

ACUERDOS PLENO CGT ARAGÓN

15 y 16 de Junio de 1996

MOMENTO ACTUAL DE CGT-ARAGÓN.

Para hablar de este tema es necesario que hagamos un recorrido por la actualidad sindical, social y política de Aragón.

Sindical: En esta tierra l@s trabajador@s estamos sufriendo, al igual que en el resto del país, un gran retroceso en los derechos fundamentales de la persona, ello se debe a que la Reforma Laboral ha precarizado mucho más el empleo, creando diferentes clases dentro del mundo laboral, (*empleados públicos, empleados con contrato fijo en grandes empresas, empleados fijos de las pequeñas y medianas empresas, empleados con contratos de las diferentes modalidades eventuales, personas paradas que cobran el subsidio de desempleo, personas paradas de larga duración mayores de 45 años, personas jóvenes que buscan su primer empleo, el lumpen, etc.*).

Hay una amenaza constante de la privatización de las empresas públicas (Telefónica, RENFE, Correos, etc.)

Existe una descapitalización de las empresas nacionales, siendo compradas por multinacionales con capital extranjero, quienes en muchas ocasiones las compran con fines de eliminación de competencia y luego las cierran (caso pilas secas Tudor SA.).

Los problemas de las pequeñas y medianas empresas buscan solucionarlos mediante la máxima explotación de sus trabajadores.

A todo este panorama hay que añadirle que:

- El 45% del PIB de Aragón depende de una sola multinacional OPEL España SA.
- El desmantelamiento, del ya escaso, tejido industrial de las provincias de Huesca y Teruel. Y en gran parte de la provincia de Zaragoza, dando prioridad al llamado "Corredor del Ebro" que se asienta en la zona de Zaragoza y pendiente de los trabajos que segrega la multinacional OPEL España SA.

Si además a esta desoladora situación le sumamos la participación y cooperación de hecho, o por omisión de los denominados Sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) por dar el visto bueno a la Reforma Laboral, contra la que hicieron una Huelga General que luego traicionaron, al trasladar la "lucha" a los centros de trabajo, en los que han venido firmando acuerdos, en los diferentes convenios, que recogen el contenido de dicha Reforma.

De esta manera diremos que el panorama sindical es sombrío, por el desprestigio que han alcanzado los sindicatos "mayoritarios", quienes no han dudado en firmar Regulaciones de Empleo. El cierre de empresas, realizando acuerdos que facilitan la privatización de las empresas públicas, mercadeando con l@s paradas@s, con el fin de llenar sus arcas.

También es cierto que l@s trabajador@s, hoy somos más conformistas, fruto de la desidia creada por los sindicatos mayoritarios, se está implantando un ambiente que rezuma insolidaridad, estando a un paso de "sálvese quién pueda".

De Tololo expuesto podemos deducir que el momento actual de CGT-Aragón es muy crudo, ya que l@s trabajador@s "pasan" de los sindicatos, por lo ya enunciado.

Por otro lado puede ser el momento oportuno, ya que somos la única referencia sindical que ofrece una alternativa diferente a la que unirse. Esto tiene que hacer reflexionar a alguno de los pocos sectores combativos que quedan en los sindicatos CC.OO y UGT. Este es un tema en el que hay que mantener la calma y continuar en la misma línea que estamos llevando en todos y cada uno de los sectores y centros de trabajo donde tenemos representación.

Para CGT es el momento de resistir y seguir trabajando, los frutos irán llegando lentamente.

Social: En Aragón en la actualidad se dan movimientos sociales de gran importancia, como los enunciados a continuación:

- Movimiento de Insumisión: atrae a muchos jóvenes en edad militar, que rehúsan empuñar un arma, hasta tal punto que Aragón es la segunda región que más presos insumisos tiene, después de Navarra.
- Movimiento Ecologista: de gran auge en esta tierra, destaca la labor que están llevando a cabo el grupo Ecofontaneros.
- Movimiento contra el Racismo y Xenofobia, que cuenta con un gran auge.
- Asociacionismo Juvenil.
- Movimiento Feminista: tratan los problemas de la mujer.
- Federaciones de Barrios: aglutinan los diferentes grupos sociales de los barrios, intentando buscar soluciones a los trabajador@s de esos barrios.
- APAS: asociaciones de padres de alumnos, que buscan soluciones a los problemas que surgen en las edades escolares de sus hijos.
- Hay otros movimientos; "plataforma del 0,7", "PAZ", etc.
- Lenguas Minorizadas (Sindicato de Administración Pública)

En la mayoría de ellos hay afiliad@s de CGT trabajando, pero como Organización aparecemos en pocas ocasiones, y si lo hacemos es de manera testimonial. Esto ocurre porque carecemos de una Secretaría de Acción Social que coordine todo este trabajo. Tampoco la afiliación que trabaja estos temas ha sido capaz de poner estos temas al servicio de la Organización.

CGT debe crear una Secretaría de Acción Social, con un equipo que coordine todo este trabajo, compuesto por personas que ya están trabajando estos temas.

Política: Estamos en un momento de cambio en nuestra Comunidad y en el estado, cambio a nivel de responsables de instituciones.

Pero todo apunta a que se continuará con la misma política que con el anterior ejecutivo, y si cabe con mayor dureza.

Está en marcha la privatización de las empresas públicas. Peligra el mantenimiento de las pensiones y el subsidio de desempleo. Peligra la Sanidad Pública, puesto que se están potenciando los Centros Privados. Peligra la Educación pública en beneficio de la privada. Se maquina una nueva Reforma Laboral.

Ante estos ataques políticos los Sindicatos "mayoritarios", responden con actos de no beligerancia con los Empresarios, les preocupa que el nuevo ejecutivo les deje fuera del pastel.

Sólo la CGT esta haciendo frente y tratando de hacer despertar las conciencias de l@s trabajador@s. CGT está llevando en solitario una lucha de oposición a la privatización de las empresas públicas y los servicios sociales, con campañas a nivel territorial y nacional. En estos momentos tendremos que potenciar estas campañas, empleando imaginación.

CGT esta potenciando y creando movimientos en contra del desempleo, como el que supuso "Marcha contra el Paro y la Exclusión Social". Debemos estudiar l forma de crear movimientos de este tipo en Aragón.

1) ANÁLISIS DE LAS ELECCIONES SINDICALES.

Los resultados obtenidos por CGT en las elecciones sindicales de 1994/1995 fueron los siguientes:

- **Delegad@s obtenidos: 55** de los que 4 no son computables por diferentes causas.
- **La representación de CGT en el Sector Público es de 38 delegad@s.**
- **La representación de CGT en la empresa privada es de 17 delegad@s.**
- **Por provincias corresponden:**
 - I. 41 a Zaragoza.
 - II. 8 a Huesca.
 - III. 2 a Teruel.
- **Por Sectores Productivos corresponden:**
 - I. 16 a Transportes y Comunicaciones.
 - II. 10 a Administración Pública.
 - III. 7 a Metal.
 - IV. 7 a Sanidad e Higiene.
 - V. 6 a Enseñanza.
 - VI. 4 a Limpiezas.
 - VII. 3 a Banca.
 - VIII. 1 a Artes Gráficas.
 - IX. 1 a químicas.
- Los votos que CGT ha obtenido en estas elecciones sindicales suman un total de 2.597, que son los trabajador@s que han depositado su confianza en nuestra Organización.
- Sectores y Centro de Trabajo en los que CGT obtiene por primera vez representación:
 - I. Hospital Clínico (en funcionarios y laborales, 3 delegad@s).
 - II. En Enseñanza Pública de Zaragoza (4 delegad@s).
 - III. Correos en Huesca, 1 delegado.
 - IV. Banco Exterior (BEX), con 1 delegado.
 - V. Banco Bilbao Vizcaya (BBV) en Huesca, con 1 delegado.
 - VI. Caravanas Moncayo SA, con 2 delegados.
 - VII. Industrias Relax SA, con 2 delegados.
 - VIII. Allied Signal SA, con 1 delegado.
 - IX. Huerta Servicios SA (limpiezas Huesca), con 1 delegado.
 - X. SAFA, con 1 delegada.
- El número de trabajador@s a los que podemos llegar de manera directa es de 34.661.
- El número de horas sindicales e sun total de 2.245 que se distribuyen de la siguiente manera:
 - I. Zaragoza: 1950 horas.
 - II. Huesca:

- III. Teruel: se queda sin horas al contar sólo las necesarias para acudir a la Junta de Personal.
- La distribución de horas por Sindicatos es la siguiente:
 - I. TT. y CC.: 800 horas/mes.
 - II. AA. PP.: 650 horas/mes.
 - III. METAL: 360 horas/mes.
 - IV. SANIDAD: 360 horas/mes.
 - V. ENSEÑANZA: tiempo necesario para acudir a las Juntas de Personal.
 - VI. OO.VV.: 225 horas/mes.
- Los liberados sindicales que tiene CGT-Aragón.
 - I. ENSEÑANZA: 3 (uno en cada provincia).
 - II. SANIDAD: 2 (uno en el H. Miguel Servet y 1 en el H. Clínico Universitario)
 - III. RENFE: 1
 - IV. AYUNTAMIENTO: 1
- Delegados sindicales (LOLS) que nos pertenecen con los resultados obtenidos: 15 delegad@s. Esto da un resultado de 70 personas con crédito horario a las que hay que añadir 7 liberados sindicales.
- Actualmente con estos resultados, tenemos acceso directo a las mesas de negociación de los siguientes convenios:
 - I. Convenio del Sector de Limpiezas de Hospitales.
 - II. Convenio de Opel España SA.
 - III. Convenio de Ayuntamiento de Zaragoza.
 - IV. Convenio de Walon Ibérica SA.
 - V. Convenio de la Universidad de Zaragoza.
 - VI. Convenio de Allied Signal SA.
 - VII. Convenio de Industrias Relax SA.

Como resultado de la campaña que CGT ha realizado en estas Elecciones Sindicales, hemos conseguido hacer llegar nuestro mensaje, por primera vez, de forma directa a unas 250 empresas y de manera indirecta (por correspondencia y otros medios) a unas 1000 empresas. Esto hace un total de 1250 empresas que han conocido a CGT por primera vez como Organización.

De todo lo expuesto anteriormente, cabe hacer un análisis positivo. Nunca CNT-Aragón y CGT de ahora, ha contado con los medios que estas Elecciones Sindicales han puesto en nuestras manos. Ahora es le momento de planificar un buen trabajo, de cara a rentabilizar estos medios humanos de los que disponemos, junto con las horas. Es el momento de conseguir consolidarnos en los sitios en los que estamos y aumentar nuestra afiliación, en proporción con lo obtenido. Es el momento de extendernos a otros centros de trabajo, donde tenemos algún afiliad@. Es el momento de poner a trabajar este potencial de personas con crédito horario y liberad@s. Este es el análisis que debemos hacernos, y no caben otras valoraciones, sólo mirar al futuro y seguir trabajando.

Si fuéramos observadores ajenos tendríamos que concluir forzosamente que CGT-A, vive en la actualidad su mejor momento de los últimos seis años. También podemos decir que atravesamos el mejor momento, por los sectores en los que estamos implantados, por el número de delegad@s obtenido, por las negociaciones en las que participamos con nuestras propuestas y nuestro modo de hacer las cosas, por la cantidad de trabajadores y trabajadoras a los que hacemos llegar nuestro mensaje, por los medios con los que contamos, tanto humanos como materiales y de crédito horario, de locales suficientemente dotados en casi todas las secciones sindicales, etc..., producto de la representación obtenida en las elecciones sindicales y de la permanente batalla jurídica y

sindical a la que diariamente tenemos que enfrentarnos para conseguir lo que nos corresponde.

En el periodo al que me estoy refiriendo (1990/1996), hemos multiplicado por dos el número de afiliad@s, manteniéndose una progresión lenta pero constante de gente que apuesta por organizarse con nosotros, siendo lo normal desde hace un tiempo, que se produzcan más altas que bajas en el sindicato.

Es evidente que nos hemos extendido tanto sectorialmente como territorialmente. Ya existe una presencia significativa de CGT en Huesca (Enseñanza, Renfe, Limpiezas, Correos, etc...) y empieza a ser una realidad en Teruel, aunque muy pobre todavía (Enseñanza y algo en Renfe).

En definitiva, estamos en un momento en el que se ven expectativas serias de ser una organización que incide con sus propuestas, su mensaje y sus acciones en la realidad que pretende transformar, y no se queda en el discurso radical y autocomplaciente que luego no tiene la posibilidad de contrastar en la práctica.

Sin embargo, no todo es positivo en el momento actual, al menos para quién no es un observador simplemente. Pese a los medios, al crecimiento, al reconocimiento público, etc...hay una serie de aspectos que, si no somos capaces de corregirlos, van a suponer, van a suponer un cáncer incurable que podría hacernos desaparecer en poco tiempo o bien, van a hacer de CGT-A una organización sin contenido, sin carácter alternativo, sin modelo de referencia diferenciado de otros sindicatos a los que, con razón, no paramos de criticar.

Me refiero a nuestra escasísima o testimonial presencia en los movimientos sociales con discurso propio. Nuestra falta de atractivo para que la juventud se organice con nosotros, la falta de conexión con sus inquietudes, que de momento no pasan por la pelea sindical, excluidos del mercado laboral por diversas razones.

Me refiero a la falta de formación de nuestros delegad@s y afiliad@s en lo ideológico y en lo organizativo. Falta el conocimiento y por tanto la identificación con el modelo ideológico que representa CGT, más allá de la honestidad o el ejercicio de transparencia de quién le animó a afiliarse. Antaño creíamos que con enseñarles estas cosas ya no les hacía falta más, lo cuál era un error terrible, pero ahora damos por hecho que lo conocen y es mentira y además peligrosísimo para una organización que se pretende transformadora de los valores sociales imperantes y que, sin perder de vista la realidad en la que se mueve, tiene a gala reivindicar la utopía como seña de identidad y también como finalidad alcanzable y por tanto en absoluto quimérica.

Me refiero también al creciente corporativismo de nuestras secciones sindicales. A la falta de capacidad de esfuerzo personal por extender nuestro proyecto global. A la escasa ilusión que se demuestra para trabajar por algo que no sean las reivindicaciones inmediatas de nuestro puesto de trabajo. A la frivolidad con que se utiliza la palabra PARTICIPACION cuando no se es capaz de acudir a las asambleas de afiliados, a las Plenarias, Plenos, etc. Donde hay que tomar los acuerdos que hacen funcionar este sindicato.

Por último, me refiero a la falta de criterios de solidaridad para poner al servicio del conjunto todos los medios que se tienen, liberados, horas sindicales, pelas, etc...interpretando el tema de la autonomía de los entes de forma patrimonialista y nada generosa, lo que a mi juicio, pone en cuestión todo nuestro discurso de manera seria y altamente preocupante.

Tal vez, en momentos pasados, con menos implantación, menos delegados, etc....había algo que era más importante que todo esto: ese calor humano que se desprende de la identificación compartida, cuando el único local era en centro de todo, cuando lo que le ocurría a un@, nos ocurría a tod@s y así lo asumíamos, porque había más conciencia de Organización.

Algo de esto habría que intentar recuperar, no vaya a ser que acabemos siendo gestores de necesidades individuales, por un módico precio-cuota, en lugar de sentir que estamos organizados juntos para procurar una solución colectiva, justa, solidaria y creativa.

2) CAPACIDAD DE INTERVENCION SINDICAL Y SOCIAL.

SINDICAL: De lo ya expuesto, es factible afirmar que CGT tiene capacidad de intervención en el sector público de las tres provincias. Esto permite que la CGT pueda lanzar sus propias campañas de sensibilización a la opinión pública, para tratar de evitar las privatizaciones.

En la empresa privada nuestra capacidad es muy pequeña, esto se debe a la situación de precariedad del empleo y la psicosis creada en torno a la pérdida del mismo. CGT debe hacer un esfuerzo de mentalización de l@s trabajador@s de estos centros de trabajo, potenciando la solidaridad y haciéndoles ver que con posturas individuales no se consigue nada, que deben organizarse en sindicatos de clase, valorando quienes mantienen posturas de colaboración con los empresarios y quienes, como CGT, están por la negociación pero no por la claudicación.

SOCIAL: Es un campo que tenemos muy abandonado, como hemos analizado anteriormente en el punto "Momento actual de CGT-Aragón".

Este es un campo al que debemos dedicar más esfuerzos, intentando poner los medios necesarios, creando una Secretaría de Acción Social, con un equipo que se coordine en todos los campos.

En estos mementos, todos estos movimientos sociales aglutinan a la mayoría de los jóvenes con alguna inquietud, razón por la que es preciso que conozcan a CGT, ya que son los futuros trabajadores de esta sociedad.

3) PROPUESTAS PARA LA INTERVENCION SINDICAL Y SOCIAL

Para incidir más en el mundo sindical debemos confeccionar un plan de expansión, sin grandes pretensiones, que se basará preferentemente en lo siguiente:

- I. Consolidación de nuestra presencia en las empresas en las cuales tenemos representación.
- II. Plan de trabajo cara a las empresas donde contamos con algún afiliad@
- III. Elaboración de campañas de afiliación.
- IV. Participar en todo tipo de actos y preparar los nuestros propios, con todos los grupos sociales y sindicales que están dispuestos a hacer frente a problemas como:
 - La Privatización del Sector Público.
 - Anulación de las Pensiones de Jubilación.
 - Lucha contra el paro y la exclusión social.
 - Empresas de trabajo temporal.

Las últimas experiencias de movilización en la calle convocadas en solitario por CGT (Manifestación contra el desmantelamiento del Sector Público; 1 de Mayo de 1996), o convocadas conjuntamente con otros grupos más menos alternativos como "La Marcha

contra el Paro y la Exclusión Social” donde la presencia de CGT era el motor, en la practica, de dicha movilización, hacen pensar que podemos desterrar algunos complejos que nos tenían inmovilizados que ese es el camino que hace despertar del letargo a nuestr@s militantes y, a la vez, nos sitúa en la calle con más categoría como organización.

Esta dinámica de movilización se está imponiendo poco a poco en las Plenarias Confederales y, la Confederación de Aragón, representada en ese órgano, se ha posicionado reiteradamente a favor de ese criterio.

Pronto se va a aprobar una nueva campaña con el contenido de la grave situación actual, es decir: dar continuidad a la movilización en defensa del sector público, horas extras, pensiones, paro, nueva reforma laboral, ASEC (Acuerdo para la solución extrajudicial de los Conflictos), pasividad y responsabilidad de los demás sindicatos, etc.... será un buen pretexto para volver a ponernos a prueba en Aragón con movilizaciones urgentes y necesarias en la calle, que nadie se está peleando y que desde CGT-A deberíamos poner toda la carne en el asador, para demostrar que nosotros vamos a hacer todo lo que esté en nuestra mano, además de los discursos imaginativos, de los artículos y declaraciones más o menos elaboradas.

Razones vamos a tener de sobra, sólo hace falta que nos ilusione, que nos saquemos la pereza incluso de nuestra reflexión no se nos vaya a hacer gangrena y, gracias a nuestras acciones (sin complejos por el número de participantes) acabemos siendo un referente concreto para quién sí está por la confrontación social y no encuentra como dar salida a sus inquietudes.

Para ello, tendremos que pensar en positivo y, sin dejar de valorar los inconvenientes, apostar por asumir algunos riesgos, de forma un poco aventurada. No olvidemos que la duda permanente acaba siendo paralizante. Acordaros de todas las pegas que veíamos para la realización de “la marcha contra el paro” y como, pese a ellas, nos pusimos a andar (nunca mejor dicho) y salió una campaña muy digna e ilusionante.

Recuperar la calle es la consigna, en el terreno sindical y también en el social, de forma conjunta sin temores ni falsos sentidos del ridículo. Para ello, habrá que potenciar estas dos áreas con equipos amplios y compromisos claros, que no paren de organizar cosas, coordinadas por los responsables en el Secretariado Permanente. Lo contrario es seguir durmiendo el sueño de los justos, participar en un sindicato-gestoría que nunca va a ser alternativa de nada y auto complacerse con una actividad que responde a la asunción de nuestra incapacidad para hacer otra cosa y a la falta de crédito en nuestras posibilidades transformadoras.

Habrá que hacer de las asambleas de delegad@s y militantes, además de un foro de intercambio de experiencias, de exposición de necesidades, de demandas de solidaridad, de formación, etc... un lugar de encuentro para la acción reivindicativa.

Habrá que tomarse en serio de una vez la Secretaría de Acción Social y crear un equipo que dinamice nuestra presencia en los movimientos sociales, genere el debate formativo-ideológico y nos arrastre a movilizarnos por las ideas que entendemos deben abrirse camino en la sociedad y dar sentido a nuestra apuesta vital para organizarnos en CGT.

Tendremos que salir a defender a nuestros compañer@s de la precariedad, del desempleo, de la agresión empresarial constante, en esos polígonos industriales donde las relaciones laborales nos pondrían la carne de gallina a algun@s de los que estamos algo mas acomodados en nuestros empleos seguros, con garantías sindicales, con normativas y

convenios que más o menos respetan y no te juegas el puesto de trabajo al hacerlos respetar.

Habrá que pensar alguna vez como organización y asumir la expansión como algo nuestro, de cada afiliado/a y de cada sección sindical, y por tanto, poner todos los medios humanos y materiales en común para lograr ese objetivo, pero no traídos de las orejas como si fuera a regañadientes, sino con la fuerza y la energía que aporta el estar convencidos que luchamos por un proyecto nuestro que es justo, útil, transformador y revolucionario.

Para poder incidir mas en los movimientos sociales, CGT debe crear una Secretaría de Acción Social, frente a la que estará una persona responsable, que conozca la singularidad de todos estos movimientos y que cuente con suficiente tiempo libre. Esta Secretaría contará con un equipo de trabajo coordinado por el responsable de la misma. Este responsable será el encargado de asistir a las Plenarias Confederales y a las reuniones del SP, donde acudirá, si es necesario con el experto del tema en el que se esté trabajando, teniendo informados, de esta forma, al resto de los sindicatos que a ser posible sería de forma escrita.

Este equipo de trabajo estará formado por compañer@s que estén trabajando en alguno de los movimientos sociales, lo ideal sería que este equipo contase con los siguientes miembros:

- Responsable del Movimiento de Insumisión y Pacifismo.
- Responsable del Movimiento Ecologista.
- Responsable del área de Juventud.
- Responsable del área de la Mujer.
- Responsable de las relaciones con las Federaciones de Barrios.
- Responsable del área de las APAS.
- Responsable del área del Movimiento contra el racismo y xenofobia.

El resto de campos deberían ser cubiertos por el responsable de la Secretaría de Acción Social.

Conocedor de las dificultades que tendremos para cubrir estas áreas de trabajo, animo a tod@s que están actualmente trabajando en los movimientos sociales, que aporten su granito de arena. Este sería un buen sistema de trabajo y CGT recuperaría el lugar que le pertenece en la calle.

RETOS PARA EL FUTURO DE CGT-ARAGÓN.

Sindicalmente los retos se fundamentan en:

- Consolidar nuestra presencia en los Centro de Trabajo en los que tenemos representación, con un aumento paulatino de afiliación, para poder conseguir mejores resultados en las próximas Elecciones Sindicales y lograr sacar a l@s trabajador@s del letargo en que se encuentran.
- Lograr presentarnos en nuevas empresas donde contamos con alguna afiliación.
- Hacer efectiva nuestra presencia en las tres provincias aragonesas.
- Conseguir doblar nuestra filiación y representación en las elecciones sindicales venideras.
- Conseguir estar presentes en el mayor número de mesas de negociación de convenios, tanto sectoriales como de centro de trabajo.
- Conseguir para la privatización del Sector Público.
- Conseguir mayor efectividad en la lucha contra el paro y la exclusión social.
- Socialmente los retos que proponemos son: que las propuestas sociales de CGT sean oídas, para ello es fundamental conseguir un buen funcionamiento de la Secretaría de Acción Social.

1-Solución a la falta de infraestructuras.

La falta de locales adecuados en las tres provincias debe ser solucionada, abriendo todos los frentes posibles:

- Seguir insistiendo con el Ministerio a nivel estatal.
- Abrir una vía de negociación con la DGA, proponiéndoles la cesión, compra o pago de renta de locales en las tres provincias.
- Preparar la ocupación de algún local de cualquier ministerio, con el fin de llamar la atención de la opinión pública, ya que parece que es la única vía que da resultado, como lo demuestran otros lugares donde se ha conseguido locales con ocupaciones.

Esto supondría un gran alivio económico para CGT-Aragón.

Todas las secciones sindicales deben poner al servicio de las Federaciones Locales los medios materiales de los que dispongan en su sección: fotocopias, material de oficina, si es posible disponer de sus locales, etc.

Se debe mantener la Secretaría Técnica, para abrir, cerrar el local de Zaragoza, pero para ello sería bueno que la persona que ocupe el puesto, se la haga un contrato en regla. Esta Secretaría Técnica continuará realizando las tareas que hasta este momento tiene encomendadas.

Debemos organizar un plan de permanencias en la federación Local de Zaragoza, como sistema de asesoramiento. Estas permanencias las deben cubrir l@s delegad@s con los turnos de mañana y tarde, pero sobre todo el de la tarde.

Para el local de Huesca se debe de hacer un esfuerzo por cubrir la permanencia por las tarde, teniendo en cuenta que en esta localidad deberían participar en esta tarea l@s militant@s. En Teruel, mientras no se tenga local debemos autorizar un apartado de correo y poner un teléfono con Fax, en casa de la persona liberada del Sindicato de Enseñanza.

Debemos hacer un esfuerzo para mentalizar a todos l@s delegad@s y liberad@s que su crédito de horas sindicales es para emplearlo en su centro de trabajo y las necesidades que vayan surgiendo en el Sindicato de su localidad.

Propone que a menos el 10% de este crédito se emplee para necesidades de su federación Local.

Para conseguir mas fondos que los ordinarios, fruto de las cotizaciones de la afiliación, se debe de continuar realizando cursos del INEM y DGA, mientras esto sea posible. Habría que pensar en otro tipo de medios para tener recursos económicos, realización de cursos de formación cobrando una cantidad módica, ver si nos tomamos en serio la venta de lotería de navidad, venta de camisetas, pinks, mecheros, etc.

2- Como frenar el aislamiento sindical en las secciones sindicales.

Para conseguir frenar todo instinto corporativo dentro de nuestras secciones sindicales, es necesario realizar un trabajo constante de concienciación de nuestr@s delegad@s, haciéndoles partícipes de todos los temas en los que la Organización está trabajando, haciendo que conozcan nuestra realidad como CGT en otros centros de trabajo.

Hacer reuniones periódicas de las Secciones Sindicales y sus Asambleas se celebren en los locales de las correspondientes Federaciones Locales, siempre que sea posible.

Realizar jornadas de convivencia entre afiliad@s de las diferentes Secciones Sindicales, donde se transmitan experiencias y formas de trabajar. Un buen lugar para realizar estos encuentros es Ruesta.

Debemos dejar bien claro a tod@s nuestr@s delegad@s que el crédito horario que tienen es para realizar trabajo sindical en su centro de trabajo y para cubrir las necesidades que pueda tener el Sindicato en su correspondiente Federación Local.

Poner en marcha el plan de permanencias en la Federación Local de Zaragoza y la apertura del local de la Federación Local de Huesca, de esta manera se potenciará el contacto y el trato entre afiliad@s de las diferentes Secciones Sindicales.

Por la experiencia de estos últimos meses en que acordamos funcionar por secciones, pues se ajustaba mas a nuestra realidad, he llegado a la conclusión de que fue un error pues lo que se ha potenciado más es el corporativismo.

Por ello propongo recuperar otra vez la estructura de los sindicatos, pero no de forma ficticia como ocurrían antes, sino con responsables y planes de trabajo que coordinen las diferentes secciones sindicales en ellos integradas. No ya para la participación en las Plenarias sino para que tengan una dinámica sindical real, coordinada y expansiva.

Ha de existir el compromiso de difundir y amplificar los discursos y mensajes que se elaboran a nivel estatal por todos los centro de trabajo. Participar en las campañas que nos son comunes a todos/as dándole una prioridad sobre la dinámica de "reuninitis" a que muchas veces nos condena la patronal y que en su mayor parte significan una pérdida de tiempo absoluta.

Hay que plantearse reuniones, asambleas de afiliad@s y permanencias periódicas en la Federación Local para atraer a l@s nuev@s militantes hacia el contacto con los otros sectores. Organizar fiestas, cenas, jornadas en el campo con el fin de fomentar la convivencia relajada y la tertulia apacible. Recaltar con insistencia el discurso de la solidaridad interna en todas las secciones.

Elaborar nuestros análisis metiéndolos en contextos mas amplios para comprobar que nadie es el ombligo del mundo, que a todos nos ocurren cosas parecidas y que la fuerza

está en aglutinar-aglutinarnos como clase y no resaltar las diferencias para justificar cotos cerrados y estrechos sobre los que basar autonomías artificiales.

Desarrollar campañas sindicales conjuntas, en el ámbito de Aragón, contra las horas extras, contra las ETT, contra las privatizaciones, para hacer propuestas a favor de l@s desemplead@s como por ejemplo la gratuidad en los transportes públicos, el salario social, el reparto del trabajo y sobre todo de la riqueza, etc....

Salir a la calle por este tipo de cosas es lo que nos hace recuperar visión global, sentido de organización y rompe con la pereza movilizadora y con la visión reducida de los que supone el mundo de mi taller, de mi fábrica, mi oficina, etc...

Por último, es necesario reexplicar a nuestr@s afiliad@s como entendemos nosotr@s la función sindical. Ante el descrédito, las corruptelas, el aprovechamiento individual de la posición de representante para medrar, promocionarse o simplemente vivir mejor, hay que oponer un discurso y sobre todo una práctica en la que demos que hemos venido al sindicalismo a dar más que a recibir. Que el sindicato se construye con la aportación desinteresada de quienes lo componen y por tanto no constituye un ente alejado de nosotr@s al que llamamos cuando tenemos problemas porque "les pago para que me defiendan" sino que el sindicato soy yo, y tú y aquél/lla, y tod@s somos responsables de su funcionamiento, ya que tod@s tenemos capacidad de decisión, de hacer propuestas, de ejercer responsabilidades de coordinación, y es por ello también que tod@s nos sentiremos aludid@s e implicad@s cuando nos ataquen desde el exterior, considerándolo como una agresión propia.

3- Propuestas de Expansión de CGT.

Estas propuestas pasan por realizar un buen "Plan de Expansión" el que tendrá los siguientes ejes elementales:

En el aspecto sindical:

I. Consolidar nuestra presencia como CGT en los Centro de Trabajo, donde tenemos representación, para lo cuál realizaremos campañas de afiliación que se basarán en:

- Nuestro trabajo cotidiano, dando respuestas serias a los problemas reales de nuestro centro de trabajo.
- Trato personalizado a l@s trabajador@s de cada centro de trabajo.
- Realización de Asambleas de forma periódica, para dar nuestras alternativas y recoger las de l@s trabajador@s.
- Comunicados concretos con temas de trabajo y otros temas sociales dejando claro que CGT no es un sindicato más, que nos preocupan otros temas de la vida real.
- Campañas de afiliación, sin miedo a pedir a l@s trabajar@s que se incorporen a nuestra Organización, pues si esperamos que l@s trabajador@s vengan a nosotr@s, no pasaremos de lo que somos ahora.

II. Entrar en nuevas empresas en las que tenemos algún afiliad@.

- Hacer que nuestr@s afiliad@s, hagan llegar a los trabajadores de sus respectivos centro de trabajo, nuestra información sobre el sector o la empresa de turno.
- Crear secciones Sindicales en nuevas empresas, mientras no se ponga en peligro el puesto de trabajo de l@s compañer@s afiliad@s.
- Realizar repartos de propaganda en las puertas de determinados centros de trabajo.

- Todo este Plan, irá dirigido para poder presentar una nueva candidatura de CGT en estos centros de trabajo.

III. Extendernos a las provincias de Huesca y Teruel.

Crear un sistema de coordinación con trabajadores de empresas y sectores en los que estamos presentes en Aragón: Telefónica, Renfe, Correos, Universidad, diferentes Ayuntamientos, el MOPTMA, Sanidad, DGA, Banca, Limpiezas; hacerles llegar nuestros comunicados y potenciar las reuniones con estos trabajador@s.

De esta manera podremos presentar candidaturas en todos estos sectores

IV. Creación de cabeceras de Comarca.

- Estudiar la afiliación en las diferentes comarcas de las tres provincias y ver la posibilidad de nombrar responsables de comarca.
- Realizar charlas, mítines en estas comarcas si fuera posible.
- Hacer llegar nuestras informaciones a estas comarcas, por medio de dichos responsables.

V. Contactar con Grupos Independientes.

Entablar relaciones con estos grupos, tratando de hacerles compartir nuestro proyecto sindical.

VI. Social

En la medida que la Secretaría de Acción Social y su grupo de trabajo extiendan sus propuestas en los diferentes foros de trabajo social, conseguiremos que nuevos compañeros se interesen y se identifiquen con nuestro proyecto, entrando a formar parte de CGT.

Estos movimientos nos interesan en especial como Organización que cree en un cambio social y porque con ellos se identifican un buen número de jóvenes, los que deben ser los trabajadores del futuro.

VII. Poner en marcha una Asamblea de Parados.

AREA DE COMUNICACIÓN EN CGT

Se nombrará una Secretaría de Comunicaciones, que se encargará preferentemente de hacer llegar a los medios de comunicación de Aragón, todos los comunicados oficiales del Comité Confederal de CGT-Aragón, también colaborará en su elaboración.

Organizará los archivos generales de CGT-Aragón. Se intentará informatizar en lo posible todos estos archivos.

Se creará una biblioteca para empleo de la afiliación que contará con libros de tipo ideológico, legislativo y de todo tipo de lecturas.

1-DISTRIBUCION DEL LIBRE PENSAMIENTO.

La Secretaría de Comunicaciones deberá inculcar a las Secciones Sindicales y Sindicatos, la necesidad de rellenar el boletín de la solicitud de la revista. De la misma manera, todas las secciones sindicales y Sindicatos tratarán de hacer ver a su afiliación y en especial a la militancia la necesidad de potenciar esta revista, solicitándola (bien en la Federación Local o suscribiéndose).

Esta Secretaría tratará de inculcar a los militantes, para que escriban sobre temas relacionados con Aragón, tanto social como sindical.

Debemos potenciar la revista Libre Pensamiento, como órgano de expresión y de pensamiento de CGT, debemos adquirirlo y enriquecerlo con nuestras aportaciones.

2- DISTRIBUCION Y PARTICIPACION EN EL ROJO Y NEGRO.

La Secretaría de Comunicaciones, se debe de encargar de potenciar la adquisición por todas las Secciones y Sindicatos de un número determinado de ejemplares del Rojo y Negro mensualmente, como sistema propagandístico de CGT en cada uno de los centros de trabajo.

Esta Secretaría, se encargará de recoger de forma mensual artículos sobre diferentes temas que estemos tratando las diferentes Secciones Sindicales y Sindicatos de cara a ser publicados en el Rojo y Negro.

Debemos potenciar su distribución, al igual que el Libre Pensamiento, entre tod@s l@s trabajador@s.

3- OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS (Radios Libres, Boletines Informativos de CGT-Aragón)

La Secretaría de Comunicaciones se encargará de poner en conocimiento de todas las Secciones Sindicales y Sindicatos la posibilidad de disponer de una Radio Libre, donde se podrán exponer nuestros puntos de vista sobre los diferentes temas sociales o sindicales de una manera directa.

Se creará una Revista o Boletín informativo de CGT-Aragón, donde daremos a conocer a l@s trabajador@s las alternativas que damos a los diferentes temas sociales y sindicales.

Para poner en marcha este Boletín o Revista, la Secretaría de Comunicaciones recogerá todas las aportaciones de los diferentes Sindicatos y Secciones, sobre los temas que estén tratando en sus respectivos centros de trabajo, también tendrán como aportaciones los artículos que elaboren las diferentes Secretarías.

Será necesario que para realizar este trabajo, la Secretaría de Comunicaciones se dote de un grupo de colaborador@s que realice el trabajo de selección, corrección y redacción de las diversas aportaciones.

4- ESTRATEGIA DE INCIDENCIA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Tod@s tenemos claro que a CGT hoy los medios de comunicación apenas le prestan atención en Aragón. Para que se nos tenga en cuenta hace falta que en la Secretaría de Comunicaciones se trabaje en la elaboración de un listado de cada uno de los responsables de cada sección de los diferentes periódicos de Aragón, listado realizado con las diferentes aportaciones de cada sindicato. Una vez realizado este listado se pondrá a disposición de las secciones y sindicatos para su uso.

A estos responsables de los periódicos hay que hacerles llegar una relación de tod@s l@s responsables de los Sindicatos, Secciones Sindicales, Federaciones Locales y Comité Confederal de CGT Aragón, a los que se deberán dirigir, según el tema a tratar.

Cuando se hace un comunicado de prensa hay que tratar de personalizar el envío, bien entregándolo en mano o dirigiéndolo a la persona responsable de la sección del periódico.

Hay que tener un trato cordial con los responsables de la prensa, aunque nos cueste.

Cuidaremos al máximo la expresión, léxico, ortografía, haciendo que los comunicados sean amenos y que vayan directamente al tema concreto que tratemos en ese momento.

FORMACION

FORMAR: (Def. del diccionario de la RAE) *"Adquirir una persona más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral"*

Para construir una sociedad que no sea repetitiva, estática, desintegradora, una sociedad que esté viva constantemente, es perentorio que haya una revolución en la estructura psicológica del individuo".

Krisnamurti

La Formación que se percibe desde un Sindicato Anarcosindicalista –CGT- necesita dotarse de unos contenidos y criterios en consonancia con su filosofía, se desarrollará en función de una concepción cultural en la que no se reproduzcan las relaciones de dominio y sumisión entre los seres humanos.

CULTURA: Como la forma específica de valorar, sentir, pensar, percibir, decir y hacer de un grupo humano. La cultura envuelve las estructuras sociales y puede ser cambiada a favor del individuo, del grupo y de la especie.

VALOR: Es aquello que ha sido, es valioso o puede llegar a serlo, y es valioso lo que ha resuelto, resuelve o puede resolver necesidades. Por tanto los valores corresponden a las CULTURAS y las necesidades a los seres humanos.

Se constata que la cultura puede ser cambiada a favor del individuo, del grupo y de la especie. Desde este mapa resulta muy importante la Formación y los criterios planteados. Partiendo de estos contenidos, en las luchas y actividades que se intervenga podremos proyectar ideas y formas de luchar más aproximadas al modelo libertario o anarcosindicalista (ambos son sinónimas).

La autoridad se constituye en base a los poderes individuales delegados en ella o usurpados por ella, no existe autoridad positiva, -patriarcal estatal- en cuanto no es tomado en cuenta el individuo en la globalidad de sus necesidades físicas, sociales e internas. Podemos ejemplificar la ideología nacional-socialista como modelo protector nacional con un estado fuertemente centralizado o el estalinismo. Otros grupos se dotan de un modelo que niega al individuo –iglesia, estado, instituciones militares, penitenciarios, Partidos Políticos-, sometiéndolo a criterios de sumisión y obediencia, más o menos dogmatizados, llevando ala persona a un punto que no iría por propio movimiento. Unos actúan de salvadores de la patria, de la revolución. Otros salvadores-mesiánicos prometiendo el paraíso. Pudiéndose dar la paradoja de que se intervenga en los problemas no para solucionarlos, sino para tener poder. Siendo mucos los ejemplos de corrupción, terrorismo de Estado...que no se vislumbra su solución.

"El arte, el pensamiento y la cultura no consiste en seguir las reglas correctas, sino en ponerla en tela de juicio en acometer la dificultad con afán exploratorio, y a la vez recuperar la capacidad creadora para construir entornos y relaciones donde el individuo aprenda a relacionarse con más riqueza aumentar su capacidad de placer de sensibilidad y a veces también de sufrimiento. La cultura implica conmoción, es decir gozar más profundamente, pero también que el dolor ajeno y la injusticia nos llegue de manera más honda" (Ponencia aprobada en el Pleno de Aragón de 1993). Sin por ello recurrir a la sensiblería, al redentorismo y al dramatismo mesiánico.

A modo de reflexión ¿Qué ocurre en las organizaciones con estructuras horizontales?

En estos grupos humanos –incluyo hoy a CGT- que cuestionan los modelos autoritarios y buscan la creación de modelos más simétricos autogestionados, se constata la aparición de más conflictos y crisis en su seno, al obviar la construcción cultural heredada por cada individuo y su posterior proyección, es este caso, en el Sindicato. Partimos de una construcción mental vertical que se proyecta en una estructura horizontal a construir. Ejem....Si un individuo necesita llenar su ego intentará buscar protagonismo y puede distorsionar la realidad para satisfacerlo, si vive un conflicto interno hará demandas inalcanzables por el grupo –sindicato- para descalificarlo posteriormente, ya que no se consiguió nada. El objetivo, en estos casos no va en función de resolver los problemas aceptando las energías disponibles, sino en establecer pelea sin dirección, ni objetivos, que es la forma más clara de estar en queja.

PODEMOS TRABAJAR HACIA DENTRO Y PARA FUERA...

Cabría preguntarse:

¿Qué formación realizamos en el seno del sindicato cuyo objetivo se encamine a disolver la herencia cultural heredada?

Opino que se dedican nulos recursos, todos los esfuerzos se han destinado, en la 1ª etapa de Elecciones Sindicales, a sobrevivir y en una 2ª etapa a impartir conocimientos técnicos (legislación, negociación) que aún aceptando su necesidad, hoy urge incorporar una FORMACION INTEGRAL, perfilada hacia un camino donde nos ayudemos a desaprender los modelos culturales negadores del individuo, teniendo el modelo anarco-sindicalista como referente.

Hoy poseemos más conocimientos en general, y a la vez aparece una incapacidad para seleccionar la información por falta, entre otras cuestiones de falta de destrezas y criterios para pescar lo fundamental entre tanta paja. El sistema ha metido el conocimiento humano en cajones estancos y como consecuencia ha surgido la superespecialización y la ausencia de un conocimiento global insertado en la dinámica social. Si tenemos en cuenta que la ciencia y la investigación científica no se ha democratizado, y que ha primado el beneficio económico en detrimento de las necesidades sociales, si son las empresas las que financian muchos proyectos de investigación, en función de sus intereses económicos (SIDA, Ingeniería Genética, Energías Alternativas...) Si la población no tiene ningún control sobre investigaciones, cada vez más sofisticadas, que pueden modificar sus propias mentes, conviene recordar que las tendencias mundiales para el futuro se basan en la investigación cerebral, el trasplante de neuronas y neurociencias. Urge desarrollar criterios de formación, que recogiendo las necesidades más concretas vayan incorporando los aspectos globales del conocimiento humano, teniendo muy claro el siguiente criterio *"Cualquier filosofía, investigación científica, modelo sindical, político, de enseñanza y social que niegue al individuo no resulta aceptable"*.

Partiendo del análisis expuesto, se abre una puerta si incorporamos a nuestro seno lo más rico del pensamiento. Recogiendo y profundizando en la neuro-lingüística, la física cuántica y los criterios de entropía aplicables a los movimientos sociales.

Se necesita incorporar el término LENGUAJE NO AUTORITARIO NI SEXISTA, desechar las construcciones lingüísticas que proyectan el orden, términos absolutos, de deber y mandato, por corresponder a modelos autoritarios y militares. "Ordeno y mando", "deber y obligación".

Estos pueden ser algunos esbozos para aportar contenidos concretos a un modelo que pretende caminar hacia el anarcosindicalismo.

PROPUESTA DE FORMACION

Recogería los criterios planteados anteriormente con dos niveles:

1. Desarrollo humano.-

Basado en las necesidades de las personas que forman el sindicato.

- Necesidades humanas.
- Roles, valores, lenguaje, cultura (encuadradas en el pensamiento libertario)
- Pensamiento de la nueva era: (Ecología, feminismo, Naturismo, ...)
- Desarrollando criterios de simetría en los procesos.
- Dar a conocer el anarcosindicalismo y su filosofía.

2. Destrezas:

Para realizar el trabajo sindical dentro y hacia fuera desde CGT.

- Saber buscar información.
- Técnicos de negociación, legislación.
- Con criterios horizontales.
- Intercambio de experiencias concretas de trabajo y luchas desarrolladas desde el sindicato.

Cuyo objetivo sea dotarnos de herramientas con las que ayudarnos a luchar para no sumergirnos en el modelo impuesto e ir creando redes sólidas dentro del Sindicato.

FORMACION DE LOS/AS AFILIADOS/AS

Distinguiremos dos tipos de formación:

- Para tod@s los afiliad@s que se basará preferentemente en temas ideológicos, temas de legislación y diferentes temas sociales, que deberán ser impartidos mediante charlas y reparto de información sobre los temas específicos.
- Para delegad@s o representantes, que será similar a las de l@s afiliad@s, más todos los demás temas relacionados con la organización del trabajo de las diferentes secciones sindicales, redactado de comunicados, como dirigir una Asamblea, etc.....esta deberá ser más permanente y específica puesto que los delegad@s son la verdadera imagen de la CGT en sus centros de trabajo.

Los cursos de formación serán abiertos a cualquier afiliad@ que no sea delegad@.

NECESIDADES A CUBRIR

Se observa que la mayoría de la afiliación y l@s delegad@s, carecen de formación para poder realizar su trabajo de representación, vemos que lo que se necesita básicamente es un conocimiento de la Legislación y Derecho Administrativo, Salud Laboral, organización de las Secciones Sindicales y Sindicatos, temas ideológicos y diferentes temas cotidianos de la sociedad.

Todos estos temas se deben potenciar realizando una formación permanente y generalizada, pero en especial para l@s delegad@s.

PROPUESTAS PARA EJERCER UN FORMACION PERMANENTE

Este Plan de Formación permanente consistirá en:

- Asambleas para Delegad@s abiertas a toda la afiliación. Estas asambleas, son necesarias no sólo para que se imparta formación, sino también para transmitir información y experiencia entre las diferentes secciones sindicales y delegad@s.

En estas asambleas se tratarán de manera periódica dos temas, alternando entre los enunciados anteriormente, sin perjuicio de tratar de incluir otros temas que en ese momento sean de actualidad.

La Formación será impartida por personal especializado de nuestro sindicato u otros externos si fuese necesario.

Las asambleas pueden ser vehículo de comunicación y solidaridad entre l@s trabajador@s de las diferentes empresas, que pudieran tener algún problema en esos momentos.

- Se organizarán cursos de formación que tendrán una duración de una semana y que tratarán temas de todo tipo. El horario será por la tarde impartidos por personal especializado tanto de CGT como externos.
- Realizaremos encuentros o jornadas de convivencia en Ruesta, en los que trataremos de transmitir experiencias sindicales y sociales que nos toca vivir, tanto en el centro de trabajo como en la sociedad.

En estas jornadas se tratarán temas de formación sobre temas del momento. Durarán tres días de viernes a domingo con horario de mañana y tarde, dejando tiempo libre para la convivencia. Si hubiera posibilidades económicas la estancia al curso será gratuita para l@s afiliad@ y de no ser posible se cobrará una cantidad módica.

- Se organizarán charlas-debate abiertas al público en las cabeceras de comarca, así como en Huesca y Teruel, que servirán para dar a conocer nuestro posicionamiento sobre cualquier tema del momento y para que se conozca a CGT-Aragón.

La Secretaría de Formación en coordinación con las Secretarías de Acción Sindical y Acción Social, será la encargada de la organización, coordinación y planificación de todas estas actividades.

- Desarrollar un foro de debate (Ateneo), con nuestra identidad abierta a personas y grupos. Elaborar una guía de recursos de personas que pueden colaborar en el mismo.

PUNTO 5) INFORMES DE GESTIÓN Y ELECCIÓN DE SECRETARIADO PERMANENTE.

Secretariado Permanente CGT-Aragón: Se aprueba la propuesta excepto por Enseñanza que no asumen la Secretaría General, sí la de Comunicación. Ana Carrera de Sanidad propone en el Pleno a José Luis Villalobos para asumir la Secretaría General, propuesta apoyada por el resto de los sindicatos. En ese momento no acepta y dice que lo pensará.

Rafael Cigüenza propone una nueva reunión antes del 1 de Julio en la que se ratificará si acepta o no J. Luis Villalobos como Secretario General, condición indispensable para constituir en nuevo SP.

Se propone como fecha para la reunión el 26 de Junio, a las 19 horas. De la reunión para la aceptación o no de la Secretaría General se adjuntarán sus actas en el momento que se celebre dicha reunión, que será el Anexo VIII.

PUNTO 6) VARIOS

Ana Carrera de **Sanidad informa sobre el conflicto surgido a raíz de la legalización del Sindicato de Sanidad-Sur de Madrid, cuyo ámbito de actuación es el mismo que el del sindicato Único de la CAM**, considera que esto supone un peligro ya que la creación de un sindicato dentro de otro Sindicato, lo considera un sabotaje.

Paco Pérez del **Metal propone un debate sobre el proyecto Ruesta**. J. Luis Villalobos de **TT y CC. propone aplazar el debate hasta aportar la documentación sobre el tema.**