.

En la salud nos va la vida. El sistema actual pretende deshacerse de la gente prescindible para la producción y el consumo, y anular a los que entorpecen el negocio y que además pueden generar una revolución social.

2.3.4. La lucha debería tener claros los siguientes puntos:

2.3.4.1. “Sanidad para todos/as”. ¿Qué significa?

- Sanidad Universal: Atención sanitaria integral y gratuita para toda la población, independientemente de su situación, con los mismos derechos o cartera de prestaciones.
- Oposición al repago de cualquier tratamiento o servicio prescrito (fármacos para enfermedades crónicas, tratamientos hospitalarios, dietas especiales, transporte no urgente, etc.).
- Rechazo de la división entre derechos sanitarios “básicos”, “accesorios” y “complementarios”, ya que son la base de la supresión paulatina de las prestaciones o de su gratuidad.
- Denuncia de las campañas de lavado de cerebro a la población para convencernos de que la atención sanitaria no es un derecho básico, así como acostumbrarnos a la idea de que para recibir asistencia hay que estar asegurado, promoviendo la contratación de aseguradoras privadas. También sirven para dividirnos, señalando y culpabilizando a los más vulnerables y necesitados de asistencia sanitaria, pensionistas y enfermos crónicos, con la idea de que “nos salen muy caros a los demás” y por tanto deben pagar parte de su atención (“repago”). De esta forma se trata de hacerles responsables de una supuesta y nunca demostrada “insostenibilidad del sistema”. En ocasiones incluso, infiltrando principios xenófobos que se transfieren a la convivencia diaria.

2.3.4.2. Gestión pública del sistema sanitario

- Defender que las empresas tienen que quedar fuera de la sanidad.
- Acceder a información independiente del tipo de estudios o tesis que comparen los resultados, incluso de muerte, con la misma situación del paciente, entre centros públicos y privados con ánimo de lucro.
- Entender que en los modelos privados hay menor número de trabajadores/as por cama, al tiempo que se incentiva a los profesionales (sobre todo médicos) para que reduzcan el gasto, lo cual no nos garantiza que estén tomando la decisión más adecuada.
- Extender la preocupación por la privatización, no sólo de los servicios “sanitarios” (medicina, enfermería, análisis, etc.), sino de los inadecuadamente llamados “no sanitarios” (limpieza, cocinas, esterilización, cafetería, lavandería, eliminación de residuos, mantenimiento, etc.). Hay estudios relativos al efecto de la privatización de la limpieza en la incidencia de infecciones en los centros.
- Desmontar la ingenuidad de pensar que se puede mantener la calidad de la asistencia y la independencia de las decisiones con la privatización, pues la guía es el ánimo de lucro para los accionistas de las empresas sanitarias. Sus beneficios económicos perjudican seriamente nuestra salud.
- Saber que la salud como negocio lleva nuestro dinero para sanidad directamente a los bancos, aseguradoras, constructoras, etc.
- Señalar el cinismo de las formaciones políticas que facilitan y justifican esta mercantilización, atacando cuando es otra formación la que lo hace. Igualmente, señalar la

ambigüedad deliberada en que se mueven nuevas formaciones sindicales y políticas, negándose a apoyar reivindicaciones sencillas, claras y no corporativas.

- Oponernos a que se pague con nuestro dinero a los centros privados por realizar lo rentable, reduciendo el presupuesto de los centros públicos que, con menos medios tienen que atender a los pacientes y procesos más costosos y complejos.

- Denuncia y rechazo frontal de los nuevos modelos de privatización como el PFI o UGC:

PFI: Son las siglas en inglés de Iniciativa de Financiación Privada. Mucho más caro que el modelo público, a pesar de beneficiarse de privilegios excepcionales, en detrimento de los públicos que antes existían en la zona para no tener competencia.

UGC: Consiste en ceder la gestión de los centros sanitarios públicos, o algún servicio a los propios profesionales, que podrán llegar a constituir microempresas (Unidades de Gestión Clínica), con los mismos objetivos lucrativos e igualmente inaceptable, pues el ahorro se consigue escatimando recursos.

2.3.4.3. Utilización de los recursos públicos al 100%

Con la excusa de las listas de espera se nos deriva a centros privados para las operaciones sencillas y las pruebas rentables (resonancias magnéticas, TAC, etc.). Iba a ser puntual, pero es una fuga de nuestro dinero hacia las empresas privadas. A pesar de la voluntariedad de las presiones, gran parte de los y las pacientes prefieren esperar para ser atendidas en un centro público. En 2012 había 600.000 pacientes en espera quirúrgica. Todas las comunidades ocultan sus datos. El sistema público tiene los medios para atender adecuadamente a la población, pero no se utilizan, entre otros motivos porque hay gestores de centros públicos con intereses privados. Además se estima que la formación de un/a médico cuesta casi 200.000€ al contribuyente, despilfarrados con la reducción de plantillas a que se somete al personal sanitario.

¿Cómo utilizaríamos estos recursos?

- Creación de un turno de tarde para pleno rendimiento de especialidades y equipos de alta tecnología, quirófanos, etc., con otra plantilla, no con sobresueldos.
- Establecimiento de ratios adecuadas profesional/paciente.
- Desaparición de horas extras.
- Imposibilidad de desempeñar dos puestos de trabajo en el sector público.
- Un sistema de incompatibilidades serio que impida que quien trabaje en la sanidad pública tenga intereses en la privada.

2.3.4.4. Por un sistema sanitario verdaderamente público y directamente democrático:

Participación real de la población en su gestión, sin intermediarios. La opacidad facilita la corrupción y las famosas puertas giratorias. Políticos, empresarios, cuadros sindicales y supuestos expertos se lucran de los recursos públicos y convierten nuestra salud en su negocio. Significaría:

- Recuperar el sentido del término público.
- Derecho de cualquier persona a información y decisiones sobre lo que le atañe a nivel personal, por ejemplo, opciones terapéuticas.
- Derecho personal y colectivo a participar en la información y decisiones en los recursos sanitarios públicos que le corresponden. Ello requiere mecanismos legales que lo garanticen, pero no nos valen los típicos mecanismos a través de los famosos agentes sociales, elecciones, etc.
- También requiere un proceso de concienciación y de cambio de mentalidades, incidiendo en

la importancia del lenguaje.

2.3.4.5. Prepararse para la autogestión

Significaría:

- Fomentar la cultura de la autonomía personal en la salud, frente a la dependencia del Sistema Nacional de Salud.
- Ir manejando la posibilidad de tener que suplir o complementar atención, que ciertos colectivos pueden perder, con nuestros propios recursos.
- Plantear la Organización como una comunidad en la que reduzcamos, al menos, internamente los riesgos para la salud, físicos y psicosociales de nuestros miembros.
- Desarrollar nexos con grupos de aquí o de otros países, beneficiándonos mutuamente del conocimiento y experiencias, tanto de lucha como autogestionarias, en el campo de la salud.

2.3.4.6. Muerte Digna

Teniendo como reivindicación de la salud el derecho sobre el final de nuestras vidas, decidir sobre la propia muerte debe reconocerse como una realidad incuestionable. Si buscamos vivir en las mejores condiciones debe asumirse la libertad de decidir sobre la propia muerte, más aún si las condiciones de salud y sufrimiento se hacen inaguantables. Los que han dirigido nuestra educación y forma de pensar:

- 1.- Nos muestran una cosmovisión en la que dios tiene propiedad sobre la vida y la muerte.
- 2.- La muerte es más plena cuanto más se nutre de sufrimiento. Por contra proponemos que la buena muerte sea un derecho reconocido, al igual que la conquista de una buena vida. La muerte digna debe ser asumida como un derecho vital de la persona.

2.4. Economía colectivista y proyectos autogestionados

Creación de iniciativas autogestionadas de producción-consumo que pertenezcan a los sindicatos.

2.4.a. En cuanto a la producción

Partiendo del análisis los proyectos de tipo auto-empleo o cooperativas de producción hay un símil que puede ilustrar bien su comprensión: un trabajador asalariado ha de servir a las condiciones que le impone el patrón; al trabajar en régimen de autónomo no te liberas ya que las condiciones te las impone el mercado y al Estado (seguridad social, leyes relativas al sector, hacienda, jubilación, cuotas de producción forzosa, subvenciones en determinadas condiciones,...). Lo mismo sucede en una cooperativa de producción: de puertas adentro puede ser muy horizontal pero de puertas afuera ha de someterse a las condiciones del mercado, y por tanto al ca - pital. En consecuencia puede generarse una subclase empresarial o una auto-explotación voluntaria.

Para poder dotar a este tipo de proyectos de producción de un potencial emancipador de acuerdo a nuestros principios, tácticas y finalidades es necesario cerrar el ciclo producción-consumo sin que el instrumento de intercambio sea el mercado (lo que en el concepto confederal de comunismo libertario Isaac Puente llama medio o signo de cambio). Esto implica que los proyectos productivos partan de los propios sindicato y no de fuera de estos y que además tengan carácter colectivista, que no de cooperativa.

El concepto del cooperativismo es una transformación o denigración del concepto del colectivismo, como idea originaria de socialismo humanista vertido y concretado en los principios de constitución de la I Internacional, de cuyos principios la C.N.T y el anarquismo en general son herederos. La terminología cooperativa de producción y consumo empleada en la mayoría de los acuerdos de los

sindicatos que las apoyaron, hacen a continuación matizaciones de funcionamiento y fines, que nos dan pie para identificarlas con el contenido colectivista propio del movimiento anarcosindicalista. Por lo que se adoptó como definición para todos los casos el término **COLECTIVIDAD DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO**. Por lo tanto rechazamos el cooperativismo como finalidad, cuya dinámica lleva a la integración en la sociedad capitalista creando nuevos/as empresarios/as o una autoexplotación voluntaria en beneficio del mercado y del Estado.

Las colectividades de producción y consumo que actualmente se puedan crear no tienen que ser consideradas como medio directo y absoluto para alcanzar la emancipación de los/as trabajadores/as. Estas pueden servir como medio indirecto para aliviar nuestros problemas adquisitivos y por otro lado llevar a la práctica unas realizaciones en las que se demuestre la capacidad de autoorganización de los/as trabajadores/as, eliminando intermediarios/as, almacenistas, especuladores/as, etc.

Estas colectividades de producción-consumo no son ni proyectos de autoempleo ni cooperativas sino que el trabajo sale adelante por la participación voluntaria de los componentes de la colectividad.

Las colectividades de producción y consumo, según lo actualizado de congresos anteriores, se dividen en dos apartados:

a) Casos de industrias a colectivizar por cierre patronal, abusos, etc. en las que se tendría muy en cuenta las condiciones en que son dejadas y la dependencia de otras industrias en lo relativo al suministro y/o distribución de productos.

b) El otro caso, según las ponencias, lo ocupan las Colectividades de Producción Agrícola consideradas como parte importante del apartado de alternativas al problema agrario.

Las bases de organización de Colectividades están dadas en función del sentir mayoritario de los sindicatos, que coinciden en principio en su implantación agrícola, como posibilidad más viable actualmente. Este sistema de organización, fines, etc., es adaptable a cualquier tipo de Colectividad de Producción y Consumo que en un futuro pueda crearse dentro de la sociedad.

A falta de un estudio exhaustivo sobre la historia y características técnicas del movimiento cooperativo, se precisa una orientación de tipo general para el funcionamiento de estas Colectividades de Producción y Consumo.

Ante la estructura económica capitalista, los/as anarcosindicalistas promovemos las Colectividades de Producción y Consumo, aunque no como medio absoluto para alcanzar la emancipación de los/as trabajadores/as. Considerando que su funcionamiento será en base a no ser confundido en ningún momento con el sistema de cooperativas oficiales que tienden a reproducir el concepto de pequeño/a empresario/a.

La estructuración general atenderá a lo siguiente:

- Partirá de pequeños núcleos (sindicatos, Federaciones Locales, etc.) para extenderse a los ámbitos naturales (comarca, provincia, región, etc).
- Su estructura será aquella que no pueda ser controlada ni asimilada por el sistema.
- Su coordinación será federalista, manteniendo la autonomía de los núcleos.
- Su régimen de funcionamiento será autogestionario.
- Su finalidad no será lucrativa, o sea que los beneficios serán invertidos en la colectividad y en el sindicato.
- Los titulares de las Colectividades de Producción y Consumo, serán los sindicatos, Federación Local, etc. y no la organización como entidad.
- Se utilizará la vertebración orgánica, para el desarrollo, apoyo e implantación de las

Colectividades de Producción y Consumo.

La CNT no puede, con la fuerza actual de la organización, abarcar todo, y debe tener claro a qué apostar y cómo apostar. Pensamos viable empezar en el ámbito agrario, sin detrimento de otros sectores, por lo anteriormente expuesto y por requerir una menor correlación de fuerzas para acceder a la toma de los medios de producción.

Los proyectos que creen los sindicatos deben servir para integrar en la lucha anarcosindical viviendo experiencias que potencien más la idea de la necesidad de revolución, propaganda por el hecho que sirva para apoyar la lucha anarcosindical (cobertura de necesidades en casos de crisis económica, ayuda a represaliados, apoyo a huelgas...).

2.4.b. En cuanto al consumo

Frente a la comercialización capitalista debemos luchar por la eliminación inmediata de los/as intermediarios/as. 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/as. (V Congreso, punto 8.7.3b) Posibles líneas alternativas).

El modelo de cooperativa de consumo se viene conociendo con el nombre de GAKs (Grupos autónomos de consumo). En los proyectos cooperativos que únicamente se basan en el consumo se potencia al pequeño (o no tan pequeño) empresario más ecológico, más equitativo, más justo, pero empresario al fin y al cabo. El concepto de GAK puede ser entendido también en parte como una adaptación o contextualización del label sindical. Pensamos que crear GAKS en los sindicatos sería un paso adelante en la práctica, pero solo en el sentido en el que producción y consumo son las dos caras de la misma moneda y por tanto es necesario incidir en ambas.

Sin embargo tenemos bastantes reticencias pues vista la evolución real que han tenido los grupos de consumo en las zonas donde más se han desarrollado (Madrid, Cataluña, Andalucía, etc) vemos un paso atrás en la claridad y comprensión de la cuestión cooperativa vs colectivismo con respecto al V congreso.

Entendemos que los GAKs nunca han de ser un objetivo de la CNT, sino una táctica dentro de la situación actual, al no poder abastecer y coordinar la producción y el consumo a través de las federaciones de ramo. Para responder a nuestros principios, tácticas y finalidades ha de dirigirse dicha herramienta nuevamente hacia el colectivismo, superación del intercambio a través del mercado buscando reducir al mínimo el dinero en favor de acuerdos basados en una satisfacción de las necesidades planificada y participativa.

Por ello se podrían adaptar los GAKs a los principios, tácticas y finalidades de la CNT. Por supuesto no solo el nombre, que podría ser el de Grupos Confederales de Consumo, sino definir su objeto y funcionamiento. De la misma manera que los proyectos de producción han de cerrar el ciclo hacia el consumo los proyectos de consumo han de caminar hacia la colectivización de los medios de producción.

A través del GAK se pueden establecer pactos con los productores presentándose diferentes opciones de relación según el caso, llegando a acuerdos en los que progresivamente se asuma la producción y consumo de forma compartida. Pero a través del consumo también se pueden establecer conflictos de lucha exigiendo determinadas condiciones, como demuestran casos históricos dentro del anarco-sindicalismo como las huelgas de consumo del pan, boicots ante el abuso de los tenderos o huelgas de alquileres.

2.4.c. Cuestiones a considerar para los proyectos económicos dentro de la CNT. Hacia la construcción de una alternativa económica al mercado y al estado

Creemos que las cuestiones de este calado ha de ser resultado del debate y las aportaciones del conjunto de la organización en referencia a los proyectos económicos dentro de la CNT, siendo

conscientes de que no alcanzaremos el comunismo libertario sino a través de la revolución social. A modo de ejemplo cuando hablamos de economía hablamos de la satisfacción de necesidades partiendo de los recursos que disponemos, por tanto el objetivo de la actividad económica no tiene por qué ser de carácter monetario. Es decir, puede realizarse un proyecto productivo en relación a la edición de libros u otros materiales dirigido a su venta, pero también puede realizarse con el propósito de dotar a los sindicatos de los materiales que consideráramos necesarios.

2.4.c.1. Una economía colectiva: Frente al individualismo, una de las características esenciales del Capitalismo. Todas las demás bases han de construirse desde esta lógica de lo colectivo. Esta opción no ha de menoscabar el respeto por la persona y el libre desarrollo de su personalidad y creatividad en convivencia con la de las demás.

2.4.c.2. Consenso en cuanto a los principios básicos: Sentar unas bases claras que queden reflejadas por escrito, que no haya que discutir las constantemente y que no den lugar a infinitas interpretaciones. Esto implica el profundizar sobre las cuestiones básicas del proyecto hasta llegar al consenso. Es necesario un conocimiento mutuo previo entre las personas que quieren formar parte del proyecto.

2.4.c.3. Cubrir necesidades básicas como objetivo: Partir de un estudio de las necesidades básicas (materiales y no materiales) a cubrir ya que la planificación ha de ir en base a estas. Planificar implica no solo el qué y el cuándo, sino el quiénes y el cómo y por tanto una formación previa sobre los conocimientos y habilidades prácticas necesarias. Cubrir las necesidades básicas implica la renuncia de necesidades superfluas (sean las propias de los integrantes o de otros en caso de que se produzca para fuera).

Es fundamental para que las planificaciones se adapten a la realidad y se vaya aprovechando la experiencia acumulada hacer evaluaciones periódicas. No sólo han de evaluarse las actividades planificadas respecto de sus objetivos a corto plazo sino también ver en qué grado lo realizado se aproxima a los principios, tácticas y finalidades de la CNT y su repercusión en la actividad del sindicato. Por último es necesario re-planificar siempre en función de los resultados de las evaluaciones.

2.4.c.4. Autogestión: La independencia respecto de toda forma de poder es consecuencia de una actitud que debe estar presente en todo proyecto alternativo al sistema dominante: estar constantemente en contra del poder. La toma de decisiones ha de hacerse en asambleas por quienes forman parte del proyecto. Pero el asamblearismo no está exento por sí mismo de formas de poder. Para poder decidir en igualdad es necesario disponer de formas de comunicación en las que todo el mundo tenga acceso a la información. No hay horizontalidad cuando las decisiones son en igualdad pero la participación no, ya que unas personas deciden lo que tienen que hacer otras. Autogestionar no es sólo decidir, también es hacer. Aunque cada cual ha de participar en la toma de una decisión en la medida en que ésta le afectará en cuestiones fundamentales, la última palabra la tendrá el sindicato.

2.4.c.5. Aprendizaje permanente: El grado de experiencia y conocimientos afecta a todas las demás bases planteadas: desde cómo se toman las decisiones hasta nuestra relación con el medio. Es fundamental crear espacios para el aprendizaje colectivo, o mejor aún que se facilite durante el desarrollo mismo de las actividades la posibilidad de aprender (para ello ha de ser tenido en cuenta en la planificación de esas actividades) y llevado a todos los campos de manera transversal.

2.4.c.6. Actividad no especulativa: Cualquier actividad de intermediación con carácter lucrativo es contraria a la acción directa y no tiene carácter económico sino especulativo por tanto CNT nunca ha de participar de ello. (El transporte sí es actividad económica).

2.4.c.7. Estabilidad independiente del crecimiento: A diferencia de lo que ocurre en el Capitalismo, no debe requerir un crecimiento constante para sobrevivir. Para ello hay que eliminar la obsesión por el crecimiento cuantitativo y pensar más en la multiplicación de las iniciativas y su federación, así como en el crecimiento cualitativo en cuanto a llevar a la práctica los principios

básicos.

2.4.c.8. Acceso a los medios de producción: los medios de producción no son sólo materiales, sino también los conocimientos, las relaciones, etc. Una economía alternativa no puede basarse en tomar los medios de producción tradicionales del desarrollismo capitalista para simplemente ponerlos en otras manos (por ejemplo, no tendría sentido autogestionar las necesidades energéticas ocupando una central nuclear). Hay medios de producción que es preciso re-apropiarse, pues están en poder de las clases dominantes, y otros que hay que re-tomar porque han sido desvalorizados y condenados al olvido. Así hay que cambiar la correlación de fuerzas para tomar el control de los recursos naturales, pero otros medios de producción como son el conocimiento de la naturaleza o la capacidad de auto-organización precisan de grupos de aprendizaje colectivo para recuperar conocimientos campesinos seculares adaptados a las realidades locales y la memoria histórica de las luchas de nuestra organización.

2.4.c.9. Preferencia por el uso de tecnologías simples: La tecnología empleada no debe generar nuevas necesidades ni dependencias. En el grado de eficiencia (resultados obtenidos entre recursos utilizados) hemos de incluir en los resultados los efectos no deseados y el tipo de organización social que reproduce y en recursos utilizados no atender solamente al momento de su utilización sino de la encadenación/acumulación de costes reales anteriores. Es fundamental la recuperación de conocimientos válidos en cuanto a autonomía y eficiencia de otras épocas y culturas e idear (que no idealizar) diferentes formas de producir. El empleo de otras tecnologías ha de ser tras un estudio razonado de sus repercusiones y no se excluye el uso de las mismas.

2.4.c.10. Relación equilibrada con la naturaleza: empieza por tener en cuenta el coste ecológico real de lo producido. Por un lado, el consumo de materias primas y energía de todo el proceso debe respetar la capacidad de regeneración de los recursos naturales que emplea. Y por otro lado, ser conscientes de los efectos no deseados y el deterioro que nuestra actividad económica genera a la autorregulación del sistema natural. El sistema natural ha de ser recuperado, entre otros motivos, porque en última instancia de él proviene todo lo necesario para la vida y su reproducción.

2.4.c.11. Interacción con el contexto social: Un proyecto no puede estar encerrado sino trascender al resto de la sociedad. Asimismo, dado que el Capitalismo no es sólo un sistema económico, sino que la dominación se extiende en todos los aspectos de la vida social es necesario insertar esta lucha económica en los procesos más amplios de lucha que mantenga la CNT.

2.4.c.12. La tendencia natural en base a nuestros objetivos es la de ir prescindiendo de la relación con el mercado capitalista.

2.4.c.13. Tomar parte en redes económicas de apoyo mutuo: Es muy difícil que un proyecto aislado pueda cubrir todas sus necesidades. Por ello es imprescindible en el futuro la coordinación de los mismos a través del ámbito y cauces orgánicos así como crear alianzas con otros proyectos, federaciones, personas y grupos afines extendiendo el apoyo mutuo.

2.4.c.14. Influencia de lo no económico en lo económico: Lo económico no es todo. Hay cuestiones que afectan a la Economía que no pueden resolverse desde lo económico. Sin un cambio a nivel cultural, de valores, de conciencia y de formas de relacionarnos no será factible ninguna alternativa de calado. De cara a un bienestar personal y colectivo tiene que haber equilibrio también entre lo que se piensa, lo que se siente y lo que se hace.

2.4.c.15. La excepción no hace la regla: Hay veces que en la práctica no queda más remedio que no cumplir alguna o varias de las bases anteriores. Estas decisiones no tienen por qué afectar al futuro del proyecto si se toman de manera bien consciente y con conocimiento del sindicato. Por tanto, no han de sentar precedente ni pasar a convertirse en algo habitual. Además, es imprescindible que se acompañen de un compromiso de buscar otras soluciones coherentes con los principios de la organización para las próximas veces en que se presenten de nuevo dichas situaciones. Esto es especialmente importante cuando se plantea empezar de una manera para poco a poco pasar a hacer las cosas como realmente queremos.

2.4.c.16. Que funcione: Es decir, que vaya cumpliendo con los objetivos que se marque la organización. Cuando no funcione no hay que desanimarse, sino estudiar si el fallo está en que falla la propia formulación del proyecto (bases, planificación) o bien si lo que falla es su desarrollo.

3. CUESTIÓN RELATIVA A LA PROSTITUCIÓN

Hay tres formas de subsistencia históricamente atravesadas por el género: el matrimonio, el trabajo del hogar y la prostitución. Las tres tienen sus raíces en el patriarcado, en las mujeres entendidas como propiedad privada de los hombres, y han ido evolucionando de distintas maneras dependiendo de otros factores como la clase o la etnia. Como feministas tenemos clara la necesidad de abolir el matrimonio como medio de vida; entendemos también que las tareas del hogar deben estar repartidas entre géneros y que los cuidados deben darse en condiciones laborales óptimas. Aunque puede haber matices y debate, ni la postura sobre el matrimonio ni sobre el trabajo del hogar y los cuidados suscitan tanto debate ni enfrentamiento como la de la prostitución.

Decíamos al principio que ha habido tres formas de subsistencia históricamente atravesadas por el género. Unos medios de subsistencia en el que el salario no siempre está claro, por lo que tampoco está claro en qué medida son trabajos. En muchos casos, en vez de salario o como complemento se perciben, por ejemplo, la comida, la casa, etc.

La prostitución constituye un medio de vida que, desde el sindicato, se pretende **erradicar**. No se considera un trabajo para el que conseguir mejoras.

Como parte de una estrategia de **feministas de clase de la CNT**, tomamos una serie de medidas sociales que faciliten esta transición:

- Como sindicato podemos exigir a las instituciones una serie de medidas sociales para acabar con ella. Por ejemplo:
 - Exigir a las instituciones dedicadas a reinsertar a las mujeres que han sido víctimas de trata que dejen de ser asistenciales, patriarcales y moralistas. Estas instituciones son financiadas con dinero público. Necesitan más fondos y mejor gestión.
- También es imprescindible, tanto para quienes han salido de las redes de trata como para quienes ejerzan la prostitución y quieran dejarla, promover que los trabajos que se les ofrecen como alternativa tengan mejores condiciones, así como que no sean siempre trabajos altamente feminizados. Por ejemplo, una alternativa que se propone desde las instituciones son los trabajos de cuidados como el de atención a domicilio, cuyas condiciones laborales son indignas. Promover mejores condiciones salariales en estos trabajos y más facilidades de acceso a los mismos para las mujeres que quieran dejar la prostitución deberían ser prioridad como sindicato. Exigimos al ministerio de trabajo un plan de reinserción sociolaboral a la altura, con facilidades, financiación y ofertas de trabajo dignas.

En cuanto a las mujeres que ejercen por cuenta propia, entendemos que son una minoría y, por tanto, no el grueso del problema. Las mujeres trans en situaciones más precarias también se encuentran en muchos casos asociadas a esta forma de explotación. Partimos siempre del diálogo y la escucha, pero en ningún caso podemos apoyar medidas que favorezcan a proxenetes y explotadores:

- La prioridad es acabar con las condiciones que fuerzan a muchas mujeres a ejercer la prostitución y que facilitan, también, que otros las exploten o esclavicen. En este 2 sentido, un pilar es la abolición de la ley de extranjería, imprescindible para acabar con la prostitución, dado que muchas mujeres acceden a entrar en redes de trata para poder migrar a pesar de no tener papeles o se ven abocadas a vivir de la prostitución al no poder acceder a otros trabajos. Además, tanto si las mujeres están en una red como si trabajan por cuenta propia, estar en situación irregular sirve de amenaza continua por parte de las fuerzas policiales.
- Exigimos también la derogación de la ley mordaza que facilita la criminalización de las prostitutas que ejercen en la calle.
- Como anarcofeministas debemos contribuir a la no estigmatización de las prostitutas, para acabar, en la medida de lo posible, con el miedo a la denuncia debido al rechazo social. El combate contra la estigmatización comienza por escucharnos unas a otras.
- Entendemos también que, incluso en las condiciones laborales más óptimas, ésta no debería ser una forma de vida en un sistema patriarcal, puesto que son en su mayoría hombres quienes consumen otros cuerpos y, en su mayoría, mujeres -y niñas- las que los ofrecen. En este sentido, no aceptamos que los puteros sean simples consumidores de un servicio más. El consumo de prostitución se basa en el poder y la propiedad de los hombres sobre las mujeres. El pago por un servicio sexual implica entender el cuerpo de otra como un bien de consumo, como una persona no tenemos que negociar, con la que podemos poner en práctica nuestros deseos sin atender a los suyos. Supone un apuntalamiento de la masculinidad hegemónica, donde el deseo de los hombres se sitúa en la cúspide de las relaciones, independientemente de quien lo ejerza lo haga de forma voluntaria.

4. CUESTIÓN RELATIVA AL ÁMBITO SOCIOSANITARIO

Con la lucha del movimiento obrero se extienden los sistemas de protección y prevención para trabajadores/as y sus familias. La CNT desde su inicio ha ejercido un papel concienciador, tanto de la importancia de la articulación de los recursos de investigación, educativos, preventivos y asistenciales necesarios, como de la participación y autorresponsabilidad en materia de salud y seguridad.

La atención sociosanitaria desde el prisma sindical y desde el social hace aguas debido a las malas condiciones laborales de sus trabajadoras que imposibilita que ejerzan su profesión con un mínimo de calidad y garantías, las deficiencias sistemáticas y continuadas de previsión en la planificación y organización internas, y la priorización en los intereses velados de seguir el proceso privatizador de los servicios públicos sociosanitarios de todas y destinados al cuidado de las personas y de la propia clase trabajadora.

Sin pasar por alto la inercia capitalista mundial de hacer negocio y sacar beneficios para unas pocas con los presupuestos destinados a los cuidados sociosanitario de la mayoría de la población trabajadora, o en situaciones de dependencia, exclusión o marginalidad. Como reacción social, se van generando desde la sociedad civil numerosos espacios de comunicación e intercambio de propuestas para denunciar y visibilizar estos desmanes capitalistas contra la mayoría de la población. Y empiezan a germinar iniciativas nuevas que denuncian los intereses privatizadores de gobiernos, departamentos y consejerías de sanidad, y órganos consultivos mundiales, estatales y

autonómicos de los servicios públicos sociosanitarios.

Algunas medidas que podríamos impulsar:

- Apoyo a las campañas antiprivatización de la sanidad.
- Inicio de coordinación con otras coordinadoras y colectivos internacionales en defensa de la Sanidad.
- Reflexión sobre autogestión de la salud y de los cuidados, y el papel de la mujer en los dos ámbitos vitales y fundamentales para el ser humano.

5. CUESTIÓN RELATIVA A LA ECOLOGÍA

Nuestra sociedad está ante uno de sus retos más importantes, que es poder afrontar con garantías las crisis convergentes que sufrimos y que oscurecen nuestro futuro. Las distintas crisis se van retroalimentando unas con otras empeorando así sus consecuencias. Por ejemplo, la crisis climática se hace notar tanto provocando graves sequías, altas temperaturas, como inundaciones inesperadas. Esto golpea fuertemente la economía misma, dado que encarece los precios, dificulta la producción e interrumpe las cadenas de suministros. El año 2022, ante la Guerra de Ucrania y las distintas pérdidas de cosechas, ha sido el primero desde la Segunda Guerra Mundial (o hablando con más propiedad, desde la llamada Revolución Verde de los años 1950) en el que el mundo ha vivido de la cosecha del año propio. Esto hace que haya una gran inestabilidad alimentaria, con grandes estados como la India o Indonesia que dejan de exportar cereal guardándose para su propio consumo por si acaso. La situación da pie a graves inestabilidades locales (Sri Lanka, Chad o Pakistán), y eventualmente puede provocar guerras, golpes de estado y a emigraciones de grandes proporciones, como en otras crisis globales de la historia.

Sea como sea, esta crisis climática comparte época con la crisis energética y una nueva crisis financiera en Occidente, así como con esporádicos repuntes de la pandemia. Estamos en una época en la que se terminan las certezas que han gobernado el mundo desde la Segunda Guerra Mundial. Son tiempos de cambios, también a escala geopolítica, como demuestran Rusia y China imponiendo sus políticas autoritarias en sus crecientes zonas de influencia. Hemos podido atestiguar que la respuesta occidental (el bloque de la OTAN) ha sido la de responder agresivamente a este cuestionamiento de su liderazgo. En estos tiempos tenemos al Gobierno dando dinero a mansalva para pagar los gastos urgentes que se derivan de la inflación sin invertir en ninguna alternativa económica. Están financiando el consumo y no el ahorro y no realizan ningún plan. Y no sólo eso, sino que sus medidas implican abaratar la factura a base de cobrar menos impuestos sin ninguna contrapartida de las grandes empresas.

Ante todas estas incertezas que están fuera de nuestro alcance, una organización de intención revolucionaria, como es la CNT, debe empezar a tener en cuenta este escenario. Tenemos muchas cosas que decirle a nuestra sociedad, tal como lo ponemos de manifiesto siempre que hay problemas estructurales en el país.

Pero vayamos a lo concreto. Comenzando desde lo que se puede esperar a corto medio plazo, podemos vislumbrar un futuro con un gran impacto del precio de los suministros y los combustibles sobre la economía. Esto provocará no pocos cierres de empresas y traslados de la producción. Hay sectores enteros amenazados, comenzando por el transporte, la aviación, y siguiendo por la industria pesada, la automoción, puede que otra vez la construcción e incluso todo el sector hostelero y

turístico.

Nuestros sindicatos pueden reaccionar previendo que habrá cierres de empresas donde tenemos implantación dado que se hará inviable la continuidad de su actividad económica. Ante esta situación proponemos una campaña comunicativa ágil en clave de exigir el reparto del trabajo y la riqueza. El sindicalismo tiene mucho que decir sobre 7 cómo queremos que sea nuestra sociedad y debemos comunicar por todos los medios posibles que la crisis la tienen que pagar los ricos.

Entendiendo que nuestro objetivo final, el comunismo libertario, implica el control de la economía, y dado que entramos en una fase histórica turbulenta e incierta nos surge la oportunidad de volver a plantear nuestro ideario sin miedo alguno. De hecho, puede ser una brizna de verdor en medio de la oscuridad proclive a la extrema derecha que nos rodea. Por ello es necesario reforzar la formación no solo ideológica sino también técnica-administrativa en los sindicatos con el fin de tener una militancia preparada para la autogestión de empresas. Porque sabemos que en momentos de crisis (por ejemplo, en la Transición española o tras el Argentinazo de 2001) surgen ocupaciones de fábricas, cooperativizaciones y otras fórmulas de autogestión obrera. Por tanto, nuestra organización debe estar aquí también, a la cabeza de los procesos de toma o recuperación de empresas. Serán momento de gran conflictividad y a la vez de alta visibilidad, si alguien logra hacerlo bien.

No es baladí la reciente aprobación en el Congreso de la Ley Concursal. En su apartado octavo permite la capitalización por desocupación a los trabajadores de una empresa mercantil en concurso de acreedores que pretendan quedársela y transformarla en una cooperativa.

Otro aspecto para tratar es el de los servicios públicos. A bote pronto una alternativa a la crisis puede ir en línea con el refuerzo de los servicios públicos e incluso nuevas nacionalizaciones y municipalizaciones. Es obvio que nuestra organización aspira a más, pero no creemos que nos debamos oponer a esos procesos, sino que, al contrario, debemos promoverlos y más adelante tutelarlos y apostar por una gestión interna democrática y comunitaria, y por implantar un control sindical allá donde tengamos fuerza (control en las contrataciones, en seguridad laboral o incluso en la gobernanza). Tener una implantación significativa en el sector público puede ser un buen trampolín para hacerle propuestas de mayor calado a la sociedad entera.

Por un lado, nuestros sindicatos se pueden rodear de pequeños proyectos socioeconómicos de subsistencia, basados en cubrir las necesidades básicas, tales como redes de apoyo mutuo, comedores sociales o asambleas de paradas y parados. Tenemos que ser parte integrante del tejido asociativo de la comunidad, y nos debemos centrar en los barrios obreros, que tienen muchas probabilidades de ser los más desatendidos.

Por el otro, cabe exigir medidas sociales de choque tales como la prohibición de los desahucios, de los cortes de suministros por impago, limitación de precios de los productos esenciales, límites de beneficios a la gran empresa, y algunas más en este sentido.

¿Y a nivel ecológico? Llevamos una buena temporada de diálogos entre sindicalismo y ecologismo. Si llevamos los principios ecológicos al ámbito laboral y social está claro que sistematizar algunas reivindicaciones tendría sentido para articular un discurso ecologista desde el sindicalismo.

Debemos avanzar hacia la madurez de un discurso anarcosindicalista sin clichés: es decir, un anarcosindicalismo con militantes preparados a nivel técnico para la autogestión, con la ambición de que nuestra organización debe gestionar algún día la economía y el territorio, y debemos prepararnos para ello.

Dado que afrontamos una crisis global y estructural del propio sistema capitalista neoliberal podemos exigir un paquete de medidas ambiciosas, que vayan en una dirección que nos beneficie:

- Desincentivar la ganadería intensiva y las macrogranjas.
- Potenciar y refinanciar el transporte público y hacerlo gratuito en la medida de lo posible y que las empresas asuman el coste del transporte de sus plantillas.

- Penalización de las emisiones de la aviación y recorte de los cruceros.
- Rehabilitación de edificios antiguos en lugar de construir nuevos barrios.
- La relocalización de las empresas de productos esenciales que están en el extranjero.
- La municipalización y nacionalización de ciertas empresas estratégicas que no pueden ni deben estar bajo capital privado.
- La defensa de los servicios públicos e incluso su ampliación.
- La introducción de conceptos como gestión comunitaria y el control sindical en la gobernanza de la empresa pública o municipalizada.
- El diálogo del anarcosindicalismo con la Economía Social y Solidaria (a sabiendas de que muchas veces está promovida desde la administración pública).
- La introducción de medidas de emergencia o de transición entre las reivindicaciones de nuestras secciones sindicales.

A nivel interno nos proponemos:

1. Creación de un Grupo de Trabajo Confederal para redactar un plan de choque social (ante la crisis económica, energética y financiera) y ecosocial (ante la emergencia climática). Este grupo puede recoger aportaciones de los sindicatos y darles forma en un documento coherente. Dada la naturaleza de nuestra organización, este documento debe tener en cuenta cuestiones como:

- Establecer medidas ante el cierre de empresas: un discurso, una preparación técnica, estudiar la legislación, unas exigencias al Gobierno y administraciones públicas, etc.
- Proteger los servicios públicos y exigir nuevas municipalizaciones o nacionalizaciones bajo gestión/control sindical o comunitario.

2. Posteriormente, el Comité Confederal aprobará un protocolo de actuación y guía para que los sindicatos puedan disponer de toda la información.

3. Rodearnos de proyectos económicos autogestionarios de autoabastecimiento y apoyo mutuo actuando en línea con los Acuerdos del XI Congreso, respectivos a la Acción Social (Punto 2.4), con el añadido de que estos proyectos no pueden suponer una carga económica para la organización, sino un complemento.

4. Potenciar nuevos espacios de formación en la Confederación (revista Estudios, en principio como complemento de la web Confederal) o fuera de ella (colaboración y potenciación de grupos de estudios como ICEA). En este sentido, CNT debe tener un plan de formación técnico-sindical apropiado y en línea con nuestros objetivos.

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

Las compañeras zapatistas, cuando hablan de la lucha contra el sistema, usan la metáfora de la hidra capitalista, un monstruo con muchas cabezas y tentáculos.

El propio anarquismo, ya sintetizó la idea de que la lucha contra el capitalismo no es posible sin la lucha contra el Estado y las compañeras de Mujeres Libres señalaron con acierto que de nada servía

hacer la Revolución Social sin la liberación de las mujeres.

Las compas kurdas han profundizado en esta cuestión y señalan que las mujeres fueron la primera nación colonizada y que el surgimiento del orden patriarcal fue el pistoletazo de salida de la era capitalista, que desde hace miles de años se basa en el sometimiento de lo otro (mujeres, personas LGTBQ, racializadas, pobres, neurodivergentes, etc.) y de la propia naturaleza, convertidas en objetos sobre lo que poder aplicar la violencia necesaria para continuar con la acumulación sin límite que necesita para perpetuarse.

De esta manera, la lucha contra esa Hidra son muchas luchas a la vez. El sistema, a través de un sin fin de categorías binarias, nos coloca en lugares muy distintos y precisamente reconociéndonos en esa diversidad de opresiones, podemos trabajar juntas para acabar con él, procurando que no haya más lugares de subalternidad y que nadie quede al margen.

Por muchos motivos y en tanto que el Estado español ha sido y es potencia colonizadora, la toma de conciencia en nuestra sociedad y también en nuestra organización, en torno a esa cabeza de la Hidra que es el sistema racista-colonial, está aún en un estadio muy inicial y es importante que entendamos la urgencia en actualizar la acción de la CNT en este ámbito.

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 casi una misión imposible en la vida real, pues recae sobre la buena voluntad del empleador o empleadora el hacer los trámites para conseguirlos. La realidad es que millones de personas trabajadoras se han visto y se ven atrapadas durante años en una espiral burocrática muy opaca y sin garantías, que les mantiene en un statu quo sin derechos, invisibilizado, soportando en demasiadas ocasiones situaciones de mucha violencia, encargándose además con frecuencia de trabajos que, como se ha visto durante la pandemia, son esenciales (cuidados, limpieza, campo, etc.).

Es importante recalcar que las personas migrantes no son vulnerables, que son el Estado y el capitalismo los que las vulnerabilizan y que no se trata de caer en ningún tipo de asistencialismo para con estas compañeras, sino de trabajar codo con codo, cediendo estructuras y espacios que faciliten su autoorganización, abriendo nuestra organización, actualizando nuestras herramientas teniendo en cuenta las diferentes realidades que pueden estar viviendo nuestras afiliadas o apoyando las iniciativas que éstas compañeras impulsen, como por ejemplo, la recogida de firmas organizada este último año desde el movimiento #RegularizaciónYa.

Como comentábamos, uno de los sectores en los que las explotaciones (mujer trabajadora migrante racializada) más que sumarse se multiplican, es el de las trabajadoras del hogar y los cuidados. Las trabajadoras domésticas han tenido que pelear en alianza, pero han sido sobre todo ellas, desde sus realidades y con sus propios medios, las que han conquistado un derecho básico como ha sido la ratificación del Convenio 189 de la OIT y lo que de ahí se deriva.

Creemos que sería interesante profundizar en políticas concretas desde la acción social y sindical que puedan apoyar la conquista de derechos por parte de las personas migrantes residentes en el Estado español, que como hemos visto, forman parte del núcleo más empobrecido de la clase trabajadora y que conforman sin duda el colectivo con menos derechos a nivel global.

Algunas medidas que podríamos impulsar:

1. Incorporación a la tabla reivindicativa de la CNT:

- Abolición de la Ley de Extranjería.
- Regularización de todas las personas sin papeles.
- Cierre inmediato de los CIEs.

2. Convenios con despacho de extranjería:

Por ejemplo, generar convenios o colaboraciones a nivel regional con despachos u organizaciones de extranjería que puedan acompañar (de forma gratuita para la afiliación) los procesos administrativos de obtención del permiso de residencia o la nacionalidad. Como hemos comentado antes, se trata de procedimientos administrativos que funcionan con muchísima opacidad y lentitud y que el mínimo fallo en la presentación de cualquier documento, supone volver a empezar desde cero, extendiéndose el proceso en ocasiones hasta años. Este despropósito burocrático está diseñado adrede y debe ser denunciado sistemáticamente por nuestro sindicato. Lo más sensato suele ser contratar los servicios de alguna abogada o abogado de extranjería para que de certeza de que están todos los documentos que requiere la administración a la primera, servicio que suele cobrarse entre 500 y 1000€.

3. Elaboración de una guía sobre el permiso de residencia:

Realizando a nivel confederal una guía actualizada y actualizable sobre el propio procedimiento y procurando generar algún tipo de espacio de autoaprendizaje en cada sindicato, se podría ayudar a empoderar a las afiliadas que atravesasen este proceso, facilitando además la labor de esos despachos de extranjería con los que nuestras regionales tuviesen convenio.

Cuando nos referimos a convenio, lo hacemos en el sentido más amplio del término, debiendo cada regional concretar sus acuerdos, teniendo en cuenta su contexto, pudiéndose compartir recursos entre varias regionales incluso.

De esta manera, la CNT estaría brindando un apoyo a una persona recién llegada a nuestro territorio, en una situación económica seguramente complicada, generando un impacto muy real y positivo al solucionar colectivamente un problema de primera necesidad que el sistema quiere plantear como individual.

Tengamos además en cuenta que esto supone acercar a la CNT a trabajadores y trabajadoras que nos estarían conociendo nada más empezar a trabajar en el mercado laboral español y que como también hemos visto, se van a encontrar con las más duras condiciones.

4. Apoyo a campañas impulsadas por colectivos y redes migrantes:

Como pusimos antes de ejemplo, durante todo este año ha estado en marcha la recogida de 500.000 firmas por parte de la red #RegularizaciónYa, para poder presentar una ILP con numerosos objetivos más allá del principal: que se produzca una tercera regularización masiva de las más de 500.000 personas residentes en el Estado español que se encuentran actualmente en situación administrativa irregular, es decir, sin papeles y por tanto sin derechos.

Nos consta que varios sindicatos hemos apoyado la iniciativa pero para el futuro sería deseable que toda la organización pudiera pasar a la acción de forma coordinada (cada sindicato según sus posibilidades) y poner al servicio de otras redes el hecho de que tengamos implantación en todo el territorio y una cultura militante muy asentada. Imaginemos el impacto que podría tener que la CNT se solidarizara y casi sin despeinarnos pudiéramos aportar 50.000 firmas. Más allá del número, de lo tangible, pensemos en el acercamiento entre comunidades, en la regeneración de tejido social, de las ideas de apoyo mutuo y solidaridad que supondría el que la clase trabajadora migrada supiera y sintiera que entendemos la urgencia y la crudeza de sus realidades y que escucharan "vuestra lucha es nuestra lucha, compañeras".

5. Lanzar campañas propias:

Además de hacernos eco de campañas externas, sería necesario que pensáramos y lanzáramos las nuestras.

6. Necesidad de formación:

Pero, como comentábamos al principio, de por sí faltan muchas compañeras migrantes en la organización y éste es un ámbito en el que seguramente a todas nos falta mucho por aprender, por lo que vemos necesario desarrollar formaciones periódicas que nos permitan afianzar este proceso y

que nuestra acción sea lo más acertada posible.

7. Creación de un grupo de trabajo:

Para que todas las medidas anteriores puedan desarrollarse con solidez y sentido y para que pueda establecerse un diálogo permanente con otros colectivos y organizaciones sobre la Ley de Extranjería, la cuestión de los CIES o #RegularizacionYa, creemos que sería necesaria la formación de un grupo de trabajo permanente dependiente de la Secretaría de Acción Sindical a nivel confederal. Este GT serviría como nexo de coordinación a los sindicatos que quieran desarrollar trabajo en este ámbito.

PATRIMONIO

1. EL FONDO DE PATRIMONIO HISTÓRICO CONFEDERAL

El fondo de patrimonio histórico confederal estará formado por:

1. Todos los fondos correspondientes a recuperaciones del patrimonio histórico confederal incautado por el estado tras el golpe de estado de 1936 por cualquiera de los conceptos: cuentas corrientes, solares y edificios, imprentas, colectividades, etc. También se incorporarán a dicho Fondo los intereses correspondientes a las cuentas y fondos bancarios en los que están depositados. De la misma forma se sumarán las cantidades resultantes de la venta o alquiler de locales u otros bienes del propio patrimonio histórico.
2. El Fondo de Solidaridad, conformado por las aportaciones de aquellos sindicatos que hacen uso de locales del patrimonio histórico confederal conforme a los compromisos adquiridos cuando se acordó el uso de este. Estas aportaciones no otorgan ningún derecho sobre el local confederal, más allá del uso acordado en pleno confederal, y en ningún caso son asimilables a un alquiler o a la devolución de un préstamo.
3. El Fondo de Compra de Locales, conformado por la parte reservada en pleno confederal del total del Fondo de Patrimonio para la compra de locales. Podrá dotarse con nuevos ingresos al Fondo de Patrimonio Confederal, resultado de nuevas recuperaciones frente al estado, con los intereses generados por las cuentas bancarias donde los fondos están depositados, y con el Fondo de Solidaridad.
4. El Fondo de Alquileres, conformado por la cantidad reservada en pleno confederal para ayudas al alquiler para sindicatos de la Confederación. Podrá dotarse con nuevos ingresos al Fondo de Patrimonio Confederal resultado de nuevas recuperaciones frente al estado, con los intereses generados por las cuentas bancarias donde los fondos están depositados, y con el Fondo de Solidaridad.

2. CRITERIOS DE UTILIZACIÓN DE LOS FONDOS DE PATRIMONIO HISTÓRICO

Los fondos del Patrimonio Histórico serán utilizados en orden prioritario para:

1. Facilitar la devolución de todo el patrimonio histórico: con este fin se mantendrá el fondo destinado a esta finalidad adaptando, en pleno confederal, su cuantía en función de las necesidades y previsiones.
2. Compra de locales

Se destinará a este fin la cantidad presupuestada en el Fondo de Compra de Locales. La adquisición de locales se realizará mediante los siguiente criterios y mecanismos:

2.1. Los sindicatos federados a la CNT podrán solicitar al Comité Confederal que proceda a la compra de un local para uso del sindicato solicitante en su localidad. De igual forma se puede solicitar una ayuda al alquiler, una opción que será prioritaria en caso de sindicatos de nueva creación y/o escasa afiliación.

2.2. La Secretaría de Patrimonio recopilará las distintas solicitudes, y la disponibilidad de los distintos fondos del Patrimonio Histórico Confederal y elaborará anualmente un informe que se estudiará en Plenaria Confederal, a fin de determinar si existe disponibilidad para atender las solicitudes.

2.3. De existir posibilidad, y acordarlo así el Comité Confederal, se convocará la Comisión de Patrimonio que estará compuesta por la Secretaría de Patrimonio confederal y por las secretarías de patrimonio de las distintas confederaciones regionales o territoriales. Dicha comisión estudiará todas las solicitudes, admitiéndolas o rechazándolas, y priorizando su atención en función de los siguientes criterios:

a) Tendrán prioridad en la adjudicación las F.L que ocupando un local de P.H. y, debido a que haya sido compensado, ese local se haya perdido.

b) En segundo lugar, tendrán prioridad en la adjudicación las federaciones locales que tengan fuerte actividad sindical, medida ésta en numero de secciones sindicales, número de sindicatos, número de personas afiliadas, conflictos en los que se ha participado últimamente, actividad sindical permanente en diversos ramos o empresas, etc.

c) El tercer criterio a tener en cuenta será la situación geográfica, es decir, aunque no se tenga una fuerte actividad sindical que sea importante para el mantenimiento de la CNT en esa zona, bien porque haya sido y esté siendo un foco de irradiación de la organización, bien porque la federación local en cuestión sea el único punto de contacto con una zona amplia en la que no existe CNT.

d) En cuarto lugar, las federaciones locales que, por la gran cuantía de la hipoteca o alquiler que pagan, supongan especial gasto para la organización. Aquellas federaciones locales que pagan hipotecas o alquileres pequeños, o que disfrutan de locales del Patrimonio Acumulado deberán dejar paso a otras federaciones locales con mayores necesidades.

e) Y por último, Federaciones Locales de lugares de importancia administrativa o que sean lugar habitual de reuniones orgánicas o de actos confederales, etc.

2.4. Estos criterios se aplicarán por la Comisión de Patrimonio, analizando los datos de las solicitudes de las Federaciones Locales o Sindicatos y escuchando las aportaciones que las diferentes Secretarías Regionales de Patrimonio hagan. La Comisión de Patrimonio podrá solicitar la documentación al respecto que considere y rechazar aquellas solicitudes que se considere que no aportan información suficiente, o incurren en falsedades, no cumplen con los requisitos, o han incumplido compromisos anteriores.

2.5. En cualquier caso, serán requisitos para que se tengan en cuenta la solicitud de un sindicato los siguientes:

- a) El sindicato debe tener una antigüedad en la organización, de forma activa, de al menos dos años.
- b) El sindicato debe estar al día en el pago de cotizaciones, tener debidamente legalizados estatutos y CIF del sindicato adaptados a los últimos acuerdos de congreso.
- c) El sindicato debe participar de forma activa en los comicios de la organización, habiendo participado en al menos el 50% de los plenos y plenarias de su ámbito en los últimos dos años.

2.6. Las solicitudes de compra de locales:

- a) Las solicitudes deberán incluir, además de los datos correspondientes al sindicato y su actividad según los criterios establecidos con anterioridad, una estimación de coste de la adquisición de uno o varios locales adecuados a la actividad del sindicato en dicha localidad y las características del mismo. Esta estimación, de aprobarse la solicitud, será el máximo que la CNT gastará por todos los conceptos en la adquisición de un local en dicha localidad.
- b) Deberán ir acompañadas de un compromiso de aportación anual al Fondo de Solidaridad, que deberá ser de al menos de un 1% anual del coste estimado del local.

3. Ayudas al alquiler de locales.

Se podrá destinar el Fondo de Ayudas al Alquiler a la concesión de ayudas a Sindicatos y Federaciones Locales para el alquiler de locales de hasta el 80% del coste del alquiler y por un máximo de 3 años prorrogable otros tres. Las solicitudes de ayudas al alquiler:

3.1. Deberán incluir, además de los datos correspondientes al sindicato y su actividad según los criterios establecidos con anterioridad, el importe mensual de la ayuda al alquiler que se solicita y el importe total del alquiler previsto.

3.2. Deberá incluir un informe de la actividad sindical del sindicato, afiliación, situación económica y presupuesto anual del mismo que justifique la solicitud de la ayuda.

3.3. El contrato de alquiler será firmado por el sindicato de la Federación Local, limitándose el Fondo de Alquileres a aportar semestralmente la ayuda concedida.

3.4. El sindicato deberá aportar copia del contrato de alquiler a la Secretaría de Patrimonio, así como recibos del pago mensual del alquiler. El incumplimiento de este compromiso implicará la suspensión de la ayuda al alquiler acordada.

4. Préstamos para compra de locales.

4.1. Se podrá destinar parte del fondo de compra de locales a préstamos a sindicatos o Federaciones Locales que vayan a adquirir un local. Dichos préstamos sólo generarán como interés el IPC correspondiente, pudiendo suscribirse por un máximo de 25 años y por un 80% del precio de compra del local.

4.2. Exigirán la firma de un contrato de préstamo entre la CNT y el sindicato o Federación Local receptor.

4.3. Serán acordados en pleno confederal a solicitud del sindicato o Federación Local correspondiente y previa propuesta de la Comisión de Patrimonio.

5. Mantenimiento del patrimonio confederal.

Se dotará un Fondo de Contingencias para el mantenimiento de locales confederales.

5.1. A dicho Fondo se podrán presentar solicitudes para el mantenimiento extraordinario de los locales de patrimonio confederal, por parte de los sindicatos que hacen uso del mismo.

5.2. Dichas solicitudes deberán estar justificadas por averías, desperfectos graves,

reparaciones, etc. que exijan un gasto extraordinario. Dichas solicitudes serán dirigidas a la secretaría de Patrimonio confederal, que recopilará toda la documentación.

5.3. Si el importe es inferior a 3000 el CC podrá autorizar el pago, debidamente € justificado.

5.4. Para cantidades superiores a 3000 , la aprobación deberá hacerse en pleno € confederal.

5.5. En caso de urgencia, por la gravedad de los desperfectos o el peligro que supongan para los ocupantes u otras personas, etc., el CC podrá acordar gastos por encima de dicha cantidad que deberán ser ratificados en un posterior pleno confederal.

5.6. Estas solicitudes deberán contemplar un compromiso de aportación extraordinaria del sindicato al Fondo de Solidaridad confederal para ser estudiados.

5.7. El CC podrá acordar el cierre de un local de patrimonio confederal por cuestiones de insalubridad, peligro para los ocupantes u otras personas. El sindicato afectado podrá recurrir dicha decisión ante un pleno confederal.

6. Otros

En último caso, y cuando los criterios anteriores sean cumplidos, dotar a la organización de los medios adecuados para potenciar su estructura y actividades, así como para la puesta en práctica de cuantos proyectos autogestionarios la Organización considere acorde con sus finalidades, incluyendo los que ya en anteriores congresos se definieron (imprentas, diarios, emisoras, distribuidoras, ...).

3. LA COMISIÓN DE PATRIMONIO Y LA TOMA DE ACUERDOS PARA LA ASIGNACIÓN DE FONDOS DE PATRIMONIO

1. La Comisión de Patrimonio está formada por la Secretaría de Patrimonio del SPCC y las correspondientes secretarías de patrimonio de las confederaciones regionales o territoriales. Es presidida y convocada por la Secretaría de Patrimonio Confederal.
2. Tiene como función, estudiar, informar y priorizar, en función de los acuerdos, las solicitudes de uso de los fondos de patrimonio histórico confederal, ya sea para la compra de locales, alquiler, préstamos, mantenimiento, etc. Sus informes se presentarán a un pleno confederal que tomará el acuerdo definitivo al respecto, pudiendo introducir las modificaciones que consideren.
3. La Comisión de Patrimonio, una vez analizadas las solicitudes de alquiler, préstamo o compra, recabada la información necesaria y desestimadas aquellas que no cumplan con los requisitos, procederá a ordenarlas según los criterios establecidos, conformando con ellas una propuesta de distribución de fondos que será distribuida a los sindicatos y que deberá ser aprobada en pleno confederal.
4. Si, una vez aprobada, la disponibilidad de los correspondientes fondos fuera inferior al total de solicitudes aprobadas por el pleno confederal, quedarán las últimas en espera, asignándose automáticamente por la Secretaría de Patrimonio conforme se doten de nuevo presupuesto a los fondos correspondientes.

4.1. En el acuerdo de Pleno Confederal se especificará claramente:

- a) A qué federaciones locales se les adjudica la ayuda al alquiler, o para cuáles se acuerda la compra de un local en su localidad.
- b) La cantidad máxima que se dedica a esta finalidad.
- c) En el caso de compra de un local, el compromiso de aportación al Fondo de Solidaridad que se asume.
- d) En el caso de ayuda al alquiler, importe total del alquiler al que se vincula la ayuda.
- e) Qué sindicatos quedan en lista de espera, por si hay renunciaciones o dilaciones superiores a 6 meses en la utilización del dinero.

4.2. Cualquier cambio en las condiciones del acuerdo deberá ser validado en un nuevo pleno, especialmente en relación con cambios en el compromiso de aportación al fondo de solidaridad.

EJECUCIÓN DE ACUERDOS CONFEDERALES DE PATRIMONIO

4.1. Compra de locales

La compra de locales se llevará a cabo de la siguiente forma:

1. El sindicato o Federación Local de la localidad donde se ha acordado la compra de local buscará en coordinación con la Secretaría de Patrimonio un local que se ajuste a sus necesidades y al presupuesto acordado.
2. Una vez encontrado, se procederá por parte de la Secretaría de Patrimonio a la supervisión del mismo, de su situación legal, precio de compra, obras necesarias, etc.
3. Previo informe a la Comisión de Patrimonio y al Comité Confederal se procederá a la compra del mismo por parte de la Secretaría General de la CNT o persona a la que otorgue poderes.
4. Corresponderá al sindicato o Federación Local, en todo caso, el pago del IBI correspondiente, debiendo domiciliar el pago del mismo.
5. Corresponderá a la Secretaría de Patrimonio Confederal custodiar toda la documentación original relativa al local, y en concreto las escrituras del mismo.
6. En el caso de que el local adquirido necesite de obras de adaptación o mejora y estén incluidas estas en el presupuesto aprobado, la contratación de las mismas corresponderá a la Secretaría de Patrimonio por delegación de la Secretaría General. Corresponderá al sindicato el seguimiento de las mismas e informar de la conclusión y puesta en actividad del local.
7. Es obligatoria la contratación de un seguro que correrá a cargo del sindicato que haga uso del local.

4.2. Alquiler de locales

La ayuda al alquiler se llevará a cabo de la siguiente forma: Una vez aprobada la ayuda el sindicato

o Federación Local procederá a la firma del contrato de alquiler, enviando copia del mismo y del primer recibo a a la secretaría de Patrimonio, momento a partir del cual la Tesorería confederal, previo visto bueno de Patrimonio, procederá al ingreso en la cuenta del sindicato de la ayuda correspondiente a los primeros seis meses de alquiler. Con posterioridad se abonarán los siguientes semestres, previo envío a Patrimonio de un certificado de estar al corriente de pago con la propiedad.

4.3. Préstamos para compra de locales.

Para la otorgación de un préstamo a una Federación Local o Sindicato para la compra de un local sindical, una vez tomado el acuerdo, la Secretaría General confederal suscribirá un contrato de préstamo con el sindicato correspondiente, donde se recogerá el importe del mismo, plazo de devolución e importe de abono anual, e interés del mismo (IPC) y causas de resolución. Una vez comprado el local, el sindicato deberá enviar copia de las escrituras a la Secretaría de Patrimonio.

4.4. Compra y alquiler de segundos locales.

En casos excepcionales y suficientemente justificados es posible adjudicar más de un local a una sola FL o sindicato. Sólo podrían solicitarse fondos para un segundo local cuando se esté cumpliendo correctamente el compromiso de devolución ya contraído o se hubiera devuelto por completo.

4.5. Venta de locales de patrimonio.

Se podrá proceder a la venta de un local de patrimonio confederal, previo acuerdo de pleno confederal, en el caso de que:

1. Dicho local no esté siendo usado por un sindicato de la CNT. En el caso de Núcleos Confederales la venta se decidirá por acuerdo de pleno confederal. 2<
2. . El sindicato que lo usa haya incumplido, por más de un año, sus compromisos respecto al uso, mantenimiento, gastos, aportaciones de solidaridad, etc., y así lo establezca un pleno confederal. Corresponde a la Secretaría de Patrimonio informar a la Comisión de Patrimonio y al CC de esta situación, a efectos de la posible inclusión en el orden del día de un pleno confederal.
3. El local se encuentre en mal estado, no teniendo el sindicato que lo usa capacidad para asumir su mantenimiento y optando un pleno confederal por la venta.
4. El sindicato que lo usaba haya sido desfederado de la CNT.
5. La venta de un local del patrimonio confederal exige, de igual forma, un acuerdo de pleno en dicho sentido.
6. En cualquiera de los supuestos anteriores, se incluirá de forma automática un punto en el orden del día de un pleno confederal.
7. La gestión de la venta corresponde a la Secretaría de Patrimonio que podrá delegar o no la misma en la regional correspondiente o en sindicatos cercanos. En todo caso la firma del contrato de venta corresponde de forma indelegable a la Secretaría General de la CNT.
8. La gestión de cualquier local confederal que no esté siendo usado por acuerdo de pleno por un sindicato de la CNT corresponde en todo caso a la Secretaría de Patrimonio Confederal, que debe disponer de las llaves y acceso al mismo, así como de toda la documentación del local. Patrimonio podrá delegar o no la gestión cotidiana del local y su mantenimiento en la regional correspondiente o en un sindicato cercano.

4.6. Otros

La disposición de Fondos del Patrimonio confederal para otros fines exige la aprobación previa de un pleno confederal.

ARCHIVO DE PATRIMONIO CONFEDERAL

El SPCC mantendrá actualizado un archivo del Patrimonio Confederal que contendrá, al menos:

1. Censo de locales del patrimonio confederal:
 1. Información catastral del local.
 2. Planos
 3. Escrituras Originales
 4. Copias Recibos IBI
 5. Copia del Seguro de Responsabilidad Civil
 6. Facturas de obras o reparaciones
 7. Llaves (En caso de no estar siendo utilizado o haber sido reclamadas por cualquier motivo).
 8. Contabilidad de aportaciones al Fondo de Solidaridad del sindicato que lo usa.
2. Censo de ayudas al alquiler:
 1. Copia de contratos de alquileres
 2. Copia de recibos
 3. Justificantes de estar al corriente
 4. Contabilidad de ayudas entregadas
3. Censo de Préstamos para la compra de locales:
 1. Contratos de préstamo
 2. Copia de escrituras u otra documentación que justifique el préstamo (tras obras adaptación)
 3. Contabilidad de devoluciones del préstamo

Es obligación y responsabilidad de los sindicatos aportar toda la documentación necesaria a este archivo y colaborar con la Secretaría de Patrimonio en su mantenimiento y actualización, de la misma forma deberán informar a Patrimonio de cualquier incidencia relacionada con el local que usan, con el alquiler o con el préstamo correspondiente. La negativa a colaborar en dicho mantenimiento deberá entenderse como una falta de responsabilidad en la conservación del patrimonio confederal y un incumplimiento grave de los acuerdos de la CNT.

COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

IDENTIDAD GRÁFICA

- 1.1. La CNT contará con un manual de identidad gráfica con el objetivo de unificar la imagen general del sindicato.
- 1.2. La aplicación de este manual será flexible en el uso en banderas, pancartas y pegatinas.
- 1.3. Las siglas CIT no se usarán junto al logotipo CNT.
- 1.4. Se limitará el símbolo de Heracles y el León de Nemea a los usos relacionados con la Memoria Histórica y actos funerarios.

MODELO DE RADIOTELEVISIÓN COMÚN

La CNT propone un modelo de radiotelevisión común (pública) destinado al interés general o común, esto es, de carácter fundamental para el desarrollo sociocultural de la población, por el que se exteriorice el derecho humano inalienable de expresar, recibir, difundir e investigar informaciones, ideas y opiniones.

Este será un modelo productivo horizontal, asambleario y transparente, completamente desvinculado de cualquier control político (parlamento), con un sistema organizativo que atienda y que respete las necesidades de toda la comunidad.

Es una red de radiotelevisión comunes en la que todas ellas puedan conectarse, unas con otras, y generar contenidos de interés general o local, según los intereses de la ciudadanía, con control directo de la clase trabajadora.

2.1. Marco jurídico

Crear un nuevo marco jurídico en el que el servicio común no esté integrado en las convenciones

que rigen las sociedades de capital. La radio televisión pública, en este caso, tiene una naturaleza diferente y una rentabilidad social que no puede ser medida en términos estrictamente mercantiles.

Crear organismos reguladores y de control (consejos de los medios de comunicación comunitarios) que se encarguen de fiscalizar y verificar los compromisos asumidos por los prestadores de los servicios de comunicación audiovisual y radiodifusión en los aspectos técnicos, legales, administrativos y de contenidos (contenido infantil, etc.). Garantizarán el derecho de acceso de la ciudadanía y colectivos sociales a los medios de comunicación, utilizando un criterio que responda a la equidad, no a la representatividad, y velarán por la autonomía del servicio común con respecto al poder político, la religión y los grupos de presión económica (empresas). Se encargarán de fomentar el acceso equitativo a la información y a procurar el empoderamiento de las personas a través de la alfabetización mediática e informacional. Se articularán los mecanismos necesarios para comprometer y asegurar la participación en estos órganos de control, de la sociedad.

Estatuir una convención general de medios que recoja la regulación del sector.

2.2. Producción de información y programas

-Garantizar la elaboración, desarrollo y aplicación de un plan de producción propia. El entramado de radiotelevisión comunitarias se nutre de los centros que lo componen. Las productoras externas únicamente podrán vender el formato, pero no participar en la producción ni en el desarrollo. No se podrá, por parte de los medios de comunicación comunes, comprar productos enlatados. Este plan de producción será revisable periódicamente.

-Crear tantos grupos de trabajo como sean necesarios, compuestos por trabajadores y trabajadoras, para generar y canalizar propuestas de programas por parte de las trabajadoras y trabajadores y la ciudadanía. Se encargarán también de fomentar la creación y desarrollo de ideas de producción y nuevos formatos dentro de parámetros del árbol social.

-De manera transversal a ese plan, elaborar un historial, que vendrá dado por el nuevo modelo de radiotelevisión pública, de temáticas de preocupación social y un calendario mensual de emisión, que plasme el tiempo que periódicamente se dedicará en la parrilla a la emisión de estos programas.

-Nueva planificación de la programación y los contenidos. Los avances digitales nos permiten una ordenación diferente y racional de la programación en canales locales, generales y temáticos y tratar muchos más temas de interés social en profundidad. Entendemos que, si hay un canal temático de noticias, toda la emisión de informativos se tendría que concentrar en ese canal y no desperdigarse por el resto de los canales.

-Creación de códigos deontológicos para el tratamiento de la información por parte de las y los profesionales, asumiendo el compromiso de su aplicación. Se elaborará por las/los profesionales de la comunicación del medio y tendrá la condición obligada de firma al comienzo de la vida laboral en este servicio común. Será revisable periódicamente y su incumplimiento podrá devenir en sanciones.

-Desvinculación de los informativos y programas del share. Articular otro mecanismo de audiencia y seguimiento social mediante las asociaciones de consumidoras y consumidores y usuarias y usuarios de la rtv pública.

-Desvincular los informativos de la agenda-setting por considerarse que, mediante este establecimiento de temas de discusión, se comunica solo lo que interesa y se le oculta a la comunidad lo que puede resultar perjudicial para el mantenimiento del statu quo de la clase gobernante y el capital. Se calcula que el 80% de la información que las agencias ponen en circulación está generado por los departamentos de relaciones públicas o gabinetes de comunicación del gobierno, partidos políticos, instituciones públicas, corporaciones y empresas.

-Desarrollar la capacidad de elaborar y contrastar información con recursos propios, centros

locales en el territorio cercano y con apoyo mutuo internacional, colaboración con otras unidades informativas fuera de la península ibérica.

2.3. Organización interna y participación de las trabajadoras y trabajadores y la ciudadanía

- Construir un servicio de radio y televisión común completamente autónomo, que suponga una desvinculación de cualquier control político (parlamento).

- Suprimir los Consejos de Administración, por ser órganos políticos que no reflejan todos los aspectos de la sociedad.

-Transparencia total en la gestión de la empresa, la cual pondrá a disposición de trabajadoras y trabajadores y de la ciudadanía información relativa al funcionamiento interno.

-Participación de trabajadores y trabajadoras y de la ciudadanía en la gestión y toma de decisiones de la empresa. Reducción drástica del organigrama de administración. A las trabajadoras y trabajadores revertirá más responsabilidad además de los recursos que por la supresión de cargos de responsabilidad y direcciones se liberen, transformándose preferentemente estos recursos en mejoras materiales. Desarrollo de un convenio colectivo que afecte a todas las personas que trabajen en el medio (incluyendo asesoras/es, directoras/es de programa, presentadoras/es, etc.), con limitaciones salariales por arriba y por abajo, caminando hacia un modelo productivo horizontal. Un convenio que recoja la regulación sobre todo sueldo y plus a fin de acabar con aquellos sobre los que no hay control democrático; que facilite la progresión profesional y personal de las personas y en el que se conceda primacía a la creación y el desarrollo del talento por encima de la notoriedad.

2.4. Financiación

Esta reestructuración debe estar ligada a una auditoría de la deuda por parte de la comunidad. Transparencia total en la gestión de la empresa con cuentas y actuaciones a disposición de la ciudadanía.

El servicio de comunicación común es universal, pero no gratuito, igual que otros servicios a la comunidad, tales como la educación, el transporte, el alumbrado, el agua o la sanidad. Por ello, la financiación suficiente y estable de este medio de información común debe realizarse en un principio a través de cuotas y colaboraciones económicas (poniendo tope a estas últimas) por parte de la comunidad.

No obstante, se caminará hacia una actividad autogestionaria por parte de la empresa y las trabajadoras y trabajadores que consiga, por los medios que contemplen mayor operatividad y eficiencia, ingresos que supongan un equilibrio con el importe de las cuotas. Se desarrollarán medios de financiación sobre los que existirá un control democrático, que demuestren ser compatibles con el modelo confederal y que no interfieran con la libertad en el ejercicio esencial de la comunicación (ingresos de los institutos de enseñanza asociados a la radio televisión, sellos discográficos, alquiler de instalaciones, fondos por gravámenes que deban pagar los/as licenciarios/as, comercialización de productos audiovisuales, etc.).

Al plantear la no competencia por la audiencia y apostar por los nuevos formatos de servicio público, queda excluida toda publicidad.

Un Tribunal de Cuentas de ámbito confederal verificará anualmente, haciendo públicos sus informes, el buen funcionamiento, la gestión y, en general, los aspectos económicos de los medios comunitarios.

2.5. Organización territorial

Todas las radiotelevisiónes comunes se convierten potencialmente en centros de emisión y de producción, con intereses generales y locales.

Los contenidos de las emisiones comunes se nutrirán de la producción o de la necesidad de producción, del entramado de medios de comunicación comunitarios, de menor o mayor tamaño, en régimen de colaboración y de apoyo mutuo. Atendiendo a contenidos quizá más amplios o de interés más general.

Generación de emisiones comunes también en canales temáticos, desde este punto de vista, no sería incompatible con el modelo confederal, por ejemplo, un canal infantil, cultural, de filmoteca, etc.

A la vez, todos los medios de comunicación comunitarios deberían tener una ordenación y un espacio en el espectro de transmisión que la tecnología permita. Los operadores comunes podrían perder su licencia si así lo determinan los órganos reguladores por no cumplir con el servicio común.

PERIÓDICO CNT

Finalidad de la propuesta

Con esta propuesta se pretende establecer la forma de nombramiento del Director/a del Periódico CNT. Al mismo tiempo se busca dar cumplimiento a lo acordado en el Congreso de Zaragoza de 2015 con respecto al Periódico CNT.

También se pretende establecer el Reglamento de Régimen Interno del Periódico CNT, y la forma de Comunicación de CNT.

Argumentos que lo motivan

En el XI Congreso de Zaragoza de 2015, artículo 176, se establecía que el Periódico CNT como medio de comunicación creado por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) para la difusión de las Ideas anarquistas, se regirá por unas normas internas de funcionamiento elaboradas por ese mismo órgano y que tendrán que ser aprobadas en Pleno Confederal en el plazo de un año a contar desde la fecha de este Congreso. En general, el funcionamiento de estos órganos estará inspirado en la filosofía general y el funcionamiento que en esta normativa se han fijado para la CNT.

Sin embargo, no se ha producido la elaboración de esas normas ni en el plazo de un año, ni en ninguno, siendo un incumplimiento de acuerdo de Congreso desde el año 2015 hasta la actualidad.

Las normas por las que se rige en la actualidad el Periódico CNT son anteriores al Congreso de Zaragoza de 2015 y, por tanto, estarían desfasadas por lo establecido en el artículo 176 de este Congreso de Zaragoza de 2015: el Periódico CNT, como medio de comunicación creado por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) para la difusión de las Ideas anarquistas, se regirá por unas normas internas de funcionamiento elaboradas por ese mismo órgano y que tendrán que ser aprobadas en Pleno Confederal en el plazo de un año, a contar desde la fecha de este Congreso.

El actual Reglamento de Régimen Interno del Periódico CNT de 2013 fue aprobado en Pleno Confederal de Regionales de 5.10.2013.

Y el actual Reglamento de la Comisión de Comunicación Integral, de 11.11.2016 (BN6506) de 2016, es una Comunicación de la Secretaría de Comunicación del SP del CC de CNT (Santiago de

Compostela), y fue analizado -que no aprobado- en la Plenaria Confederal del CC de la CNT, de 16 de octubre de 2016 (BN6451 de 2016, Punto 11) pero no ha sido aprobado en Pleno Confederal de Regionales.

Hay que tener en cuenta que las normas sobre prensa confederal y periódico CNT en la actualidad son difusas, dispersas y necesitan clarificarse y dotarlas de sencillez y simplicidad, sin faltar por ello al rigor, seriedad y operatividad en la difusión de las ideas anarquistas y anarcosindicalistas.

Y estas normas han de estar inspiradas en la filosofía general y el funcionamiento que en Congresos se han fijado para la CNT, no pudiendo entrar en contradicción con los mismos.

El Periódico CNT es el órgano de expresión de la Confederación Nacional del Trabajo. Al ser vocero de la Confederación Nacional del Trabajo su carácter tiene que ser anarcosindicalista y anarquista en sus principios, tácticas y finalidades.

3.1. Nombramiento del director/a y sede de residencia.

Nombramiento del director/a.

El director/a será elegido entre la afiliación de la CNT, previo aval de su sindicato. Este aval consiste en acreditar, por el comité del sindicato, estar al corriente de pago de la cuota sindical y no estar inhabilitado para ocupar cargos en la CNT.

El Director/a del Periódico CNT será nombrado en un Pleno Confederal de Regionales o en Congreso Confederal, a propuesta de los sindicatos, siguiendo el mismo procedimiento que para la elección del Secretario/a General de la CNT y de otros órganos de la Confederación.

El cargo del director/a del periódico podrá ser revocado en cualquier momento.

El cargo del director/a del periódico no será remunerado en ningún caso.

El nombramiento del director/a y sede de residencia será ratificado en el siguiente Pleno Confederal de Regionales.

El Secretariado Permanente del Comité Confederal, junto con el Director/a, a propuesta de este/a, elegirá al resto del equipo de gestión.

La responsabilidad del periódico corresponde al Director/a del periódico.

La vinculación orgánica con el Comité Confederal de la CNT se hará a través de la Secretaría de Comunicación.

Es obligación del Director/a acudir, previo requerimiento del Comité Confederal, a todas las plenarias del Comité Confederal en las que se traten temas relacionados con la prensa confederal, acudiendo con voz, pero sin voto.

Es obligación del director/a acudir, previo requerimiento del Comité Confederal, a todos los Plenos Confederales en las que se traten temas relacionados con la prensa confederal, acudiendo con voz, pero sin voto.

Se comunicará por Eliseo a la Organización, mediante circular, la composición del Equipo de Gestión: director/a, adjunto/a al director/a, administrador/a, adjunto/a al administrador/a, así como cualquier cambio en el equipo.

3.2. Elección de la sede de residencia.

El Periódico CNT tendrá su residencia en la sede del sindicato o federación local al que pertenezca el director o directora.

3.3. Duración del mandato.

El mandato será por un periodo de dos años, prorrogable, al igual que el resto de los órganos confederales, por dos años más como máximo.

3.4. Informes ordinarios y extraordinarios.

El Director/a del Periódico CNT pasará al menos un informe ordinario cada año, a la CNT, y tantos cuantos otros informes le sean solicitados por el SP del CC de la CNT, por una Plenaria del Comité Confederal de la CNT, por un Pleno Confederal de Regionales o por un Congreso de la CNT.

3.5. Dimisión y cese del director/a.

- Dimisión: de forma voluntaria

En los casos de dimisión del director/a, este/a lo hará constar con tiempo suficiente para que se pueda celebrar un Pleno Confederal de Regionales que nombre nuevo director/a.

- Cese: el cese se producirá por el fin de mandato, o, podrá ser cesado en Pleno Confederal de Regionales y Congreso.

3.6. Reglamento de Régimen Interno del Periódico CNT.

Se propone desarrollar este punto con el siguiente redactado similar al del Congreso de Zaragoza de 2015.

En el XI Congreso de Zaragoza de 2015, artículo 176, se establecía que el Periódico CNT, como medio de comunicación creado por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) para la difusión de las Ideas anarquistas, se regirá por unas normas internas de funcionamiento elaboradas por ese mismo órgano y que tendrán que ser aprobadas en Pleno Confederal en el plazo de un año a contar desde la fecha de este Congreso. En general el funcionamiento de estos órganos estará inspirado en la filosofía general y el funcionamiento que en esta normativa se han fijado para la CNT.

COMUNICACIÓN

Actualmente nos presentamos con un complejo sistema de siglas y vocablos que solo la militancia cotidiana sabe traducir.

Por ello, para potenciar y unificar la comunicación hacia fuera con un lenguaje básico y sencillo, proponemos implementar comunicativamente la denominación de la CNT de la siguiente manera.

De cara afuera comunicativamente las entidades de la CNT siempre figuren como: ·

- Para SOVS (locales, comarcales o provinciales) y núcleos: "CNT + localidad/ámbito".
Ejemplo: CNT Soria ·
- Para Sindicatos de Ramo: "CNT + Ramo + Localidad". Ejemplo: CNT Transportes Soria
- Para Federaciones Locales/Provinciales: "CNT + Localidad/ámbito + Federación/ámbito".

·Ejemplo: CNT Soria-Federación Local

- Para la comunicación externa, evitar emplear: sistemas de siglas, de vocablos, de nomenclaturas técnicas, tecnicismos confederales orgánicos, etc, En definitiva, evitar emplear nombres complejos que dificulten entender que ante lo que se está es ante un elemento miembro de la CNT.

Algunos ejemplos que evitar:

- Núcleo Confederal CNT Quintanar
- NC CNT Quintanar
- CNT Quintanar NC
- Sindicato Único de Oficios Varios de CNT Soria
- SOV CNT Soria
- CNT Soria SOV
- CNT FL Soria
- FL CNT Soria
- CNT Soria FL

4.1 Grupo de Trabajo de Comunicación Confederal

Que la Secretaría de Comunicación cubra las necesidades que tenemos en materia de publicidad (en el sentido de otorgar más visibilidad al Sindicato), con las personas que crea más adecuadas.

Lo hará apoyándose en militancia capacitada y con experiencia en las siguientes materias:

1. Redacción:

- Difusión de los conflictos y actividades de las Secciones Sindicales de CNT.
- Detección de noticias de importancia y hechos relevantes o de interés social, para la redacción y envío de comunicados de prensa inmediatos, con su correspondiente seguimiento.
- Organización de ruedas de prensa. Apoyo en todo el proceso al sindicato que haga la exposición a los medios tanto en cuestiones organizativas como formales.
- Mantenimiento y actualización constante de un listado completo de medios de información, tanto de prensa escrita como de prensa audiovisual, y de contactos con periodistas dentro de esos medios.
- Adaptación de contenidos de los comunicados de prensa sobre actividades y conflictos de las Secciones Sindicales para generar artículos para la prensa confederal, alternativa y mass-media.

2. Contenido audiovisual y redes sociales

- Gestión y coordinación de las cuentas oficiales del Sindicato en Redes sociales, así como de la web cnt.es.
- Creación de banners y diseños gráficos de CNT para que los puedan utilizar los sindicatos. Creación de campañas gráficas en coordinación con el SPCC.
- Creación de contenidos audiovisuales para apoyar campañas (spots, videos virales, etc.).
- Vigilancia de la reputación on-line del Sindicato.

Todas estas funciones tienen un carácter descriptivo, pero no limitativo, pudiéndose añadir cualquier otra relativa a comunicación.

Aprovechemos la capacidad de la Secretaría de Comunicación y del Grupo de trabajo de Comunicación Confederal para que asesoren a las secretarías de los sindicatos locales y, a la vez, sirvan de generador de ideas para los distintos grupos de comunicación locales y regionales.

El objetivo es conseguir que mejore tanto la comunicación a nivel confederal como a nivel local, proveyendo de recursos a los sindicatos cuando sea necesario, y proyectar a varios niveles una imagen más fiel de lo que es y lo que representa CNT.

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Creación de un Repositorio Confederal para manuales, guías, protocolos y contenidos formativos.

La Secretaría de Formación, en coordinación con la Secretaría de Nuevas Tecnologías, creará, publicitará y mantendrá un Repositorio Confederal para manuales, guías, 6 protocolos y contenidos formativos que permita acceder y a compartir materiales útiles que puedan generar sinergias entre sindicatos.

Es decir, que todos los sindicatos podamos beneficiarnos del trabajo de otros sindicatos, así como ofrecer recursos que creamos que puedan resultar útiles a otros sindicatos.

Todo ello iría dirigido a evitar duplicidades a la hora de generar, por ejemplo, guías, manuales, casos prácticos, presentaciones electrónicas, plantillas de hojas de cálculo o cualquier otro material didáctico o gráfico, sirviendo esta relación de forma enunciativa, y no limitativa.

Todo el contenido será técnicamente accesible para toda la organización.

FORMACIÓN Y CULTURA

1. FORMACIÓN

1.1. Plan de formación permanente

Prestando atención a las Secretarías de Formación confederales de los últimos secretariados, se puede detectar un grave problema de funcionamiento: no existe un plan previo que seguir, y así una cuestión tan importante como la formación de la militancia, fundamental para el desarrollo militante y la práctica de la acción sindical, queda al arbitrio de cada secretaría concreta. Comparando las últimas Secretarías de Formación vemos unos resultados muy desiguales, y creemos que esto no se habría producido si las secretarías partiesen de una guía de observancia obligatoria, con independencia de que en su gestión puedan aportar más iniciativas formativas, pero así al menos no viviríamos el problema de una paralización periódica de la actividad formativa a nivel confederal. Esta propuesta pretende establecer, por un lado, un Plan de Formación permanente y periódico que debe repetirse con carácter bienal y, por otro, un plan de formación a cinco años que acompañe el desarrollo sindical y organizativo de la CNT. Creemos que de esta forma se garantiza una formación básica y permanente y, al mismo tiempo, se garantiza una formación más profunda que existirá con independencia del secretariado concreto de cada momento.

1. Formación básica bienal

Se establecerá una formación básica que la Secretaría de Formación confederal impartirá a grupos reducidos con presencia de todas las regionales, con la finalidad de que estos grupos adquieran formación para sus regionales y sindicatos y puedan replicar esta formación en los niveles inferiores al confederal.

2. Plan de Formación Confederal 2023-2027

Se elaborará un Plan de Formación amplio, que cubra la mayor parte posible de aspectos de la acción sindical que debe enfrentar una organización como la CNT, incluyendo desde aspectos de gestión cotidiana de la conflictividad laboral hasta aspectos de gestión revolucionaria de la sociedad post-capitalista y sus posibilidades de concreción previamente a la consecución de una fase plenamente revolucionaria.

El grupo de trabajo que elabore el Plan de Formación puede incluir sin límite todos los temas que considere, debidamente justificada su relevancia e idoneidad.

En la primera Plenaria del Comité Confederal que se celebre, el SPCC procederá a la

creación de un grupo de trabajo. Los sindicatos enviarán a este grupo de trabajo sus propuestas en base a sus necesidades formativas en materia de acción sindical para que el grupo de trabajo elabore el plan formativo en base a esas propuestas. Este grupo contará con tres meses de plazo para redactar el Plan de Formación para el periodo 2023-2027. El contenido concreto del Plan de Formación Confederal deberá someterse a aprobación del primer Pleno Confederal de Regionales que se celebre tras el 2º vencimiento del plazo señalado de tres meses para su redacción. Este plan incluirá tanto los temas que se tratarán y su forma concreta (seminarios, cursos intensivos, cursos a desarrollar en plazos más largos...) como su periodicidad, teniendo en cuenta que debe llevarse a cabo al menos una actividad formativa confederal cada cuatrimestre.

3. Revisión y actualización anual

Incluir formas de supervisar y actualizar la formación ya que en 5 años cabe la posibilidad de que algunas formaciones queden obsoletas sobre la marcha. Se propone una revisión anual del plan.

1.2. Formación y debate medioambiental

Desde la CNT deberíamos:

- Propiciar el debate sobre el posicionamiento de la CNT respecto a la política medioambiental actual y los sistemas de producción y consumo decrecentistas frente a la actual depredación humana del planeta y los sistemas económicos y de producción y consumo basados en el crecimiento ilimitado, como el Capitalismo.
- Iniciar un proceso de Formación e investigación de Estudios sobre Ecología, Decrecimiento y Anarcosindicalismo.
- Abrir el debate por la pervivencia mucho más allá de nuestros estrechos márgenes.
- Realizar una serie de estudios y formaciones internas sobre los modelos de producción decrecentistas, y sus ventajas sobre los modelos productivos y de consumo actuales derivados del capitalismo más inhumano y antinatural.
- Diseñar y convocar unas Jornadas Confederales, al estilo de las I Jornadas Conferencia de Economía Libertaria, celebradas en 2011, en el SOV de Villaverde.

OTROS ENTES

1. FUNDACIÓN ANSELMO LORENZO

Se acuerda establecer una relación laboral directa con la FAL mediante contratos indefinidos, con las personas que efectúan y sacan adelante el trabajo de la Fundación de manera remunerada, actualmente a través de la cooperativa, revirtiendo así toda condición que trate de eludir los derechos y que sea lesiva para las personas trabajadoras.

2. INTERNACIONALISMO Y RELACIONES EXTERIORES

Nuestra organización tiene un carácter internacionalista y de clase. Entendemos el internacionalismo como una extensión conveniente y necesaria para complementar la actividad local sobre el terreno, nunca como un sustituto de esta. Es decir, la actividad internacional, aparte del valor intrínseco que pueda tener por sí misma, en cuanto a expresión de solidaridad de una clase obrera global, es valiosa desde el momento en que sirve para extender, ampliar y reforzar la actividad local en el terreno y en el centro de trabajo.

Proceder de otro modo e intentar desarrollar una actividad internacional antes de tener una iniciativa asentada en la localidad es una concepción metafísica de la actividad sindical, que no parte de la base, o dicho de otro modo, es poner la carreta delante de los bueyes.

En este sentido, la actividad internacional no se puede justificar solamente sobre un principio ideológico, como extensión de nuestras ideas y compromiso antiestatal y contra las patrias. Sin duda, también lo es en un sentido muy claro, pero esta no es su principal justificación.

Del mismo modo, tampoco se justifica como una respuesta ante la organización global y transnacional del capitalismo. De ser así, en estos tiempos de colapso de la globalización, perdería su razón de ser. Sin embargo, en estas circunstancias como siempre, la actividad internacional es necesaria y conveniente. En última instancia, es indiferente enfrentarse a un capitalismo globalizado o a un modelo proteccionista basado de aranceles o incluso autárquico. El Capital y el Estado deben

ser enfrentados en cualquiera de los casos y el internacionalismo es siempre una herramienta útil.

La actividad sindical, e incluso revolucionaria, debe desarrollarse siempre sobre un terreno y en una localidad, con unas circunstancias concretas y unos condicionantes específicos. Esta es su base, su materia, el sustrato a partir del cual puede crecer y desarrollarse. El internacionalismo puede y debe ser una extensión de esta actividad que la complementa y la ayuda a desarrollarse. De este modo, un criterio de la eficacia de la acción internacional, es la medida en la que contribuye al crecimiento, a la implantación y al desarrollo de los actores que participan en ella.

Todas estas reflexiones ya han sido incorporadas a los estatutos, a los principios de funcionamiento interno y a la cultura organizativa de la Confederación Internacional del Trabajo, que intenta reflejarlas en sus planteamientos y en sus prácticas de la manera más fiel posible.

Tal vez merezca la pena indicar algunas maneras más inmediatas en las que la actividad internacional puede reforzar el trabajo local:

- Conocimiento y comparación de las condiciones de trabajo y salariales en diferentes ámbitos territoriales. A menudo es interesante conocer las condiciones laborales y de otro tipo de quienes realizan un trabajo parecido en otro país o región. Esta comparativa puede espolear a los trabajadores y a las trabajadoras a emprender una acción de protesta o dar argumentos en una negociación para exigir mejoras de cualquier tipo.

Información sobre la actividad empresarial en corporaciones multinacionales. En ocasiones, estar al tanto de los desarrollos en un lugar determinado de una firma con presencia en varios países permite anticipar las medidas que se van a proponer en la localidad o la actitud con la que la empresa va a enfrentarse a una negociación. Por ejemplo, se puede prever la deslocalización de la producción si se sabe que la empresa ha invertido en nuevas plantas o maquinaria en un país en el que los salarios son más bajos.

- Proyección a nivel global de las luchas locales. Cuando se desarrolla una campaña o un conflicto sindical en una localidad o en un territorio, puede ser interesante darlo a conocer a nivel global para aumentar la presión sobre la empresa. El caso más obvio es el de la coordinación de piquetes o protestas en varios lugares repartidos por el globo, pero también puede tomar la forma de comunicación hacia la empresa, elaboración de dossieres, etc.

- Puesta en común de recursos, conocimientos, formación, análisis, etc.

Por todo ello, consideramos que es necesario trabajar más sobre el internacionalismo y el conocimiento de los problemas políticos, sociales y económicos de otras partes del mundo, además de mantener relaciones con organizaciones cercanas ideológicamente de esos territorios, ya sea con otras secciones de la CIT o con agrupaciones con las que se tiene una afinidad, aunque no pertenezcan a esta Internacional. A su vez, siempre será interesante vehicular y dirigir hacia la Internacional estas relaciones con otras organizaciones externas a CIT, mediante la comunicación y la coordinación, para que se puedan beneficiar de ellas también las otras secciones.

Es cierto que a veces la urgencia del trabajo a realizar en la localidad y en el territorio impide desarrollar de manera adecuada la dimensión internacional del conflicto o la movilización, pero dada la importancia que puede tener este aspecto, es un esfuerzo que puede resultar muy beneficioso. Sobre todo ahora que gracias a nuestra pertenencia a la CIT y a la existencia de una representación de CNT en el comité de relaciones contamos con las herramientas para hacerlo con facilidad.

En otro orden de cosas, muchos movimientos, grupos, colectivos, sindicatos o frentes de liberación tienen un carácter nacionalista o estatista. Como anarcosindicalistas, no compartimos esa defensa o creación de nuevo Estado, ni la participación en estructuras parlamentarias. Pero como materialistas, entendemos que cada circunstancia en cada momento histórico es resultado de una compleja dinámica social, política, económica y cultural en la que participan actores de todo tipo. A diferencia de los nacionalistas, no creemos que una sociedad o población sea una entidad

homogénea sin divisiones ni diferencias internas.

Es decir, al mismo tiempo que reconocemos que las soluciones o las posiciones adoptadas en un momento determinado por un sector de la población, en un país concreto, se van a adaptar necesariamente a su situación previa y no a nuestros prejuicios ideológicos, entendemos que siempre habrá opciones más afines a nuestras ideas que otras. Del mismo modo que no se pueden pedir profesiones de anarcosindicalismo en contextos geográficos o culturales en los que este movimiento no tiene implantación ni tradición, no vamos a aceptar sin más cualquier tipo de solución propuesta.

Lejos de la intención de sentar cátedra y comunicar al mundo nuestra opinión acerca de la situación en un país determinado, lo que conviene es analizar las diferentes soluciones propuestas por la población de ese contexto a los retos a los que se enfrenta. Sin duda, unas serán más afines que otras a nuestros propios planteamientos y merecerán nuestro apoyo más firme, dentro de los condicionantes y las limitaciones a que nos hemos referido. Por lo general, esto se traduce en establecer lazos de comunicación y coordinación de manera preferente con organizaciones autónomas de personas trabajadoras, o con sindicatos de clase y combativos, con agrupaciones o movimientos revolucionarios, etc., antes que, con opciones marcadamente estatistas, parlamentarias, partidos políticos y similares. Siempre que se pueda, se buscará establecer lazos de solidaridad con colectivos obreros y grupos de trabajadores y trabajadoras lo más afines posible a nuestras ideas, pero siempre con actividad y presencia reales sobre el terreno.

Por supuesto, eso no impide apoyar luchas de pueblos oprimidos como el palestino o el saharauí, siempre que se busque establecer lazos de apoyo con las corrientes, dentro de estos mismos pueblos, más afines a nuestras posturas, de haberlas. Mención aparte merece la lucha que se está desarrollando en Rojava (Administración Autónoma del Norte de Siria) en torno al esfuerzo de implantación del Confederalismo Democrático, que merece nuestro apoyo más firme, desde el momento en el que se pretende construir una organización alternativa al estatismo desde propuestas de base, horizontales, ecologistas y anti patriarcales.

Se acuerda desarrollar una línea de trabajo estable que permita generar y cuidar los contactos y diálogo con los movimientos zapatista y kurdo, además de contar con capacidad para poder hacer aportaciones solidarias cuando situaciones de emergencia así lo requieran. Para tal fin, la secretaría organizará un grupo de trabajo de militantes con interés y/o experiencia en este ámbito.

Como resumen de todo lo anterior, es importante que como organización sindical establezcamos lazos de colaboración e intercambio de información con colectivos obreros de todo el mundo en temas laborales y sindicales. No es algo demasiado ambicioso, sino que, más bien, se trata de intentar ofrecer información sobre temas laborales o sindicales dentro los diferentes países que pueda ser interesante para nuestra afiliación y relevante para sus tareas del centro de trabajo. Esta información puede ser muy valiosa de cara a la acción sindical.

Por último, y de nuevo sobre el terreno local, conviene apoyar el trabajo de denuncia y solidaridad con las personas trabajadoras inmigrantes, refugiados y refugiadas políticas, económicas, sociales y ambientales, la denuncia de las leyes de extranjería, de los controles fronterizos y de las muertes que provocan.

PROCOLOS

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL ABORDAJE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

1.1. Introducción. Antecedentes y Genealogía.

Este protocolo se encaja en la genealogía de procesos de emancipación y transformación llevados a cabo por la Confederación Nacional del Trabajo a lo largo de su historia. Busca recoger, de forma sistemática y respetuosa, el testigo del trabajo realizado por las mujeres anarcosindicalistas a lo largo de la historia. Quiere poner énfasis en la lucha, fuerza y revolución que han realizado las mujeres que han dado valor y espíritu feminista a la Confederación Nacional del trabajo (CNT) y sumarse como herramienta de cambio a dicha genealogía.

Por ello, caminando por la historia de CNT, es importante pararse y destacar que en 1936 se fundó Mujeres Libres por un grupo de mujeres anarquistas, siendo la primera organización autónoma, proletaria y feminista que surgía en España. El objetivo de Mujeres Libres era terminar con “la triple esclavitud de las mujeres a la ignorancia, al capital y a los hombres”. Su lucha busca la emancipación de las mujeres, destapando y señalando los problemas, generados por la ideología machista, y relacionados con el papel de las mujeres en los espacios de militancia y revolución.

De esta genealogía se extrapola que, aunque la teoría anarcofeminista es importante, las experiencias de las mujeres anarquistas son la base de los cambios que se han ido generando en nuestros espacios de lucha y revolución.

Con este protocolo se quiere dar un paso más en ese camino de terminar con la opresión de las mujeres y sujetos políticos discriminados en los espacios y movimientos que se denominan de cambio y revolución, reconociendo, nombrando, visibilizando y señalando las violencias machistas que sufren las mujeres y dichos sujetos en ellos, y fuera de ellos también. Así dar la fuerza y el empuje necesario para conseguir su emancipación.

1.2. Justificación del protocolo

Desde la consciencia de las falacias existentes y extendidas que normalizan, justifican y niegan las violencias machistas que sufren las mujeres, sobre las que se fortalece y se expande la ideología machista que impregna nuestra sociedad. Una de las falacias comúnmente extendidas es que en

espacios liberados, de militancia, lucha y revolución, en los que la transformación de las relaciones de dominación de todo tipo es teóricamente deseada y llevada a la práctica, hace que las mujeres y los sujetos políticos discriminados posean una herramienta de autodefensa que blandir en falsos espacios de seguridad. Desafortunadamente, tras recoger experiencias personales de muchas compañeras y realizando debates sobre feminismo, se ha visto que esa aparente seguridad es completamente errónea en muchos casos aún hoy dentro de los espacios CNT. Es decir, es una herramienta necesaria.

Cuando ocurre una agresión y se denuncia públicamente, en muchas de las ocasiones se actúa desde la rabia, desde la pena o el paternalismo. Estas actitudes generan bloqueos e incredulidad por el dolor, la incomodidad y/o tensión que conllevan. Por esto, es importante realizar una reflexión previa sobre qué hacer cuando se observa, se conoce o nos cuentan una situación así, para cometer el menor número de errores e injusticias posibles desde un feminismo interseccional, de clase y combativo.

En un sistema social machista, colonialista y capitalista tan bien engranado como el que CNT quiere transformar, las personas que lo habitan interiorizan los valores y actitudes de dicho sistema. La transformación requiere no sólo discursos, sino actuaciones concretas. Cuando hablamos de renuncia y recorte de privilegios, tenemos que hablar del poder y el rango superior que poseen ciertos cuerpos por el hecho de ser, en detrimento de la libertad y seguridad de otros; es necesario visibilizar ese poder y rango sin complejos, visibilizando los abusos que se desprenden de ese desequilibrio; es necesario sistematizar herramientas que partan de posicionamientos feministas, decoloniales y de clase, que redistribuyan el poder y equilibren el rango entre todos los sujetos implicados en la transformación de las relaciones de dominación. Es necesario reparar en el seno de CNT el desequilibrio del que partimos por ser parte de este sistema.

Se entiende que la Confederación Nacional del Trabajo, con sus distintas estructuras a través de los Sindicatos de Oficios Varios y sus estructuras internas, se debe configurar como un espacio de seguridad y confianza para todas las afiliadas y participantes. Deben ser espacios donde se intercambien y se creen herramientas de (auto) defensa tanto personal como colectiva, no sólo es necesario protocolizar la actuación frente a las agresiones, sino también buscar y ofrecer alternativas de formación y emancipación de las mujeres y sujetos políticos discriminados, para aprender a reconocer las violencias y dotar de recursos propios para enfrentarlas, teniendo acceso a la información de todas las posibles vías a seguir para tomar decisiones libres.

Este protocolo no quiere identificar a las personas agredidas como víctimas, pretende crear formas propias de actuación contra una represión sistémica, en muchos casos difíciles de detectar, ninguneada o simplemente obviada. Generar un entorno seguro es muy importante, fomentando el desempoderamiento de las personas en una situación más ventajosa socialmente, reconociendo sus privilegios y trabajando activamente para desprenderse de ellos.

Decimos que los espacios de CNT, de militancia, lucha y revolución son antiautoritarios, autogestionados y feministas. Estos conceptos tienen un enorme contenido revolucionario, esto implica asumir el compromiso, que no se quede en una etiqueta autocomplaciente o en una imagen que permita a CNT acceder a personas y colectivos afines en el plano teórico: más allá de las palabras, las ideas que definen sus espacios deben ser implantadas por parte de todas las personas que los conforman, en el día a día, dentro de ellos y hacia afuera, en el discurso y en los hechos.

El antiautoritarismo, la autogestión y el feminismo son objetivos maravillosos que quedan, por desgracia, muy lejos de las actitudes y formas de vida presentes. Cada día resulta más evidente que están muy arraigados los valores del sistema en el que hemos crecido, y que la coherencia con un discurso revolucionario implica arrancárnoslos de raíz y sustituirlos por otros mediante su puesta en práctica en espacios liberados. Esta puesta en práctica se traduce en la creación de herramientas concretas (como pretende ser este protocolo) que nos permitan reaccionar ante los conflictos que se nos vayan dando, desde los más cotidianos hasta los más excepcionales, desde los más *naturalizados* hasta los más flagrantes. *Arrancar algo, de alguien* no es fácil ni inocuo, implica

pérdida, renuncia, incomodidad y dolor, implica determinación y se hace porque no queda más remedio para poder continuar, para poder vivir, para alcanzar un objetivo al que aún no se ha llegado pero que se imagina con total nitidez. En este protocolo esas tensiones están presentes y las enfrenta con la mayor claridad y templanza posibles.

Este protocolo es, pues, una herramienta (y no un objetivo) que surge de la necesidad de autoeducarnos colectivamente como un primer paso hacia la ruptura total con lo que nos oprime, desde dentro y desde fuera. También es un útil de autodefensa frente a actitudes machistas y LGTBI+fóbicas que vengan de nuestros propios compañeros o de personas ajenas y que atenten contra individuos concretos, colectivos enteros o contra cualquiera de los objetivos acordados en nuestras asambleas. Necesidad de autoeducación, autoprotección, autocuidado y sanación en un entorno seguro constituyen la justificación básica de este protocolo.

1.3. Declaración de principios

“Ser feministas o ser una mujer activista no implica, afortunadamente, no necesitar apoyo de nuestras amigas y amigos, ni ser completamente autónoma, ni tener que resolver cualquier problema personal sólo individualmente. Más aún, desafortunadamente, todas reproducimos formas de dependencia patriarcal y algunas veces nos comportamos de modo sexista. Reconocer limitaciones y contradicciones, compartir nuestros malestares en el diálogo con unas y otros, pedir ayuda, consejos, soporte, son prácticas feministas que nos pueden ayudar a crecer tanto a nivel individual como de manera colectiva” - Tijeras para todas

Este protocolo parte de los valores que caracterizan esencialmente CNT y supone un elemento de afirmación de los mismos:

- Apoyo mutuo y Solidaridad porque sabemos que la cooperación, la reciprocidad y el trabajo colectivo comportan los mejores resultados a largo plazo.
- Autogestión porque somos dueñas de nuestros deseos y necesidades de transformación y los colectivizamos.
- Federalismo porque la libertad, diversidad y soberanía mejoran nuestras condiciones de vida.

Por otro lado, este protocolo también busca un aterrizaje práctico de esos ideales como principios de actuación suscritos por nuestras asambleas. Es decir, busca aplicar los principios anarquistas:

- Como el de Autodefensa, porque toda agresión debe de tener una respuesta o seremos cómplices invisibilizándola.
- El de Solidaridad, porque *si nos tocan a una, respondemos todas* o seremos cómplices mirando hacia otro lado.
- El principio de Integridad, porque la neutralidad en un contexto de conflicto es el abandono de las personas agredidas y la complicidad velada a quienes agreden.
- El de Antiautoritarismo, porque las violencias machistas, independientemente de cómo se manifiesten, son consecuencia de una relación de poder, del hombre sobre la mujer, mantenido por el sistema y la sociedad actuales. Ignorar esto desde nuestro sindicato, nos hace cómplices.
- Y el de Pedagogía como herramienta de cambio porque la educación es fundamental para la transformación social y el medio más importante para llegar a una sociedad sin Estado y libre para todas las personas. Deconstruir todo lo que el sistema ha inculcado en las personas para entendernos como seres realmente libres pasa irremediabilmente por transformar las formas de relación de dominación basadas en roles impuestos por otras de promoción y enriquecimiento.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos a corto plazo

- Simplificar y sistematizar una respuesta coherente y efectiva, por parte de la Confederación Nacional de Trabajo, a los colectivos que usan los diferentes espacios de Confederación Nacional del Trabajo y de cualquiera que forme parte de la afiliación, ante violencias machistas.
- Contar con un entorno seguro es esencial, así como fomentar el desempoderamiento de las personas en una situación más ventajosa socialmente (principalmente hombres), reconociendo éstas sus privilegios y trabajando por desprenderse de ellos.
- Generar un debate permanente en torno a las actitudes y agresiones machistas, que alimentan al sistema patriarcal, dentro de la Confederación Nacional del Trabajo. Nuestras estructuras y organización también tienen que servir para favorecer el cuestionamiento, la reflexión y el cambio, no solo a nivel de la CNT, sino a nivel social.
- Conseguir crear un espacio emancipador y libre de patriarcado, para seguir combatiendo el capitalismo y las demás violencias que nos atraviesan como parte de la clase obrera.
- Reducir las situaciones de violencias machistas, conductas y actitudes que continúan alimentando los patrones patriarcales y machistas, y entorpecen la igualdad real.

2.2. Objetivos a largo plazo

Erradicar con las situaciones de violencias machistas, conductas y actitudes que continúan alimentando los patrones patriarcales y machistas, y entorpecen la igualdad real.

3. DEFINICIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

3.1. Aclaración y origen del concepto de Violencia Machista

No todo el mundo entiende las agresiones de la misma manera, aunque hay que tener claro que **una agresión es un abuso de poder**, y que cualquiera podemos ejercer o sufrir violencia, ya que vivimos en una sociedad patriarcal y desigual donde la violencia está presente y naturalizada en sus diversos ámbitos. La socialización por género hace que asimilemos roles, conductas, actitudes, deseos, expectativas... haciendo que nos situemos en diferentes posiciones de esa jerarquía, pudiendo ejercer violencia hacia personas que se suponen vulnerables (mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados).

A la hora de ejercer cualquiera de las violencias machistas, existen diferentes intensidades en las agresiones y en las violencias, habiendo conflictos que se pueden resolver mediante varias conversaciones u otro tipo de trabajos. Y otros conflictos, que serán más complicados resolver, para los que se ha creado este protocolo. Una de las premisas que se han tenido en cuenta es que desde el momento en que una mujer se sienta agredida habrá que actuar de forma colectiva y sin entrar en juicios ni cuestionar su decisión. Además de crear un espacio en el que se sienta segura y cómoda, siempre debemos tener en cuenta su opinión y respetar sus deseos, sus tiempos, sus procesos para tomar las medidas necesarias.

Uno de los objetivos principales de este protocolo es la prevención de las violencias machistas, recordando que la mejor forma de combatir la violencia es visibilizándola, señalándola y cortándola de raíz.

Para terminar, es importante conocer qué significa el concepto violencia machista es todo acto de violencia basado en el género, es decir, llevado a cabo por el mero hecho de ser mujer, que pueda tener o tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual y/ o psicológico para la mujer, así como amenazar, coaccionar o la privación arbitraria de la libertad, tanto en público como en privado, independientemente de la relación entre el agresor y la agredida. También acoge las agresiones LGTBI+fóbicas.

- Estereotipos sexistas y LGTBI+fóbicos: los estereotipos son creencias, valores y normas ampliamente compartidas por una sociedad, y formados a lo largo del tiempo. Mecanismos ideológicos que refuerzan la desigualdad. Estos estereotipos y formas de conducta “adecuadas” para cada género, los vamos interiorizando a lo largo de la vida, especialmente en la infancia y la adolescencia durante los procesos de socialización primaria y secundaria. Los estereotipos sexistas o LGTBI+fóbicos asociados al género femenino se refieren a la dependencia, sensibilidad, afectividad, cuidados, lo que reafirma el deseo de agradar, ignorando los aspectos intelectuales. Son rasgos que configuran una identidad de “ser para otras personas”. Mientras las características asociadas al modelo masculino son las de fuertes, independientes, emprendedores, decididos, lo que les confiere la construcción de un “yo” como protagonista de sus vidas.

3.2. Tipos de Violencias Machistas

Cuando se habla de violencia machista se refiere a todas las formas mediante las cuales se intenta perpetuar el sistema de jerarquías de poder y opresión, impuesto por la cultura y sociedad patriarcal y capitalista. Tratándose de una violencia estructural que se dirige hacia las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados, con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino hegemónico.

Esta violencia se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema de creencias machista y heterocentrista, que tienden a acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, conservando las estructuras de dominio que se derivan de ellos. Es importante señalar que tanto los mitos, como los estereotipos culturales, necesitan de un vehículo para encarnarse en pensamientos, actitudes y conductas.

La violencia machista adopta formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo público, como en los contextos privados. Ejemplos de ella son, entre otros, todas las formas de discriminación hacia las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados en distintos niveles (político, institucional, laboral), el acoso sexual, la violación, el tráfico de mujeres para prostitución, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, la segregación basada en ideas religiosas y, por supuesto, todas las formas de maltrato físico, psicológico, social, sexual que sufren las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados... en cualquier contexto, y que ocasionan una escala de daños que pueden culminar en la muerte. A esto se le suman las actitudes racistas, xenófobas, transfobas, lesbófobas, homófobas a las que son sometidas las personas que

conforman estos grupos.

Existen diferentes clasificaciones sobre las violencias machistas. Para ello, se tiene en cuenta el abuso de poder que se ejerce en base a los roles y conductas establecidos por la sociedad patriarcal y que sufren mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados. Para poder elaborar este protocolo, se ha recogido la siguiente clasificación, considerando que representa mejor las violencias que se ejercen o se pueden ejercer dentro del contexto de la Confederación Nacional del Trabajo, como organización sindical y social. Sabiendo que las violencias machistas raramente suelen ejercerse en solitario, y como consecuencia, el gran impacto psicoemocional sobre el bienestar de la persona agredida. Para ello, se quiere trabajar en la prevención de agresiones y actitudes machistas dentro de nuestro sindicato, sus espacios, grupos de trabajo, cargos de secretaría, afiliación, actos y actividades.

También es importante señalar que la violencia machista en relaciones sexo afectivas también pueden estar dentro del sindicato y es nuestra responsabilidad conocerlas para poder señalarlas y combatirlas.

3.2.1. Violencia Social

Esta violencia también conocida como Violencia Ambiental o Simbólica, y es aquella que se expresa por medio de mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer, niñas y niños en la sociedad.

Por ello, desde la perspectiva feminista, se plantea que las diferencias sociales se construyen y reconstruyen por medio de las prácticas sociales. Algunas de las prácticas más utilizadas para ejercer esta violencia son el aislamiento, chistes, bromas, comentarios sexistas o LGTBI+fóbicos, burlas, estereotipos sexistas o LGTBI+fóbicos, el poder que generan los años de militancia y formación, roles sexistas y lenguaje sexista/machista, etc.

- Aislamiento a nivel interpersonal supone prohibir o restringir las relaciones personales (sociales, familiares) como fuente de apoyo, así como las actividades que fomenten la autonomía, la emancipación o la diversión, favoreciendo una relación de dependencia. A nivel grupal, significa ignorar esta situación, reforzando su mantenimiento y, por consiguiente, reforzando el aislamiento de la persona agredida.
- Chistes, bromas y comentarios sexistas y machistas son burlas que favorecen los mecanismos mentales que justifican la violencia contra las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados. Es una violencia simbólica, a veces ni siquiera percibida como tal, que encuentra su sustento en el sistema patriarcal. Muchas veces se utiliza como parte de la propia identidad cultural, de las tradiciones o de las prácticas cotidianas. Son contenidos francamente discriminatorios hacia las mujeres u otros sujetos políticos oprimidos, minorías étnicas, culturales y sexuales, que se ocultan bajo el disfraz de la broma y encuentran repercusión porque se asientan en los prejuicios y estereotipos sexistas y machistas presentes en la sociedad.
- Uso machista y/o LGTBI+fóbico del lenguaje. En el momento en que aprendemos una lengua adquirimos un conjunto de valores y actitudes que nos sirven para organizar e interpretar nuestra experiencia. De ahí la importancia de evitar los usos androcéntricos y machistas y LGTBI+fóbicos de la lengua y de convertir ésta en un instrumento de comunicación entre las personas en el que no exista discriminación ni ocultación. El lenguaje, además de ser un medio importante por el que las personas se comunican y se relacionan, es un instrumento de transmisión de la concepción de la realidad en la que se vive. En este sentido la realidad que se nombra y se transmite por el lenguaje manifiesta una organización social diferenciada, que categoriza y jerarquiza por el sexo de nacimiento primero, y por el género social, después. Este proceso de diferenciación y jerarquización de

los sexos es lo que se denomina sexismo. Al interiorizarlo sentimos, pensamos y actuamos tal y como se estructuran las relaciones entre las personas, mediante etiquetas, subordinaciones, exclusiones o invisibilizaciones. Actualmente, sigue existiendo un uso sexista y LGTBI+fóbico de la lengua, mediante expresión oral y/o escrita, que transmite y refleja las relaciones jerárquicas y asimétricas de los diferentes sujetos políticos en la sociedad. El lenguaje es uno de los elementos que más influyen en la formación del pensamiento y es, a través de su uso, como expresamos nuestra concepción del mundo y reforzamos las interacciones de discriminación que en él se dan. Este puede ser un instrumento de cambio, de transferencia de cultura y conocimiento, pero también puede ser una de las expresiones más importantes de desigualdad. El sistema patriarcal enlazado con lo lingüístico, no radica en la lengua, sino en el uso que se haga de ella, en el sistema que consolida y acepta el machismo como vehículo de transmisión de subordinación, invisibilidad y humillación. El lenguaje no es sexista y LGTBI+fóbico, sí lo es el uso que de él se haga.

- Roles sexistas: a partir de estos estereotipos sexistas se generan los roles sexistas, que son las funciones para las que cada uno de los sexos están legitimados. Son un conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género, que se transmiten socialmente y que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar. Los roles de género constituyen la expresión de las conductas y actitudes que han sido modeladas por los agentes sociales, y tienen implicaciones en la forma en la que nos vamos a enfrentar al mundo, y que pretenden condicionar nuestra posición social. Los roles sexistas tradicionalmente asociados al género femenino tienen que ver con las tareas asociadas a la reproducción y los cuidados, y se inscriben en el ámbito de lo privado, por lo que suelen ser trabajo invisibles e infravalorados. Mientras que los asociados al género masculino corresponden con tareas productivas, de mantenimiento y sustento económico, dentro del ámbito público, por lo que es un trabajo visible y valorado socialmente.
- Años de militancia y formación: cuantos más años de militancia tenga una persona, mayor es su papel en la toma de decisiones. Esto varía dependiendo de si es un hombre o una mujer la que mayor militancia o formación tenga. En ese sentido nos gustaría puntualizar la necesidad de un acompañamiento a las personas que deciden participar en la asamblea de cada sindicato, como forma de acoger y dar un espacio de cuidado a las nuevas afiliaciones. De esta forma, controlando esos sesgos de poder que se crean y alimentan por la experiencia militante, favorece a tener un espacio libre de violencias machistas, ya que se pueden repetir conductas y actitudes que coarten y limiten esta participación en las asambleas, grupos de trabajo, actividades, actos institucionales, etc. que la Confederación Nacional del Trabajo lleva a cabo a lo largo del estado español.

Violencias Machista dentro de la Organización de CNT

En este apartado se quiere destacar las violencias machistas que se dan dentro de los espacios y actos de la Confederación Nacional el Trabajo y cómo a nivel estructural se limita y obstaculiza la militancia de mujeres en nuestros sindicatos. Además, creemos que este tipo de violencia, por cómo está estructurada, no puede atenerse a las mismas normas que el resto de las violencias, ya que presumimos que todas y todos somos machistas de base, porque estamos educadas y educados por unos valores patriarcales y machistas, y esto es incuestionable. Por lo tanto, aquí no podemos ser inocentes hasta que se demuestre lo contrario. Es importante en este punto, y en todo el protocolo, que se tome la lectura con una perspectiva de reflexión, cuestionamiento y cambio para mejorar, y feminista.

Las mujeres, como militantes de CNT y como participantes de diferentes movimientos sociales, forman parte de esta sociedad patriarcal y se han socializado con unos determinados mandatos y relaciones de género que responden a modelos y estructuras androcéntricas y patriarcales. En este

sentido, desde CNT, como organización sindical y definida como feminista, se ha de reconocer e identificar que conductas de control, dominio y abuso de poder de los hombres militantes, que se dan sobre mujeres militantes. Este primer paso será imprescindible a la hora de empezar a combatirlo y cambiarlo.

Las violencias machistas en los espacios de militancia tienen un doble impacto sobre las mujeres, puesto que, además de los efectos que acarrearán en su salud y bienestar, se añade la dificultad de hacer evidente que los propios compañeros de militancia no son personas exentas de determinados mandatos androcéntricos y patriarcales. Esto, en la mayoría de las ocasiones, dificulta visibilizar y denunciar estas agresiones, ya que se añade la resistencia de muchas personas del sindicato a reconocer la existencia de actitudes machistas en compañeros que se definen como aliados o feministas. A menudo cuando nos encontramos con situaciones de violencia machista dentro de los espacios de militancia, se produce una negación "No puede ser...", "imposible, si yo lo conozco...", "bien, no fue exactamente así...", "pero ¿en serio?, ¿no estará exagerando...? Si es un militante ejemplar, "es un compañero trabajador, simpático y agradable", "militante de base", y todo esto sucede porque hace daño constatar que hemos sido socializados/das en el patriarcado y que se arrastran todos los prejuicios, tópicos, creencias, actitudes y comportamientos machistas, que no se han parado a cuestionar. Si se acepta que esto es lo que sucede, solo así se podrá visibilizar y combatir.

Además, a todo esto, se puede activar otro mecanismo de defensa cuando se señala la violencia machista, que es la camaradería masculina. Ante el miedo o la inseguridad de otros hombres a poder estar en la misma situación o a poder ejercer violencia machista, se activan mecanismos de protección hacia el agresor por parte del resto de hombres. Es imprescindible que los hombres de la Confederación Nacional del Trabajo se posicionen junto a las compañeras que han sido agredidas y luchan por unas relaciones igualitarias y libres de violencias.

Se destacan algunas de las actitudes y conductas machistas que existen en la Confederación Nacional del Trabajo, a nivel organizativo y estructural, en lo relacionado con las asambleas, plenos y plenarias, actos y actividades, la duración y calendarización de estas, siendo en muchas ocasiones, en días y franjas horarias que imposibilitan, sobre todo a las mujeres, puedan acudir o tengan que marchar antes. Para ello, se proponen espacios de cuidados durante las asambleas, plenos y plenarias, actos y actividades.

Otras de las cuestiones son las relacionadas con las mujeres que ocupan un cargo dentro de la organización, encontrándose con críticas excesivas, ataques velados, silencios incómodos... que suceden más que por el cargo que ocupan y las funciones, por el hecho de ser mujer.

Con todo esto, se pretende visibilizar estas violencias machistas, ya que complican y obstaculizan que seamos realmente un sindicato de clase y feminista.

Abuso del Poder y Privilegios por el hecho de ser hombre dentro de CNT

Siguiendo con las violencias machistas, queremos visualizar en este apartado los machismos invisibilizados que hay dentro de nuestra organización, siendo CNT un sindicato de clase, que son todas aquellas formas sutiles de dominio, que tienen como principal objetivo forzar, coartar y destruir la autonomía personal de la mujer. Son formas de dominación que restringen y violentan insidiosamente el poder personal, la autonomía y el equilibrio psicoemocional de las personas sobre las cuales se dan, atentando contra la democratización de las relaciones.

Se trata de violencias menos explícitas y directas, mucho más normalizadas y naturalizadas, por ello se utilizan los términos de microviolencias o micromachismos, a menudo, para hacer referencia a estas. El término "machismos invisibilizados", abarca todo el calado y afectación que estas conductas y violencias tienen sobre las personas que las reciben, normalmente mujeres y niñas. Además, el término *micro* da la sensación de disminuir su importancia, cuando son un elemento fundamental de opresión patriarcal. Se considera importante tenerlas en cuenta puesto que a largo plazo pueden acabar generando conductas de dominio, control y abuso más explícitas y directas. Es por esta razón que, a pesar de haberlas podido incluir dentro de las violencias psicológicas, no lo

hemos hecho por su relevancia dentro de nuestra organización, Confederación Nacional del Trabajo. Para dejarlas bien explicadas, se diferencian tres tipos, que podríamos ver reflejados en nuestra organización:

- **Utilitarias:** aquellas que contribuyen a un desigual reparto de poderes y tareas entre hombres y mujeres, con el objetivo de hacer prevalecer la calidad de vida y privilegios de los hombres. Son ejemplos: la no participación en las tareas reproductivas y de cuidados, el abuso y el aprovechamiento de la capacidad de las mujeres como agentes de cuidados y bienestar, la repercusión de estos roles de cuidados a la hora de llevar a cabo la militancia dentro de CNT (por falta de tiempo para ello, espacios en lo que poder conciliar dentro de la misma organización, , la propia elaboración y organización de asambleas, actividades, actos de la CNT, etc.), la carencia de reconocimiento y el valor de las tareas de cuidados...
- **Encubiertas:** aquellas maniobras activas que pretenden que las mujeres tengan una fuerte dependencia de la aprobación masculina, para afianzar el dominio contra ellas. Son ejemplos: la creación de falta de intimidad (silenciar o ignorar, aislar, descalificar, no valorar a la otra, manipular los hechos en su contra, culpabilizarla constantemente, etc.), y la autojustificación y la autoindulgencia (hacerse el tonto, minusvaloración de los propios errores, evitar responsabilidades, etc.). Estas conductas también las podemos ver en espacios de toma de decisión como las asambleas, actividades, la organización y la coordinación de actos, etc.
- **Coercitivas:** aquellas actos que sirven para retener el poder utilizando la fuerza psicológica o moral de los estándares sociales masculinos. Son ejemplos el uso abusivo del espacio físico (uso de espacio público- asambleas, actividades, actos, cargos con responsabilidad, etc.) y del tiempo para uno mismo (tiempo de ocio, etc.). También significa apelar a la superioridad de la lógica masculina cuando las mujeres exigen cosas despreciando sus prioridades, a nivel militante, se puede observar cuando se ningunean las demandas de las mujeres en una huelga, o se piden espacios de cuidados, o que se acorten y cambien la calendarización de las asambleas del sindicato al que pertenece como afiliada para poder compatibilizarlo, cuando se pide que se trabajen las relaciones de poder, cuando se hace amiguismos para quitar importancia algún hecho dirigido a menospreciar a una compañera, la resistencia pasiva por parte de los hombres a peticiones y/o momentos importantes, etc.

3.2.2. Violencias psicológicas

Todas aquellas agresiones y/o conductas pasivas y/o activas, verbales y no verbales, repetitivas que atentan directamente contra la estabilidad psicoemocional de mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados, y a su dignidad, afectando de forma negativa en su autoestima, autoimagen, seguridad y confianza. La tolerancia social hacia este tipo de violencia sería un reflejo de las normas que, de forma más general, apoyan la dominancia patriarcal. El objetivo principal de la violencia psicológica es ejercer y mantener el control.

El patrón de conducta consiste principalmente en actos u omisiones repetitivas, cuyas formas de expresión pueden ser: prohibiciones humillaciones, coacciones, condicionamientos, amenazas, intimidación, actitudes que puedan afectar a la autoestima y al estado psicoemocional, privación de la libertad de la palabra, silenciar la palabra y opinión de una persona, desprecio, paternalismo, chantaje/extorsión, indiferencia, silencios, celopatía, descalificar, desconfirmar, mistificar, etc.

Estas conductas provocan en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación a su estructura psicoemocional y autoestima. Las agresiones verbales y no verbales reiteradas u ocasionales, tienen como objetivo el control y sometimiento de la persona agredida y con el fin de provocar la aceptación o sumisión a la voluntad de la otra persona. Es una de las peores formas de violencia, ya que implica una agresión a la psicoemocionalidad de la persona, haciendo que la persona agredida se sienta insegura y vulnerable frente al agresor/a. La violencia psicológica es mucho más difícil de detectar, ya que las heridas no son visibles en el momento, pero los efectos que generan en la

persona pueden ser mucho más duraderos y dolorosos que la violencia física.

A continuación, se explican algunas de ellas:

- Privación de la libertad de la palabra: situaciones en las que se silencia la palabra y/u opinión de una persona bien levantando la voz, ignorando su turno de palabra o desvalorizando y censurando sus opiniones. Estas situaciones pueden ocurrir en asambleas, plenos y plenarias, congresos, reuniones, en actos institucionales y en los que se participa como CNT, ante familiares, amistades o personas desconocidas.
- Intimidación: supone una forma de dominio interrelacional y social, donde la persona agresora utiliza el miedo para lograr sus objetivos.
- Desprecio: significa una falta de respeto, reconocimiento y aversión, donde se humilla y pone en duda la capacidad de la persona agredida, mientras aparece un sentimiento de superioridad en la persona agresora.
- Paternalismo: tendencia a aplicar las formas de autoridad y protecciones tradicionales y machistas en las relaciones sociales. El resultado de ello es que, la persona a la que se trata desde la perspectiva paternalista no adquiere capacidad de decisión propia y tiende a ser insegura y dependiente.
- Humillaciones: cualquier tipo de acto que denigre, de forma pública o privada, las creencias de una persona, al igual que su cultura, sexo, género, raza, pensamiento, conocimiento, etc.
- Amenazas: se busca infundir inquietud o miedo mediante el anuncio de un posible daño futuro, intentando cohibir las actuaciones de la persona agredida.
- Chantaje/Extorsión: supone la amenaza de daño y/o difamación pública para obtener algún provecho de alguien u obligarla a actuar de una determinada manera.
- Indiferencia: relacionado con el desprecio, significa ignorar las opiniones o aportaciones de una persona con el fin de generar sentimientos de inferioridad.
- Devaluación: creación de rumores, historias injuriosas o motes que infravaloran personal, grupal y socialmente a la persona agredida.
- Silencios: falta de interés o negativa de tratar temas importantes, reforzando situaciones o actitudes sexistas o LGTBI+fóbicas.
- Celopatía: respuesta de una persona a sus sentimientos de inferioridad, tratando de dominar las situaciones mermando la autoestima de la otra persona, menospreciando sus logros e intentando derribar la seguridad en sí misma.
- Descalificación: considerar a una persona como estúpida, tratarla como inmadura y tomar decisiones sin consultarle, u oponerse constantemente a sus pensamientos y decisiones, haciéndole sentir sin valor o capacidad para realizar ciertas actividades, actos, funciones o proyectos.
- Desconfirmación: ignorar, ningunear a partir de no escuchar opiniones porque no se considera a la persona capacitada para ello.
- Mistificación: manipular, tergiversar, tratar de mentirosa a la otra persona, etc.
- Agresiones verbales: se refieren al uso de la palabra para hacer sentir a una persona que no hace nada bien, ridiculizarla, insultarla o humillarla, ya sea en la intimidad o ante la asamblea de su sindicato, plenos y plenarias, congresos, en actos institucionales y actividades y en los que se participe como CNT, ante familiares, amistades o personas desconocidas.
- Agresiones no verbales: utilización de miradas y/o gestos cuyo fin es coaccionar los actos u

opiniones de otra persona, aumentando sus sensaciones de inseguridad personal y miedo.

3.2.3. Violencias sexuales

Todas aquellas conductas y/o agresiones de carácter sexual, no verbales y verbales, que tienen como objetivo atentar contra la integridad física y psicológica, coartar la libertad y dignidad de la mujer, sin su consentimiento ni su deseo, causándole daño y mostrando el poder que tiene por la estructura patriarcal establecida. Esta violencia machista conforma uno de los núcleos de opresión más fuertes y repetidos contra mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados.

Algunas de estas conductas son acoso sexual, transmisión de enfermedades por engaño/omisión de información ni medidas pertinentes, tocamientos o conductas sexuales no deseadas, sexting, exhibición/provocación sexual, violación, explotación sexual, trata y tráfico de personas, etc.

- **Acoso Sexual:** abarca desde comentarios sobre el cuerpo de la mujer en los que se objetiviza y humillar, hasta el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.
- **Transmisión de enfermedades por engaño/omisión de información ni medidas pertinentes:** quien mantenga relaciones con otra persona sin haber puesto en su conocimiento el posible contagio/medios para prevenirlo.
- **Exhibición/Provocación Sexual:** quien ejecute o haga ejecutar a otra persona actos de exhibición sexual provocando en esta persona una situación hostil o humillante.
- **Violación:** quien atente contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia, o sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realice actos que atenten contra la libertad, integridad, dignidad y/o indemnidad sexual de la otra persona.
- **Explotación Sexual:** toda actividad que implique la utilización del cuerpo de la mujer basada en una relación de poder por parte de otra persona para su beneficio o para obtener algún beneficio de naturaleza económica y/o sexual. Naturaleza controladora de las relaciones de poder individual y social que tiene lugar entre la persona agredida y su agresor/a.
- **Trata y tráfico de personas:** es la acción de captar, transportar, trasladar, acoger o recibir personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación sexual.

3.2.4. Violencias físicas

Cualquier acto que inflige daño, usando la fuerza o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas. Se refiere a las acciones, comportamientos u omisiones que amenazan o lesionan la integridad física de mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados. Así, podemos decir que la violencia física se ejerce mediante la fuerza física en forma de golpes, empujones, patadas y lesiones provocadas con diversos objetos o armas. Puede ser cotidiana, puntual o cíclica, en la que se combinan momentos de violencia física con periodos de tranquilidad. El maltrato físico se detecta por la presencia de magulladuras, heridas, quemaduras, moratones, fracturas, dislocaciones, cortes, pinchazos, lesiones internas, asfixia o ahogamientos.

Esta violencia se manifiesta a través de pellizcos, bofetadas, apretones que dejan hematomas o no, tirones de cabello, sacudidas, empujones, puñetazos, patadas, arrojamiento de objetos, golpes en diferentes partes del cuerpo, laceraciones, quemaduras, fracturas o heridas con armas que puede provocar hasta la muerte de la otra persona. En ocasiones suele terminar en suicidio u homicidio de la

persona agredida.

3.2.5. Violencias económicas

Se da en el ámbito privado y consiste en controlar el acceso de la persona a recursos económicos, materiales. De esta forma, se genera una dependencia económica de las mujeres hacia los hombres, ejerciendo estos un abuso de su posición y poder. También es violencia económica evitar o negar el acceso al mercado laboral como fuente legitimada de estos recursos, sometiendo a las mujeres a cambio de “seguridad y estabilidad” económica.

Esta violencia se da de igual forma en el ámbito público, donde el sistema capitalista y patriarcal no favorece ni facilita el acceso de las mujeres a las fuentes de recursos económicos como son el trabajo remunerado y protegido mediante leyes y convenios. Esta dinámica social, cultural e institucional, limita la independencia económica de las mujeres.

Otras formas de violencia económica son impedirle trabajar de forma remunerada, apropiarse de sus recursos, impedirle acceder a recursos comunes, endeudar la otra persona, etc. Y todo esto tiene como consecuencias la dependencia económica, endeudamiento, la ruina, etc.

Sujetos participantes:

- Agresores Activos: ejercen la violencia directamente sobre la/s persona/s. Es necesario conocer de primera mano su versión de los hechos y sus creencias al respecto. No hay que presuponer la agresión, sino preguntarle por la situación...).
- Agresores Indirectos o Pasivos: dirige o induce a veces en la sombra a sus seguidores/as para que realicen actos de violencia con sus supervivientes/agredidas.
- Reforzadores de los Agresores: son los pares que apoyan al intimidador/a, por ejemplo, riéndose. La neutralidad no existe ante una situación de violencia machista.
- Agredidas/Supervivientes (agredidas es mejor término para no revictimizar o estigmatizar a la persona que recibe la violencia): lo constituyen aquellas personas que padecen la violencia.
- Defensoras/Acompañantes de las supervivientes/agredidas: son los pares que tratan de ayudar y proteger a la víctima/superviviente/agredida.
- Agresores y Reforzadores Pasivos (testigos): son quienes prefieren mantenerse alejados de la situación.

3.3. Efecto de las Violencias Machistas

Las violencias machistas se consideran un problema social grave porque, además de mantener una relación de opresión estructural, tienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas que las reciben y sobre los colectivos y organizaciones donde se dan.

El patriarcado y la violencia machista se ha utilizado tradicionalmente para romper internamente las resistencias al sistema, por eso como CNT, tenemos el deber de hacernos más fuertes y ser pilares importantes (como somos) en la lucha feminista para que estas desigualdades, violencias y opresiones se visibilicen y se corten de raíz. Además de ser un motor de cambio social y de transmisión de valores feministas, anticapitalistas, antirracistas y de clase, empezando por cada uno de nuestros sindicatos. Aun siendo conscientes de que la sociedad que nos rodea, mantenga esta opresión estructural e institucional.

La idea de que exista un protocolo de actuación frente a las violencias machistas surge de la necesidad poner un límite, cuidar y luchar, marcando un antes y un después, en nuestra organización, como Confederación Nacional del Trabajo, sobre nuestras actuaciones como sindicato de clase, tanto dentro de nuestros espacios físicos como en los espacios en los que participemos y

organicemos fuera. Además de marcar un proceso de cuidado, protección y seguridad para las personas que sufran algunas de estas violencias machistas, ya que sabemos que la sociedad, la justicia y las instituciones patriarcales y capitalistas infravaloran a las mujeres agredidas, infantilizan, ignoran, culpabilizan y señalan. Por ello, se tienen en cuenta los efectos negativos y nocivos, tanto a nivel psicoemocional, sexual, físico y social, de las mujeres que son agredidas.

En este apartado hay que destacar la importancia de las redes de apoyo mutuo, que actúan como agentes restaurativos de los efectos anteriormente descritos. Estas conforman espacios de gran importancia en la hora de identificar la violencia recibida y establecen mecanismos de respaldo colectivo en la defensa y superación de esta. De aquí la importancia también de elaborar este protocolo como herramienta para agilizar, tener más cuidado y mejorar el despliegue de redes de apoyo mutuo en las violencias machistas, evitando la maximización de sus efectos.

Tenemos que entender que una agresión del tipo que sea, sobre una mujer, es una de las consecuencias de la violencia machista, pero no la única. Una agresión es el resultado de un conjunto de procesos y no un hecho puntual. Por lo tanto, para sanar las consecuencias que sufre la mujer agredida, hay que tener en cuenta todos los aspectos que la rodean (su entorno, espacios, relaciones...). Y por todo esto, como sindicato de clase y con un gran trabajo social, como Confederación Nacional del Trabajo, tenemos que señalar y frenar estas violencias.

4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA EN LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

4.1. Concepto de prevención

Para erradicar la violencia machista se necesita, no sólo responder a cada agresión con seriedad, claridad y sin ambages, sino (y muy fundamente) la prevención a través de la pedagogía. De otra forma, CNT, con cualquier otro espacio inserto en esta sociedad (aunque tenga la determinación de superarla y transformarla), será reproductor del sistema patriarcal y machista.

La prevención busca erradicar el machismo y las relaciones basadas en los roles hegemónicos de género, superándolas. La principal dificultad radica en la necesidad de identificar, cuestionar y transformar el efecto que la socialización de género y la estructura patriarcal generan en las actitudes y conductas de todas. Con el esfuerzo preventivo sostenido de forma rigurosa en el tiempo, se reducen y erradican las expresiones de violencia machista.

Es fundamental generar espacios de trabajo colectivo donde reflexionar sobre cómo el género atraviesa las experiencias de la afiliación, sobre el poder y el rango, sobre el privilegio, el control, la dependencia, los modelos aprendidos que sustentan el machismo interiorizado y las referentes que lo han denunciado y han construido alternativas basadas en el apoyo mutuo y la libertad.

La prevención también debe dirigirse a fortalecer los factores de protección existentes en las personas y en el entorno de CNT y a eliminar los factores de riesgo. Como ante cualquier exigencia, ante el patriarcado caben dos respuestas: la sumisión (reproduciendo sus consecuencias) y la rebelión, que también todas llevamos dentro.

Erradicar las relaciones de poder atravesadas por el género en el entorno autogestionado de CNT beneficia a toda la afiliación, por lo que ésta es la protagonista y responsable de sostener el trabajo de prevención.

Por ejemplo, para lograr los objetivos y conseguir un espacio libre de patriarcado son fundamentales realizar las siguientes actividades y/o talleres:

- Talleres de transformación de la mentalidad y revisión de los privilegios del patriarcado dirigidas a los hombres: reflexión del poder y de los privilegios masculinos.
- Talleres mixtos y no mixtos en formación feminista.

4.2. ¿A quién se dirige la prevención?

A toda la afiliación de CNT. Es básica la responsabilidad colectiva en la construcción de espacios libres de violencia en la Confederación, de formarse para que así sea y de generar herramientas y recursos necesarios a fin de erradicar las relaciones de género vigentes.

Esa responsabilidad pasa por revisar prácticas y discursos, identificar actitudes y conductas machistas y/o violentas e iniciar procesos que las transformen individual y colectivamente.

Es el colectivo el responsable de erradicar la violencia de sus estructuras y las relaciones de dominación atravesadas por el género son un objetivo compartido, así como sus beneficios.

Se en este protocolo una metodología preventiva basada en tres ejes de actuación:

1. A trabajar por hombres: Entendiendo que el género es un sistema de organización social y jerarquización de unas vidas sobre otras, es imprescindible que aquellos que resultan privilegiados en esta jerarquía, reflexionen y trabajen de forma autónoma.

Este trabajo por parte de los hombres en exclusiva busca la toma de conciencia de la posición detentada, así como de cómo afecta esa posición a su militancia en CNT. La diferencia de rango y poder en el sistema patriarcal, acarrea que las tareas de prevención también sean diferentes.

Así, por parte de los hombres hace falta un trabajo destinado a erradicar la masculinidad hegemónica, a desprenderse de sus privilegios, a pensar qué papel juegan como hombres en la reproducción de modelos violentos y en su transformación.

2. A trabajar por mujeres: El trabajo debe ir enfocado a la emancipación y a la autodefensa feminista ante las violencias machistas.
3. Por parte de CNT: Como organización hay que analizar desde el feminismo cualquier ámbito de trabajo o actuación, hay que cuidar activamente que los espacios y actividades sean feministas y desarrollar una constante autocrítica desde estas cuestiones.

4.3. ¿Cómo prevenir las Violencias Machistas en CNT?

Para prevenir las violencias machistas debemos crear en la organización una cultura de no tolerancia y facilitar herramientas para combatirla. Por ello, aprobar y poner en marcha el presente protocolo ya es en sí misma una medida de prevención, pues implica que la organización se compromete en su conjunto a avanzar hacia la erradicación de las violencias machistas y permite reducir su incidencia.

No se trata de señalar a las personas, sino señalar conductas machistas que se ejerzan sobre colectivos oprimidos (mujeres y personas LGTBIQ+) en el contexto de cualquier expresión de la actividad sindical y social de forma radical.

Prevenir las violencias y trabajar para modificar las relaciones de género dentro de los colectivos no es un trabajo a corto plazo, sino que implica un trabajo continuo y profundo en el cual la reflexión colectiva, el cuestionamiento constante de las propias prácticas y discursos y la erradicación de los modelos aprendidos son imprescindibles. Es por eso que, a pesar de los ejes y acciones apuntadas

para trabajar, se pueden plantear muchos más y todos ellos como complementarios, aportando para este cambio. Sin una transformación de las relaciones de género a nivel social, este trabajo es mucho más difícil; pero crear modelos alternativos en este sentido es imprescindible para visibilizar y posibilitar otras formas de relacionarse justas y equitativas.

4.4. Pedagogía: Líneas de Trabajo y Acciones para la Prevención de carácter general en la CNT

Este protocolo no pretende recoger todas las formas posibles de prevención, sino generar vías para empezar a hacerlo y, como en todo lo demás en CNT, aprender haciendo colectivamente.

El trabajo por la prevención de la violencia machista se debe hacer desde diferentes ámbitos. Primeramente, el trabajo genérico es para toda la militancia y entorno a CNT. La configuración actual de CNT hace que el primer eje dinamizador donde trabajar son los espacios mixtos. Cuando la realidad de los diferentes núcleos, de la militancia y del nivel de formación lo permita con garantías es hacer un siguiente paso valorando la posibilidad de generar grupos de hombres para profundizar todo lo que se trabaja en espacios mixtos.

Un objetivo es dotar de suficiente formación y herramientas a la militancia para evitar que se reproduzcan visiones y prácticas machistas de algún tipo; aun así, la fuerte influencia del patriarcado y de la posibilidad que cualquier persona (por muy formada que esté, por muy militante que sea) pueda llevar a cabo este tipo de prácticas hace necesario un protocolo de actuación. Por lo tanto, para prevenir las violencias machistas hace falta compromiso, conciencia y formación.

También es importante que la formación no se quede en un plano teórico, sino que podamos generar espacios de reflexión mixtas y no-mixtas sobre las propias creencias, actitudes, prácticas y expectativas respecto las relaciones afectivas y sexuales, y los roles de género desde la experiencia militante.

Como se ha mencionado anteriormente las acciones sobre los ejes, aquí se hace un listado tanto de acciones como de objetivos a desarrollar.

ACCIONES:

- Formaciones con perspectiva feminista.
- Formación específica en violencia machista.

Trabajo con hombres:

ACCIONES:

- Creación de grupos de hombres feministas
- Formaciones con grupos de hombres
- Participación en espacios feministas mixtos

Trabajo con mujeres:

ACCIONES:

- Creación y apoyo a grupos de Autodefensa Feminista
- Creación de redes de apoyo mutuo feministas
- Formación para la emancipación

Otras acciones de prevención:

a) Fomentar la participación de mujeres y potenciar una mayor implicación de las mujeres en las estructuras de la organización y en las luchas sindicales derribando los obstáculos que sean

necesarios.

b) Revisar dinámicas internas androcéntricas que expulsen a las mujeres de la participación en la organización (revisar dinámicas de relación, pensar medidas de conciliación para las asambleas, facilitar espacios de cuidados, uso de los tiempos, ocupación del discurso y el espacio, etc.).

c) Generar espacios mixtos y no-mixtos donde trabajar dinámicas internas de relación para señalar las dinámicas de poder dentro de los GT, Asambleas, etc. Así como las tareas de cuidados (del colectivo, del espacio, de los procesos) y sobre quiénes recae en el funcionamiento cotidiano de los sindicatos. DE otro modo, espacios donde potenciar dinámicas de relación dentro de la organización desde la cuidado y el respeto, no impositivas ni coercitivas, donde se puedan meter diferentes maneras de hacer (poner atención en no interrumpir, respetar la diversidad de voces, no manipular ni copar la palabra en los debates desde los hombres, etc.).

d) Trabajar para romper con la división sexual del trabajo dentro de las prácticas de la organización, reflexionando sobre quién realiza las diferentes tareas y potenciando la rotación y su socialización y aprendizaje.

e) En este sentido, también es importante revalorizar las tareas reproductivas y de cuidados que probablemente están invisibilizadas y desvaloradas también dentro del sindicato.

f) Trabajar por la equidad en la asunción de responsabilidades; potenciando que las mujeres asuman cargos y la visibilización de estas.

g) Incorporar un lenguaje no sexista coherente con un planteamiento de relaciones de género igualitarias.

h) Revisar y reflexionar sobre las relaciones de género que se establecen en nuestros espacios de ocio, para que no reproduzcan violencias machistas.

i) Construir espacios y generar actuaciones para prevenir las agresiones (sensibilización sobre la violencia e identificación de esta, facilitación de posibles recursos al alcance en caso de que se den agresiones, autodefensa feminista, etc).

j) Creación de grupos de hombres feministas para revisar la identidad masculina y qué significa y qué implica ser hombres en una sociedad patriarcal y más concretamente en una organización como CNT. Los grupos de hombres pueden ser una oportunidad para realizar un trabajo de formación, debate y reflexión que ayude a repensar la masculinidad para poder transformarla: la propia y la de otros hombres.

k) Romper la camaradería únicamente masculina para tejer vínculos saludables con hombres y mujeres.

l) Revisión de prácticas cotidianas: Los hombres tienen que reflexionar sobre sus derechos y privilegios como hombres y en cómo se relacionan con las mujeres. Hay que empezar para hacerse preguntas como: ¿Qué cosas hago yo como hombre que perpetúa las violencias machistas? ¿Qué beneficios saco como hombre de mis acciones? Son preguntas que pueden ayudar los hombres a hacer una revisión de las acciones y comportamientos generadores de violencias machistas. Del mismo modo, se pueden formular las mismas preguntas en plural o bien enfocadas a terceras personas (qué hace o qué hacemos).

m) Escuchar y dar el valor que merecen las opiniones de las compañeras que trabajan y conocen el ámbito de trabajo feminista, dar el valor que merece y asumir como propia la perspectiva de género y el feminismo.

n) No tolerar las manifestaciones del machismo. Ser críticos y autocríticos para mejorar en este ámbito de lucha y de la vida.

ñ) Creación de grupos de mujeres de autodefensa feminista para generar redes de cuidados, solidaridad y emancipación. Es un espacio de encuentro desde donde discutir sobre situaciones

cotidianas de violencia y buscar mecanismos para afrontarlas.

4.5. Aplicación

Será responsabilidad de la Secretaría de Formación de cada regional la organización de, al menos, una formación al año para la erradicación de la masculinidad hegemónica y otra para la emancipación de las mujeres no mixta.

El resto de formaciones que no realice el regional recaerá en la Secretaría de Formación de cada sindicato en la medida de sus posibilidades.

Las acciones que corresponden con la organización del sindicato (ej. creación de grupos de hombres feministas) recaerán en la Secretaría de Organización y las que corresponden a relaciones (ej. creación y apoyo a grupos de Autodefensa Feminista, creación de redes de apoyo mutuo feministas) a los grupos de trabajo feministas o en su defecto Organización.

Con referencia a cada epígrafe del resto de acciones:

- a) S. Organización y S. General.
- b) S. Organización y S. General
- c) S. Organización
- d) S. Organización y S. General
- e) S. Organización, S. General y todo el comité.
- f) S. Organización, S. General, todo el comité y todo el sindicato.
- g) S. Organización, S. General, todo el comité, todo el sindicato y regional.
- h) Todo el Sindicato.
- i) S. Organización y S. General.
- j) S. Organización y todo el Sindicato.
- k) Todo el Sindicato.
- l) Todo el Sindicato.
- m) S. Organización, S. General y todo el sindicato.
- n) S. Organización, S. General, todo el comité y todo el sindicato.
- ñ) S. Organización, S. General y grupo de trabajo de feminismo o similar.

5. GRADACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Para gradar las violencias machistas se proponen: un catálogo de agresiones jerarquizadas por gravedad y organizadas por la dificultad de detección, otro de respuestas en relación a la gravedad de las agresiones y un último de agravantes a tener en cuenta a la hora de valorar las situaciones. Las medidas adoptadas irán en consonancia con la gravedad de las agresiones. La gravedad no está únicamente relacionada con que las agresiones sean más o menos explícitas (fáciles de detectar, por

tanto). La gravedad se entiende como el nivel de consecuencias resultantes para la vida de la mujer agredida o sujeto político discriminado agredido. Los agravantes y circunstancias de cada situación habrán de ser valorados con detenimiento. La relación entre las agresiones y las medidas no es lineal. Sin embargo, en ninguna circunstancia, las agresiones de nivel 2 se responderán con medidas por debajo de la separación de espacios temporal o definitiva.

5.1. Valoración de la gravedad

Se valoran dos niveles de gravedad en este protocolo con con dos subniveles en el nivel 2:

- Nivel 1

Son todas aquellas agresiones que acostumbran a pasar desapercibidas por el hecho de estar normalizadas, darse de manera sutil, no ser reconocidas como violencias, y muy a menudo invisibles a una detección externa.

Ejemplos: Ridiculizar, infantilizar, invisibilizar, humor sexista, culpabilizar, denominar con adjetivos degradantes, desautorizar, desacreditar, menospreciar, inferiorizar, ignorar/no escuchar, hacer sentir incompetente, objetivizar/cosificar, manifestar celos y sospecha, acusar falsamente de infidelidad, juzgar por vida sexoafectiva, babosear, atribuir tareas y espacios desiguales en función del género, frivolar contenidos de la lucha feminista ...

- Nivel 2

Son todas aquellas agresiones que comportan el ejercicio de poder y violencia sobre la agredida, las cuales se considerarán como graves o muy graves en función de la situación y dependiendo de los agravantes. Las hemos subdividido en dos apartados:

- Nivel 2.1.

De detección difícil. Ejemplos:

Amenazar, humillar, degradar, chantajear, controlar, hacer comentarios vejatorios sobre apariencia física, exigir obediencia, esconder objetos personales, aislar, intimidar, provocar celos conscientemente y malintencionada, explicar intimidades sexuales, generar ambiente hostil hacia la persona agredida, imponer presencia a la fuerza en actos sociales de la agredida, obligarla a hacer cosas sin consentimiento, cuestionar el consumo, poner impedimentos para que la mujer no se mueva libremente, juzgar por la manera de bailar o vestir, justificar actitudes en base a la manera de bailar/vestir de la agredida, justificar comportamientos sexistas por el alcohol, forzar a tener prácticas sexuales no seguras, invadir espacios, asediar...

Se contemplan varias vías de actuación.

- Nivel 2.2.

De detección fácil. Ejemplos:

Gritar (para dominar), escupir, golpear, morder, coger por el cuello, retener o cerrar, quemar, cortar, violación (con o sin penetración), exhibicionismo sexual, inmovilizar, forzar prácticas sexuales no deseadas, hacer fotos o videos sin consentimiento, hacer daño a las personas/animales próximos a la agredida, tocamientos sexuales o no sexuales no deseados, arrinconar, insultar, invadir espacios, empujar, romper objetos para intimidar, acosar...

Al poner en riesgo la integridad física (además de la psicológica) de la agredida, se requerirá en muchos, casos la expulsión directa del agresor del espacio.

5.2. Medidas

A continuación, se expone qué medidas se tomarán en función del nivel de gravedad.

- **Aviso:** Se expone la situación al hombre, se contextualiza la gravedad de lo sucedido y se le comunica la aplicación de un periodo de vigilancia de tres meses.
- **Aviso contundente:** Se expone la situación, se contextualiza la gravedad y se comunica un periodo de vigilancia de un año.
- **Separación de espacios:** se vetarán espacios para el hombre dando prioridad de participación a la mujer que ha sido agredida. Esta medida puede ser temporal y revisable o permanente.
- **Expulsión temporal:** de espacios concretos durante un año, momento en el que se volverá a valorar la situación.
- **Expulsión definitiva del sindicato.**

A continuación, se exponen con mayor detalle las medidas y su correspondencia con la gravedad de las agresiones cometidas.

- El aviso, asertivo o contundente con el agresor, es una primera confrontación donde se exponen los hechos con claridad y concreción y se comunica el periodo de vigilancia y se le apela para dar pasos y reconducir sus actitudes y conductas machistas.
- La separación de espacios supone que el agresor tendrá vetada la participación donde la agredida participe, ya que se le da prioridad como medida restitutiva. Se entienden como espacios, no solo los físicos (locales, asambleas, encuentros, etc), también los virtuales (grupos en app, listas de correo, etc)
- Las agresiones de nivel 2, conllevarán, al menos una de las siguientes medidas: separación de espacios, expulsión temporal o expulsión definitiva.

En todos los casos se apela al agresor para llevar a cabo trabajo introspectivo para abordar de manera profunda las formas de hacer y relacionarse en clave de género. Puede ser positivo que se lleve a cabo con profesionales que trabajen de manera específica el repensar las formas de relación en base al género, y que tengan experiencia en abordaje de casos de hombres que han tenido relaciones abusivas con mujeres.

5.3. Agravantes

Son circunstancias y factores a tener en cuenta a la hora de valorar las situaciones de violencia machista y poder categorizar su gravedad para aplicar medidas ajustadas. Suponen argumentos objetivos en un terreno donde es sumamente difícil y problemática la presentación de pruebas propia de la justicia patriarcal y tradicional.

Su presencia agrava la agresión, por lo que también aumenta la importancia y consecuencias de las medidas adoptadas. En el caso de agresiones de nivel 1, la presencia de agravantes, las convierten en agresiones de nivel 2; en el caso de agresiones de nivel 2.1, la presencia de agravantes, las convierten en nivel 2.2. Por ello, las medidas impuestas también aumentan su calado en consonancia.

A continuación, se categorizan y describen los agravantes:

Agravantes	Definición
Reiteración, frecuencia y cronicidad	Cuando una agresión mantiene en el tiempo o se repite

Negación del problema o escudarse en otros motivos.	El agresor niega las evidencias de violencia en los avisos que se llevan a cabo, o no reconoce los actos de violencia como propios y como una manera de relacionarse si no como consecuencias del uso de drogas o alcohol.
Antecedentes de agresión	Ya teníamos conocimiento de la existencia de una o más personas agredidas por parte de la misma persona.
Combinación de diferentes formas de violencia	El uso simultáneo o combinado de dos o más violencias.
Romper el pacto de confidencialidad	Ante un aviso por parte de las personas que gestionan la situación de violencia, no respetar el pacto de confidencialidad planteado.
Establecer alianzas	Buscar protección o aliados y causar posicionamiento en contra la mujer.
No aceptar el protocolo	Ante los avisos y/o las medidas no aceptarías.
Violencia psicológica pública	Humillaciones y coacciones públicas.
Tener públicamente un discurso feminista	Hipocresía
Que la mujer ya haya abordado con él la	

6. METODOLOGÍA

A continuación, se expone qué vías de denuncia de un caso de violencia se posibilitan por parte de CNT. Por último, se entra en los pasos a seguir para resolver y reparar la situación de violencia detectada. También se explicita cuál es la vía o las vías posibles que se ofrecen y que se tienen que seguir en el momento que se recibe un caso de violencia machista. Se detallan los criterios previos generales a tener en cuenta que tendrán que ser vectores de todo el proceso. A continuación, se procede a analizar cuáles serán los agentes legítimos y consensuados para actuar en una situación de violencia.

En su articulación en la NO, supone añadir al TÍTULO XI. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS de la Normativa Orgánica: CAPÍTULO VI: Actuación ante casos de violencia machista.

6.1. Criterios generales del proceso

Encontramos diferentes requisitos, transversales al proceso, que se deben cumplir con el para garantizar un proceso justo y resolutivo:

Confidencialidad:

En ningún caso el nombre de la denunciante debe conocerse. La Comisión de Cuidados velará por preservar el derecho a la intimidad de la mujer y no trascenderán sus datos ni entre la afiliación ni en el Comité del sindicato. Su nombre no figurará en la documentación y se referirán a ella sin datos reales. Las únicas personas que podrán estar al corriente de los detalles del caso son las que estén en la Comisión de Cuidados. Es más, debe haber compromiso explícito por todas las personas involucradas en el proceso de que cumplirán con el acuerdo de confidencialidad. A su vez, se entiende que todas las personas de CNT se comprometen a garantizar la confidencialidad de la información, y que se tomarán medidas en caso de que alguno de sus miembros lo incumplan

Proporcionalidad:

Las medidas deben ser proporcionales a los hechos y su gravedad, y buscarán dar respuesta y reparación a una situación de violencia.

Ritmo y voluntad de la mujer

El proceso se ajustará a las necesidades y voluntad de la mujer y será ella quien decida en qué medida quiere involucrarse en el proceso. De igual modo, la Comisión mantendrá informada a la mujer de cómo evoluciona el proceso y los siguientes pasos, sin necesidad de entrar en detalle.

Es importante que todos los pasos que se den vayan sincronizados con la voluntad de la mujer. No hacerlo significa causar una situación de doble victimización que infantiliza a la mujer. Por ello, hay que evitar paternalismos (“tú estás confundida por la situación” o “no sabes qué quieres”) y ser conscientes de que los procesos de denuncia de una situación de violencia no tienen porque ser lineales.

Objetividad y garantías

Al activar un proceso de violencia machista, se debe velar por los derechos de ambas partes con una revisión objetiva del proceso. Para que realmente haya garantías, hay que evitar que los vínculos personales obstaculicen la valoración objetiva de la situación. Debemos velar porque el garantismo no nos lleve a la parálisis y por tanto a la connivencia con el agresor, ni perder de vista cuál es la problemática, estructural, a abordar: las violencias machistas.

6.2. Ámbitos de actuación

El ámbito de actuación del presente protocolo se circunscribe a las situaciones de violencia machista ejercida por uno o varios afiliados de CNT dentro de los espacios del sindicato, ya sea a otra/s afiliada/s de CNT o de otras organizaciones.

Estas situaciones de violencia abarcarán tanto las ejercidas dentro del espacio del sindicato o sus convocatorias (local, manifestaciones, acciones sindicales, etc.), como los espacios compartidos entre militantes, pertenezcan o no estrictamente al ámbito del sindicato. En este segundo escenario encontraríamos, por ejemplo, violencias machistas ejercidas en el espacio de socialización después de una manifestación, piquete, asamblea, u otros.

6.3. Agentes que intervendrán en el proceso

Es imprescindible evitar juicios públicos para minimizar los daños ocasionados a las personas implicadas en el proceso (la mujer agredida, el hombre que ha cometido o no la agresión/es, y las personas que acompañarán el proceso). Es por eso que la decisión de las medidas a tomar en cada caso se harán en asamblea sin el nombre ni ningún dato identificativo de las personas implicadas en el proceso, garantizando así la confidencialidad y la objetividad en la revisión del caso.

Por todo lo que se ha explicado hasta ahora, resulta imprescindible que haya una comisión reducida que valore el caso y establezca un plan de trabajo y presente sus conclusiones a la asamblea.

A. Comisión de cuidados

Características:

1. Serán aplicables los art. 192 y 193 de la NO.
2. Será elegida en asamblea.
3. Estará integrada por, al menos, 1 miembro del Comité local.
4. Tiene que tener cierto carácter de permanencia, pero a la vez tiene que ser rotativa. Las personas que participen tienen que tener una permanencia de 2 años.
5. Preferentemente habrán recibido formación Confederal en prevención y abordaje de la violencia machista y perspectiva de género. (Se deberán hacer formaciones periódicas a nivel confederal/regional para las personas que formen parte de esa comisión).
6. Debe tener herramientas para derivar a otros servicios cuando sea necesario y servicios de referencia por poderse asesorar si se considera oportuno.
7. La Comisión estará formada por 3-4 personas, siempre con un mínimo de dos mujeres.
8. Preferiblemente serán militantes implicadas en el grupo de feminismos del sindicato, si lo hubiera.
9. Si un miembro de la comisión tiene una relación intensa o tiene proximidad emocional con las personas afectadas, no podrá participar en el desarrollo del caso, porque esto puede influir en la objetividad de las medidas.
10. Las personas de la comisión podrán recibir asesoramiento de las personas que hayan gestionado casos anteriores, o asesoramiento externo si procede.
11. Si una persona que forma parte de la Comisión es denunciada por un caso de violencia machista o bien se salta los compromisos adquiridos en el protocolo (confidencialidad, respetar el ritmo de la mujer, etc.), será expulsada de la Comisión.
12. En el caso de que la situación de violencia machista sea entre un hombre y una mujer de diferentes sindicatos de la CNT la comisión estará formada por 2 personas de cada sindicato y una del SP Regional y se le aplicarán las mismas características que las descritas en este apartado.

Tareas:

1. Será responsabilidad de la Comisión:
2. Recepción de la demanda de abordaje de un caso de violencia/s.
3. Revisión de cada caso.
4. Inicio del procedimiento.
5. Análisis del caso.
6. Redacción de un informe de conclusiones y medidas propuestas.
7. Comunicación a persona agredida, persona denunciada y a Comité.
8. Presentación del caso a la Asamblea.
9. Seguimiento del caso.

B. Persona agredida

C. Persona denunciada

D. Testigos

E. Asamblea

6.4. Vías de denuncia

1. Los sindicatos dispondrán de un correo electrónico específico donde podrán recibir las denuncias y que estará sujeto a la más estricta confidencialidad. Solo las personas integrantes del Comisión de Cuidados dispondrán de la clave de acceso, que será custodiada por la persona del Comité Local participante en la Comisión.
2. Las denuncias serán interpuestas por la mujer agredida ante la Comisión de Cuidados del sindicato al que esté afiliada por correo electrónico o presencialmente.
3. Igualmente, la mujer podrá dirigir su denuncia a cualquier persona de su sindicato. Por ejemplo personas próximas a la afiliada y que éstas se pongan en contacto con la Comisión de Cuidados a través del correo electrónico o personalmente.

7. PROCESO A SEGUIR EN LOS CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA

7.1. Activación del caso

El Comisión de Cuidados pondrá en marcha el procedimiento antiagresiones machistas ante cualquier denuncia realizada por una mujer del sindicato en el plazo máximo de 15 días desde la recepción de la denuncia.

A partir de este punto, los plazos establecidos en el procedimiento podrán ser modificados siempre que la mujer lo demande.

7.2. Análisis del caso

7.2.1. Entrevista con la mujer que ha sido agredida

El Comisión de Cuidados iniciará el análisis del caso escuchando el testimonio de la mujer agredida y recogiendo toda la información útil para la valoración del caso (ver Anexo 1 “Ficha de acogida”), en el plazo máximo de 1 mes desde la activación del caso.

Previo a la entrevista, se informará a la mujer de las personas que conforman la Comisión para que tenga la opción de poder solicitar que alguien no esté. Asimismo, al inicio de la entrevista se le explicará el protocolo e informará sobre el proceso.

Esta entrevista será realizada por las dos mujeres miembro de la Comisión de Cuidados, si bien la información recabada será accesible para todos las personas de la Comisión.

Durante la escucha a la mujer se tendrá en cuenta:

- Crear un ambiente de respaldo donde la mujer no se sienta juzgada, facilitando un espacio tranquilo y relajado donde pueda expresar emociones y sentimientos.
- Realizar una escucha activa y empática.
- Realizar contención, si es necesario.
- Evitar reforzar la estigmatización o los sentimientos de culpabilidad que pueda sentir.

- No adoptar una actitud sobreprotectora y/o paternalista, evitando dar consejos sobre la manera concreta de actuar.
- Respetar sus decisiones.
- Acoger y evaluar las demandas explícitas e implícitas que presenta la mujer para hacer posible una derivación al recurso más adecuado.

7.2.2. Entrevista con el hombre que ha cometido la agresión/es

Escucharemos la explicación del hombre sobre los hechos, no para contraponerla a la explicación hecha por la mujer, sino para averiguar cuál es su posicionamiento y como se sitúa ante los hechos, en el plazo máximo de 1 mes desde la activación del caso.

Su relato y posicionamiento ante la situación de violencia se tendrá en cuenta para determinar las medidas a tomar y si hay o no agravantes de la situación. Para hacerlo, además de su relato, se tendrá en cuenta si él se muestra más o menos colaborador, si reconoce los hechos de violencia o si por el contrario hay una negación, etc.

7.2.3. Entrevista con testigos del caso

La Comisión escuchará el testimonio de las personas mencionadas tanto por la mujer como por el hombre en sus respectivas entrevistas siempre que ayuden a esclarecer los hechos, en el plazo máximo de 1 mes desde la activación del caso.

7.3. Resolución del caso

Una vez recabada toda la información, la Comisión de Cuidados se reunirá, al menos $\frac{3}{4}$ partes de sus miembros, para dirimir qué medidas se tendrían que tomar para abordar el caso. La Comisión redactará un informe con sus conclusiones y su propuesta de medidas.

Este informe tendrá que redactarse y enviarse al Comité Local en el plazo máximo de 7 días desde el fin del análisis del caso.

Una vez recibido el informe, el Comité convocará una asamblea extraordinaria para la resolución del caso en el plazo máximo de 15 días.

Tanto la persona denunciante como la denunciada, recibirán el informe de la Comisión que se tratará en asamblea en un plazo previo mínimo de 15 días. Igualmente, la mujer en ningún caso estará obligada a asistir personalmente a la asamblea.

La asamblea del sindicato será la encargada de resolver el caso y decidir las medidas a tomar. Para proteger la confidencialidad y evitar la pérdida de información, no se enviará información adjunta al orden del día sobre el caso: será la Comisión quien exponga y presente a la asamblea, salvaguardando la privacidad de los datos, la denuncia, el procedimiento seguido y la propuesta de resolución de la comisión.

Con esta información, la asamblea podrá aprobar, rechazar o modificar las medidas presentadas. En ningún caso se podrá expulsar a la denunciante por el hecho de haber denunciado.

En caso de que la asamblea decida la expulsión o inhabilitación de la persona denunciada, procederá de acuerdo a la normativa orgánica en su TÍTULO XI.

7.3.1. En caso de violencias entre sindicatos

El informe que la Comisión redacte se enviará al Comité Local de los sindicatos implicados en el plazo de 7 días desde el fin del análisis del caso.

Una vez recibido el informe, cada sindicato convocará su propia asamblea extraordinaria para la resolución del caso en el plazo de 15 días. Ambos sindicatos serán autónomos a la hora de decidir las medidas a tomar.

7.3.2. Comunicación de las medidas

Comunicación de las medidas a ella

En el plazo de 7 días desde la celebración de la asamblea, el sindicato al que esté afiliada la mujer le informará de las medidas que se hayan decidido implementar.

A partir de aquí, la/s mujer/es tendrá/n un número de teléfono de alguna persona de la Comisión de Cuidados para poder avisar siempre que le pase algo.

Comunicación de las medidas a él

En el plazo de 7 días desde la celebración de la asamblea, el sindicato al que esté afiliado el hombre le informará de las medidas que se hayan decidido implementar y que, en el caso, tendrá que seguir.

Comunicación de las medidas a otros agentes estratégicos

Si se ha valorado que es necesario hablar con agentes que pueden beneficiar al buen despliegue del proceso de reparación de violencia, se hará después de haber hablado con el hombre y la mujer. Estos pueden ser, o bien agentes que se considera que pueden ser cómplices para garantizar el éxito del proceso, o bien agentes que pueden generar muchas resistencias, o incluso llegar a boicotear el proceso. En este último caso hay que velar porque los agentes externos eviten generar una violencia ambiental contra la mujer (creándole un ambiente intimidatorio u hostil).

Esta fase de resolución del caso no se tiene que alargar más de dos semanas.

7.4. Procesos de recurso

Las personas denunciadas podrán interponer un recurso ante la asamblea del sindicato en el plazo máximo de 15 días desde que tiene conocimiento de la resolución.

En el recurso se expondrán las razones de su desacuerdo, junto con una contrapropuesta de resolución del conflicto.

Sólo se podrá presentar un recurso si se cumple alguna de estas dos condiciones:

1. Que la resolución del conflicto que se recurre contradiga expresamente algún acuerdo de la organización.
2. Que en el procedimiento se haya incumplido alguno de los pasos del proceso descrito en el protocolo o en otra parte de esta normativa orgánica que afecten directamente al conflicto o hayan provocado la indefensión de alguna de las partes.

La aprobación o no de este recurso se incluirá en el orden de la asamblea ordinaria que se convoque en el ámbito que corresponda.

7.5. Seguimiento del caso

Una vez analizado y resuelto el caso de violencia, la Comisión de Cuidados hará un seguimiento para ver cómo evoluciona el trabajo con el hombre, y el estado de la mujer.

7.5.1. Seguimientos periódicos

La Comisión de Cuidados hará un seguimiento periódico (aproximadamente, cada 3 meses, a pesar de que dependerá de lo que se valore en función de la gravedad de cada caso y de la evolución del mismo).

Los seguimientos periódicos también tendrán que servir para garantizar que ni el hombre ni otros agentes han tomado represalias contra la mujer.

7.5.2. Evaluaciones finales

El proceso no se tiene que eternizar. Se estima que en casos de violencia de los niveles 2.1 y 2.2 donde no hay una expulsión definitiva, el tiempo de vigencia de las medidas será de un año mínimo. Aun así, esta es una cuestión que tendrá que decidir la asamblea.

Una vez finalizado el periodo inicialmente establecido, se hará una evaluación del estado de la cuestión para ver si el caso se puede dar por resuelto o si hay que ampliar el plazo de trabajo.

7.6. Medidas a tomar en caso de incumplimiento de los acuerdos

Estas medidas solo se piensan por aquellas situaciones en las cuales el hombre u otros agentes incumplan los compromisos acordados por la asamblea del sindicato.

- Si el hombre no ha cumplido las medidas que se le han solicitado su caso sube de nivel.
- Si alguien encubre un agresor o represalia a alguna de las personas que sabe posicionadas en contra del agresor, pasará a formar parte del proceso. La Comisión propondrá a la asamblea del sindicato aplicar alguna de las medidas del protocolo a las personas que encubran casos de violencia.
- Si alguien de la Comisión incumple los compromisos adquiridos en los casos de resolución de situaciones de violencia machista, será expulsada de la Comisión y la asamblea valorará la aplicación de otras medidas dispuestas en el protocolo.
- En caso de que el hombre no solo no asuma las medidas que se le adjudican, sino que siga ejerciendo violencia contra la mujer agredida, contra cualquier otra mujer, o contra las personas que están llevando el proceso, su caso subirá de nivel y la Comisión volverá a presentar el caso a la asamblea, donde se aplicarán los agravantes que correspondan.

8. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Teniendo en cuenta siempre acuerdos confederales y estatutos, respetando la autonomía de los Sindicatos que conforman la confederación, se procederá a difundir tras la aprobación del presente Protocolo en toda la Confederación. Serán responsables de ello las Secretarías de Organización y General. Los tiempos serán los habituales en la difusión como la del resto de acuerdos de Congreso.

En cuanto al desarrollo de lo que se propone en este texto, también respetando los ritmos de cada sindicato y territorialmente cada regional, dependiendo de las Secretarías de Organización y General, se hará un seguimiento en el año siguiente del conocimiento del mismo y de las acciones que se lleven a cabo de prevención y de otras para valorar cómo se está conociendo y trabajando contra la violencia machista, con especial atención a la creación y formación de la Comisión de Cuidados en cada sindicato. Lo que supone hacer un dictamen que anualmente deberá conocerse por toda la organización, respetando siempre la identidad de personas que se vieran afectadas.

Agradecimientos

EMBAT - *Protocolo movimiento popular de Sabadell y de las fiestas de Sant Cugat*

ANEXO 1. FICHA DE ACOGIDA

(Extraído de Embat)

Esta ficha tiene como objetivos:

- Realizar una primera acogida de la mujer.
- Recoger la demanda y la historia sobre la situación de violencia machista sufrida.
- Valorar las necesidades de la persona y el nivel de riesgo.
- Si fuera necesario, derivar a los servicios pertinentes y hacer seguimiento de la derivación.

La información básica* que se ha de recoger en esta ficha es la siguiente:

FICHA DE ACOGIDA	
HECHOS: ¿Qué ha sucedido? -Recoger la información de la forma más objetiva posible. - Clara y Sencilla, para facilitar la resolución. - No juzgar ni cuestionar, acompañar y apoyar. - Mantener una posición de escucha y cuidado en todo momento.	
TIPOS DE VM: ¿Qué tipos de VM ha sufrido? - Detectar y recoger para poder llevar a cabo la resolución correspondiente	
Sobre las Violencias Machistas sufridas - Frecuencia - Continuidad - Gravedad	
Personas Implicadas	
Momento en el que ha sucedido:	
EL ENTORNO: ¿Cómo ha reaccionado el entorno de la agredida? (compas de militancia, amistades, familiares...)	
CONSECUENCIAS: ¿Cómo y en qué te está afectando? (a nivel psicológico, físico, relacionales, social, etc.)	

PETICIONES DE LA PERSONA AGREDIDA: - Concretarlas y recogerlas	
NECESIDADES IMPLÍCITAS QUE SE PUEDAN VALORAR (Atención psicológica, asesoramiento jurídico, intervención institucional, denuncia, etc.)	

** Esta ficha es ampliable, se puede incluir más información de que la que ya recoge, si la Comisión de Cuidados correspondiente así lo valora*

PROTOCOLO DE CUIDADOS

1. INTRODUCCIÓN

La realidad de la clase trabajadora es aplastante y las mujeres somos las que sostenemos la vida y los cuidados en esta sociedad, también en nuestros espacios de militancia y dentro de la CNT. Asumir esta realidad es empezar a caminar para cambiarla. Este protocolo establece dinámicas que nos permiten llegar a nuestros objetivos como CNT de una forma más coherente con nuestras ideas y acuerdos, y que impide que ninguna se quede atrás, evite el delegar la lucha propia y el poder apoyar y solidarizarse con las luchas ajenas. Por eso, además de los puntos que se señalan a continuación debemos implantar esta visión en todos los aspectos de la CNT, en nuestro día a día y acción directa como permanencias, asesorías, piquetes, huelgas, etc. Sin dejar de obviar la realidad también debemos de dar un paso más: romper con la idea del matrimonio católico, del binomio hombre y mujer. Entender que las familias por suerte también son diversas, la crianza no es lo que nos dicta el estado, el patriarcado y la religión. Que los cuidados y la crianza también es nuestro espacio de lucha y también es revolucionario. Por lo que la colectivización de los cuidados, el incluir a familias e infancias en nuestro sindicato (en todos sus espacios y convocatorias: asambleas, plenos, plenarias, congresos, jornadas formativas, acciones, etc.) supone incluir a una parte importante de la sociedad, haciendo nuestras reivindicaciones y luchas más realistas, necesarias y diversas. La no demanda de las personas implicadas en los cuidados no exime de la responsabilidad de aplicar el presente protocolo para facilitar la conciliación. De esta manera, conseguimos colectivizar los cuidados y poder conseguir una mayor participación tanto en el presente como a corto/medio plazo.

1.1. En los órganos decisorios

Se aplicarán las siguientes medidas:

- a) Para Asambleas y Congresos: Calendarizar todo lo posible las fechas y horarios de los espacios de decisión.
- b) Para Asambleas: Calendarizar de forma diversa, evitando encasillar los espacios de decisión en la medida de lo posible, alternando fines de semana con sesiones entre semana y mañana con tardes.
- c) Para Asambleas y Plenos: Aunque la prioridad sea la asistencia presencial tener presente una posible conexión online que pueda facilitar la asistencia, participación y continuidad de toda la afiliación.

d) Para Asambleas, Plenos y Congresos:

I. Normalizar la asistencia a los espacios decisorios de la infancia:

- a) Haciendo a todos los participantes responsables de los cuidados, no solo a las personas de referencia.
- b) Adecuando los espacios físicos donde se va a realizar.
- c) Teniéndoles en cuenta a la hora de fijar horarios de inicio/fin, posibles descansos o alimentación.

II. Establecer espacios de cuidados de forma paralela y fuera de los espacios decisorios.

III. Crear metodologías en las asambleas que sean compatibles con la conciliación, tales como:

- a) Fijar hora de inicio y fin.
- b) Puntualidad en la asistencia.
- c) Fijar tiempos coherentes a cada punto del orden del día que nos permita ver de forma anticipada la posible duración de la asamblea y evitar intervenciones repetitivas o encasillamientos en los puntos.
- d) Priorizar en el orden del día los puntos importantes a tratar para que en caso de llegar a la hora de finalización se puedan posponer los que puedan tener menos peso.

1.2. En las Conferencias

Las medidas a adoptar serán:

I. Normalizar la asistencia a los espacios de debate de la infancia:

- a) Haciendo a todos los participantes responsables de los cuidados, no solo a las personas de referencia.
- b) Adecuando los espacios físicos donde se va a realizar.
- c) Teniéndoles en cuenta a la hora de fijar horarios de inicio/fin, posibles descansos o alimentación.

II. Establecer espacios de cuidados y actividades de forma paralela y fuera de los espacios de debate.

III. Crear metodologías en los debates que eviten no terminar a la hora fijada de forma sistemática tales como:

- a) Fijar hora de inicio y fin.
- b) Puntualidad en la asistencia.
- c) Fijar tiempos coherentes a cada punto de debate que nos permita ver de forma anticipada la posible duración y evitar intervenciones repetitivas o encasillamientos en los debates.

1.3. En los órganos de coordinación, gestión y representación externa

A las medidas mencionadas con anterioridad para los órganos decisorios, se añadirán las siguientes:

- a) Fomentar que las reuniones de trabajo puedan ser online. Facilitando desde CNT los materiales y formaciones si fuese necesario.
- b) Fomentar los grupos de trabajo de los distintos órganos de coordinación, gestión y representación para poder hacer un reparto de tareas y evitar una sobrecarga de trabajo.

PROTOCOLO SOBRE PROCEDIMIENTOS EN REUNIONES TELEMÁTICAS

1. INTRODUCCIÓN

Los órganos de la CNT se reunirán de forma presencial como norma general. Se reunirán de forma telemática, o de forma mixta presencial y telemática, siempre que se indique de forma expresa en la convocatoria.

El Comité del sindicato está obligado a convocar de forma telemática o mixta siempre que haya razones de insularidad, emergencia sanitaria o análogas que impidan o perjudiquen gravemente las posibilidades de traslado físico de toda o parte de la afiliación al lugar de celebración de la asamblea. La CNT se dotará de un protocolo que de forma a las reuniones mixtas que se aprobará en Pleno Confederal siendo esta la ponencia base de dicho protocolo:

- Deben estar siempre establecidos y vigentes una serie de protocolos ágiles y lógicos para realizar una reunión a distancia en el sindicato, enfocados en integrar la tecnología usada en cada momento.
- Estos protocolos se deberán acordar en Pleno, en base a propuestas presentadas que se soliciten cada vez que se cambie de tecnología o software, o que se reclame el cambio siguiendo los cauces orgánicos.
- La responsabilidad de estos protocolos será responsabilidad de cada Asamblea, y la promoción, mediante charlas, cursos y manuales, será responsabilidad de cada Comité Local o Regional, si en el Comité Local no hubiese medios o capacidad.

2. COMPROBACIÓN TÉCNICA

Afecta al aspecto técnico, y se enfoca a que funcione correctamente. Se debería llevar a cabo rutinariamente al inicio de cada reunión, y después de cada descanso.

2.1. Protocolos básicos de reunión a distancia

Se comprenderá de normas básicas que indiquen como utilizar el software y hardware, y cómo interactuar de forma que éstos no supongan una barrera, sino una ayuda. Debe contar con especificaciones sobre cómo resolver situaciones de conflicto entre la pura interacción humana, y la interacción humana con software y hardware entre medias.

También buscar correctamente las dinámicas equivalentes o puntos de encuentro entre una reunión presencial y una telemática, crearlas si no existen, y estipularlas claramente.

Por último, debe considerar el desgaste y esfuerzo físico y mental que implica el uso de cualquier herramienta tecnológica, y establecer unos tiempos de descanso, límites de uso, o duración máxima de cada reunión.

2.2. Protocolos mixtos

Buscará la forma de integrar el espacio virtual y físico en una reunión buscando sacar el máximo provecho a la tecnología en uso. Esto significa necesariamente que, dada una reunión en modalidad mixta, la asistencia presencial tenga garantizada los mismos medios que la asistencia telemática, ya que es imposible impedirlo de la manera inversa sin usar métodos autoritarios, invasivos o ilegales.

2.3. Protocolos de accesibilidad, acceso y conciliación

En el momento de dar opción al acceso por videoconferencia a una asamblea, pleno o curso o cualquier otra reunión que permita su asistencia presencial, se deberá garantizar de forma efectiva:

- la accesibilidad al recinto e inmediaciones,
- la facilitación de cuidados para las personas a cargo,
- la disponibilidad temporal de movilidad geográfica.

De no ser así, debería justificarse y aprobarse por cauces orgánicos.

2.4. Protocolos de implementación

Estas reuniones a distancia se llevan a cabo dentro de un entorno libertario en su licia sin tregua contra todo tipo de opresión, y ello incluye las herramientas que propician esas reuniones.

Al decidir el software que se va a utilizar en las reuniones a distancia, se tendrá en cuenta:

- la disponibilidad de tecnología sobre la que opera, tanto a nivel personal de cada afiliada como de cada sindicato
- la estabilidad del proyecto y sus perspectivas de continuidad y mantenimiento
- el respeto de los datos personales y la privacidad de toda la asistencia
- la garantía de acceso al programa para usarlo, estudiarlo, modificarlo y distribuirlo libremente a cualquiera que necesite esa herramienta sin necesidad de licencias extraordinarias, costes adicionales o permisos explícitos o implícitos que atenten contra su libertad.

Ninguna de estas condiciones es opcional, pues un programa informático que nos las cumpla es una herramienta al servicio del capital.

