

ACUERDOS

**LA LUCHA ES
EL ÚNICO CAMINO**



1800

**CONGRESO
CONFEDERAL
DE LA CGT**

**VALENCIA
DEL 15 AL 18
DE FEBRERO
DE 2018**



1

Acuerdos del

2

XVIII

3

Congreso Confederal

4

CGT

5

Valencia 17 al 18 de febrero 2018

6

El resultado de todas las votaciones saldrá en el libro que se edite del Desarrollo del

7

XVIII Congreso Confederal, una vez revisadas todas las actas

- 1 **Punto 3ª.- Informe de gestión del Secretariado Permanente.**
- 2 **Aprobación o no de la gestión.**
- 3 **Se aprueba la gestión** de todas las secretarías del Secretariado Permanente saliente,
- 4 votadas una por una, así como la gestión de la Directora del Rojo y Negro, Director de
- 5 Libre Pensamiento y Coordinador de Ruesta.

1 **Punto 4º.- LA CGT ante la situación actual, prioridades,**
2 **reivindicaciones, propuestas sindicales y sociales.**

3 **Introducción**

4 El sindicalismo de CGT, tanto en su plano laboral como social, imbricados el uno en el
5 otro, sin dicotomía, se encuentra radicalmente implicado en **la lucha por el reparto de**
6 **la riqueza y la lucha por la igualdad.**

7 **CGT parte de que no existe un capitalismo pacífico** y, en consecuencia, el conflicto
8 necesita de construcción y para ello, esto no puede estar basado en la falta de
9 alternativas reales a ese capitalismo y **mucho menos cabalgar sobre las “ruinas de un**
10 **Estado de Bienestar”**, no solamente no necesario para la rentabilidad del sistema, sino
11 **contraproducente para dos tercios de la humanidad y la naturaleza.**

12 La CGT se construye sobre la lucha, donde el ¿qué hacer?, ¿por dónde continuar?, se
13 cimenta en una pelea constante e integral por nuestros Derechos, los de todos y todas,
14 de la única forma que hemos constatado históricamente, tanto en la práctica como en
15 nuestra reflexión teórica, **mediante la organización independiente de las personas**
16 **trabajadoras**, de manera absolutamente autónoma de las instituciones del capital (sin
17 “concertaciones”, sin “diálogo social”) y en **lucha constante contra el Estado**. Por eso
18 no participamos de las “visiones de la vieja y nueva izquierda” que veían la “toma del
19 Estado” o, en su retórica, “el asalto a las instituciones”, como el fin del conflicto.

20 **Cuando desde la CGT defendemos nuestras reivindicaciones, las libertades y los**
21 **derechos, lo hacemos incondicionalmente**, lo que significa que no sometemos dicha
22 defensa a ninguna condición: ni objetivo del déficit, ni pago de la deuda, ni un modelo
23 “estatalista” de recuperación de un “supuesto de estado de bienestar”, y con respeto
24 absoluto a la igualdad entre todos los seres humanos, **tratando de que nuestras**
25 **relaciones con la naturaleza, sus recursos, a través de los medios de producción,**
26 **distribución y consumo, sean equilibradas.**

27 Hay parámetros que debemos contemplar para hacernos un paisaje real de la situación
28 que vivimos:

29 **Las desregulaciones laborales y la eliminación de la “cultura de los derechos”**,
30 producen un ser humano individualista, consumista, depredador y competitivo. Los
31 cambios de paradigmas empresariales y sus estrategias, los cuales dan por “finalizado”
32 ese “pacto social o contrato social” no escrito a partir de la segunda guerra mundial, y
33 la “caída de la razón de ser” de los sindicatos del “Pacto social” como condición del
34 crecimiento económico y en consecuencia, de la rentabilidad del capitalismo.

35 **Estrategias empresariales**, no sólo a niveles “nacionales”, sino mundiales, donde la
36 externalización de riesgos (descentralización productiva, deslocalizaciones, economías
37 colaborativas, etc...), se han convertido en el “dolor de cabeza” continuo y constante
38 con el que se enfrenta la clase trabajadora.

39 **El concepto “Estado”**, como territorio-población, visto como un conjunto “nacional”
40 integrado, con una política industrial, unos mercados regulados (de capitales y fuerza de
41 trabajo) y un sistema de protección social, hoy puesto en cuestión por el “mercado
42 global”, donde las grandes corporaciones empresariales, los lobbies, los centros

1 offshore, los tribunales privados... “gobiernan” y ejercen un contrapoder con mucha
2 mayor capacidad de incidencia que los gobiernos nacionales bajo la forma “estado”.

3 Estos cambios, no son coyunturales sino **estructurales, y conforman toda una escala de**
4 **valores que “construyen la sociedad actual”, permitiendo la reproducción del poder**
5 **económico y político**, que trasciende las denominadas “*políticas autoritarias*”,
6 situando a la sociedad en una “normalidad” donde la lógica que se impone es de **ruptura**
7 **con las tradiciones y prácticas sociales y laborales comunitarias.**

8 Tradiciones comunitarias, **especialmente desestructuradoras de los denominados**
9 **Servicios Públicos** (gestionados por el Estado y sus distintos poderes locales,
10 autonómicos...), que dismantelan la red de protección social que el “capitalismo de los
11 30 gloriosos años” construyó en el mundo rico occidental, como la manera de embriar
12 a las clases asalariadas y “desclasarlas” para integrarlas en su sistema.

13 **Acuerdo de prioridades**

14 **En la CGT, lo laboral y social debe caminar de la mano.** La crisis-estafa nos ha golpeado
15 sobre todos los aspectos de nuestra vida, nos han quitado tantos Derechos y Libertades
16 básicas que impiden a la mayoría social actual y a las generaciones venideras mantener
17 y emprender proyectos de vida con un mínimo de dignidad. De ahí nuestra apuesta por
18 la campaña “Por lo Público, Por lo Común”, que también es posible denominar “Por lo
19 Colectivo” o “Por lo Comunitario”, según sea más entendible, pues para nosotros y
20 nosotras significa lo mismo, y que acordamos en una Plenaria Confederal por mandato
21 expreso del Congreso de Iruña de Abril de 2016.

22 La transversalidad de esta campaña define muy bien cuáles han de ser **nuestras líneas**
23 **de actuación en los próximos años**, pues abarca todos los aspectos en los que nos
24 jugamos la construcción de un nuevo modelo de sociedad, en lo laboral y en lo social.

25 En ella reivindicamos **Derechos** como:

- 26 - Tener una **Sanidad** universal y de calidad.
- 27 - Acceder a una **Enseñanza** pública, laica y de calidad.
- 28 - Unas **Pensiones públicas** suficientes al acabar nuestro ciclo laboral.
- 29 - Disfrutar de las **Energías y recursos naturales necesarios** para la vida (luz, agua,
30 gas...)
- 31 - Una **Vivienda** en condiciones dignas de habitabilidad.
- 32 - Ser **Cuidados y Cuidadas** cuando nos hagamos **Dependientes**, por edad,
33 enfermedades..., y tener derecho a una muerte digna.
- 34 - **Transportes públicos** accesibles, seguros y confortables.
- 35 - El acceso a la **Universidad**, a la **Cultura** y a la **Investigación** de manera universal.
- 36 - Disfrutar de unas **ciudades y pueblos limpios, con parques y jardines bien**
37 **cuidados y de un medio ambiente saludable.**
- 38 - Unas **Comunicaciones** eficientes y una **Información** veraz e independiente.
- 39 - Un **empleo estable** en condiciones laborales dignas.
- 40 - Una **Renta Básica** que garantice la supervivencia de las personas y termine con
41 el trabajo asalariado como una condena y no como una opción.

42 También **Libertades básicas** como:

- 1 - El derecho de **Huelga**, de **Reunión**, de **Expresión**, de **Manifestación**, en definitiva
2 volver a legitimar el derecho a la **Protesta** en toda su extensión.
- 3 - La **AMNISTÍA SOCIAL** a todas las personas encarceladas, encausadas,
4 despedidas, multadas, etc... por luchar. **Basta ya de represión** en todas sus
5 vertientes.
- 6 - **No ser discriminados ni discriminadas** por razones de género, raza, ideología,
7 religión, orientación sexual, etc...

8 Y también de forma prioritaria defenderemos:

- 9 - La derogación del **Artículo 135 de la Constitución**.
- 10 - La derogación de las **Reformas laborales** que perjudican a la clase trabajadora.
- 11 - La derogación de las **leyes MORDAZA**.
- 12 - La desvinculación de los llamados **Tratados Internacionales de Libre Comercio**
13 (TTIP, CETA, TISA).
- 14 - La lucha **contra los Despidos Colectivos** en todas sus modalidades.
- 15 - La lucha **contra la Precariedad Laboral**.

16 Como objetivo claro de la CGT está la **recuperación de todo lo que se ha privatizado** a
17 lo largo de los años, en el ámbito estatal, autonómico y municipal, porque ello también
18 incide directamente en **repartir la riqueza** con mucha más equidad.

19 No queremos “estatalizar” la vida sino **caminar hacia la Autogestión de la sociedad**, a
20 través de la **participación directa de las personas usuarias y trabajadoras en la gestión**
21 de todos los Servicios Públicos básicos, porque son Derechos esenciales de todas las
22 personas para la vida.

23 Por otra parte, nuestras propuestas reivindicativas pretenden también **unificar luchas**
24 **parciales** que llevamos desarrollando desde siempre, a la vez que **transversalizarlas**
25 para que se impliquen todos los sectores sociales. Las personas trabajadoras con empleo
26 asalariado, debemos, **además de defender las condiciones laborales en el seno de**
27 **nuestras empresas, asumir estas luchas como propias con la misma intensidad y**
28 **preocupación**, pues nos afectan absolutamente, en lo individual y en lo colectivo.
29 También las personas trabajadoras en situación de desempleo deben participar en estas
30 luchas pues les afectan fundamentalmente.

31 El reparto de la riqueza sigue siendo la asignatura pendiente, cada vez más. El espejismo
32 de la recuperación económica, no lo es para unas élites financieras y empresariales que
33 **están acumulando cada vez más riqueza en menos manos, mientras grandes capas**
34 **sociales viven en la pobreza** (alrededor de un 25% de la población)
35 **independientemente de que tengan o no un empleo**. En esto se resume el gran atraco
36 social que han llevado a cabo con la crisis-estafa, la desposesión generalizada de las
37 rentas de la mayoría, y, por supuesto, de los derechos y las libertades sociales.
38 Identificarlo es fundamental para saber con claridad donde está nuestra batalla.

39 Para conseguir estas ambiciosas reivindicaciones, es evidente que **ya no valen**
40 **sectarismos de organización, ni posturas aislacionistas**. Es imposible pretender cambiar
41 el modelo de sociedad en solitario. Debemos **confluir con las gentes y organizaciones**
42 **que se declaren a favor de estas propuestas**, sumando voluntades diversas pero que
43 vayan en la misma dirección. **Debemos convocar movilizaciones** en defensa de estas

1 reivindicaciones, junto a las organizaciones con las que trabajamos cotidianamente,
2 **sobre todo en los ámbitos locales**, para ir construyendo una Gran Movilización estatal
3 que sirva de soporte para realizar grandes cambios como los que proponemos.

4 **Acción social**

5 Como ya hemos dicho, la acción social y la acción sindical de la CGT, tienen que trabajar
6 de manera coordinada para dar una respuesta integral a los problemas, las dinámicas
7 de trabajo de una secretaría compleja y diversa como la acción social, tienen que estar
8 estrechamente relacionadas con la formación y la acción sindical, en un trabajo
9 transversal que globalice las luchas con las que respondemos a la globalización
10 capitalista neoliberal.

11 La acción social abarca un amplio abanico de luchas y temáticas relacionadas tanto con
12 el mundo laboral como con los problemas de la ciudadanía en su vida cotidiana. Así la
13 lucha por **un nuevo modelo energético que prime las energías renovables** y la
14 racionalización y optimización de la energía disponible a un precio asequible para esa
15 mayoría de la población que tiene dificultades para cubrir las necesidades básicas de
16 subsistencia, tiene que ir unida a una lucha por **la eliminación de la energía nuclear y**
17 **de los combustibles fósiles** que amenazan gravemente el clima y la supervivencia del
18 planeta, en este sentido, la CGT seguirá peleando en solitario y/o con las plataformas y
19 colectivos sociales que plantean esta lucha desde premisas coincidentes o afines con
20 nuestros planteamientos.

21 Por otra parte, en los últimos tres años hemos asistido al **incremento de los flujos**
22 **migratorios** desde los países del sur, empujados por las políticas depredadoras del
23 capitalismo global, encarnadas por la acción de las multinacionales en los países que
24 arrasan los territorios y contribuyen a su degradación con actuaciones de expolio y
25 explotación, lo que provoca guerras y catástrofes medioambientales y destruye los
26 medios de subsistencia de sus poblaciones, las cuales se ven obligadas a desplazarse
27 para sobrevivir.

28 **El drama de las personas refugiadas que huyen de la guerra**, y las políticas de la UE que
29 se blindan para impedir su entrada y externaliza la gestión de sus fronteras, firmando
30 acuerdos con países en los que no se respetan los derechos humanos (acuerdo Italia-
31 Libia y acuerdo UE-Turquía, FRONTEX, etc...). Ello propicia un **peligroso discurso**
32 **xenófobo** que alimenta el ascenso de la extrema derecha en Europa. La CGT debe seguir
33 trabajando y apoyando las acciones de denuncia y de exigencia del cumplimiento de los
34 Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que desde los movimientos sociales y
35 plataformas se están promoviendo.

36 La intensa **represión que se ejerce hacia las personas activistas** que defienden las justas
37 reivindicaciones de la ciudadanía en defensa de derechos fundamentales (libertad de
38 expresión, manifestación, derecho de huelga efectivo, etc...) pone de manifiesto la
39 voluntad de la clase política, fiel servidora de los poderes económicos que ejercen el
40 poder en la sombra, de **disciplinar mediante el miedo a las clases populares**. La **CGT**
41 **debe luchar con todos los medios a su alcance en defensa de las libertades y contra la**
42 **represión**, apoyando también las luchas que los distintos movimientos sociales anti-
43 represivos ponen en marcha y con los que nos une una misma visión de la realidad
44 autoritaria que vivimos en el estado español.

1 Si hay una temática que atraviese transversalmente las áreas de trabajo de acción social,
2 sindical, mujer, formación e internacional, esa es la lucha contra los mal llamados
3 Tratados de Libre Comercio (TLC). Desde hace dos décadas la UE ha estado diseñando la
4 normativa, directivas... de lo que denominamos **“la arquitectura de la impunidad”**, con
5 el fin de dar cuerpo a una estructura económica perfectamente delimitada para servir
6 los intereses de los grandes poderes económicos, (Poder financiero y Transnacionales).

7 La puesta en marcha por parte de la UE de una serie de Tratados de Comercio e Inversión
8 con países del norte global (EE.UU, Canadá, Japón, etc...), puso el foco de atención de
9 los movimientos sociales, medioambientales, sindicales, etc... en esta problemática que,
10 desde los poderes económicos neoliberales, incluida la UE, se estaba llevando a cabo
11 con los países del sur desde hace dos décadas.

12 El impacto que supone la puesta en vigor de estos Tratados (**TTIP, CETA, TISA, JEFTA,**
13 **UE-MERCOSUR**, etc...) en los derechos laborales, sociales y medioambientales, en
14 definitiva, en las vidas de la mayoría de la población europea, ya se está haciendo notar
15 en toda la normativa laboral que desde hace más de una década (las dos últimas
16 Reformas laborales) ha desregularizado el mercado laboral, y ha bajado los estándares
17 sociales a niveles que nos retrotraen a tiempo pasados, preparando el terreno para el
18 encaje de los TLC en la normativa del estado español.

19 **La puesta en vigor provisional del CETA**, desde el 21 de septiembre, incide directamente
20 en la línea de flotación de las luchas sindicales, especialmente en el **recorte del derecho**
21 **de huelga y en la imposibilidad de revertir las externalizaciones en los Servicios**
22 **Públicos**, a través de la entrada en vigor de la lista negativa que contiene este Tratado.

23 **La negociación del TISA continúa a buen ritmo.** Este peligroso tratado que afecta a los
24 Servicios Públicos y se negocia con el pretexto de expandir el comercio internacional de
25 servicios, en realidad pretende eximir, a las corporaciones proveedoras de servicios
26 transnacionales, de las diferentes regulaciones nacionales y locales, ya que las
27 consideran onerosas e innecesarias. Así pues, el acuerdo está diseñado también para
28 abrir a la fuerza los servicios públicos a la participación comercial.

29 Es importante **que la CGT establezca una estrategia de lucha coordinada desde todos**
30 **sus entes**, en el ámbito laboral y en el social, perfectamente coordinados, para dar
31 respuesta y enfrentar un ataque de esta magnitud.

32 **Se hace urgente y necesaria la formación de las delegadas y delegados de CGT** en el
33 entramado de la normativa que fluye desde la UE, especialmente de la Comisión
34 Europea, en materia económica, fiscal y de normativa laboral.

35 La complejidad de la acción social de la CGT, por la cantidad de luchas diversas que
36 contempla (vivienda, antimilitarismo, autogestión, exclusión social, renta básica,
37 migración y refugiadas, anti-represión, ecología...), hace que sea necesario dotarlas de
38 los medios humanos suficientes para su eficaz funcionamiento. Por ello en esta ponencia
39 proponemos:

40 **Desde las Secretarías de Acción Social, locales o territoriales, se podrán organizar áreas**
41 **de trabajo, dependientes de la secretaría, con equipos de personas que se**
42 **comprometan a desarrollarlas, para que su acción sea eficaz y sostenida en el tiempo.**

1 **Priorizar, cuando sea pertinente, huelgas y otras formas de acción colectiva y acción**
2 **directa como medio para resolver situaciones de agresión en beneficio nuestro.**

3 Aunque nuestros estatutos remarcan que la CGT apuesta por la acción directa como
4 medio para resolver situaciones a favor de los intereses de las personas trabajadoras, la
5 realidad es que una buena parte de situaciones y conflictos se canalizan por las vías que
6 actualmente permite la legalidad: denuncias a inspección, demandas, etc... Esto limita
7 nuestra capacidad de auto-organización y lucha en dos aspectos:

8 Por una parte, delega en especialistas (los y las letradas) nuestra capacidad de plantear
9 acciones. Por la otra, el potencial de nuestra confrontación depende de unas reglas del
10 juego que no fijamos nosotros/as sino nuestros enemigos, el Estado, las
11 administraciones y los empresarios.

12 Pensamos que, sin renunciar a acciones de ámbito jurídico y administrativo, desde la
13 organización hagamos un esfuerzo por fortalecer (y retomar donde sea necesario) otras
14 formas de lucha basadas en nuestra propia capacidad de acción. En definitiva, la acción
15 directa. Esto comporta que, como complemento a estas acciones administrativas,
16 planteemos también movilizaciones, escraches, bloqueos, acciones desobedientes,
17 ocupaciones, paros y huelgas, campañas públicas de denuncia, etc. Evidentemente estas
18 acciones y activismo deben realizarse partiendo de la realidad y la autonomía del ente
19 en el marco del que se lleve a cabo.

20 Por todo ello acordamos las siguientes medidas concretas:

21 - Incorporar en las sesiones de formación de delegados/as y afiliados/as
22 **contenidos que vayan más allá de los procedimientos legales e incluir**
23 **conocimientos y discusión de formas de acción directa, compartir experiencias**
24 **de acciones en la calle de distinto tipo, asamblearismo, etc...**

25 - **Intentar priorizar las respuestas de movilización a acciones estrictamente**
26 **legales.** Esa ley no es nuestra ley, es la Ley del Estado y el capitalismo que
27 representa. Es, por lo tanto, tan solo el primer paso y no marca nuestro límite.
28 Siendo conscientes de la dificultad de aplicar siempre este punto, debe
29 instaurarse una cultura de la movilización por encima de una de la gestión
30 burocrática de situaciones. El recurso a letrados/as debería ir acompañada,
31 siempre que sea posible, de acciones de presión a partir de nuestra propia acción
32 directa.

33 - Para la realización de movilizaciones, y de otras formas de acción directa, es
34 imprescindible **revitalizar la solidaridad y el apoyo mutuo dentro de la**
35 **organización,** que deberá dinamizar sus mecanismos orgánicos para concretarlo.
36 Eso comporta los entes que promuevan acciones contemplen también la
37 conveniencia de la solidaridad y la soliciten al resto de la organización.

38 **Avanzar hacia la consolidación del centro productivo como núcleo de nuestra acción**
39 **sindical, superando las divisiones entre empresas que fragmentan a los/as**
40 **trabajadoras, etc...**

41 Una acción sindical que escape de las vías institucionales de la gestión de los ámbitos
42 laborales es la base para fortalecer un sindicalismo de lucha, que huya de la concertación
43 y busque imponer los intereses de los/as trabajadores/as sobre los de la burguesía. Para

1 ello es necesario reflexionar sobre algunos aspectos de nuestra acción sindical,
2 definiendo la movilización y la confrontación como prioridad.

3 Nos explicamos. En el actual contexto de fragmentación del mercado laboral, hemos
4 visto como la introducción de ETT's y empresas externas introducen muchas diferencias
5 entre los/las trabajadores/as de un mismo centro productivo, sea una industria, un
6 centro educativo, un transporte, etc... Es frecuente ver como el personal de limpieza, el
7 personal de restauración, la atención telefónica, etc..., dependen a menudo de
8 diferentes empresas a los de la empresa matriz, responden a distintos convenios
9 colectivos y en general tienen condiciones laborales muy distintas. Esto ha ido
10 conllevando que en muchos casos desde CGT hayamos estructurado nuestras Secciones
11 Sindicales en función de esta realidad, a partir del NIF del pagador y no tanto a partir del
12 centro productivo donde trabajamos. También es cierto que en algunos casos, como por
13 ejemplo, en el sector ferroviario, se han buscado formas para revertir esta situación y
14 cohesionarnos como trabajadores/as. De hecho, en los debates y acuerdos de la
15 Conferencia Sindical de Jerez (2014) se reconoció también esta problemática.

16 Por ello, ante esta realidad, la **CGT fomentará espacios de organización comunes entre**
17 **todos los trabajadores/as de un mismo centro productivo**, buscando como superar la
18 fragmentación entre empresas y convenios. Desde el respeto de las distintas realidades
19 y las competencias de los diferentes sindicatos, se buscarán fórmulas para conseguirlo
20 allí donde ya tengamos presencia sindical.

21 **RENTA BÁSICA DE LAS PERSONAS IGUALES (RBis)**

22 Desde hace un tiempo, el capitalismo y sus ideólogos, varios países europeos, agencias
23 de calificación financiera, partidos políticos e incluso algunos sindicatos del régimen,
24 están valorando la idea de establecer rentas mínimas o básicas con el fin de “sujetar el
25 consumo” y mantener así el sistema, cuando ya saben a ciencia cierta que el mito del
26 “pleno empleo” es una quimera imposible, más aún con la vertiginosidad que avanza la
27 tecnología electrónica y la robótica. De tal forma que hay diversas propuestas en ese
28 sentido desde quienes pretenden apuntalar el sistema capitalista, las cuales nada tienen
29 que ver con la que proponemos. La nuestra es una herramienta para la transformación
30 social, elaborada desde hace más de 20 años por los movimientos sociales que plantean
31 un camino hacia la auto organización de la sociedad.

32 La RBis es una propuesta que se ha ido fraguando desde los movimientos sociales que
33 trabajan contra la pobreza, la precariedad y la exclusión social. Como tal, se trata de
34 una propuesta que habría venido a concretar cómo en la práctica el derecho de toda
35 persona a recibir una renta individual, universal, incondicional y suficiente para vivir
36 dignamente, **puede ser una herramienta de transformación social y de lucha desde una**
37 **concepción libertaria y, por tanto, anticapitalista.**

38 En resumen, se trata de una propuesta que, inspirándose en la exigencia igualitaria
39 “Dejemos atrás las formas ambiguas que dicen: derecho al trabajo o ‘a cada uno el
40 producto íntegro de su labor’. Nosotros proclamamos el derecho al bienestar, el
41 bienestar para todos”(Kropotkin), plantea la necesidad de implementar medidas de
42 reparto de la renta sin condiciones, **que asegure y haga efectiva la autonomía y la**

1 **libertad de las personas, frente al estado y al mercado**, como cabría esperar del hecho
2 de asegurar colectivamente el derecho de toda persona a una vida digna.

3 Al mismo tiempo, esta medida de reparto de la renta (de la riqueza) debe a su vez servir
4 (frente a otros modelos y propuestas de renta básica que pretenden resolver
5 simplemente el problema de pobreza severa o extrema dentro del sistema capitalista),
6 para una fuerte reducción de la capacidad de ejercer el poder y determinar la vida de
7 las personas por parte del Estado, a través de un modelo de intervención social cada vez
8 más basada en la caridad asistencial subordinada a los intereses del mercado. **Con ello**
9 **se crean nuevas posibilidades para la construcción, desde abajo, de otros modelos de**
10 **sociedad alternativas (autogestionarias, comunitarias, sostenibles, sin dominación,**
11 **etc.).**

12 Al mismo tiempo, la RBis debe ser financiada a través de un sistema impositivo
13 verdaderamente progresivo, **que grave el enriquecimiento y no el empleo**, como
14 condición para la reducción en los mismos términos del poder para determinar la vida
15 de las personas por parte de las clases empresariales.

16 En este sentido, la RBis no se caracteriza por la exigencia de una nueva prestación social
17 o de un subsidio para pobres, sino la de **imponer al Estado y a las élites económicas un**
18 **nuevo derecho social universal que contribuya a hacer efectivo el derecho a una vida**
19 **digna**, desde una perspectiva que contribuya a hacer real el derecho de las personas a
20 decidir cómo quieren vivir, a **definir colectivamente qué y cómo debe entenderse por**
21 **trabajo socialmente útil**, la forma en la cual ese trabajo debe reconocerse y repartirse
22 equitativamente.

23 Este derecho social se concreta de la siguiente forma:

- 24 - Se trata de un derecho **individual**: en el sentido de que a diferencia de la mayoría
25 de las prestaciones sociales asistenciales y ayudas destinadas a paliar los efectos
26 del empobrecimiento, no está destinado a la unidad familiar, sino a garantizar la
27 emancipación y la autonomía de las personas. Con sus necesarias implicaciones
28 en el campo de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y la
29 discriminación en función de la edad de jóvenes y mayores.
- 30 - De un derecho que es al mismo tiempo **universal**: en la medida en que es un
31 derecho igual para todas las personas que habitan en el territorio. Lo cual
32 contribuye a eliminar el enorme dispositivo burocrático-administrativo, público
33 y privado, ligado al control y la represión que son ejercidas a través de los
34 servicios sociales en la actualidad, sobre la población empobrecida.
- 35 - De un derecho **incondicional**: en la medida que no requiere de ningún requisito
36 para ser reconocido, ni puede exigirse ninguna contraprestación a cambio. Lo
37 cual, refuerza la idea anterior de eliminar los mecanismos y dispositivos de
38 contención social desplegados en las últimas décadas por el Estado en estrecha
39 colaboración con el mercado para paliar los efectos de la desregulación del
40 mercado de trabajo y desmantelamiento de los derechos sociales (políticas
41 activas de empleo).

42 No obstante, para que lo enunciado hasta ahora pueda ser efectivo resulta importante
43 tener en cuenta dos cosas:

1) El importe de la RBIS ha de ser **suficiente** para que las personas puedan satisfacer al menos las necesidades básicas materiales. Por ello la cuantía debe fijarse en torno al 50% de la renta per cápita. Partiendo de una concepción libertaria de la condición humana basada en la auto-organización y al apoyo mutuo, se debe entender en este sentido la enorme capacidad de trabajo y creatividad que quedaría liberada del mercado de trabajo capitalista y de la influencia del Estado, que pasaría a estar disponible en la sociedad para ser empleada desde la autonomía en la mejora de las condiciones de la reproducción de la vida (reconstrucción de los lazos comunitarios, construcción de comunidades y modos de vida ecológicamente más sostenibles, etc.) desde los cuales incidir en procesos sociales de salida del sistema capitalista.

2) **Fondo Comunitario de la RBis.** En la medida en la cual, este derecho debe contener en sí mismo los cimientos del tipo de sociedad al cual pretende servir para crearla. La propuesta **contempla la creación de un fondo comunitario dotado con el 20% de los fondos destinados a la RBis** (de forma que las personas perciben individualmente el 80% de la RBis restante) para que, por barrio, distrito o pueblo y, al margen de la administración del Estado, las personas puedan, a través de asambleas y la democracia directa, determinar cómo cubrir sus necesidades básicas colectivas. En la medida en que la satisfacción de estas necesidades puedan ir siendo asumidas por las comunidades de una forma cada vez más independiente respecto del Estado y del mercado, el importe del Fondo Comunitario de la RBis podría ir aumentando hasta el 100% de la RBis. Entendiendo que se habría podido alcanzar otras formas de propiedad comunal, comunitaria o colectiva, que es posible ser administrada a través de fórmulas autogestionarias.

3) **La RBis no es un fin en sí misma**, ni una medida más para hacer soportable la miseria en el sistema capitalista. Se trata de una propuesta que nace desde abajo y para las de abajo, con la intención de que sirva, junto a otras muchas propuestas, como **una herramienta más para la lucha social**. En este sentido, se debe entender que la RBis es una herramienta que, en la forma de derecho social, sirve para apuntalar las mínimas condiciones materiales para que sea posible desde la igualdad y la autonomía –derecho a no ser explotadas o condenadas a la marginación, la pobreza y la exclusión social– experimentar nuevas formas alternativas de vivir en Comunidad, de defender el derecho al trabajo desde la autonomía frente al mercado y al Estado, a través de la lucha por el reconocimiento y el reparto equitativo de todos los trabajos productivos y reproductivos socialmente útiles y medioambientalmente sostenibles, y la eliminación de todos aquellos empleos socialmente inútiles (mayoritariamente destinados al control social y la acumulación de riqueza y poder, sin ningún escrúpulo ante la destrucción de la naturaleza que ello supone).

Por ello, **CGT asume la RBIS como Acuerdo Confederado de reivindicación y de línea de trabajo.**

SOBRE LAS SECCIONES SINDICALES

Cada vez con más frecuencia vemos cómo personas que no forman parte de la plantilla de las empresas participan en las decisiones de las Secciones Sindicales que CGT tiene

1 en éstas. Nos hemos encontrado incluso situaciones tan surrealistas como una Sección
2 en la que la mayor parte de sus componentes no trabajan en la empresa, y sin embargo
3 pueden decidir la acción sindical de CGT en dicha empresa, la negociación colectiva,
4 cuáles son las reivindicaciones de l@s trabajador@s, etc.

5 Nos estamos refiriendo a personas que han abandonado las empresas bien por haberse
6 jubilado, por acogerse voluntariamente a un ERE, a una desvinculación pactada o una
7 jubilación anticipada.

8 Acuerdo:

9 Las secciones sindicales estarán integradas exclusivamente por las personas que tengan
10 relación laboral con la empresa:

11 Quienes habiendo sido despedidos/as hayan impugnado su despido y mientras
12 legalmente exista la posibilidad de volver a la plantilla de la empresa.

13 Aquellas personas que estando prejubiladas mantengan vinculación legal con la
14 empresa.

15 Lógicamente, también pueden formar parte de la sección sindical quienes tengan una
16 relación laboral aunque la empresa pretenda no reconocerla.

17 **NUESTRA LUCHA FEMINISTA**

18 Queremos acabar con este sistema capitalista opresor que utiliza el patriarcado como
19 mecanismo de control perverso para enriquecerse. Nos definimos desde un feminismo
20 revolucionario, que rompe con la tradición feminista legalista o que no reconozca la
21 conciencia de clase.

22 Para nosotras, el feminismo que perseguimos es un feminismo de clase, lo llamamos
23 Anarcofeminismo. Y en esta etiqueta, cabemos muchas personas obreras, proletarias,
24 trabajadoras y desempleadas, convencidas de que otro mundo es posible, donde la
25 riqueza no nos defina ni cosifique. Donde lo que nos defina sea nuestra libertad de ser
26 como queramos ser, sin dios, ni amo, ni patria, ni marido.

27 El patriarcado bajo el pensamiento heteronormativo que denunciarnos, se traslada muy
28 hábilmente a los ámbitos sociales, laborales y personales. Y por eso, debemos señalarlo
29 incluyendo al feminismo en nuestra acción social y sindical, para que no nos pasen
30 desapercibidos los machismos, las homofobias, trans o bifobias y sus violencias, y por
31 ende, la organización social de la vida privilegiando al hombre y su heteronormatividad.

32 En segundo lugar, pero no menos importante, proponemos incluir a la par la ecología
33 entre nuestros acuerdos como seña de identidad de nuestras luchas, de nuestra acción
34 sindical y social, porque feminismo y ecología van a la par, poniendo en el centro de
35 nuestras prioridades la vida humana y no humana. La ecología denuncia la guerra que
36 el ser humano le ha declarado al medioambiente en el que habita, expoliando todos sus
37 recursos, sin comprender que el tiempo y el medio en el que habitamos no nos
38 pertenece, lo transitamos.

39 Para concluir, proponemos que nuestra organización se comprometa para que, de
40 forma progresiva, se adapten todos los espacios, metodologías y materiales que utilicen

1 temporal o permanentemente los diferentes entes de nuestra organización para que
2 sean accesibles a todas las realidades personales de nuestra afiliación y simpatizantes
3 por una parte, y por otra, que se procure "dessexualizar" los espacios, metodologías y
4 materiales.

5 El sistema de dominación patriarcal se basa en la supuesta diferenciación sexual de los
6 cuerpos para establecer dos categorías binarias y excluyentes: hombres y mujeres, y
7 justificar la desigualdad entre las personas etiquetadas en esas categorías justificando
8 la explotación de los unos sobre las otras (por falta de fuerza física, preparación
9 intelectual, moral... en fin, a lo largo de los siglos, han desfilado muy diversas a la par
10 que aberrantes justificaciones). Ante todo esto, hace tiempo que la CGT ha desarrollado
11 acuerdos específicos para luchar contra esta lacra que afecta a más de la mitad de la
12 población, y que se suma al resto de explotaciones que como trabajadoras recibimos
13 también.

14 Explicar todas y cada una de las consecuencias que este sistema patriarcal tiene sobre
15 la vida de cada una de las mujeres sería demasiado extenso, de modo que señalaremos
16 las más significativas y visibles, pero sin olvidar las violencias simbólicas, históricas y
17 estructurales que también recibimos:

- 18 • **Dificultad en el acceso al empleo.**
- 19 • **Empleos precarios en sectores**, como el trabajo doméstico y otras profesiones
20 relativas a la reproducción y cuidados.
- 21 • **Contratos temporales y/o a tiempo parcial.**
- 22 • **Diferentes condiciones de trabajo por razón de género.**
- 23 • **Brechas de género en salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas**
24 **familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el**
25 **empleo de la existencia de hijos e hijas, etc.**
- 26 • **Incumplimiento Ley 3/2007.**

27 Resumiendo mucho, desde otros modelos ideológicos, se nos invitó a participar en los
28 sistemas de producción para alcanzar la justa aspiración a no ser explotadas y ser
29 consideradas en igual condición que nuestros compañeros, los hombres. Sin embargo,
30 vemos que ni las leyes actuales, ni nuestro acceso a la formación y empleo han logrado
31 la igualdad de trato y oportunidades. Esta lucha no es solo contra el capital. Si bien al
32 contrario, seguimos siendo mano de obra barata fuera de nuestros hogares y gratuita
33 dentro de ellos. El acceso al empleo de las mujeres les supone una doble jornada y una
34 pérdida de tiempo y desconexión con las redes sociales de apoyo que tenían en las
35 comunidades.

36 CGT, como organización anarcosindicalista, **ratifica su compromiso firme y**
37 **explícitamente con la subversión ecofeminista de la economía en todos los ámbitos**
38 **de actuación.**

- 39 o Desde la convocatoria de Asambleas, Plenos, Actividades y formaciones en
40 horarios que sean compatibles con la vida y los cuidados de las personas

1 dependientes que tenemos o vamos a tener a lo largo de nuestra vida, a
2 nuestro cargo.

3 O Establecer marcos de negociación colectiva que pongan en el centro de las
4 prioridades la sostenibilidad de todas las vidas. Explicando a las empresas
5 que desde nuestras señas de identidad anarcosindicalistas nos gustaría y
6 luchamos por ello, unas relaciones entre las personas que no tuvieran que
7 verse sometidas a intercambios comerciales de ningún tipo y que, por lo
8 tanto, la explotación laboral no existiera, y que desaparezcan las relaciones
9 de trabajo sometidas a las leyes del mercado y que dejen paso a la auto-
10 organización y la autogestión.

11 Que la organización abra líneas de estudio, debate y formación que pongan en el centro
12 de nuestras prioridades la sostenibilidad de todas las vidas, promoviendo grupos de
13 discusión, elaborándose dossieres formativos y promoviendo la formación de todas las
14 personas de la organización en esta línea.

15 **USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE**

16 Consideramos muy positiva la incorporación del uso del lenguaje no sexista en nuestra
17 organización, y sin embargo algunas personas nos han comentado que se les pasa por
18 alto, se olvidan. Otras personas, comentan que no se les ocurren maneras de
19 nombrarnos o que incluir el femenino y masculino inclusivos; o utilizar la “@” o la “x”
20 les resulta farragoso o pesado. Para avanzar en el uso de un lenguaje inclusivo que no
21 discrimine a las mujeres proponemos el uso progresivo y generalizado del femenino en
22 el género al referirnos a todas las personas.

23 Seamos revolucionariamente creativas y subvirtamos el lenguaje que nos cosifica,
24 discrimina e invisibiliza, todas a una.

25 **LA SOBERANÍA SOBRE NUESTROS CUERPOS Y NUESTRAS VIDAS**

26 **Defendemos el derecho de las personas a decidir sobre su cuerpo y su futuro, si desean**
27 **o no una maternidad o paternidad consciente.** Es por ello que incluiremos **en todas las**
28 **campañas, movilizaciones y materiales elaborados por lo público, lo sanitario, lo**
29 **educativo, lo jurídico y social:**

- 30 - El derecho a la **salud sexual**, considerando la sexualidad como parte inherente
31 de nuestras vidas y por lo tanto de nuestra salud. Queremos que la CGT defienda
32 desde las campañas acordadas por lo público todos los servicios sanitarios
33 correspondientes para garantizar la salud sexual. Y que se solicite incluir en las
34 revisiones de empresa las revisiones ginecológicas y urológicas preventivas
35 correspondientes a cada tramo de edad e incluyendo todas las sexualidades
36 LGTBIQ+.
- 37 - El derecho a la **educación sexual** en la educación pública, desde la infancia y en
38 especial durante toda la escolaridad obligatoria, transversal, promoviendo un
39 modelo de coeducación.

- 1 - El **derecho al aborto libre, seguro, gratuito y en los Servicios Públicos**. No
2 olvidemos esta reivindicación en las campañas por lo público que se hagan por
3 parte de nuestra organización. En el estado autonómico, existen autonomías que
4 objetan este derecho, lo que limita el acceso de las mujeres a abortar.
 - 5 - Que desde la CGT, **en sus materiales, no se utilicen más imágenes de mujeres**
6 **sexualizadas y cosificadas**. Podemos romper con las dictaduras de los cuerpos
7 normalizando la diversidad de cuerpos, tallas, orientaciones del deseo,
8 sexualidades y modelos de organización.
 - 9 - ¡Nuestros cuerpos y nuestras vidas, nos pertenecen!
- 10 ¡Libres nos queremos!

11 **Protocolo de Acoso**

12 En el XVII Congreso Confederación de la CGT, celebrado en A Coruña los días 17 al 20 de
13 octubre de 2013 se aprobó la siguiente propuesta de actuación “Sensibilización y
14 elaboración de un protocolo de actuación en situaciones de acoso en la CGT: Un
15 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso es un conjunto ordenado de
16 medidas que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, por
17 razón de sexo, orientación o identidad sexual que se puedan producir en el centro de
18 trabajo. (En este caso el centro de trabajo sindical y cualquier ámbito de trabajo
19 sindical).

20 Otras razones para elaborar un protocolo de actuación en situaciones de acoso en la
21 CGT:

22 Exigimos a las empresas y organismos públicos que cuiden y respeten los derechos de la
23 clase trabajadoras. En la misma medida debemos exigirnos a nosotros y nosotras
24 mismas las mismas intenciones y actuaciones. Ello nos otorga coherencia y legitima
25 nuestro trabajo y reivindicaciones hacia otras organizaciones y espacios.

26 El trabajarnos internamente la lucha y prevención de las situaciones de acoso también
27 nos capacita en mayor medida para poder trabajar hacia fuera de nuestra organización
28 estos temas. Por lo tanto tendrá un efecto positivo en aquellos y aquellas trabajadoras
29 a quienes representamos y defendemos. Es importante que las mujeres y cualquier otra
30 persona que sienta que sufre una situación de acoso en el sindicato, se sientan apoyadas
31 por él. En este sentido debemos apoyar también el trabajo de aquellos y aquellas
32 compañeras que reciban denuncias de situaciones de acoso ante las que el sindicato
33 debe responder desde el trabajo conjunto y la unidad, no dejando solas tampoco a
34 quienes trabajan de cara al exterior estas situaciones.

35 Es por ello que ante la situación actual sigue siendo una prioridad y debe ser una
36 propuesta sindical que no está alejada de lo social. Nuestro sindicato es y debe ser un
37 ejemplo, es por esto que se presenta este modelo de protocolo de acoso dentro de
38 nuestro sindicato que puede servir de base para que un grupo o comisión elegido para
39 ello por el mismo Congreso elabore un Protocolo que sirva al sindicato y sea coherente
40 con sus valores.

41 Procedimiento de actuación en supuestos de acoso.

42 1.- INTRODUCCIÓN

1 La CGT adquiere el compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar,
2 resolver y sancionar los supuestos de acoso en el ámbito sindical sexual y por razón de
3 sexo y/o condición de género que puedan producirse, como requisito imprescindible
4 para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de toda la
5 afiliación sindical.

6 Todas las personas afiliadas al Sindicato tienen derecho y la obligación de relacionarse
7 entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus
8 derechos fundamentales de carácter sindical. En base a este principio, CGT manifiesta
9 que el acoso sindical y sexual y por razón de sexo y/o condición de género supone un
10 grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no
11 permitirlos, ni tolerarlos, las personas responsables de las distintas Secciones,
12 Sindicatos, Federaciones de Sindicatos, Confederaciones territoriales, Federaciones
13 sectoriales... de la CGT deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso
14 en sus respectivas áreas. Al objeto de que la CGT pueda implantar eficazmente el
15 presente procedimiento, todas las personas, y especialmente, aquellas con
16 responsabilidad en el Sindicato, deben evitar y comunicar al SP todo tipo de conductas
17 que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de
18 comportamientos.

19 El acoso sexual y por cuestión de género es un fenómeno social de múltiples y diferentes
20 dimensiones. Las mujeres se convierten en principal víctima del mismo; pero no son las
21 únicas. Y los sindicatos están obligados a impulsar medidas para tratar casos de este
22 tipo, por lo que este protocolo deberá ofrecer información para conocer y entender que
23 es el acoso sexual y por razón de sexo y de género, así como consejos y orientación para
24 prevenirlos, articulando vías de protección y respuesta.

25 La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente
26 en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o de género como
27 una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del
28 derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la
29 dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo ni de identidad de género;
30 derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas, el derecho a la
31 libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho a la libertad sindical.

32 En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la CGT
33 se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por las
34 personas afiliadas. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la
35 confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

36 Todas las personas afiliadas tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en éste
37 Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio
38 o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en
39 el mismo.

40 En el XVII Congreso Confederal de la CGT, celebrado en A Coruña los días 17 al 20 de
41 octubre de 2013 se aprobó la siguiente propuesta de actuación "Sensibilización y
42 elaboración de un protocolo de actuación en situaciones de acoso en la CGT": un
43 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso es un conjunto ordenado de
44 medidas que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, por

1 razón de sexo, orientación o identidad sexual que se puedan producir en el centro de
2 trabajo. (En este caso el centro de trabajo sindical y cualquier ámbito de trabajo
3 sindical)." Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la
4 igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso
5 por razón de sexo y establece que:

6 Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de
7 sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la
8 aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se
9 considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el art.48.2 de la Ley
10 Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, también se recoge la participación de los y las
11 representantes de los trabajadores y trabajadoras: "Los representantes de los
12 trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
13 en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al
14 mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o
15 comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo."

16 La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo
17 de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen
18 que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al
19 principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación
20 se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al
21 empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

22 2.- OBJETO

23 La CGT en su XVII Congreso se comprometió a elaborar un protocolo y con este texto se
24 lleva a cabo efectivamente a mantener un entorno sindical respetuoso con la dignidad
25 y con la libertad de los y las afiliadas, se comprometen a promover condiciones de
26 trabajo sindical que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y/o identidad
27 de género, a arbitrar un procedimiento específico para su prevención y actuar según se
28 establece en el presente texto en los casos de acoso sindical, sexual o por razón de sexo
29 y/o identidad de género.

30 Por este motivo se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es establecer las
31 pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso sindical,
32 sexual o por razón de sexo y/o identidad de género solventando la situación
33 discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima, cualquiera que sea la persona
34 de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación sindical con la CGT (en
35 los términos definidos en el punto 3).

36 Asimismo, el Secretariado Permanente toma especial conciencia de la gravedad del
37 fenómeno del acoso sexual y/o de género y se compromete a asumir un papel activo en
38 la prevención y actuación ante este tipo de acoso, desde su responsabilidad en procurar
39 a todos los afiliados y afiliadas de CGT un ambiente de trabajo sindical seguro. En este
40 sentido se deberán tomar las medidas oportunas para contribuir a la elaboración de
41 códigos de conducta en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual
42 y/o de género y protección a las víctimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en
43 el caso de que éste se produzca.

1 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

2 Se aplicará a todas las personas afiliadas de CGT.

3 4.- DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL SINDICAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN
4 DE SEXO.

5 El acoso laboral, también conocido como “mobbing” es toda conducta, práctica o
6 comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el
7 seno de la relación sindical un menoscabo o atentado contra la dignidad del afiliado u
8 afiliada, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su
9 capacidad, promoción o permanencia en el sindicato, creando un ambiente hostil y
10 afectando negativamente al entorno sindical.

11 Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas
12 tales como la exclusión del afiliado o de la afiliada de las relaciones con sus
13 compañeros/as o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona
14 afiliada.

15 Acoso sexual. De conformidad con el artículo 7 de la LO 3/2007 se entiende por acoso
16 sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el
17 propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en
18 particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

19 Acoso por razón de sexo y/o de género. Constituye acoso por razón de sexo cualquier
20 comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el
21 efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u
22 ofensivo.

23 Se deberá cumplir un doble objetivo:

24 1) Como acción específica para la prevención del acoso, se dará a conocer a todas
25 las personas afiliadas de CGT la existencia de un protocolo de actuación lo que
26 evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en la
27 Intranet de CGT de forma que toda la filiación conozca y sepa la intervención a
28 seguir ante los casos de acoso.

29 2) Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular
30 quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

31 5.- PRINCIPIOS ESENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

32 A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales
33 de las personas afiliadas, en el ámbito de las relaciones sindicales de CGT quedan
34 absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas
35 dentro de las definiciones arriba recogidas.

36 Los Secretariados Permanentes tienen la doble obligación de cumplir con estas
37 directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas. En este sentido, deberán tener en
38 cuenta que nuestro sindicato asume el compromiso de evitar cualquier tipo de situación
39 de acoso dentro de CGT y que deben vigilar por su cumplimiento. Así, cualquier persona
40 afiliada que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso,
41 deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento del SP correspondiente.

1 Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar a toda la organización una serie
2 de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran
3 entenderse de algún tipo de acoso dentro del entorno sindical. A efectos prácticos de
4 concreción, se observarán especialmente los siguientes principios:

5 5-1.- RESPETO: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en la labor
6 sindical.

7 5-2.- COMUNICACIÓN: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la
8 reducción de la normal comunicación entre las personas afiliadas.

9 5-3.- DIGNIDAD DE LA PERSONA: no se tolerará ninguna actitud dirigida al
10 descrédito o merma de la reputación sindical o personal de cualquiera de las
11 personas afiliadas.

12 5-4.- DISCRECIÓN Y RESERVA: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta
13 de un afiliado o afiliada o llamarle la atención por su inadecuado comportamiento
14 sindical, se harán de forma reservada.

15 5-6.- COMPORTAMIENTOS DE NATURALEZA SEXUAL: se fomentará las conductas
16 igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos,
17 gestos o palabras.

18 5-8.- EVITAR HOSTIGAMIENTO: prohíben en particular las actitudes de
19 hostigamiento por razón directa o indirecta de género.

20 5-10.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: el disfrute de medidas de
21 conciliación no será causa de discriminación sindical, ni de obstáculo en el desarrollo
22 sindical.

23 6.- COMPETENCIAS DE LA SECRETARÍA DE MUJER

24 La Secretaría, secretarías de mujer tendrán conocimiento del número y contenido
25 general de las denuncias existentes en esta materia así como de la resolución que se
26 adopte en cada uno de los casos. Todas las personas que ostentan la Secretaría, se
27 comprometen a proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas
28 afectadas.

29 7.-COMITÉ TÉCNICO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE 30 ACOSO

31 Se crea un Comité Técnico dependiente de la Secretaría de la Mujer que estará
32 constituido por al menos tres miembros designados por el SP: la Secretaría de la Mujer,
33 la Secretaría de Acción Social y un/a profesional en mediación con perspectiva de género
34 y/o de mediación en conflictos de acoso por razones de género (mediador/a). La
35 composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

36 Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a
37 prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas
38 conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en
39 esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

40 El/La Mediador/a, figura esencial en el Comité Técnico, será designado/a por CGT
41 atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en
42 Psicología, Asistencia Social, priorizando la formación en mediación con perspectiva de

1 género y/o de mediación en conflictos de acoso por razones de género, actuando con
2 total independencia como canalizador/a y receptor/a de las denuncias.

3 Igualmente será la persona encargada de la investigación preliminar de los hechos
4 denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y/o de género; de
5 realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

6 A tal efecto se habilitará un buzón de denuncias con las máximas garantías de
7 confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal,
8 de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que
9 intervengan en el desarrollo de todo el proceso. Con el fin de preservar la intimidad de
10 las víctimas, sólo se informará a la Secretaría de Mujer del número de denuncias
11 existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así
12 como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de
13 los datos aportados se pueda inferir la identidad de las personas implicadas.

14 8.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE CUALQUIER 15 TIPO DE ACOSO

16 El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y
17 confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo garantizará la protección
18 suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las
19 posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

20 Este procedimiento consta de las siguientes fases:

21 8-1.-INICIO

22 Cualquier persona afiliada que considere que está siendo objeto de acoso (sindical,
23 sexual o por razón de sexo y/o de género) lo deberá poner en conocimiento de la
24 persona mediadora a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al
25 efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento cualquiera
26 persona afiliada que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta
27 naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios
28 racionales serios y veraces para la investigación de los hechos. El escrito deberá
29 contener la siguiente información mínima:

- 30 • Identificación de la persona afiliada que suscribe el escrito.
- 31 • Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, sindical o por razón
32 de sexo/género).
- 33 • Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- 34 • Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos,
35 escritos, correos electrónicos, etc...)
- 36 • Identificación del/a trabajador/a que está siendo objeto de acoso si es que
37 fuera distinto del que suscribe el escrito.

38 Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a
39 personas no identificadas de forma concreta. Una vez se reciba el escrito, el/la
40 mediador/a realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su
41 caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación y
42 determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una

1 entrevista con la persona afiliada afectada al objeto de esclarecer los hechos.
2 Asimismo el/la Mediador/a puede decidir la celebración de entrevistas previas con
3 la persona denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución
4 del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

5 8-2.-DESARROLLO

6 Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la
7 recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que
8 aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días. El
9 Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido
10 conocimiento del informe/resumen emitido por el/la Mediador/a, así como de
11 cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los
12 hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

13 Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado-a) se
14 realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las
15 partes, informando a todas las personas afectadas en el procedimiento de la
16 obligación del secreto de confidencialidad de todos los datos que se revelen en el
17 curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo
18 estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un
19 careo entre las partes. De todas las reuniones de investigación se levantará Acta,
20 siendo firmada en el acto por todas las presentes (denunciantes, denunciados,
21 testigos y/o comparecientes).

22 Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, las personas afiliadas implicadas
23 podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañadas de un representante
24 de su confianza con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas
25 anteriormente.

26 8-3.- INFORME Y RESOLUCIÓN

27 Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el
28 plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- 29 • Las actuaciones realizadas
- 30 • La valoración de la situación
- 31 • La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia
32 de acoso sindical, sexual o por razón de sexo o identidad de género.
- 33 • Las medidas propuestas para dar solución al problema

34 Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables
35 siguientes, a las partes y a la Secretaría de Organización para la aplicación de las
36 medidas propuestas así como la adopción de las medidas que procedan. Asimismo,
37 el Comité Técnico informará a la Secretaría de Mujer del número y naturaleza de las
38 denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución
39 (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos. Este
40 procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que
41 pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y
42 podrán ser ejercitadas por cualquiera de las personas implicadas en el proceso.

43 8-4.- MEDIDAS CAUTELARES

1 Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez
2 verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente
3 determinar la separación de la víctima de la persona presunta acosadora (cambio
4 provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas
5 medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo
6 de las condiciones de labor sindical, ni modificación sustancial de las mismas. Si en
7 el transcurso del proceso la víctima causara baja derivada de la situación que viene
8 padeciendo, el Comité Técnico podrá proponer medidas de apoyo a la víctima desde
9 el sindicato.

10 9.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

11 Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados
12 pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de
13 sexo y/o género (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas
14 anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente para causar baja de esa
15 persona afiliada.

16 En caso de resolución que no conlleve la baja de la persona afiliada se tomarán las
17 medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo
18 ambiente sindical, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su ámbito
19 o posibilidad de solicitar un cambio que será resuelto de manera excepcional, no
20 pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones sindicales.

21 Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso
22 es de sobreesimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en la
23 persona denunciante, CGT con el objetivo de preservar el buen clima sindical, valorará
24 la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambas personas afiliadas,
25 sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones.

26 Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien,
27 atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las
28 personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o
29 frente a terceras personas. En el caso contrario, se llevará al Comité Técnico.

30 Todas las personas afiliadas tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho
31 al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar
32 un daño a otra persona afiliada. En caso de que se probara la existencia de una denuncia
33 falsa o testimonio también falso, no serán constitutivas de falta; pero no será perjuicio
34 del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer la persona denunciada
35 falsamente.

36 **Este protocolo debe ser desarrollado por una Comisión creada al efecto, formada por**
37 **las Secretarías de la Mujer y las colaboradoras que ellas estimen necesarias.**

38 **CGT y JUENTUD, ESTRATEGIAS, RELEVOS, NECESIDADES.**

39 El sindicalismo, en general, y el anarcosindicalismo, en particular, necesitan que la
40 juventud se acerque a sus organizaciones, ya sea obrera, estudiante, precaria,
41 desempleada, rebelde o, incluso, la sumisa y aborregada.

1 Es más que necesario plantearse alternativas y acciones que se encaminen para resolver
2 este tema, analizar sus causas y hacer propuestas, que algunas son:

3 **1º. Que se inicie una Campaña Confederada, descentralizada, por territorios y con**
4 **sus diferentes lenguas, de “ CGT, Un Espacio Libertario para la Juventud”, con**
5 **sus materiales diversos y variados, mas esencialmente realizados por la**
6 **juventud, que revelen e indiquen sus problemáticas, inquietudes y propuestas,**
7 **desde el ámbito anarcosindicalista y libertario en general.**

8 **2º. Que esta campaña, sea consensuada antes, por las asambleas de CGT en sus**
9 **distintos ámbitos y Entes, para NO malgastar los recursos colectivos,**
10 **propiciando encuentros de juventud, sin exclusiones, en sus espacios**
11 **próximos, como pueden ser los SOV Locales o las Territoriales, a modo de**
12 **chequeo previo e interno, para generar el debate necesario de la juventud y su**
13 **autogestión propia.**

14 **3º. Que se destinen recursos, para que estos encuentros, reuniones y lo que esta Juventud**
15 **Libertaria plantee, pueda llevarse a cabo. Que pueda ser expansiva a Universidades,**
16 **mundo estudiantil, Barrios Obreros, espacios marginales, dando sentido a nuestro**
17 **concepto multicultural, multirracial y transversal.**

18 **BANCA ÉTICA**

19 Utilización de medios alternativos a la banca tradicional. La autodenominada banca ética.

20 Teniendo en cuenta que somos un sindicato que en el artículo 1º de nuestros estatutos
21 nos definimos como “... anarcosindicalista y por tanto: de clase, autónoma,
22 autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria”, con lo que implica que
23 también somos anticapitalistas, dada la afinidad y complicidad de la gran Banca y la
24 Banca tradicional en general con el capitalismo, su continuo desprecio por la vida de sus
25 trabajadoras y el uso de su poder para aplastar movilizaciones sociales y sindicales, y
26 aún partiendo de la base que por ahora no podemos prescindir de este tipo de servicios,
27 sin embargo no es razonable continuar operando en este tipo de entidades bancarias y
28 seguir engordando sus cuentas con el pago de comisiones, o la simple tenencia del
29 dinero que emplea el sindicato en sus cuentas.

30 Creemos que es preferible pagar comisiones en Bancos que no financian directamente
31 al enemigo, que disfrutar de supuestas ventajas económicas (descuentos por cantidad
32 de movimientos, etc...) en Bancos que luego utilizan nuestro propio dinero para
33 reprimirnos, o para lucrarse con el negocio de la guerra, o desahuciando personas sin
34 recursos, o que utilizan titulaciones en paraísos fiscales para evadir impuestos, etc...

35 Por ello se acuerda analizar las posibilidades que tenemos para utilizar las alternativas que
36 actualmente existen de Bancas Éticas, que nos eviten tener que seguir alimentando a la gran
37 Banca. Hay varias Cooperativas de Banca con las que se puede explorar las posibilidades de
38 operar.

39 **ECONOMATOS LABORALES, Y MEJORAS EN LOS COMEDORES DE** 40 **EMPRESA**

1 La CGT impulsará en sus ámbitos de influencia, la creación de economatos laborales,
2 agroecológicos y de proximidad, como mejora social, intentando su autogestión por
3 parte de las y los trabajadores.

4 Así mismo, la Confederación hará un esfuerzo para que en los centros de trabajo donde
5 hay comedores laborales, la comida en ellos servida, sea de cercanía y, a poder ser, con
6 criterios ecológicos como forma de extender la soberanía alimentaria y la calidad en la
7 alimentación servida.

8 **DIFUSIÓN ROJO Y NEGRO**

9 Que la CGT, mediante sus sindicatos sectoriales y territoriales, consulte a la afiliación de
10 qué manera quiere recibir el Rojo y Negro, fomentando con esta carta el uso de los
11 medios digitales para la lectura de dicha publicación. De no obtener respuesta por parte
12 del afiliado o la afiliada, se entenderá que le es indiferente el recibir el Rojo y Negro de
13 una u otra forma, pasando a enviar a esa persona el Rojo y Negro en formato de papel.

14 Del mismo modo se entiende que a la nueva afiliación se le preguntaría en el momento
15 de afiliarle de que manera quiere recibir el Rojo y Negro.

16 Los plazos para enviar esa carta y tener actualizados los envíos del Rojo y Negro no
17 deberían de demorarse más de 6 meses desde la fecha del Congreso.

18 Evidentemente, desde CGT siempre se tiene que respetar el hecho de que algunos
19 sindicatos quieran recibir cierto número de rojos y negros en papel para repartirlo por
20 los centros de trabajo. Ese número de periódicos que se reciban también tendrá que ser
21 actualizado y tener el compromiso firme de que son para su reparto y no para su
22 acumulación.

23 **SOBRE LA POLÉMICA EN TORNO A LOS ERES**

24 Dado que ninguna de las propuestas, en un sentido u otro, ha alcanzado apoyos
25 suficientes y todas tienen muchos votos en contra, el acuerdo sobre ERE aprobado en el
26 XVI Congreso de Málaga, sigue vigente en su totalidad.

1 **Punto 5º.- La Formación de la militancia y la afiliación a la CGT.**

- 2 • Necesidades de cobertura y contenidos.
- 3 • Posibilidad de crear una Escuela de Formación.

4 **INTRODUCCIÓN**

5 La formación ha sido y es una prioridad para cualquier organización libertaria, anarcosindicalista
6 y, por tanto, lo ha sido y es una prioridad para la CGT. En este sentido, baste recordar los
7 Acuerdos que ya tenemos aprobados en nuestros Congresos más recientes como el XIV
8 Congreso de 2001 en Valladolid; el XV Congreso de 2005 en Valencia o en el XVII Congreso de la
9 Coruña en 2013.

10 No vamos a repetir aquí dichos acuerdos, acuerdos que siguen en vigor y que se han ido
11 desarrollando por parte de los diferentes Secretariados Permanentes del Comité Confederal,
12 con la secretaría de Formación al frente, y también por el resto de entes de la CGT, teniendo
13 muy claro que la formación no es algo que se trabaje y desarrolle durante un tiempo y para
14 siempre, sino que la formación debe ser algo sistemático y permanente, especialmente entre
15 la nueva militancia y afiliación que están engrosando las filas de nuestros sindicatos.

16 Dado el importantísimo componente ideológico de nuestro modelo sindical y social, la
17 formación resulta imprescindible para poder aplicarlo y desarrollarlo con toda su amplitud.

18 Nuestra organización tiene sentido si su afiliación va incrementando la militancia con objeto de
19 que la participación mayoritaria sea una realidad y las decisiones sean tomadas por el máximo
20 de personas y esta militancia se produce, esencialmente, a través de procesos de formación y
21 más concretamente de formación libertaria, ya que esa es la garantía de que el
22 anarcosindicalismo siga siendo la seña de identidad de la práctica sindical y social de nuestra
23 organización. No basta con que nuestros estatutos recojan que somos una organización
24 libertaria, anarcosindicalista, sino que es preciso que su militancia comparta dichos
25 planteamientos y ello porque estamos convencidos que es desde el movimiento libertario desde
26 donde se producen los cambios y transformaciones sociales que merecen ser llamadas así.

27 ¿Para qué queremos ser muchas las personas que formamos la organización si nuestro modelo
28 sindical y nuestras prácticas no responden al modelo anarcosindicalista y libertario?

29 En la CGT, anarcosindicalista, convivimos personas trabajadoras – siempre explotados y
30 explotadas-, que es lo que define a un Sindicato de Clase.

31 No podemos ser un sindicato pretencioso, no podemos pedir a la nueva afiliación que conozca
32 los principios básicos del anarcosindicalismo; aunque debe ser su obligación el llegar a
33 conocerlos. La mayoría de las trabajadoras y trabajadores que se afilian a la CGT lo hacen
34 fundamentalmente en el convencimiento de que uno de los rasgos clásicos de esta
35 Organización es la HONRADEZ. tratando de hacer recordar a los nuevos compañeros y
36 compañeras los principios clásicos que nos caracterizan: Asambleísmo-Federalismo, Apoyo
37 Mutuo y Acción Directa. Son principios que se ratifican en todos nuestros Congresos.

38 El asambleísmo confederal en cualquiera de sus ámbitos: Sindicato, Federación Local, Comarcal,
39 Territorial, debe respetar los acuerdos de Congreso que se han tomado por la Organización. Una
40 asamblea de Sindicato o un comicio confederal, ya sea un Pleno Territorial o Estatal, nunca podrá
41 tomar decisiones que vulneren Acuerdos de Congreso, siendo esto una premisa fundamental
42 del Federalismo Confederal y del anarcosindicalismo.

1 En los enlaces que aportamos al final de esta ponencia, remitimos a los acuerdos congresuales
2 referidos.

3 De lo que se trata ahora con esta ponencia es concretar y clarificar algunos de dichos acuerdos,
4 para poder ser llevados más adecuadamente a la práctica. Así, relejendo dichos acuerdos
5 detectamos, como no puede ser de otra manera, las enormes implicaciones/interrelaciones que
6 tienen entre sí las Secretarías de Formación, de Comunicación, de Jurídica, de manera que la
7 formación se convierte en una secretaría transversal que impregna a estas otras secretarías y,
8 al mismo tiempo, detectamos que desde la secretaría de Acción Sindical, Social, Mujer,
9 Internacional... se hace también formación y viceversa.

10 En este mismo sentido, detectamos que los puntos de la orden del día abordados en los
11 anteriores Congresos que hemos mencionado, unen como un todo el proyecto de formación,
12 comunicación y cultural de la CGT.

13 Actualmente, bajo la secretaría de Formación, aglutinamos tres grandes áreas.

14 **1.-** La Escuela de Formación Confederación; **2.-** La Comisión de Memoria Libertaria; **3.-** El Ateneo
15 Confederación. Se trata de seguir desarrollando esas áreas, teniendo también muy claro que la
16 formación se ejerce desde muchos más ámbitos que están interconectados.

17 De esta manera, interpretamos como formación parte del trabajo del Gabinete Jurídico
18 Confederación (adscrito a la secretaría de Jurídica y creemos que ya consolidado y así reconocido
19 por la práctica totalidad de la organización), cuando elabora las Guías jurídicas laborales,
20 antirrepresivas, boletines jurídicos o cuando participa impartiendo cursos y jornadas de
21 formación sindical para toda la organización. Un Gabinete Jurídico Confederación compuesto por
22 un equipo de profesionales de primer nivel, que se ha convertido con los años en todo un
23 referente de estrategia unitaria en el enfoque de la acción jurídica-sindical para toda la CGT, y
24 también para el resto de organizaciones sindicales y sociales.

25 Igualmente, el Gabinete de Estudios Confederación, a caballo entre la secretaría de Jurídica y la
26 secretaría de Formación, cuando elabora informes y boletines informativos para toda la CGT. Un
27 Gabinete de Estudios Confederación compuesto por un equipo de personas militantes con un
28 bagaje de más de 150 boletines informativos a sus espaldas, que informan y forman a la
29 militancia y afiliación.

30 De la misma manera, tenemos que interpretar mucha parte del trabajo del Equipo de
31 Comunicación, con la secretaría de Comunicación a la cabeza, compuesto por militantes y
32 profesionales que desarrollan un importante trabajo formativo y de divulgación para romper el
33 muro de silencio al que intentan someter a la CGT ante la sociedad, y que se nutre de realidades
34 también ya consolidadas como son:

- 35 • El periódico Rojo y Negro (en papel y digital) absolutamente integrado en la vida
36 confederación y así valorado por la afiliación y resto de sociedad. Una herramienta
37 que cuenta con una dirección y un importante elenco de colaboraciones.
- 38 • La revista Libre Pensamiento, otra herramienta bien valorada en su formato de
39 papel y que precisa ser más divulgado entre la afiliación y resto de sociedad,
40 aunque se están produciendo progresos; mientras que su formato digital debe
41 ampliar la oferta. Esta herramienta cuenta igualmente con una dirección y un
42 consejo editorial y redacción importantes.
- 43 • La TV Rojo y Negro con sus diferentes programas ya en marcha.
- 44 • Las páginas webs (in.formacion; Memoria Libertaria; Libre Pensamiento;
45 Chiapas, Ruesta...), las redes sociales, el Gabinete de Prensa Confederación...

1 elementos todos ellos que contribuyen también al programa de formación y
2 proyecto cultural de la CGT.

3 Por su parte, la Comisión Confederación de Memoria Libertaria configura otra realidad que
4 desarrolla un importantísimo trabajo, inserto en el mundo memorialista de la sociedad, que es
5 muy valorado por la organización y que cuenta con un equipo de trabajo y una coordinadora-
6 responsable.

7 También el Ateneo Confederación es una herramienta que precisa fortalecerse, siendo muy grato
8 reconocer el esfuerzo que están haciendo los diferentes entes de la CGT por constituir Ateneos
9 libertarios.

10 Ante este panorama que sin duda hay que seguir profundizando, podemos concluir que el
11 proyecto sindical, social, cultural, comunicativo, formativo de la CGT, en lo referente
12 fundamentalmente a su Comité Confederación, dispone de algunas herramientas ya consolidadas y
13 alguna otra, como la Escuela Confederación de Formación, que precisa ser fortalecida.

14 **SOBRE LA ESCUELA CONFEDERACIÓN DE FORMACIÓN**

15 En el XV Congreso de CGT en Valencia en 2005 aprobábamos la Escuela Confederación en los
16 siguientes términos:

17 “Que el Congreso **apruebe la creación** de la **ESCUELA DE FORMACIÓN DE LA CGT**. El centro de
18 Formación se ubicará en la sede del Secretariado Permanente o donde sea más conveniente, y
19 se conformará con un equipo de trabajo lo más amplio posible y de, si fuese posible, un /a
20 coordinador /a de la Escuela de Formación Confederación, adscrito a la Secretaría de Formación que
21 es la responsable orgánica”.

22 Será en el congreso de A Coruña en 2013 cuando a esta escuela Confederación se le denomine
23 “Eladio Villanueva”.

24 Está herramienta ya aprobada por la CGT, consideramos que precisa una nueva reflexión para
25 dotarla de contenidos nuevos, consolidar el equipo de trabajo de personas militantes,
26 formadoras, ponentes que la integren y todo ello mediante un Coordinador o Coordinadora que
27 se inserte en la secretaría de Formación.

28 **Programa de contenidos.**

29 **Estos contenidos podremos desarrollarlos a través de cursos, escuelas de verano, talleres,**
30 **grabaciones...**

31 Recogiendo lo que tenemos aprobado en Congresos anteriores, destacar que es preciso
32 desarrollar cursos de formación ideológica, sindical, social, económica, laboral... para dar
33 respuestas a las necesidades de formación inicial y básica, formación permanente, formación
34 específica, formación de nuestras delegadas y delegados, resaltando el código ético del que
35 dispone este sindicato sobre el uso de los derechos sindicales.

- 36 a) Formación en las ideas, en el activismo y la militancia sindical y social.
- 37 • ¿Qué es CGT? ¿Por qué nos definimos como organización anarcosindicalista,
38 libertaria, federalista, autogestionaria...?
 - 39 • Estatutos de la CGT
 - 40 • Acuerdos fundamentales de la CGT
 - 41 • Estructura y funcionamiento de la CGT

- 1 • Señas de identidad propias del anarcosindicalismo, en oposición al sindicalismo
2 institucionalizado y pactista.
- 3 • Historia del anarcosindicalismo, historia del movimiento obrero
- 4 ...
- 5 b) Formación sindical. Formación técnica.
- 6 • La acción sindical: estrategias, movilizaciones, negociación
- 7 • Formación jurídico-sindical
- 8 • Formación social: globalización, internacionalismo, la deuda, migraciones, objeción
9 fiscal...
- 10 • Relaciones laborales, representatividad sindical
- 11 • Salud laboral y siniestralidad laboral
- 12 • Legislación y la reforma laboral, derechos laborales, ERE, interpretación de
13 convenios, agresiones y acoso laboral, discriminación en el trabajo por razón de
14 sexo, ideológica, etnia...
- 15 • Sistema Público de Pensiones
- 16 • Derechos: educación, sanidad, cuidados, servicios públicos, seguridad alimentaria,
17 vivienda, cobertura social, información, libertad de expresión, contra la represión,
18 por la desobediencia activa, por la igualdad de género, la emancipación de la mujer,
19 multiculturalismo, movimiento okupa, derecho a la propia imagen, derecho a
20 decidir sobre nuestro cuerpo y nuestra sexualidad, derecho a vivir en lugares
21 distintos a los que hemos nacido, ...
- 22 • Formación específica sobre la puesta en marcha de proyectos autogestionarios y
23 creación de cooperativas en empresas o empresas recuperadas.
- 24 • LOLS
- 25 • Estatuto de las y los trabajadores
- 26 • Inspección de Trabajo
- 27 • Elecciones sindicales...
- 28 • Desarrollo de asambleas en los centros de trabajo.
- 29 • Programa reivindicativo general y específico al sector
- 30 • Estrategias y técnicas de comunicación interna y externa: cursos de oratoria,
31 boletines inforfmativos, etc.
- 32 • Relación con los medios de comunicación
- 33 • Las nuevas tecnologías de la información, uso de las redes sociales
- 34 • Habilidades sociales, estrategias de participación
- 35 ...

1 **Metodología de trabajo: la pedagogía libertaria, interactiva, participativa,**
2 **práctica, autodidacta.**

3 Sin duda esta metodología contribuye a la formación de personas libertarias, antiautoritarias y
4 esto no se logra más que aplicándola, viviéndola y somos muy conscientes de la amnesia que
5 estos métodos tienen en la mayoría de los centros educativos desde infantil hasta la
6 Universidad.

7 **Personas ponentes y formadoras.**

8 Configurar un equipo estable con la participación de los ya existentes como Gabinete Jurídico,
9 de Estudios, Memoria Libertaria, Libre Pensamiento..., resultando preciso ampliar este equipo e
10 incorporar a nuevas personas militantes de las muchas que tienen tanto que decir entre nuestras
11 gentes y colaboraciones.

12 **Destinatarios**

13 La totalidad de la afiliación.

14 **Materiales.**

15 Es preciso construir materiales nuevos junto a los ya existentes y que son muy importantes y
16 conocidos en calidad y cantidad: videos, textos, boletines, programas de tv, revistas,
17 publicaciones confederales... Así mismo es preciso realizar un inventario de todo lo existente y
18 apoyar la dotación de materiales básicos para una biblioteca en cada sindicato y ente confederal.

19 La **CGT** preparará un folleto básico, con lenguaje inclusivo, claro, sencillo y ameno, de
20 información sobre qué es la **CGT**, sus principios, cuál es su funcionamiento y organización y señas
21 diferenciadoras con el sindicalismo institucionalizado. También se prepararán folletos de
22 formación sobre cuestiones específicas (el sindicalismo, el federalismo, el apoyo mutuo, la
23 acción directa, etc.). Todos los materiales que edite la Escuela "Eladio Villanueva" se pondrán a
24 disposición de la organización.

25 **Desarrollo.**

26 Es preciso establecer una doble estrategia. Por una parte a través de una formación centralizada
27 mediante cursos de formación de formadores y formadoras organizados desde la Escuela
28 Confederal de manera que se produzca un efecto multiplicador para que podamos llegar con la
29 formación a todos los rincones y entes de la CGT y, por otra parte, en lo que sería una formación
30 descentralizada, disponer de un equipo de formación con capacidad de impartir cursos en las
31 diferentes territoriales de la CGT, desde las que se soliciten. Igualmente es necesaria la
32 coordinación con el resto de secretarías de formación de otros entes de la CGT, para que los
33 objetivos de formación que tenemos previstos puedan llevarse adelante.

34 La escuela realizará una encuesta entre la afiliación para detectar las necesidades de formación.

35 **Potenciar la formación on-line.**

36 En este momento es muy importante desarrollar la formación a distancia, la formación on-line,
37 dado que hoy existen tecnologías de la comunicación que lo permiten.

38 **Enlace Acuerdos XVII Congreso. A Coruña, páginas 67 – 92.**

- 1 <http://cgt.org.es/sites/default/files/Acuerdos%20del%20XVII%20congreso%20confederal%20de%20la%20CGT-web.pdf>
- 2 <http://cgt.org.es/sites/default/files/Acuerdos%20del%20XVII%20congreso%20confederal%20de%20la%20CGT-web.pdf>
- 3 **Enlace Acuerdos XV Congreso. Valencia, punto 6. Páginas 1 a 22**
- 4 <http://in-formacioncgt.info/juridico-sind/acuerdos-conf/congreso-15.pdf>
- 5 **Enlace Acuerdos XIV Congreso. Valladolid, páginas 45 a 49**
- 6 <http://in-formacioncgt.info/juridico-sind/acuerdos-conf/congreso-14.pdf>

1 **Punto 6º.- ESTATUTOS**

2 De las modificaciones estatutarias que se proponen, conforme al orden del día
3 establecido, solo obtiene una mayoría de dos tercios la referida al artículo 34 de los
4 estatutos, en su último párrafo, sobre la subida automática de la cuota.

5 Por tanto, el último párrafo del artículo 34 quedará redactado de la siguiente forma:

6 **“La cotización mínima se revisará anualmente por el Comité Confederal mediante**
7 **acuerdo en las Plenarias Confederales”.**

1 Punto 7º.- Elección y nombramiento del Secretariado

2 Permanente.

- 3 • Elección de las Secretarías del Secretariado Permanente.
- 4 • Elección de la Dirección de “Rojo y Negro”.
- 5 • Elección de la Dirección de “Libre Pensamiento”.
- 6 • Elección de la Coordinación del “Proyecto Ruesta”.

7 Después de proceder a la votación, secretaría por secretaría y candidato/a por
8 candidato/a, resultan elegidas con una muy amplia mayoría todas las personas de la
9 candidatura presentada por el Sindicato de Transportes de Madrid, es decir:

- 10 • Secretario General. - José Manuel Muñoz Póliz
- 11 • Secretario de Organización.- José Aranda Escudero
- 12 • Secretaria de Acción Social.- Rosa M^a Becerro Encinas
- 13 • Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral.- Francisco Tomás Rodríguez
- 14 Guerrero
- 15 • Secretario de Administración y Finanzas.- Pablo Martín del Río
- 16 • Secretaria de Formación.- Noelia Alarcón Hernández
- 17 • Secretario de Comunicación.- José Manuel Fernández Mora
- 18 • Secretaria de Relaciones Internacionales.- Sandra Iriarte Massoulard
- 19 • Secretaria de Mujer.- Pilar Castiñeira González
- 20 • Secretario de Jurídica. - Luis Romón Onrubia
- 21 • Directora del Rojo y Negro. - Francisca Arnau Martínez
- 22 • Director de Libre Pensamiento.- Jacinto Ceacero Cubillo
- 23 • Coordinador del Proyecto Ruesta.- Diego Ruiz Esteban

24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40 **Por el Secretariado Permanente del Comité Confederado**
41 **El Secretario de Organización**

42
43 **Fdo. José Aranda Escudero**
44