

ACUERDOS CONFERENCIA SINDICAL Jerez de la Frontera 21 al 23 de noviembre 2014



LOS DERECHOS Y LIBERTADES SE DEFIENDEN
¡BASTA DE ESCLAVITUD LABORAL!

www.cgt.org.es

www.rojoynegro.info



1. Estrategias ante los cambios en el mundo del trabajo

Han mutado sustancialmente las relaciones de poder, y por lo tanto, las reglas que fijan las relaciones de trabajo.

El desarrollo de la estrategia empresarial discurre paralelamente a la intervención del Estado en el proceso económico y social. El proceso iniciado en 1977, *Pactos de la Moncloa*, son un *amplio acuerdo de naturaleza social, económica y política*. La Constitución de 1978 organiza un “nuevo marco político” y cierra la posibilidad de una ruptura.

El mercado de trabajo, el mundo laboral, queda atrapado en este marco y hace posible que la estrategia empresarial en cada modelo, bien keynesiano, bien liberal o neoliberal, sea quien determine las relaciones laborales. El empleo, el salario y las prestaciones de desempleo, pasan a ser mecanismos esenciales para asegurar la estabilidad económica, la estabilidad del “sistema político” y, en las situaciones de crisis, quienes vertebrarán “la teórica salida” de las mismas.

El Acuerdo Marco Interconfederal (**AMI**) 1980, fue firmado por UGT y la patronal. Su ámbito es el salario. Acuerdos interconfederales a posteriori, como el Acuerdo Nacional de Empleo (**ANE**) de 1981 (UGT, patronal y gobierno), la Ley Básica de Empleo de 1980, el Acuerdo Económico y Social (**AES**) de 1984 y acuerdos posteriores, además del salario, fijan medidas estatales de fomento del empleo y de las prestaciones por desempleo.

El Estatuto de los Trabajadores (1979) es la concreción de “la transición” en el campo de las relaciones laborales. Se asume la racionalidad económica del capitalismo y se produce la adecuación de la legislación laboral al marco político económico. Los sindicatos del régimen identifican libertad de mercado con libertad política.

Este sindicalismo, en este transformismo ideológico, conforma unas prácticas que determinan las conciencias de las personas asalariadas, las cuales aceptan todas las mutaciones y cambios regulatorios en sus relaciones laborales y sociales. **El conflicto desaparece como regulador y garantía de los derechos.**

El Estatuto de los Trabajadores introduce dos efectos perversos en el mundo laboral: abre el camino hacia la flexibilización del mercado de trabajo y hacia una reordenación autoritaria de las relaciones laborales.

Las distintas Reformas Laborales posteriores, la del 84, liberalización de la contratación, las de los años 90 del siglo pasado (94 y 97) profundizan en la flexibilización: el estado desaparece en las modificaciones sustanciales de trabajo; pérdida de la causalidad en los despidos y su abaratamiento, fomento de empleo, subordinación de los trabajadores y trabajadoras, etc., suponen el cierre del tránsito del modelo económico social keynesiano hasta el liberalismo “absoluto” del siglo XXI, con fechas esenciales en los cambios en el mundo laboral y social: reforma del 2001 de Aznar, reforma de Zapatero 2010 y reforma del PP en el 2012.

A la vez, en este “tránsito”, el empleo, el contrato y el desempleo, son reformados en el mismo sentido: se amplía o se reduce la entrada a la vida activa (jubilaciones y prejubilaciones), se van endureciendo las leyes de jubilación para llegar a este momento paradójico, donde el trabajador o la trabajadora no puede participar del mercado de trabajo (jóvenes con tasas de desempleo de + del 50%) y, a la vez, se amplía la salida hasta los 67

años. Leyes de Reforma de la Seguridad Social, de Pensiones y pactos políticos como el Pacto de Toledo, dan una idea exacta de este triunvirato (estado, patronal y sindicatos del régimen) al **identificar libertad de mercado con libertad política**.

Los cambios son sustanciales y, en alguna medida, éstos parecen la única alternativa viable a la crisis de legitimación política del mercado. Las pérdidas masivas de empleo derivada de las crisis-estafas y la posibilidad de intercambiar empleo por salario (admisión de incrementos salariales inferiores a la inflación), entraron de lleno en el movimiento obrero de la mano de los sindicatos del “consenso” y, en la actual “salida”, al romperse el consenso social y ser la única regla el unilateralismo empresarial, **la devaluación masiva de las rentas salariales ha resultado “pan comido” en las estrategias empresariales y gubernamentales**.

La Empresa como espacio comercial múltiple (subcontratación, externalización, descentralización productiva, fragmentación y segmentación), ha fulminado la fuerza contractual (autonomía colectiva) de los trabajadores y trabajadoras. Las condiciones de empleo y salariales son impuestas desde el principio autoritario, y el obrero o la obrera actúa como mercancía, fuerza de trabajo, en un contexto donde la única ley es la de la oferta y la demanda: se transforma la relación salarial y se convierte en mercantil o de servicios.

El reto de la precariedad y de la exclusión del mercado laboral

En la CGT llevamos años buscando soluciones al problema de la precariedad. En la Conferencia de Bilbao de 2008 ya señalábamos a la subcontratación como una de las principales causas de la precariedad. Y no sólo de la precariedad, sino también del cambio de modelo de empresa.

Distinguimos entonces entre lo que llamamos “**empresa real**” y “**empresa legal**” para concluir que era necesario sectorializar la acción sindical y poner en marcha un modelo de acción sindical para la empresa global y en red.

Estos acuerdos tuvieron su continuidad en Málaga, en que además de insistir en sectorializar la acción sindical y extenderla más allá de las secciones sindicales de empresa de forma genérica, llegó a cristalizar en dos acuerdos más concretos: el de la **creación de la Coordinadora de Informática de CGT**, y el de **abrir las puertas de las Secciones Sindicales y los Sindicatos de CGT a los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las actividades segregadas, externalizadas, subcontratadas, etc.**

Estos dos acuerdos se han llevado a la práctica, atacando situaciones que con una organización atada a esa “**empresa legal**” hubiera sido muy difícil. Y se han llevado a la práctica con mucho éxito. La Coordinadora de Informática ha cumplido el papel de sectorializar la acción sindical y la actuación en red, y sólo así se ha podido actuar en empresas y centros de trabajo en los que no había más de una o dos personas afiliadas; y el Sindicato Federal Ferroviario el de abrir las puertas de las secciones a los trabajadores y trabajadoras de las actividades segregadas y externalizadas, como los de Cremonini, y su actuación fue fundamental para resolver el conflicto con TRAGSA.

Estos ejemplos nos deberían animar a seguir trabajando en el mismo sentido, a salir de las cuatro paredes de nuestra empresa (sobretudo, de las de nuestra “**empresa legal**”) y adaptar nuestra acción a la realidad, y no a la legalidad.

Si no existiera normativa laboral, todas las trabajadoras y los trabajadores de una empresa real serían para la CGT parte de una misma sección sindical y sindicato, tanto si limpian como si son personal administrativo u operario, pero que la existencia de esas leyes hace que legalmente sean, ya no sólo de empresas distintas, sino que estén encuadrados en convenios sectoriales distintos. Y lo peor es que eso llegue a condicionar nuestra propia organización.

Es paradójico que sean las leyes del Estado las que marquen cómo se organiza una organización libertaria.

Es por ello que proponemos que:

- Avancemos más en la sectorialización de nuestra acción sindical. Pero no considerando el sector delimitado por el convenio de aplicación, sino que nos basemos en la empresa y en el sector real. La práctica del Sindicato Federal Ferroviario o el de la Coordinadora del Auto es un buen ejemplo del camino a seguir.
- Llevemos al extremo el **abrir las puertas de las Secciones Sindicales y los Sindicatos de CGT a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las actividades segregadas, externalizadas, subcontratadas, etc** y no les abramos las puertas sólo como personas invitadas, sino que creemos lo que las y los compañeros de la CNT (que también están desarrollando este tema) vienen llamando "**Secciones Sindicales de centro de trabajo**", en la que estarían englobados todos los y las trabajadoras que conviven en un mismo centro de trabajo, independientemente de su **empresa legal** su convenio, y sin que estas secciones impliquen, por supuesto, la desaparición de las secciones de empresa legal, con las que convivirían. Se tratarían, en este caso, de secciones de la **empresa real**.

Digamos no a las prolongaciones de jornada ilegales, a las ETT y a las cesiones ilegales de trabajadores y trabajadoras

Es por todas y todos conocido que los sectores de banca y ahorro están sufriendo una gran reconversión, cuyos resultados principales son la desaparición del sector de ahorro, integrándose en el de banca, y una fuerte destrucción de empleo, estimada en más de 50000 puestos de trabajo.

Vemos como una vez tras otra, en la concentración del sector se van produciendo Despidos Colectivos ante los que somos incapaces de dar respuesta y parar la destrucción de empleo que conllevan, ya que han hecho una ley a su medida para que no podamos anularlos judicialmente y nuestra capacidad movilizadora es claramente insuficiente.

Sin dejar de lado los métodos de lucha descritos, queremos llamar la atención sobre varias situaciones que se viven en el sector de banca, donde en nuestra opinión, podemos desarrollar una lucha más efectiva y encontrar el apoyo o sintonía de los y las trabajadoras del sector: las prolongaciones de jornada ilegales, el uso de ETT de forma irregular y las cesiones ilegales de trabajadores y trabajadoras.

Hoy en día no hay banco, donde no se estén produciendo estas prolongaciones de jornada ilegales de forma constante, con el consiguiente fraude fiscal y a la seguridad social que conllevan. Y todo ello, en un sector en beneficios que, como hemos relatado, sufre una fuerte

reconversión con destrucción masiva de empleo, que es cubierto con dichas prolongaciones de jornada ilegales. La lucha contra esta problemática puede tener un gran impacto entre las plantillas de los bancos, que sufren esta nueva modalidad de esclavitud y ser bien recibida socialmente ante el impacto negativo que supone este fraude fiscal y a la seguridad social, en estos momentos de duros ajustes en dichas materias, en los que las Inspecciones están más receptivas a las denuncias. Además supondrá un importante descrédito a la banca, unos de los principales responsables de la crisis que padecemos.

Igualmente vemos como en paralelo a la situación anterior, las empresas hacen uso masivo de contrataciones vía ETT. Es importante destacar que la normativa laboral actual no permite hacer uso de estas empresas (artículo 8c, de la Ley 14/1994, de 1 de junio): “... **cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de causa mayor**”. Además detectamos que las causas comunicadas por las empresas para realizar la mayoría de estas contrataciones son falsas, dedicándose las mismas a sustituir empleo fijo por lo que las mismas tienen un carácter fraudulento.

También vemos como abundan las externalizaciones de servicios, siendo habitual la convivencia de personal de banca con la de personal de subcontratas o empresas participadas por la principal, consiguiendo un abaratamiento de costes brutal para la realización de tareas habituales de nuestro sector que ahora pasan a convenio de oficinas y despachos, gestorías, etc. Entre otras serían cesiones ilegales las que realizan su actividad:

- Limitándose el objeto de los contratos de servicios a una mera puesta a disposición de trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria.
- Careciendo la empresa cedente de una actividad o de una organización propia y estable.
- No contando la empresa cedente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerciendo las funciones inherentes a su condición de empresario o empresaria.
- Realizando el trabajo en los locales o centros de trabajo de la empresa principal.
- Llevando el control y la dirección de los trabajos realizados en la empresa principal
- Realizando el trabajo indistintamente entre la plantilla de la empresa principal y la subcontratada.
- Etc.

Por lo expuesto proponemos que CGT ponga en marcha, una campaña de denuncia de la situación descrita en base a los siguientes puntos:

- Se solicite informe de situación al respecto de la campaña a todos los sindicatos y secciones estatales de la federación: situación en las empresas, actuación actual de CGT, etc.
- Denuncia, en base al informe anterior, coincidente ante la Dirección General de Trabajo e Inspecciones de Trabajo provinciales: Se trataría de confeccionar una denuncia modelo desde la federación, **para cada una de las casuísticas relatadas anteriormente: prolongaciones de jornada ilegales, uso irregular de ETT y cesiones ilegales de trabajadores y trabajadoras**, y firmada por la misma, que facilitara su

presentación en las diferentes provincias, afectando a los cinco o seis mayores bancos del estado y resto de empresas de nuestro sector donde se considere oportuno.

- Rueda de prensa a nivel estatal y en cada provincia, comunicando las denuncias efectuadas, como afectan a cada banco o empresa, número de horas extra aprox. que se defraudan, impacto fiscal y a la seguridad social; nº de contrataciones vía ETT irregulares, nº de cesiones ilegales, etc.
- Elaboración de 3 folletos (uno para cada casuística) para repartir en el sector de banca y poder comunicar a los y las trabajadoras del sector el trabajo realizado por FESIBAC-CGT, lo que, sin duda, influirá positivamente en las próximas elecciones sindicales.
- Campaña de movilizaciones: proponemos que se establezca un calendario de movilizaciones, con una periodicidad prudente (trimestral o semestral: la campaña puede ser larga), donde podamos coincidir provincialmente en todo el estado y de esta manera la misma tenga mayor impacto.

El trabajo como un espacio primordial del conflicto.

La movilización cuestiona la estricta racionalidad del mercado, es decir, la racionalidad económica, la cual no deja espacio para ordenar las relaciones laborales bajo otros parámetros y valores, donde los derechos (todos los derechos) le pertenecen a las personas (a todas las personas) y deben ser garantizados para todos y todas, basándose en relaciones cooperativas, solidarias y no competitivas.

Del resultado de la movilización, depende que se forme una conciencia transformadora, es decir, aparece la posibilidad de que las cosas pueden ser diferentes, siempre que medie una “victoria” o un cambio en las reglas de juego, o ganar espacios de contrapoder donde la trabajadora o el trabajador colectivo sale reforzado o, por el contrario, puede formarse una conciencia obrera de la “imposibilidad de alterar las relaciones de poder”.

La estrategia en la Acción Sindical hacia el camino de la autogestión:

Elecciones Sindicales: Una herramienta dentro del conflicto.

Muchas veces hemos dicho y escrito que las elecciones sindicales no son un objetivo para nosotros y nosotras, lo que resulta una obviedad totalmente cierta, pero no es menos cierto que **son un mecanismo primordial para la expansión, la consolidación y la implantación de un proyecto organizativo como el nuestro**, ello desde que apostamos por participar en el sistema de representación impuesto en este país en la llamada “Transición Democrática”, a través de las elecciones sindicales a los Comités de Empresa.

Desde el año 1986 en el que nos presentamos por primera vez a las elecciones, todavía con las siglas CNT, nuestro crecimiento en afiliación, en representación y en capacidad de incidir, tanto en el mundo del trabajo como en el ámbito social, no ha dejado de incrementarse permanentemente, al ganar credibilidad, por nuestra coherencia, por la ética demostrada en el comportamiento de nuestros delegados y delegadas, por el esfuerzo desinteresado de nuestros afiliados y afiliadas, por la capacidad de conectar con los trabajadores y trabajadoras, con sus problemas reales, por la solidaridad de nuestros planteamientos, por la transparencia con que hemos abordado nuestro cometido y, por supuesto, porque **hay muchas personas de nuestra organización que se han dejado la piel con su dedicación, con**

sus renuncias personales y su compromiso vital, para contribuir al desarrollo de este instrumento de los trabajadores y trabajadoras que se llama CGT.

También hemos cometido muchos errores, vencido muchos sectarismos estériles, superados muchos desencuentros internos y afrontado innumerables trampas de la patronal, los gobiernos y los sindicatos del régimen, los cuales han intentado acabar con CGT por todos los medios, desde la discriminación, el intento de desprestigiarnos, la calumnia, la provocación, la asfixia de la negación de los medios sindicales, la represión policial, judicial y laboral a nuestros afiliados y afiliadas, etc. Sin embargo, **nuestro crecimiento, lento pero continuo, ha resultado hasta ahora imparable**, pese a las dificultades que, a nadie se le escapa, tiene el formar parte de CGT.

Ahora vivimos momentos intensos en todas las vertientes de la sociedad que indudablemente nos afectan, en lo laboral, en lo social y en lo político. De hecho, **la mayoría de nuestras señas de identidad, de nuestros planteamientos ideológicos, están siendo también reivindicados y reclamados por otros sectores, colectivos y movimientos** que, sin reconocerse del anarcosindicalismo ni del mundo libertario, beben de las mismas fuentes y se reafirman con ellas o, al menos, en su seno, hay muchas personas pronunciándose por estos mecanismos y criterios. Nos referimos a **la horizontalidad en la toma de decisiones, la participación, el asambleísmo, la ausencia de jerarquías ejecutivas, la democracia directa, la acción directa, la autonomía**, etc., hablamos de muchas gentes del 15M, del 25S, de las Marchas de la Dignidad, de STOP desahucios y la PAH, de las Coordinadoras anti-represión, de las Asambleas de Parados y Paradas a lo largo de todo el territorio, de la plataformas ciudadanas Gamonal o Can Vies , etc., incluso de las que pretenden participar electoralmente en algunas ciudades (Ganemos en varias ciudades importantes, Guanyem en Barcelona, etc..)

Queremos decir con esto que es un momento idóneo para CGT, al afrontar el proceso de elecciones sindicales ya que, **lo que nosotros y nosotras hemos defendido y desarrollado desde siempre, está siendo ahora mucho más comprendido por amplias capas de la sociedad**, por lo que deberíamos intentar aprovecharlo, en forma de buenos resultados electorales en las empresas.

Sería totalmente legítimo elaborar un discurso, en el mundo laboral, parecido al que están haciendo determinadas plataformas ciudadanas en el político contra el bipartidismo, lo que les ha procurado a algunos un excelente resultado en las elecciones europeas, de acuerdo a sus objetivos, que no son los nuestros. Ya sabemos que nada es igual en el mundo laboral y sabemos que intervienen muchos otros parámetros y factores, pero también sabemos que **CGT aún está más legitimada para ir contra el bi-sindicalismo del régimen**, pues constituyen uno de los pilares fundamentales en los que se ha soportado el sistema corrupto, inmoral y anti clase obrera que estamos sufriendo y contra el que estamos luchando.

Creemos que esto es un ingrediente más, oportuno en estos momentos, para que los trabajadores y trabajadoras acaben alejándose de esas opciones y **se acerquen a CGT como única referencia sindical limpia y honesta** aunque, por supuesto, lo realmente eficaz es, como ha sido siempre, el trabajo y el compromiso permanente, no solo en la campaña de elecciones si no todo el tiempo.

Por otra parte, si queremos crecer en representación y en afiliación, hay que “patearse” todos los centros de trabajo, todas las empresas, donde estamos y donde no, hacer todas las

candidaturas posibles, tener cabeza y generosidad en la elaboración de las listas y el orden dentro de ellas, establecerlas siempre en asambleas de afiliados y afiliadas, **dirigirse sin complejos a todas las plantillas recabando su apoyo y participación**, y “predicar con los hechos” porque es la mejor propaganda y la única legítima.

Por último resaltar que, aunque es más fácil para CGT desarrollarse en las grandes empresas, donde hay derechos (cada vez menos) y tradición de movimiento sindical, **es muy necesario dirigir nuestros esfuerzos a los ámbitos de la precariedad**, de las contratadas y subcontratadas, de los mundos laborales que se mueven en la semi-esclavitud, porque CGT debe ser sobre todo un instrumento de lucha que les valga a todos y a todas para defenderse y para avanzar en sus condiciones laborales y, por tanto, mejorar sus condiciones de vida.

Los medios sindicales que conseguimos en las grandes empresas y en las administraciones públicas deben ser usados para dirigirlos a implantarnos en las pequeñas, pues allí no tienen ninguno. **Los medios sindicales que se consiguen no son patrimonio de nadie, son de la organización y han de servir para su desarrollo, para el ejercicio de la solidaridad de clase y para la transformación social que es nuestro verdadero objetivo.**

Crecimiento de nuestro sindicato

El objetivo de esta ponencia es el de continuar con el debate dentro de nuestros sindicatos sobre el modelo de crecimiento.

La situación del sindicalismo en estos momentos es de continuo descrédito ante la clase trabajadora. Situación creada por estos sindicatos colaboracionistas, amarillos, a los cuales no creo que merezca la pena nombrar, con sus pactos, corrupciones y continúa desmovilización de la clase trabajadora.

Nuestro sindicato es la nota discordante en este panorama, por ello los trabajadores y las trabajadoras que sienten la necesidad de defender sus derechos y su dignidad como clase se acercan a nuestra casa.

Es una realidad que sucede, pero también hay otra realidad menos grata que es la de las personas que se acercan solo con la finalidad de utilizar este sindicato para sus propios fines.

Unas veces por falta de ideología, otras lo que es peor con amplio bagaje sindical dentro de nuestra casa y otras por desconocimiento en el funcionamiento y organización de nuestra confederación.

Se prioriza más el trabajo dentro de sus secciones sindicales y se limitan a permanecer encerrados en su reino, olvidando el papel primordial que tienen en esta casa los sindicatos a los cuales solo acuden para hechos puntuales: petición de apoyo económico, firma de la candidatura para las próximas elecciones, etc...

Esto no da lugar más que al desconocimiento por parte del sindicato al que pertenecen, de la labor sindical que en nombre de C.G.T se está llevando a cabo en dichas secciones y nos encontramos con demasiada frecuencia con desagradables sorpresas, Eres firmados, mal uso de horas sindicales, en definitiva un descrédito hacia nuestro sindicato, lo que lleva a algunas y algunos trabajadores a la conclusión errónea de que “todos los sindicatos sois iguales”.

Habitualmente estos mal llamados compañeros y compañeras ostentan cargo en el comité de empresa, al cual no renuncian cuando su asamblea de afiliados y afiliadas al sindicato les piden la dimisión dentro de ese comité, impidiendo que otros candidatos de C.G.T. ocupen su lugar.

La finalidad de esta ponencia no es otra que dotarnos de una herramienta como es la **renuncia previa** que aunque en algunos casos no evitaría llegar a los tribunales, en otros sería suficiente ya que hay sentencias en ese sentido como la del T.S.J. de las Islas Canarias en el que da validez a este documento.

Dº/D/a-----

1. Aceptar libremente y voluntariamente las condiciones que la Confederación General del Trabajo me ha planteado para ser candidato o candidata.
2. En Consecuencia me comprometo a dimitir como representante sindical en caso de ser elegido o elegida y desde el momento que durante el mandato electoral causara baja en los sindicatos que forman parte de dicha Confederación, ó cambie mi afiliación sindical pasando a formar parte de una organización ajena a la misma ó así sea acordado en Asamblea de Afiliados y Afiliadas de mi Sección Sindical ó Sindicato correspondiente. Esta dimisión tiene por objetivo hacer posible la sustitución en el cargo de representación por quien legalmente corresponda.
3. Autorizar a la Confederación General del Trabajo para hacer el uso que crea conveniente de esta Declaración Jurada en caso de no cumplir el anterior compromiso de dimisión.

Y para que conste, a los efectos que proceda firmo la presente en: _____

a, _____ de _____ de 20__

La acción sindical intrínsecamente enlazada a la acción social: la búsqueda de la igualdad en las relaciones laborales (reparto de la riqueza), a la vez que el necesario reparto del trabajo (jubilaciones, contrataciones), son pasos necesarios, no solo posibles, en el camino hacia la autogestión de la producción, de la distribución y del consumo.

Una mirada rápida de la Negociación Colectiva, ahora que se ha reformado, es más, casi aniquilado, debe comprender desde el año 80 (Estatuto de los Trabajadores) hasta los tiempos de la flexibilidad y la competitividad, siglo XXI y, al menos tenemos que ver de forma crítica si el “poder obrero” ha aumentado o, por el contrario, sus reivindicaciones medidas en términos de intereses: rentas salariales, tiempo de trabajo, mayor o menores cuotas de igualdad, destierro de discriminaciones, cualificaciones, salud, etc... han ido disminuyendo. También debemos analizar si esas reivindicaciones obreras han sido capaces de ordenar el entramado contractual, desde los derechos, es decir, desde valores como la democracia directa (asambleas), poder de decisión de las personas asalariadas y la autonomía obrera.

La posición objetiva del “sujeto sindicato” en nuestro sistema de relaciones laborales y, más específicamente, en el papel que la constitución otorga a la Negociación Colectiva y a sus representantes –sindicatos-, considera un derecho fundamental la misma, al igual que la libertad sindical, luego en consecuencia es un papel esencial y fundamental.

Asistimos al cuestionamiento del papel de la Negociación Colectiva y de la legitimación de los sujetos intervinientes. Cuestionamiento que obedece a distintos factores. Unos, **endógenos**: pervisión de los objetivos y fines en base a componendas y esquemas de colaboración, y, otros, **exógenos**: la concertación social y las políticas de consenso que hacen desaparecer en la práctica el conflicto, comportándose los sindicatos del régimen como agentes sociales, funcionales a la economía o lo que es lo mismo, al beneficio empresarial, construyendo una determinada cultura, cada vez más alejada de una ética de justicia social y sin poner en cuestión el sistema capitalista.

La Negociación Colectiva ha mutado su papel destacado ligado a la acción sindical, es decir al conflicto, hasta convertir su papel en “*un amplio favor legislativo*”, donde el poder económico (y el político) entienden que el Convenio Colectivo, en un sentido amplio, es “*un instrumento de gobernabilidad...preferible al legislativo*” (U.Romagnoli 2008).

Desde la desregulación laboral de la década de los 90 (abandono legislativo de los derechos necesarios), el empresariado entiende que la “autonomía de las partes”, les permite introducir mayores cuotas de flexibilización de las condiciones de trabajo, adaptando la mano de obra en función de sus intereses.

Esta retirada –estratégica- de la norma legal (derechos mínimos, derecho necesario, en salario, tiempo de trabajo, complementos salariales, cualificaciones, etc...), instauro el Convenio como “*instrumento de gobernabilidad*” y, estos sindicatos se transforman en disciplinadores de la mano de obra permitiendo el actual estado de cosas: la precarización

integral de las condiciones de trabajo y la “dictadura contractual” del empresario ó empresaria, siendo su cara contraria, la pérdida de poder de la clase trabajadora.

En esta fase nos encontramos y es aquí donde tenemos que abordar que es posible el reparto del trabajo, a la vez que es posible el reparto de la riqueza que generamos los trabajadores y trabajadoras, siendo la Negociación Colectiva un marco táctica y estratégicamente muy adecuado.

Sin embargo, procedería en esta Conferencia acordar una estrategia definida y clara en nuestras plataformas que unifiquen la acción sindical contra las reformas laborales:

- **Situar en cualquier plataforma, propia de CGT o unitarias, la eliminación de la aplicación de la reforma laboral en todas las materias de retroceso de los derechos laborales.**
- **Levantar en las empresas donde tenemos la mayoría sindical, alternativas de movilización y negociación que consigan eliminar las consecuencias de las reformas laborales.**
- **Emplazar a las mayorías sindicales al mismo nivel de movilización y, en caso de no encontrar respuestas de los otros sindicatos organizar al máximo de plantilla posible para la resistencia a la aplicación de las reformas laborales.**
- **Luchar contra la destrucción de la negociación colectiva, por medio de cláusulas de convenio en las que se mantengan los articulados de los convenios mientras no se negocie uno nuevo.**
- **No renunciar a los pactos de mejora sobre los convenios provinciales autonómicos o estatales. Donde la CGT tengamos fuerza levantar alternativas de lucha para conseguir mejoras sobre los cada vez peores convenios firmados por la casta sindical.**

Conclusiones sobre Negociación Colectiva:

- **Se destruye la capacidad normativa de los Convenios**, pues las condiciones colectivas pactadas pueden ser eliminadas (descuelgue) y/o modificadas unilateralmente por el empresario o la empresaria, en base a la “descausalización” llevada a efecto por quien legisla.
- **Desnaturaliza la eficacia general del convenio**, pues abre la vía para la individualización de las condiciones del contrato, a la vez que “fulmina” la ultra actividad, por lo que éstos tendrán una eficacia máxima de un año, salvo pacto en contrario.

Es decir los tres principios básicos de la Negociación Colectiva, **la naturaleza normativa de los Convenios Colectivos, la eficacia general de los convenios y la ultra actividad** o prórroga automática del contenido normativo de los Convenios, **se encuentran eliminados de facto.**

Propuesta resumen para la acción sindical en Negociación Colectiva:

- **Reducciones generalizadas del tiempo de trabajo, ligadas a la necesidad de contrataciones fijas**, por contraposición de cómo la patronal está “repartiendo el empleo” a través de la flexibilidad.
- **Reducción del abanico salarial,**
- **Establecer salarios (niveles salariales) mínimos suficientes en cada grupo profesional, a la vez que establecer salarios máximos.**
- **Se dará prioridad al incremento salarial lineal sobre el porcentual en la negociación colectiva**
- **Ultra-actividad de los Convenios “sine die”, es decir el Convenio en todas sus cláusulas normativas y obligacionales estará vigente hasta que sea sustituido por otro.**
- **Las condiciones colectivas de trabajo, bien por venir establecidas en Convenio Colectivo, bien en pacto colectivo o ser condición más beneficiosa históricamente y con afectación de un colectivo, no podrán ser modificadas sino es por acuerdo con los RRTT.**

2. Movilizaciones de ámbito estatal (posibilidad de Huelga General)

CGT en estos momentos está manteniendo movilizaciones de ámbito estatal por diversos motivos:

- Contra la Ley del Aborto.
- Contra la Represión.
- En Defensa de lo Público.
- Contra el TTIP.
- En las Marchas del 22M (contra la Reforma Laboral, por el derecho al Trabajo, a la Vivienda, a una Renta Básica,...).

Nos estamos concentrando, manifestando e incluso convocando huelgas en algunos sectores.

Estamos participando en los siguientes encuentros con diferentes organizaciones sociales y sindicales:

- El Bloque Alternativo
- Las Marchas del 22M

Atravesamos una época donde la crisis ha sido la excusa para recortarnos todos los derechos tanto laborales como sociales. Pero además han dado un paso más, después de quitarnos el trabajo, la vivienda, la educación, la sanidad etc..., han aprovechado para recortarnos las libertades.

Tenemos numerosas compañeras y compañeros que tienen procesos abiertos donde se les pide cárcel por participar en piquetes de huelgas, cada día nos reprimen más si queremos ejercer el derecho a manifestarnos, concentrarnos, de hecho quieren aprobar la Ley Mordaza para que nadie pueda ejercer ningún derecho de protesta.

Mientras tanto la oligarquía política, financiera y empresarial campan a sus anchas envueltos en continuos procesos de corrupción y mientras exigen a la ciudadanía más restricciones, nos vamos enterando de algunos de sus continuos excesos.

Los Presupuestos Generales del Estado que se han presentado para el 2015 son una nueva provocación a la clase trabajadora y a la ciudadanía en general. Mientras la clase política aprueba la dotación económica para las elecciones políticas más alta de la historia, la ciudadanía continua sufriendo recortes en sanidad, cuidados, educación, paro, salarios, etc.

La clase trabajadora y prácticamente toda la sociedad esta hastiada y harta de sufrir las consecuencias de la voracidad del modelo capitalista que nos quieren continuar imponiendo.

Por eso desde CGT se debe continuar trabajando para:

- Estar en la calle protestando contra todas las injusticias que están cometiendo.

- Intentar confluir con todas aquellas organizaciones con las que coincidamos en las reivindicaciones.
- Continuar participando en los encuentros para construir una gran movilización laboral y social.

El 22 de marzo CGT fue una parte muy importante de la manifestación que convocó en Madrid a cerca de 2 millones de personas, ahora hemos convocado manifestaciones el día 29 de noviembre en todas las localidades, esperamos que sea la continuidad de esa gran protesta del 22M en Madrid.

CGT tiene que seguir trabajando hacia esa Movilización General Laboral y Social, esa Huelga General, seguramente viendo el desprecio en estos últimos años de las y los gobernantes a las movilizaciones, será necesario salir del modelo de Huelga General de 24 horas y dar un paso más que nos permita hacernos valer y conseguir lo que queremos, pero para ello tenemos que conseguir la suma de organizaciones, colectivos, ciudadanos y ciudadanas que posibiliten que la movilización sea un éxito.

Sin embargo, si la CGT decide participar en paros generales de duración limitada en coincidencia con otras organizaciones sindicales, la actuación de la Confederación deberá caracterizarse por una diferenciación visible del resto del sindicalismo y por una confrontación evidente con el capitalismo. Esta confrontación se materializará con estrategias como las siguientes.

Antes:

- Fomento de la formación y concienciación de las trabajadoras y trabajadores, sin cuyo convencimiento las movilizaciones están condenadas al fracaso.
- Profundización en la preparación de los paros, fomentando la participación e implicación de las secciones sindicales en su organización.
- Mayor promoción de las asambleas de trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo, incluso con la puesta a debate y decisión de la celebración de los paros.
- Fomento entre las trabajadoras y los trabajadores de la crítica a los servicios mínimos abusivos como mecanismo contrario al derecho a la huelga.

Durante:

- Ocupación, en principio simbólica, de centros de trabajo y de edificios públicos significativos.
- Incumplimiento de los servicios mínimos que sean considerados abusivos en los casos en que se den circunstancias favorables para ello.
- Organización de piquetes durante toda la duración del paro y no solamente orientados a la vistosidad de la manifestación.
- Cualesquiera otras iniciativas que incidan en la necesidad de confrontarse directamente con el capital, que hagan ver que hay otra forma de luchar y organizarse que dificulte la pretensión del sindicalismo mal llamado “mayoritario” en erigirse en los únicos representantes del movimiento obrero.

Después:

- Reivindicar firmemente –y no sólo simbólicamente-, ante gobierno, patronal y sindicalismo institucionalizado, el derecho de la **CGT** a estar presente en las negociaciones posteriores o paralelas a los paros, haciendo valer nuestra presencia y participación en las jornadas de paro. Esta reivindicación se manifestará por todos los medios posibles, desde el jurídico hasta el presentarse en las reuniones que el sindicalismo institucionalizado mantenga con patronal y gobierno como consecuencia de los paros.

3. La Salud Laboral

“El amianto asesino”

La Salud Laboral, siempre y, más aún, en este periodo dramático de recortes de derechos, tiene que ser defendida y garantizada por el Sindicato, es decir por cada persona trabajadora.

Las estrategias empresariales, avaladas y legitimadas por los poderes Ejecutivo y Legislativo, a la vez que refrendadas por el poder Judicial, tanto en situaciones de “crecimiento económico”, pero especialmente agudizadas en situaciones de recesión y crisis económica y social, se sustentan en la búsqueda de la rentabilidad para el capital, con incrementos constantes en la productividad del trabajo, la cual sólo se logra con la reducción de plantillas, intensificación del trabajo, degradación de las condiciones del trabajo (tiempo, conciliación vida laboral y familiar/social, organización del trabajo, etc... y abaratamiento del precio del trabajo.

Las estrategias empresariales han sido refrendadas por el Poder Legislativo (Parlamento), el Ejecutivo (Gobierno de turno), por medio de leyes laborales, que han supuesto una desregulación de las relaciones laborales, dejando a la “libre disponibilidad unilateral” del empresario o empresaria la contratación (tipo de contrato), las condiciones del contrato de trabajo (salarios, jornadas, profesión, salud, derechos, etc.) y la salida del trabajo del asalariado o asalariada (libertad de despido), **creando un “ambiente laboral “ (modelo de relaciones laborales) insano e inseguro**. El Poder Judicial, en su práctica jurídica mayoritaria, refrenda dicha inseguridad jurídica del trabajo, haciendo de la desigualdad ante la ley (capital/trabajo) una máxima, que constituye el “(des)orden social” existente.

Los efectos sobre la Salud, laboral y social, de los trabajadores y trabajadoras, son medibles y se extienden a toda la población trabajadora, tanto a las y los afectados por ajustes de plantilla -víctimas- (despidos individuales, despidos colectivos, terminación contratos temporales, flexibilidad en las condiciones de trabajo por medio de modificaciones unilaterales por cualquier causa, etc...), como a los denominados “supervivientes”, víctimas a la vez, y con degradaciones en su salud al igual que los “expulsados y expulsadas”.

Las trabajadoras y los trabajadores somos sujetos con derechos y tenemos que exigir que el trabajo se organice pensando en las personas y defendiendo nuestras vidas y nuestra salud.

Y ahí es donde tenemos que incidir en nuestras intervenciones, cuando cuestionamos un método de trabajo, un método de análisis de riesgos laborales, el trabajo unipersonal cuando debe ser realizado en equipo, la multitarea y/o multifunción, etc..., etc...

El fundamentalismo religioso y el fundamentalismo del mercado, son semejantes en muchas cosas, la fundamental: **el desprecio por la vida**.

El capitalismo ha elevado a la máxima potencia, el triunfo del mercado, es decir, la mercantilización de toda la cadena de la vida, toda la vida: la biológica, la animal y la humana, en base a despreciar la misma, desforestando los bosques, arrasando campos de producción de semillas para la alimentación sustituyéndoles por forrajes para producir bioetanol, recalentando la tierra, provocando y alimentando guerras para expoliar recursos y miles y miles de muertos, envenenando la tierra, contaminando los mares y costas, provocando genocidios de pueblos indígenas, de pueblos enteros, palestinos, árabes; generar hambre,

pobreza, dolor, mucho dolor, **a la vez que ha convertido los lugares de trabajo en centros de sufrimiento.**

El fundamentalismo del mercado, es el enemigo más terrible de la humanidad: tienen en sus manos el monopolio tecnológico; controlan los mercados financieros y los mercados de mercancías a escala planetaria; son “dueños” de los recursos naturales del planeta, bien por rapiña, bien por robo, bien por expropiación; controlan los medios de ideologización, llamados de comunicación y, por último, son dueños de todas las armas, las cuales no dudan en utilizar para seguir siendo los “dueños del planeta” y seguir amenazando y agrediendo la vida.

El mercado capitalista, entiende la salud de las personas trabajadoras, como negocio o como una parte más de sus negocios. Y este planteamiento ha sido asumido en una gran parte, por quienes son los sujetos de su salud, (trabajadores, trabajadoras y sindicatos), que nos hemos instalado en la gestión de la realidad en lugar de la transformación de esta realidad insoportable.

No se pretende sino, gestionar la realidad del sufrimiento, la enfermedad y las muertes provocadas por el trabajo, y en este campo de la salud, de las condiciones de trabajo, la construcción de contrapoderes es la garantía de que la salud integral laboral y social, no nos sea ninguneada, cuando no arrebatada en su totalidad.

EL AMIANTO... asesina y mata, y no es una frase hecha.

Hay que partir de dos hechos que enmarcan el problema del amianto:

Uno, que **existe un desconocimiento descomunal entre la clase trabajadora y la población acerca de esto que llamamos amianto, asbesto o uralitas.** Lo que denominamos como “la conspiración del silencio”, que es una política seguida por las empresas oligopólicas que han dominado el mineral en el siglo XX, y que ha contado con la colaboración necesaria de personal médico y técnico, así como de una legislación y administración para hacerla tan efectiva, ha dado lugar a este peligroso desconocimiento.

Dos, que **la industria del amianto y el uso del mismo por los ciudadanos ha constituido** (hablamos de los países en los que ya está prohibido) **la mayor tragedia laboral e industrial de todo el siglo XX:** el número de muertes, enfermedades, sufrimientos, horas de vida perdidas, etc. ha sido portentoso. Hasta el punto de que llamamos a esta tragedia “el genocidio del amianto”.

Desde hace un siglo, el *Lobby industrial del Amianto*¹, ha tejido sus hilos de manera consciente y premeditada de un continente a otro, hasta constituir una “*tela de araña que envuelve a millones de víctimas afectadas de asbestosis al pulmón, alteraciones pleurales (son alteraciones pleurales irreversibles análogas a la Silicosis), cánceres bronco-pulmonares y mesotelioma (es un cáncer muy grave que afecta la pleura, el peritoneo y el pericardio*”², a

¹ Este lobby está constituido por multinacionales americanas y europeas como Eternit, Saint Gobain, Johns Mansville, Turner y Newall, Cape Ltd, etc.

² Patrick Herman y Annie Thébaud-Mony, coordinadores de la Red Mundial Ban Asbestos.

través de una auténtica estrategia de guerra (científica, médica, judicial y política) contra la salud integral de las personas.

La Organización Mundial de Comercio (OMC), es parte “reguladora” en esta guerra y su principio, es el principio del mercado: la legitimidad de cualquier política sanitaria, siempre tiene que buscarse con la conjugación del principio de la libertad de comercio.

También le llamamos “un genocidio impune”

La industria del amianto del siglo XX ha sido calificada como un genocidio. En efecto, en el artículo II, inciso c) de la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio se define al genocidio como: un “sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial”.

Para que haya genocidio, según la ley internacional, tienen que darse pues tres condiciones: destrucción física o grandes sufrimientos sobre un grupo, carácter sistemático e intencionalidad.

Sobre la **destrucción física** o grandes sufrimientos sobre un grupo basta recordar las cifras, poco sospechosas de exageración, y que no hay que cansarse de repetir, de la OMS de que: “en el mundo hay unos 125 millones de personas expuestas al asbesto en el lugar de trabajo. La exposición laboral causa más de 107.000 muertes anuales por cáncer de pulmón relacionado con el asbesto, mesotelioma y asbestosis”³.

El carácter sistemático lo corrobora el hecho de que hablamos de una exposición industrial, diaria, continuada en el tiempo y que en los países más industrializados ha abarcado cerca de cien años, y en la mayoría de los restantes, en los que aun no se ha prohibido, no sabemos cuánto durará.

Sobre la intencionalidad, el reciente libro de Paco Báez⁴ da datos abrumadores; según su investigación podemos decir que los industriales sabían la letalidad del mineral desde hacía muchas decenas de años.

Acerca de la impunidad, de nuevo nos valemos del libro de Báez. En él se afirma que: *“el daño causado es tan inmenso, tan absolutamente inhumano, tanto a los trabajadores como a sus familiares y a otros ciudadanos no relacionados laboralmente con el mortal tóxico, como son los vecinos del entorno de las fábricas y talleres del amianto, al igual que los usuarios de los productos que lo contienen, que no hay justicia humana posible, y que, aún aplicada (y, como tendremos sobrada ocasión de comprobar, en una ingente cantidad de casos, no se habrá aplicado, y, si nadie lo remedia, tampoco se aplicará), no puede equilibrar mínimamente la devastadoramente dantesca agresión generada”*⁵.

Hoy en día, casi todo el “mundo laboral”, conoce la prohibición del uso del amianto, por sus efectos nocivos para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

³ En: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs343/es/>

⁴ Báez, P. (2014): *El amianto: un genocidio impune*, Ediciones del Genal.

⁵ Báez, P. (2014): o.c. p.35

En el Protocolo de Vigilancia Específica sobre el Amianto, se dice que la exposición al mismo puede producir fibrosis pulmonar, alteraciones pleurales, pericárdicas y peritoneales y cáncer de pulmón, mesoteliomas pleural, peritoneal y pericárdico, habiéndose encontrado también asociación con otras neoplasias: carcinomas gastrointestinales o de laringe y de ovario. Existe sospecha, no confirmada, de que el asbesto puede producir otros cánceres (riñón, mama).

Una sola fibra de amianto es capaz de generar la enfermedad en la persona, y causar su muerte. Por tanto, estamos ante una sustancia que se podría decir que actúa “de manera caprichosa”, por cuanto una persona que haya estado expuesta de manera directa puede que no contraiga la enfermedad y otra persona, por el mero hecho de haber estado al lado de un compañero o compañera con amianto en la ropa puede morir por haber inhalado una fibra desprendida de su ropa. Además, la enfermedad puede tardar en desarrollarse entre 25 a 70 años.

El amianto se ha utilizado en multitud empresas de actividades diversas, como pueden ser, fundiciones, soldadura, construcción, uralitas, astilleros, construcción de trenes, automoción, industrias químicas, mantenimientos, incluso en la alimentación. Probablemente, no haya un sector de actividad en el que en alguna época, no se trabajó con amianto.

Los riesgos del amianto han permanecido ocultos a los ojos de los trabajadores y trabajadoras que tenían el contacto con esta materia tanto en las empresas como en la construcción. Por sus propiedades físicas y químicas, y **su bajo coste de producción, el amianto fue utilizado de manera abundante en el sector industrial y en la construcción desde mediados del siglo pasado hasta 2001, fecha en que se prohibió su uso en España.** *"El incumplimiento de la responsabilidad de proteger la salud de los trabajadores condenó a miles de trabajadores de la industria naval, siderúrgica, química, construcción... a graves enfermedades respiratorias y la muerte prematura".*

Los datos descarnados

"En el mundo hay unos 125 millones de personas expuestas al asbesto en el lugar de trabajo. Según los cálculos más recientes de la OMS, la exposición laboral causa más de 107 000 muertes anuales por cáncer de pulmón relacionado con el asbesto, mesotelioma y asbestosis. Se calcula que un tercio de las muertes por cáncer de origen laboral son causadas por el asbesto. Además se calcula que cada año se producen varios miles de muertes atribuibles a la exposición doméstica al asbesto". (OMS: Nota descriptiva N°343, Julio de 2010).

- 1º. De esos 125 millones la mayor parte contraerá algún tipo de enfermedad y entre un 10 y un 20% ese padecimiento será maligno: mesotelioma, otro tipo de cánceres y asbestosis. Estos son los datos de la actualidad y con vistas al futuro, pero los expuestos en el siglo XX (cuyos efectos no terminarán hasta el 2030 en los países que ya lo han prohibido) se calcula que el número de muertes, entre las ya habidas y las por haber, será de 10 millones de personas (súmense enfermos, sufrimientos, horas de vida perdidas, etc., una hecatombe).
- 2º. Eso se traduce en que cada año y por decenios morirán 107.000 personas en el mundo, más varios miles ambientales y domésticos. ¿Cuántos miles? Hay trabajos

solventes (por ejemplo, Tarres⁶ y otros) que dicen que la incidencia del amianto fuera el trabajo representa un 30 % del total. Conclusión los 107.000 anuales se convierten en **150.000 anuales**.

- 3º. Entre un tercio y la mitad de los cánceres laborales tienen su origen en el amianto, por lo que la incidencia laboral ha sido y sigue siéndolo muy significativa.
- 4º. En el caso de España se calcula aproximadamente que morirán a causa de la exposición al amianto unas 100.000 personas, la mitad de ellas por llegar en los próximos 40 años, eso si se cuidan los trabajadores y las trabajadoras junto con la ciudadanía en el manejo del amianto.
- 5º. Las y los ya expuestos con anterioridad y que han caído o caerán enfermos por su exposición al amianto merecen un reconocimiento, un respeto, y la indemnización correspondiente.

Unas notas para no minimizar los efectos del amianto en nuestras vidas

Como es invisible y no da señales de su presencia (hablamos de micras que son milésimas de milímetro), y como el periodo de latencia es muy alto (tiempo que media entre la primera exposición y la aparición de enfermedades que puede ser de más de 40 años en algunos casos), lo pasamos por alto, no nos preocupamos: “de algo hay que morir”, decimos... Pero la realidad es que nos quita muchas vidas, muchas horas de vida, evitables. Y nos causa mucho sufrimiento físico y psíquico.

- 1º. **El amianto es un cancerígeno del tipo I**, según la IARC, que quiere decir que hay evidencia de cancerogenicidad para la humanidad y para los animales.
- 2º. **No hay dosis segura**. Cualquier exposición puede producir a la larga una enfermedad, aunque existe una relación proporcional entre tiempo de exposición, concentración de fibras en el aire, tamaño de las fibras y tipo de amianto (crocidolita o crisotilo, friable o no friable). El hecho de que la ley marque unas dosis de 01.fibra/cm³ por debajo de la cual se puede trabajar con él no significa que no es peligroso. La ignorancia de este aspecto hace que las trabajadoras y los trabajadores junto con la ciudadanía se confíen e injieran fibras de amianto en pequeñas reparaciones y montajes.
- 3º. **Todos los tipos de fibras y todos los tamaños son cancerígenos**, aunque unos más que otros.
- 4º. Duran en torno a 40 años, con lo que cuando pasa ese tiempo **se ha acabado el fin de su vida útil**, que por ley hay que desinstalarlos.
- 5º. **Tenemos instalado cerca de 2,6 millones de toneladas** de amianto en tuberías, depósitos, tejados, pavimentos, zapatas de frenos, aislamientos de calderas, etc. etc., y tanto su manejo, como su deterioro, como su desamiantado pueden producir

⁶ Tarrès y otros, «Enfermedad por amianto en una población próximas a una fábrica de fibrocemento», *Archivos de Bronconeumología*, 45(9), 2009, pp. 429-434.

nuevos enfermos y enfermas y muertes de no tener los cuidados necesarios, De aquí la oportunidad de abordar esta campaña.

6º. Según nuestros cálculos **para 2030** han de estar desinstalado el 86 % del total, según esta lógica de los 40 años.

7º. Aunque lo más peligroso es la inhalación de fibras, **también la ingestión** puede producir enfermedades, aunque está menos reconocido, entre otras cosas porque de hacerse habría que cambiar una parte importante e las tuberías y depósitos de agua potable de lo que nos servimos para el suministro doméstico y para beber.

En marzo de 2013, el Parlamento Europeo ha admitido que “el cáncer provocado no sólo por la inhalación de fibras en suspensión sino también por la ingestión de agua procedente de tuberías de amianto y contaminada con dichas fibras, ha sido reconocido como un riesgo para la salud, que puede tardar varios decenios, en algunos casos más de cuarenta años, en manifestarse”.⁷

8º. Existe una prioridad en el desamiantado. Se trata de empezar de **forma urgente** por Colegios, Institutos y lugares de gran afluencia pública y con aquellas instalaciones en mal estado.

9º. Los **ámbitos de exposición al amianto** son el laboral, el que más, el familiar y el ambiental.

El número de trabajadores y trabajadoras que hayan podido estar expuestos a los riesgos de trabajar con amianto, y a los cuales se debería estar realizando una vigilancia específica de su salud, es muy amplio.

Vigilancia específica de la salud, que en la inmensa mayoría de los casos no se está llevando a cabo, es vital para diagnosticar lo antes posible la enfermedad y actuar en consecuencia, lo que llevaría a la curación a muchísimas personas.

Únicamente en las empresas inscritas en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto (RERA) se está llevando a cabo dicha vigilancia. Es decir, en aquellas que reconocen estar trabajando con amianto (principalmente empresas de desamiantado) o que en algún momento se ha trabajado con esta sustancia.

Por regla general las empresas niegan que se haya trabajado con amianto, y desgraciadamente son los tribunales quienes determinan que en las empresas ha habido exposición al amianto, como consecuencia de las demandas presentadas por trabajadoras y trabajadores enfermos, o familiares de trabajadores y trabajadoras fallecidos, como consecuencia de haber contraído la enfermedad por dicha exposición.

⁷ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0093+0+DOC+XML+V0//ES> Petición 37 a la Comisión de la UE.

Hasta 2001⁸ fue legal trabajar con el amianto (el blanco, el azul estaba prohibido desde 1984 y el marrón desde 1993). Por tanto no podría pedirse responsabilidad alguna a las empresas por haber utilizado el amianto. Entonces, ¿Qué es lo que tratan de esconder?

La respuesta es bien sencilla. **Tratan de esconder precisamente, todos los incumplimientos sobre la responsabilidad que tenían para con la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.**

Desde 1940 hay legislación aplicable al amianto. El reconocimiento de la asbestosis como enfermedad profesional tampoco es un hecho reciente. Ya en 1947, el Decreto de 10 de enero de seguro de enfermedades profesionales la incluyó como tal, asociada al desprendimiento de partículas y polvo de amianto.

Posteriormente el Decreto 1995 de 1978, incluyó junto a la asbestosis el carcinoma primitivo de bronquio o pulmón, y el mesotelioma pleural y mesotelioma peritoneal.

¿De qué tipos de incumplimientos estamos hablando?

1. Carecer de medidas preventivas relativas a las condiciones de los lugares de trabajo.

La Orden de 31 de enero de 1940 por la que se aprueba el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece la **necesidad de utilización de sistemas de aspiración localizada y dispositivos envolventes** para el tratamiento de aquellas sustancias o residuos susceptibles de producir la emisión de polvos o partículas perniciosas. Además **obliga al empresario a proporcionar EPIs adecuados.**

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden 9 de Marzo de 1971, recoge que se deberán eliminar y captar dichas sustancias mediante procedimientos especiales y se dotará a los trabajadores y las trabajadoras de máscaras respiratorias, protección de cabeza y ojos.

La Orden de 21 de julio de 1982 sobre las condiciones en que deben realizarse los trabajos en que se manipula el amianto, en su artículo 9 establece la obligatoriedad de aspiraciones, y habla ya, de prendas de protección, limpieza de la ropa y de la maquinaria, de los vestuarios, etc.

La Resolución de 30 septiembre 1982 sobre normas para la aplicación y desarrollo de la Orden de 21 de julio de 1982 sobre las condiciones en que deben realizarse los trabajos en los que se manipula el amianto obliga a tomar medidas de prevención generales (sustitución del amianto por otros materiales menos peligrosos, limitación de las trabajadoras y los trabajadores expuestos, confinamiento y métodos húmedos, ventilación localizada, eliminación de residuos que evite la acumulación y dispersión de fibras, equipos de protección respiratoria individual, ropa de trabajo específica, señalización, etc.

⁸ En julio de 1999, la Unión Europea a través de una directiva, asumió la prohibición del comercio y uso del amianto, siendo obligados todos los estados miembros a hacerla efectiva a través de la adaptación de sus legislaciones nacionales, antes del 2005. España, a través de la Orden de 7 de diciembre de 2001, transpuso la Directiva Comunitaria 1999/77/CE, por la que se prohíbe el uso y comercialización de todo tipo de amianto y de los productos que lo contengan.

La OM de 31 de octubre de 1984, habla además, de restricciones al acceso a los lugares donde se manipula el amianto, y la prohibición de hacer horas extra a quienes lo manipulan.

Es muy insistente sobre el tipo de ropa de trabajo y sobre su limpieza, y establece un tiempo para la limpieza y aseo de las y los trabajadores.

2. Incumplimiento de las normas de medición de la concentración ambiental de polvo de asbesto.

El RD 2414/1961, de 30 de noviembre (BOE 07/12/1961), sobre industrias molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, en su anexo II estableció el límite de 175 millones de partículas de amianto por metro cúbico de aire, determinando con ello la perceptividad de su medición en las actividades en las que estuviera presente.

La O.M. de 21 de julio de 1982, sobre condiciones de trabajo en la manipulación de amianto establece unos criterios para exposiciones de 8 horas día y 40 horas semanales de 2 fibras/cm³ y un valor máximo límite de 10 fibras/cm³, que no podía superarse en ningún momento de la exposición,

La Resolución de 30 de septiembre de 1982 habla de interrumpir la actividad laboral en los puestos afectados hasta tanto no se logre estabilizarlo por debajo del mismo (norma 6 de las aprobadas por la resolución de 30 de septiembre de 1982), en evidente norma preventiva. Evaluación a realizar cada mes (cada tres meses si en las tres anteriores no se alcanza la mitad de la CPP) o cada vez que se produzca una modificación de instalaciones o procesos.

La OM de 31 de octubre de 1984 impuso un deber de medición similar, aunque con una finalidad añadida, como es la de permitir también que se determine si la trabajadora o el trabajador está potencialmente expuesto al riesgo (art. 2-4), lo que abre la puerta de determinadas medidas preventivas (por ejemplo, en ropa de trabajo), al tiempo que se incrementa la periodicidad de las mediciones (art. 4), pero no impone ya la paralización de actividad si se superase la CPP, sino el uso provisional de los equipos de protección respiratoria en tanto se corrige (art. 6).

3. Falta de reconocimientos médicos y vigilancia de la salud.

La orden de 21 de septiembre de 1944 sobre la creación de los Comités de Seguridad e Higiene ya habla de la realización de reconocimientos médicos.

El Decreto de 10 de enero de 1947 de creación del Seguro de Enfermedades Profesionales En su art. 45 impuso un reconocimiento previo al ingreso con la finalidad de dictaminar la condición de trabajador útil para el trabajo en la industria pulvígena, en tanto sus trabajos se consideren productores de dichas enfermedades (art. 45). Condición sujeta a validez de un año, imponiendo a las empresas el deber de ordenar el reconocimiento periódico a su finalización (art. 51).

Reconocimientos periódicos que el Decreto 792/1961 mantuvo como obligación.

La Orden de 12 de enero de 1963, sobre normas reglamentarias de carácter médico por las que se han de regir los reconocimientos, diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales estableció una periodicidad de seis meses en los

reconocimientos médicos a los que deberían ser sometidos aquellos trabajadores o trabajadoras con riesgo de padecer asbestosis.

La O.M. de 21 de julio de 1982, sobre condiciones de trabajo en la manipulación de amianto establece las disposiciones preceptivas de seguridad para los trabajos con amianto, incluyendo la vigilancia específica de la salud y la realización de controles periódicos.

La Resolución de 30 septiembre 1982 sobre normas para la aplicación y desarrollo de la Orden de 21 de julio de 1982 sobre las condiciones en que deben realizarse los trabajos en los que se manipula el amianto, exige el control médico de las trabajadoras y los trabajadores.

Tras la aprobación del Reglamento de los Servicios de Prevención, se aprobó el RD 665/1997, sobre la protección de las trabajadoras y los trabajadores expuestos al amianto.

El Real Decreto 396/2006 de 31 de marzo, establece que toda persona asalariada que esté expuesto al amianto debe someterse a reconocimientos periódicos.

4. Falta de formación e información.

La Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, obliga al empresariado a promover la más completa formación en materias de Seguridad e Higiene del Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la Empresa, y facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

La Orden de 21 de julio de 1982 establece que las empresas informarán a los trabajadores y las trabajadoras sobre los peligros del amianto y las precauciones a tomar.

La Resolución de 30 septiembre 1982 obliga al empresario o empresaria a dar información a las trabajadoras y los trabajadores.

5. Falta de vigilancia de la Salud más allá de la finalización de la relación laboral.

La OM de 7 de noviembre de 1984 ya obliga a hacer reconocimientos postocupacionales.

El Real Decreto 396/2006 de 31 de marzo, establece que todo trabajador o trabajadora que esté expuesto al amianto debe someterse a reconocimientos periódicos.

6. Incumplir la obligatoriedad de inscribirse en el registro de empresas con riesgo por amianto.

La orden de 31 de octubre de 1984, ya habla de que todas las empresas que trabajen con amianto deben inscribirse en este Registro, que es anterior al RERA.

7. El problema para los países que tienen prohibido el amianto son tres:

1. El seguimiento y compensación de los trabajadores y trabajadoras así como los familiares expuestos.
2. Las víctimas ya comprobadas que están en procesos judiciales.

3. El amianto que sigue instalado y que es una nueva fuente de exposición diaria para las personas trabajadoras y ciudadanía en general. Sería como volver al antes de la prohibición.

Y no se puede pasar por alto, que si bien no se puede responsabilizar desde el terreno jurídico a las empresas por haber utilizado una sustancia legal (en los periodos que el régimen jurídico era “legal”), sí que hay que achacarles una **“Responsabilidad Moral”** por cuanto la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Orden 9 de Marzo de 1971, ya estableció la necesidad de que en aquellos centros en los que se fabriquen, manipulen o empleen sustancias susceptibles de producir polvo, emanaciones tóxicas que pongan en peligro la salud de los trabajadores y las trabajadoras, deberán emplear sustancias menos nocivas si ello fuera posible, algo que evidentemente no lo hicieron hasta su ilegalización.

Siguiendo con el capítulo de responsabilidades, **¿son las empresas las únicas responsables de estos incumplimientos?**

Vayamos por partes. El legislador establece en 1984 la obligatoriedad de las empresas que utilicen amianto, a inscribirse en un registro. Desconocemos qué seguimiento y quien hacía ese seguimiento para garantizar que todas las empresas que utilizaban amianto estuviesen registradas y cumpliesen con la normativa legal. Lo que si conocemos, a la vista de las sentencias que van surgiendo, es, que las empresas, en su gran mayoría no cumplían con ese cometido, y que alguien permitía esta situación, dejando a la voluntariedad de las empresas su inscripción en el registro, y en cierta forma, permitiendo todos los incumplimientos señalados anteriormente.

Sí que **la legislatura ha sido más clara respecto a los trabajos de desamiantado.**

En las empresas se han llevado a cabo trabajos de este tipo, y para hacerlo es necesario presentar un Plan de Trabajo ante la autoridad laboral correspondiente al lugar de trabajo (Departamentos de Trabajo), y en la tramitación del expediente del mismo, deberá recabarse el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de las correspondientes comunidades autónomas (Institutos de Salud Laboral). Esto ya se obliga por la OM de 7 de enero de 1987.

Por tanto, para los trabajos de desamiantado ya se indica a una serie de Organismos que deben hacer una labor de vigilancia al respecto, pero siempre suponiendo que las empresas presenten dichos Planes.

¿Cuál ha sido el papel de estos Organismos?

Sin entrar a discutir su papel de control de los Planes de Desamiantado, que vamos a suponer que lo cumplen, el mero hecho de que se presenten estos planes para desamiantar, indica que en las empresas donde se van a realizar los trabajos se ha utilizado el amianto, y por tanto ha habido exposición para los trabajadores y trabajadoras. Por tanto, estos Organismos, lo que deberían haber exigido a las empresas, en primer lugar, es su inscripción en el registro, y poner en marcha toda la maquinaria para verificar los posibles incumplimientos y sobre todo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, expuestos. Por tanto, se puede entender que también ellos pueden ser responsables de esta situación.

Una primera conclusión clara: los poderes públicos han hecho dejación de sus responsabilidades de velar y tutelar los derechos fundamentales a la salud e integridad psicofísica de los trabajadores y trabajadoras, intentando “privatizar los riesgos y los efectos perniciosos sobre la salud de las personas trabajadoras” y dejando en manos del “mercado” (las empresas) la garantía de la vida y la salud.

Las y los responsables sanitarios de cualquier CA, prefieren continuar cerrando los ojos ante los estudios científicos que señalan el incremento de muertes por esta causa en la próxima década, mientras asumen enormes costes sanitarios que corresponden a las mutuas de accidente y enfermedades profesionales.

Como afrontar el problema

Después de todo lo anteriormente expuesto, cabría pensar que la salida menos deshonrosa para las empresas en las que se ha trabajado con amianto, y en las que damos por hecho que se ha incumplido la legislación, podría ser el reconocimiento, y la puesta en marcha de un plan de vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras expuestos que continúan en activo en la empresa, y la remisión de un listado de los que ya no están en activo en la empresa, a los Institutos Autonómicos de Salud Laboral.

Esto por desgracia raramente se hace, por cuanto las empresas tienden a evitar que se hable de la utilización del amianto en las mismas, callando con cantidades de dinero (fondos indemnizatorios) en muchos casos en los que se les exige una responsabilidad por las enfermedades y muertes causadas por esta sustancia, y por regla general tiene que ser en los tribunales donde se demuestre esa exposición al amianto, aunque todos tengamos la certeza de que en nuestras empresas se ha utilizado.

Entendemos que, **a la hora de afrontar este tema debe primar por encima de todo el velar por la salud de los trabajadores y trabajadoras que hayan podido estar expuestos, y de los miembros de su familia que convivieron con ellos mientras estuvieron expuestos.** Este es un primer objetivo concreto.

En este sentido, las sentencias dicen que no sólo aquellos trabajadores y trabajadoras que han estado directamente expuestos deben ser a quienes se someta a los protocolos de vigilancia específica de su salud, sino que amplía el círculo a quienes lo han podido estar de manera indirecta, e incluso por convivencia (por juntarse con trabajadores o trabajadoras con la ropa contaminada durante el bocadillo, por ejemplo).

De ahí que al hablar de convivencia, también hay que extenderlo a las familias, porque no en todas las fábricas donde se utilizaba el amianto, se lavaba la ropa fuera de casa. Por tanto, la ropa contaminada de amianto también supone un riesgo en los hogares en los que se lavaba.

UN ejemplo, Volkswagen:

Se ha constatado dos casos claramente diagnosticados, uno de enfermedad, en principio benigna, y otro de muerte, por exposición al amianto. Al margen de estos dos casos, tendríamos 6 más de muerte por alguno de los tipos de cáncer que la medicina relaciona con la exposición al amianto. No hemos tenido acceso a los informes médicos de estos compañeros, y por tanto no podemos categorizar su vinculación al amianto.

Aun con todo, y mientras seguimos tirando de la madeja, estos dos casos diagnosticados deberían ser suficientes para forzar al Comité de Empresa, para exigir a la empresa lo siguiente:

- Su inclusión en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto (RERA).
- La realización de un mapa de la situación de las dependencias donde puede haber, o en su día pudo haber exposición al amianto.
- La realización de un listado de personal que haya podido estar expuesto al amianto.
 - De manera directa.
 - De manera indirecta.
 - Por convivencia. Se debería incluir a los familiares que convivían con el trabajador o la trabajadora.
- La realización de una Vigilancia de la Salud específica a las trabajadoras y los trabajadores en activo que hayan estado directamente expuestos o lo hayan podido estar indirectamente o por convivencia.
- Comunicar al ISPLN los listados para que proceda a determinar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras que ya no estén en activo en la empresa, y los familiares que convivían con la persona trabajadora.
- La entrega de toda la información documentación correspondiente a los Planes de Desamiantado, y los procesos de desamiantado que se han llevado a cabo.
- Solicitar un informe al ISPLN sobre la situación respecto a Volkswagen Navarra S.A. en relación a los casos de enfermedad y fallecimiento que pueden estar relacionadas por la exposición al amianto. (Nos hemos puesto en contacto con ellas, y nos hablan de unos 10 posibles casos).

Respecto a la elaboración de los listados de personal para ser sometido a los protocolos de vigilancia específica, deberá tenerse en cuenta lo recogido en el Programa Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores que han estado expuestos al amianto. Así, esta vigilancia se llevará a cabo *“Tanto en los casos en que se pueda determinar la exposición como en aquellos en que existan dudas razonables, a los efectos de este Programa se considerarán como si hubieran estado expuestos, y se remitirá a estos solicitantes al centro de atención especializada correspondiente”*. *“Dada la falta de evidencia científica sobre la relación entre nivel de exposición a amianto y probabilidad de riesgo, no se distinguirá entre personas potencialmente expuestas y no potencialmente expuestas, a todas ellas se las considerará bajo el concepto de trabajador con amianto”*.

A la hora de en su elaboración deben ser consultados los Delegados y delegadas de Prevención, pudiendo presentar propuestas. Resolución 1/0004689/10 de la ITSS de Álava.

En ellos debe incluirse el puesto de trabajo en virtud del que se le somete al protocolo y el tiempo durante el que lo ocupó (aunque sea aproximado). Resolución 112488 de 13 de marzo de 2012 de la Inspección de Trabajo de Álava (Autoridad Laboral).

Los resultados no nominativos de la Vigilancia de la Salud, deben entregarse a los Delegados y las Delegadas de Prevención. Resolución 112488 de 13 de marzo de 2012 de la Inspección de Trabajo de Álava (Autoridad Laboral).

Como se ha dicho anteriormente, el sometimiento a la exigencia del Comité de Empresa, sería la manera más rápida de empezar a tomar medidas para salvaguardar la salud de los trabajadores y trabajadoras, y la salida menos deshonrosa para la empresa. Pero la experiencia nos dice que tendremos que esperar a que los tribunales resuelvan en algún caso.

Mientras tanto, trataremos de rentabilizar nuestro trabajo sacándolo a la luz a la plantilla, con comunicados, y a la sociedad a través de los medios de comunicación.

Un Plan de Acción sindical y social ambicioso... y sin prisas, aunque urgente en algunos casos. Cuyos capítulos serían:

- **El discurso de la industria del amianto:** Texto a elaborar con los elementos señalados anteriormente en varios formatos: folleto-cuadernillo comprensible para el mundo laboral y para el mundo social.
- **Un programa de formación interna: saber para poder comunicar con solvencia,** lo que implica hacer cursos avanzados con los y las responsables de salud laboral en el sindicato.
- **Un programa de información externa:** sindical y para la ciudadanía, **con una guía sobre el Amianto Asesino en el mundo laboral y en el social.**
- **Un programa de denuncias participativo: inventario del mapa del amianto instalado en España y exigencia a la administración de un inventario público, siendo la CGT capaz, al menos, de contar con una Base de Datos (mapas) sobre Empresas y Trabajadores y trabajadoras donde CGT actúa e interviene, así y, a modo de concreción estamos en los siguientes Sectores:**
 - **Automoción y componentes del Auto: VW, GM, RENAULT, SEAT, CITROEN,**
 - **Transportes: RENFE,**
 - **Metal: CAF, Airbus-ADS-CASA, HONEYWELL**
 - **Químicas: MICHELIN, GAS NATURAL**
 - **Sector Público: Enseñanza, Sanidad, etc.**
- **Una propuesta de objetivos:**
 - **Tener Discurso**
 - **Formación interna en el Sindicato**
 - **Campaña laboral**
 - **Campaña social**
 - **Acciones Judiciales** (denuncias ante INSHT, Inspección de Trabajo, Juzgados, Fiscalía...)

Contar con una Base de datos Jurídica: Sentencias, Resoluciones, Requerimientos, etc. centralizada y coordinada por el Gabinete Jurídico Confederal.

- Un apoyo a las víctimas actuales y futuras, pidiendo un **Fondo de Compensación** con importante participación empresarial.
- Una referencia al manejo actual del amianto y a un plan de **desamiantado** seguro que correría a cargo de las y los trabajadores de las empresas el RERA.

Sobre el tema del coeficiente reductor:

“Solicitud del Coeficiente Reductor:

Solicitar el coeficiente reductor debe hacerse a través de una organización sindical, si bien CGT es una agrupación de sindicatos zonales y sectoriales, solicitarlo, por ejemplo desde CGT-Catalunya o desde CGT-Sector Ferroviario, de concederlo sería sólo para Catalunya, o sólo para los ferroviarios y ferroviarias, pero como CGT debemos hacer que esa solicitud sea lo más amplia posible, lo cual no se circunscribe ni a una zona ni a un sector determinado, por eso entendemos que debe ser solicitado desde el Confederal.

Con la solicitud hecha, eso nos dará la excusa para abrir una campaña más amplia, que llegue a todas las personas expuestas, incluso a familiares si las prendas de trabajo las llevaban a casa.”

Cuando hablamos de **coeficiente reductor**, pensamos que éste debería tener un solo nivel para todos los trabajadores y trabajadoras de la fábrica en la que se ha trabajado con amianto, al menos para aquellas personas que estaban en activo anteriormente a su total desamiantado. Por lo tanto, estaríamos hablando de pedir un único coeficiente reductor del 0,50 para todo el personal de la empresa, aplicable a los años de actividad en la misma, en los que se ha trabajado con amianto.

Familias afectadas

Finalmente, también solicitamos la consideración de víctimas del amianto para todos los miembros de las familias que han estado expuestas por la ropa contaminada y desarrollen cualquiera de las enfermedades derivadas de la exposición al asbesto. Con el seguimiento y el control regular de la salud de todas las personas expuestas a este material para actuar preventivamente ante la aparición de cualquier síntoma derivado.

Propuestas por la salud y la vida de todos y todas

La realidad en materia de Seguridad y Salud es una de las asignaturas más negativas en el retroceso de las condiciones laborales. En el siguiente diagrama podemos ver la acción deliberada de las empresas que incumplen su deber inexcusable de preservar y mantener la salud de las y los trabajadores que tienen contratados.



La aplicación incorrecta de la evaluación de riesgos conlleva enfermedades profesionales, y posibilidad de accidentes, que no reconocen como derivados del trabajo y los derivan a la Seguridad Social. Las bajas por IT se convierten en la excusa que lleva al despido a personas que han perdido su salud y que son consideradas “absentistas”.

En este proceso indecente, tanto la Seguridad Social (dependiente del Gobierno) como las Mutuas (dependientes y pagadas por las empresas) y los propios servicios médicos de las empresas, son la herramienta de control, persecución, acoso y derribo de las personas que tienen la desgracia de contraer esas enfermedades, la mayoría de ellas derivadas del trabajo.

Nuestra Acción Sindical en materia de salud laboral, no puede estar ligada únicamente a la acción concreta ante las desgracias que ocurren fruto de la acción deliberada de las empresas contra el derecho a la salud. También hemos de prevenir y mejorar las condiciones de seguridad y salud yendo a las raíces de los problemas o aportando propuestas y soluciones a las problemáticas más negativas que podemos sufrir quienes trabajamos.

En ese orden de cosas, el trabajo jurídico y la acción directa que estamos realizando en el metal en cuatro temas concretos, queremos trasladarlos al conjunto de la CGT por lo que pueda servir de experiencia para otros sectores.

a) Acción conjunta de toda la CGT contra todas las mutuas. Propuesta

La Salud y la vida merecen un lugar destacado en la generación de campañas concretas en materia de Acción Sindical. Por ello hay que organizar una campaña a nivel estatal contra las Mutuas de trabajo que, lejos de desarrollar un trabajo de vigilancia y mejora de la salud, están siendo los máximos represores de quien enferma teniendo trabajo. La responsabilidad de los diferentes gobiernos es evidente, siendo las leyes últimas un claro ejemplo de empeoramiento de las condiciones que viven quienes enferman trabajando.

Dicha campaña de concentraciones ante las sedes de las mutuas y de envío de cartas y protestas sobre la realidad que vivimos cientos de miles de trabajadoras y trabajadores entendemos que debe ser una acción coordinada por el Comité Confederal de la CGT ya que este problema afecta a todos los sectores productivos de la Confederación.

Para ello el SP confederal convocará a los territorios y sectores a una reunión de Secretarías de Acción Sindical y Salud Laboral para concretar los términos de esta campaña.

b) Trabajo de ergonomía. Propuesta

En los últimos años, hemos desarrollado un trabajo de estudio y elaboración en el enfrentamiento, también técnico, en materia de seguridad y salud en el metal.

Los trabajos repetitivos, los ritmos de las cadenas, las posiciones contrarias a la salud... se han debatido en la FESIM desde hace cuatro años con un resultado concreto que queremos compartir con el resto de la CGT. Delegados y delegadas de varias empresas del auto han trabajado en el Grupo de Salud Laboral llevando a un Congreso Internacional de ergonomía en el que participaban especialistas académicos de todo el mundo. El reconocimiento de nuestro trabajo, que denuncia los efectos de la política antes señalada, con una mención de

entre más de mil trabajos técnicos nos está sirviendo para llevar estas conclusiones ante las empresas, los Comités de Seguridad y Salud y los demás sindicatos.

Nuestra obligación de desarrollar la acción directa y una preocupación de todas y cada una de las personas delegadas de la CGT no está reñida con nuestra obligación de enfrentamiento de clase en el aspecto técnico jurídico. Por eso, el camino iniciado por el Comité Confederal de la creación de Gabinetes específicos en estas tareas debe ser un objetivo compartido por todos los sectores y territorios para tener siempre los mejores soportes argumentales y técnicos con lo que poder desarrollar la acción directa en materia de Seguridad y Salud.

c) Amianto información

Los casos de fallecimiento originados por la acción del amianto en empresas del auto en los últimos años han demostrado una acción también deliberada de las empresas del auto, por intentar demostrar que nunca ha habido repercusiones en ese sector.

En efecto, las sentencias obtenidas en empresas como VW-Navarra, Opel y Heneywell han sacado a la luz que cientos de trabajadores y trabajadoras han podido ser afectadas por la peligrosidad de la manipulación de este material que, en un proceso que puede superar los 25 años, acaba incluso con la muerte de la persona afectada e incluso con los familiares que pudieran tener contacto con la ropa de la trabajadora o del trabajador en cuestión.

La obstinación de las empresas por negar estas evidencias, ante el coste en indemnizaciones que significa, así como la colaboración indecente de otros sindicatos en ocultar sentencias y consecuencias fatales, ha sido una desagradable situación que no vamos a permitir que continúe.

Por ello, hemos iniciado una acción directa, empresa por empresa, para determinar qué situación tienen actualmente, que archivo histórico tienen confirmado y qué medidas tienen previstas para resolver cualquier incidencia antigua o nueva que pueda aparecer. En Catalunya existe un manual de trabajo sindical para la acción directa en este terreno que se puede consultar en:

Este problema es tan terrible, que mientras en Alemania y otros países de Europa, se prohibió el uso y manipulación del amianto en los años 50 del pasado siglo, en el estado español no fue hasta el año 2000 que se concretó su prohibición. Por ello en la FESIM vamos a trabajar en todo lo que podamos para denunciar, prevenir y evitar cualquier consecuencia que provenga de exposiciones antiguas o actuales al amianto.

d) Coeficientes correctores para la jubilación. Información

La ley de la Seguridad Social establece la posibilidad de aplicar coeficientes reductores de la edad de jubilación para aquellos puestos de especial toxicidad, peligrosidad o penosidad, en línea de lo que ocurre con las minas o el mar. Sin embargo, pone en manos del Gobierno de turno, que eso sea así.

De esta manera ni PSOE ni PP han generado los estudios, propuestas o decisiones que permitan que trabajadores y trabajadoras que sufren estas condiciones, puedan adelantar

su edad de jubilación por la aplicación del coeficiente correspondiente al nivel de sus condiciones de riesgo.

A partir del trabajo desarrollado en la empresa Funosa, por la afectación del carbono en la fundición de materiales que se realizan en dicha empresa, hemos desarrollado un trabajo en colaboración con el Gabinete de Estudios Confederal para solicitar oficialmente la aplicación de dichos coeficientes correctores en el subsector de las fundiciones.

Así mismo CGT Solicita que el coeficiente reductor no sea limitativo sólo al amianto, sino también a otras enfermedades profesionales.

Bibliografía y documentación

- *“Amianto: Un genocidio impune”* de Francisco Báez Baquet y Angel Cárcoba Alonso. Málaga 2014 Ediciones del Genal.
- *“La lana de la salamandra”* de Giampiero Rossi. Editado por GPS.
- *“Guía de prevención en operaciones de mantenimiento y demolición de estructuras que contengan amianto. Ediciones Paralelo. Madrid 2002.*
- *“La guerra del amianto (War on asbestos)”*, traducción del libro de Laurie Kazan Allen en castellano (12/04/2005) en:
<http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0CFUQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.abrea.com.br%2Fflaguerrade%2Flamianto.doc&ei=uuSDUGpDOiLOAXcv4DoCg&usg=AFQjCNHxfyp4CLwEeGGs3o5JtWgMF4Y9Q&sig2=4R8L5dH0FhfzhLjUllNgpw&bvm=bv.67720277,d.d2k>
- **Paco Puche** tiene varias intervenciones en: *“El macro juicio penal contra los magnates mundiales del amianto. Crónica conjunta con Angel Cárcoba desde Turín 26 de marzo de 2010.*
- *Amianto y Schmidheiny: el fin de la impunidad. Artículo compartido entre Paco Puche y Angel Cárcoba 7 de abril 2010.*
- *Prólogo del libro “La mentira del amianto, fortunas y delitos”* Editorial Del Genal. Maria Roselli, traducido por **Paco Puche**. Málaga 09/2010
- *Angel Cárcoba, Francisco Baez y Paco Puche: “El amianto en España: estado de la cuestión. El Observador, septiembre 2011 en:*
 - http://www.revistaelobservador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5264&Itemid=64
 - <http://www.rebellion.org/docs/136931.pdf>
 - <http://www.ecoportal.net/content/view/full/100733>
- *“Amianto: ¿quién mueve ficha? Rebelión 19-12-2012* Francisco Báez, Paco Puche y Angel Cárcoba
<http://www.rebellion.org/noticia.php?id=161012>
- *Antonio Bernardo Reyes, Paco Báez Baquet, Paco Puche. “Fiebre del oro blanco” en la Costa del Sol y en la serranía de Ronda. Revista “Rebelión”. Diciembre 2013*
<http://www.rebellion.org/docs/177954.pdf>

Nota: “oro blanco” = crisotilo, amianto blanco. Relato sobre la minería española del amianto.

4. Sindical

En los últimos comicios realizados por la CGT, se ha hablado de forma muy extensa, sobre la necesidad en los tiempos que vivimos de organizar nuestra acción sindical de la forma más efectiva.

Durante las dos últimas décadas hemos podido asistir a la continua segregación de actividades de las grandes empresas. La estrategia que han seguido las y los empresarios y gobiernos ha sido evitar facilitarnos a la clase trabajadora nuestra organización, por ello han huido del modelo de grandes empresas optando por segregar y dividir, diversificando las actividades que antes se desarrollaban en una sola empresa, en un rosario de contratadas, subcontratadas y empresas satélites.

Donde los trabajadores y trabajadoras antes teníamos un Convenio Colectivo que nos regulaba nuestras condiciones económicas y laborales, y una sola sección sindical para organizar nuestra acción sindical, ahora hemos pasado a depender de diferentes convenios colectivos y organizarnos en diferentes secciones sindicales.

Esto ha significado que nos han empeorado nuestras condiciones económicas y laborales, han creado condiciones diferentes en función de a qué convenio pertenezcas, han reducido la capacidad de dar respuesta desde las secciones sindicales a las necesidades y a las agresiones sufridas, por reducir el número de trabajadores y trabajadoras afectadas en cada momento, nuestra presencia en todo el rosario de empresas que sustituye a la empresa matriz y hacer casi imposible organizarse con el resto de personas al que afecta el Convenio Colectivo que en muchos casos nada tiene que ver con el trabajo que desarrollas.

Por todo ello nos hemos dotado de acuerdos que nos permiten organizarnos sectorialmente para desarrollar una acción sindical más completa con todas y todos los trabajadores afectados.

Debemos facilitar el desarrollo de la acción sindical a todas y todos y por ello hay que tener en cuenta todas las casuísticas que se pueden dar para resolverlas de la mejor forma, pues hay:

- Trabajadores y trabajadoras de sectores que pertenecen a la misma federación de industria y pueden desarrollar la Acción Sindical desde esa única Federación de Industria (Sector de Telemarketing, Sector Aéreo, Sector Ferroviario,...).
- Trabajadoras y trabajadores de sectores que pertenecen a distintas Federaciones de Industria y para desarrollar la Acción Sindical tienen que coordinarse con las distintas Federaciones de Industria (Sector del Automóvil, Coordinadora de Informática,...).

Aquellas personas que están afiliadas en el mismo Sindicato de rama y pertenecen a la misma Federación de Industria, para desarrollar la Acción Sindical organizados como Sector, lo harán con el conocimiento de su Sindicato de rama y Federación de Industria y será a ellas a quien pida los apoyos necesarios para desarrollarla.

Aquellas personas que están afiliadas en distintos Sindicatos de rama y por lo tanto pertenecen a diferentes Federaciones de Industria, para desarrollar la Acción Sindical organizados como Sector, lo harán con el conocimiento del Sindicato de rama y Federación de Industria a la que pertenezcan y será a ellas a quien pidan los apoyos necesarios para desarrollarla.

La financiación de las actividades de las afiliadas y afiliados de sectores que pertenecen a distintas Federaciones de Industria y para desarrollar la Acción Sindical se realizará por las Federaciones a las que pertenezcan. Para ello y con carácter general, deberán poner en conocimiento a cada una de las Federaciones, previamente, la realización de la actividad, con indicación del contenido de la misma, participantes y presupuesto de gastos.

Las Federaciones, atendiendo a dicho presupuesto, y al número de afiliados y afiliadas pertenecientes a esa federación, considerando la acción sindical que se propone, y a cualesquiera otras razones objetivas, deberán participar, tanto de la financiación propuesta, como en los encuentros, debates, etc..., con su presencia si así lo decidieran y, en cualquier caso, recibiendo toda la información al efecto (temas a tratar, conclusiones, planes de actuación, etc...).

El objetivo debe ser facilitar al máximo a toda la afiliación que tengan las coincidencias suficientes para organizarse sectorialmente, para desarrollar su Acción Sindical. Teniendo siempre en cuenta que estamos hablando solamente de cómo organizarse para que la Acción Sindical sea más efectiva, sin tocar lo orgánico.

Resoluciones

Alfon Libertad

El 14 de noviembre de 2012, jornada de huelga general, un joven vallecano fue víctima de un burdo montaje que le supuso tortura y 56 días en régimen de aislamiento FIES.

Pero eso no es suficiente para un estado represor que busca cabezas de turco para evitar que la gente salgamos a la calle a pelear por nuestros derechos. El próximo 25 de noviembre juzgan a Alfon sin más pruebas que la palabra de los policías que le detuvieron. Alfon es culpable de estar organizado y luchar contra un sistema que nos ofrece miseria y opresión.

La CGT no permitirá que la represión consiga sus objetivos; contra sus agresiones, nuestra solidaridad y apoyo mutuo. La conferencia Sindical de la CGT reunida en Jerez aprueba dar un apoyo explícito a Alfon y exige su absolución inmediata.

La lucha por un mundo nuevo, por la destrucción del criminal sistema capitalista, no será frenada jamás por el fascismo que levante el Poder para protegerse.



Foto realizada durante la celebración de la Conferencia Sindical Jerez 2014

Lenguaje no sexista

En cumplimiento de los Acuerdos de Congreso de la CGT, la publicación que se edite de los Acuerdos de esta Conferencia Sindical, estos se redactaran con un lenguaje inclusivo no sexista.

Rechazo decisión judicial en el caso Yassir

Desde Jerez de la Frontera y desde esta Conferencia Sindical de la CGT, rechazamos contundentemente la decisión tomada ayer por el Juzgado de Primera Instancia número 2 del Vendrell de archivar la causa abierta por la muerte en la comisaria de los Mossos d'Esquadra en julio de 2013 del vecino de dicha localidad Yassir El Younoussi.

Condenamos que desde que desde las instancias judiciales se ampare la impunidad policial, ya que estaban 6 Mossos d'Esquadra imputados en ella por homicidio imprudente, y que se impida que se haga justicia en este caso. La muerte de Yassir bajo custodia policial tuvo que ver con la reducción policial excesiva a la que fue sometido, tal y como acreditan todos los informes forenses.

Nos posicionamos claramente en contra de los maltratos policiales y los abusos de poder y por ello reclamamos **JUSTICIA PARA YASSIR**. De la misma forma enviamos nuestro apoyo como organización a la familia y amistades de Yassir, y nos solidarizamos con su lucha para que la muerte de este no quede impune.

NO MÁS IMPUNIDAD POLICIAL!!!

YASSIR, NI OLVIDAMOS, NI PERDONAMOS!!!

Apoyo a las y los desaparecidos de Ayotzinapa



Foto realizada durante la celebración de la Conferencia Sindical Jerez 2014