



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C.N.T.)

COMITE CONFEDERAL - Secretariado Permanente

ACUERDO DEL PLENO CONFEDERAL

MADRID 16 Y 17 DE SEPTIEMBRE.

PUNTO Nº 4.- APROBACION DE UN ESTATUTO PARA LOS COMPAÑEROS QUE FORMEN PARTE DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION.

ACUERDO DEL PUNTO 4.- APROBACION DE UN ESTATUTO PARA LOS COMPAÑEROS QUE FORMEN PARTE DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION.

CRITERIOS PARA CON LOS LIBERADOS DE LA ORGANIZACION

El tema de la existencia de liberados ha sido problemático en ésta Organización desde la legalización (ya que históricamente han existido siempre) oponiéndose a su existencia e incluso a tratar el tema, con argumentos absolutamente ideologizados.

A raíz del X Congreso se abre la posibilidad de buscar a las personas necesarias para realizar actividades o funciones de responsabilidad concretas, ciñendo, aunque con matices, el asunto a un problema fundamentalmente económico.

No obstante el Congreso no resolvió de ninguna forma los criterios necesarios que regulasen tales situaciones. Hecho este, que ha provocado que durante estos dos últimos años en aquellos puntos de la organización en que ha habido compañeros liberados se hayan establecido los criterios de funcionamiento como mejor se ha podido o como mejor se ha entendido.

El detonante de que se trate toda esta temática en este Pleno viene provocado por la imposibilidad de resolver el S.P. estatal las situaciones que se venían presentando con los liberados que desarrollaban su trabajo en el entorno a él, bien por ser miembros del propio S.P. o bien por depender directamente de él, llegando a darse situaciones que se pueden calificar por lo menos de extrañas cuando no de poco serias, en cuanto a reivindicaciones de horarios, puentes y condiciones en general que diferían de las que tenían otros compañeros liberados por la Organización (por ejemplo los compañeros de Ruesta).

Se ha llegado a practicar un sindicalismo reivindicativo dentro del sindicato, cuestión ésta harto sencilla, ya que a todos nos resulta fácil ponernos de parte del asalariado, como lo hacemos todos los días en nuestras empresas. Pero precisamente practicarle en la Organización no debe suponer ninguna entrega de medallas para los que lo practiquen, al contrario, puede satisfacer una realización personal, pero incurrir en una grave irresponsabilidad desde el punto de vista de la Organización, que es de lo que se trata en este caso, máxime si se ocupa un cargo por el que ha sido elegido por la Organización y que en todo momento representa a la Organización.

Hay que tener en cuenta que el sindicato no es una empresa ni una cooperativa en la que hay beneficios para repartir entre los dueños o socios, y que además hay unos ingresos limitados procedentes en gran parte de la cuota de todos nosotros, y que deben ser administrados con prudencia y sobre todo con las miras puestas en nuestros fines como Organización: la defensa de los intereses de los trabajadores y el desarrollo de nuestro proyecto de sociedad.

Pero que no se interprete mal, ni con mala intención, no se trata de esclavizar a aquellos compañeros que dediquen su trabajo, en forma de liberados, que hay que reconocérselo por todos, que entendemos como necesario, y a medida que nos desarrollemos lo será más, sino de establecer unos criterios responsables lo más justos posibles teniendo

en cuenta que todos dejamos muchas horas en esta "casa", ya que somos conscientes de que si queremos una Organización fuerte y respetada todas las horas que le dediquemos serán pocas.

El tema ha surgido en el S.P. estatal, con las connotaciones consiguientes de ser juez y parte de la decisión, pero podía haber surgido en cualquier organismo o Confederación y esta es buena oportunidad para darle un cauce, no solo a nivel de liberados sino de contratados, arrendamiento de servicios, etc.

Una de las diferencias fundamentales en la práctica sindical de esta Organización y otros sindicatos mayoritarios es la profesionalización de los cuadros de estos últimos, con lo que los intereses del sindicato y los personales, o los del grupo de amigos (sueldo, seguridad en el puesto de trabajo, condiciones laborales en general) acaban confundándose y al final no se sabe a quien defienden, cosa que no quisiéramos creer que se haya producido en este caso.

Por otra parte, la realidad se impone. El crecimiento de la organización y las responsabilidades adquiridas con nuestra presencia en las empresas y sectores nos ha obligado a sumir la necesidad de dotar a la Organización de una infraestructura humana para la acción sindical y los servicios, que como decíamos antes (porque seguiremos creciendo) van a incrementarse poco a poco.

Como compaginar estos dos factores, por una parte la realidad: cubrir las necesidades de la Organización y por otra parte no crear unas relaciones totalmente viciadas por no tener los conceptos claros. El tema es muy serio y hay que afrontarlo con firmeza pero con mucha serenidad y sobre todo no olvidando donde estamos.

En definitiva creemos que en esta ocasión debemos resolver de forma definitiva (porque creemos que todo puede mejorarse y estas propuestas también) si importante, toda la relación liberados-Organización. Asalariados, en servicios, administrativos, profesionales o en funciones orgánicas. Liberados totales o parciales por acumulación de horas, etc.

Podemos establecer tres apartados en los que encuadrar los diversos tipos de liberados:

- a) Liberados para funciones de Administración Servicios, etc.
- b) Liberados para funciones Profesionales (abogados, economistas, etc.).
- c) Liberados para funciones Orgánicas o Sindicales.

LIBERADOS PARA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIOS

Dentro de este apartado se encuadraría a aquellos compañeros que desarrollasen tareas administrativas, de servicios, imprenta, etc. o cualquier otra que suponga apoyo a la típica del Sindicato.

Como criterio general, para efectuar la selección se realizará lo que denominaremos oferta pública-restringida. Que consistirá en difundir la convocatoria de la plaza que se trate dentro de la Organización y su entorno, dando prioridad a los afiliados avalados por su Sindicato.

Procediéndose a realizar las pruebas de selección por una comisión designada por el órgano que vaya a efectuar la contratación. Teniendo como únicas restricciones para la selección las lógicas de la aptitud o no para desempeñar el trabajo (creemos que hay algún precedente de proceso de selección en el S.P. estatal)

Dada la provisionalidad de algunos trabajos así como la de los equipos de gestión, se realizarán contratos temporales con arreglo a la legislación vigente, con la posibilidad de renovación según los casos, teniendo en consideración que, a partir de los 3 años de contratación temporal, el nuevo contrato es por tiempo indefinido.

Económicamente se registrarán por los convenios generales (provinciales o nacionales) que afecten a la actividad concreta en la localidad. Oficinas y Despachos para el personal administrativo, Construcción si se contrata personal para una obra, Artes Gráficas para cuestiones de imprenta, etc.

El horario formal se desarrollará de lunes a viernes con un máximo de 35 horas semanales, distribuido según las necesidades del organismo correspondiente en las tareas para las que contrate. Si se tratase de personal administrativo el horario se adaptará al periodo de actividad normal de la Organización en los locales (mañana y tarde).

El periodo vacacional constará de 30 días naturales desarrollándose, salvo pacto en contrario, durante el mes de Agosto.

Las cuestiones que no estuvieran contempladas se negociarán por el Órgano contratante.

Como quiera que la necesidad de la contratación de personal asalariado que dependa del S.P., del C.C., es de difícil constatación, el S.P., deberá incluir en sus presupuestos y previsiones de gastos anuales las necesidades de contratación de personal y será en Pleno Confederal, donde se ratifique o modifique dichas previsiones.

LIBERADOS PARA FUNCIONES PROFESIONALES

El Organismo que les contrate acordará en cada caso las condiciones, en coherencia con los que indica el mercado de trabajo de su sector (abogados, sociólogos, etc.).

Estarán dados de alta en la S.Social o por contrato de arrendamiento de servicios. Se les elige por su experiencia y capacidad, procurándose que sean ideológicamente afines a la clase trabajadora.

LIBERADOS PARA FUNCIONES ORGANICAS Y SINDICALES

Dentro de este capítulo podemos diferenciar tres grupos:

- Liberados cuya situación anterior era el desempleo.
- Liberados por excedencia en su empresa.
- Liberados por acumulación de horas o acuerdo con la empresa.

Liberados cuya situación anterior era el desempleo.-

Se efectuarán los correspondientes contratos laborales temporales, con un periodo máximo equivalente al de la duración de la elección en el cargo de que se trate.

El Comité Confederal estatal establecerá las condiciones económicas para este caso y para toda la Organización. En ellas se incluirá el salario, la compensación para alquiler por desplazamiento del lugar de residencia, etc.

Respecto a la jornada formal, se establece en 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y jornada partida con tramos equivalentes.

Durante esta jornada el compañero de que se trate desarrollará su trabajo en la sede del organismo al que esté adscrito y si tuviera que ausentarse por tener que realizar funciones fuera del mismo, estará perfectamente localizable.

Este horario se cumplirá con rigor y a su vez con flexibilidad si hubiera motivos para ello (por ejemplo, exceso de trabajo en los días previos, que hacen que un día no pueda estar a primera hora de la mañana, etc.).

Es importante no confundir trabajo con gestión. El primero señala la obligación de estar dedicado a la Organización durante las horas que señale el compromiso remunerado que se adquiere. Lo otro es la valoración del acierto en el desarrollo de los trabajos que estará o no relacionado con la dedicación señalada.

Se puede estar trabajando muchas horas y hacer una mala gestión o dedicar un escaso tiempo y ser eficaz. La gestión debe valorarse en los Plenos y Congresos. La dedicación remunerada debe contrastarse día a día.

El periodo vacacional consistirá en 30 días naturales. Se establecerá el correspondiente cuadro de vacaciones en el organismo de que se trate.

Liberados por excedencia en su empresa.-

Salvo el salario que será el mismo que le correspondería en su empresa, el resto de condiciones serían iguales que para el caso anterior.

Aunque parezca que existe una discriminación con el caso anterior, lo cierto es que si a la Organización le interesa alguien que tiene un nivel de ingresos, pedirle que además de tener más responsabilidades, renuncie a su nivel de vida, parece excesivo, sobre todo teniendo en cuenta que este tema afecta a la familia, etc.

Liberados por acumulación de horas.-

En este caso es la empresa de que se trate la que retribuye al compañero liberado.

En lo referente a los otros aspectos, hay que tener en cuenta que si bien en el caso de compañeros contratados por el Sindicato es éste el que paga y por lo tanto sale el dinero directamente de los ingresos del mismo, en este otro caso no se trata de un regalo que la empresa dé

porque el compañero le cae bien y otra razón similar, sino que se obtiene esa liberación en función de una presencia del Sindicato o en una negociación sindical fruto de todo un trabajo sindical, directo o indirecto, de toda una organización, en este caso la nuestra.

Por lo tanto el resto de las condiciones entendemos que deben ser las mismas que para el apartado primero.

Horas Sindicales.-

Dentro de este capítulo podemos incluir para su análisis lo que en realidad es una liberación parcial, es decir las Horas Sindicales.

Aunque sobre esto también se ha escrito mucho, pensamos que en esta ocasión encajan algunos criterios a tener en cuenta.

Las Horas Sindicales, son liberaciones a tiempo parcial por representación de los trabajadores. Tienen las mismas características que la liberación por acumulación de horas. Las condiciones laborales son las de su convenio y a la Organización solo le queda el control de la utilización. Tiene las mismas características de compromiso que el resto de liberados y contratados.

Hay un concepto que es importante tenerlo claro. Las Horas son de la C.G.T. (CNT) y a través del Sindicato se decide sobre utilización y destino.

Los distintos Comités, deben recabar información sobre el cómputo total de Horas Sindicales. No se trata de incorporar un reloj de control sobre la espalda de cada compañero, sino tener el máximo rendimiento de ellas.

Como normas se seguirán las siguientes premisas:

-Se debe hacer uso de las horas sindicales necesarias para el trabajo previsto, sin caer en el hábito de coger días completos si se prevé que no se va a necesitar la totalidad de la jornada.

-Cuando se haga uso de permiso retribuido para toda la jornada, el horario de trabajo en el sindicato debe ser el mismo que en la empresa evitándose el error de levantarse tarde, llegar a las tantas, etc.

-Las horas debe procurar consumirse en su totalidad, bien en tareas de la empresa o sector, bien en actividades de formación o colaboración en trabajos generales de la Organización. Hay que intentar no regalar nada a la empresa, ya que es un coste que tiene incluido en el control de rendimiento.

-La C.G.T. (CNT), tratará de negociar con las empresas o los sectores, la acumulación de las horas sindicales de miembros de comité y delegados LOLS en una bolsa de horas a disposición de la sección sindical. Asimismo se debe intentar hacer extensivo el que esta bolsa de horas pueda ser utilizada para cualquier afiliado a la sección sea o no delegado o miembro de comité. Aunque esto no lo ampara la legislación vigente.

-El sindicalismo está, en general, bastante desprestigiado y en muchas ocasiones el tema de las horas sindicales no está suficientemente asumido por los propios compañeros, entre otras cosas porque la empresa se preocupa de engrentarnos con los compañeros que se hacen cargo de nuestro trabajo en nuestra ausencia no sustituyéndonos, o bien nos dá un puesto de trabajo de "libero", con lo que puede fomentar una imagen de privilegiados.

Esta estrategia de la empresa se puede neutralizar con una información periódica de nuestras actividades a los trabajadores haciendo especial esfuerzo con los que nos rodean, asimismo puede ser conveniente evitar, si eso perjudica seriamente nuestro trabajo sindical, hacer coincidir el uso de las horas sindicales con vísperas de fiesta, puentes o situaciones especialmente conflictivas, etc.

Otra causa de desprestigio en relación con las horas sindicales es el uso incorrecto de ellas para labores personales. Esta actuación de la que ya tenemos algún precedente ocasiona dos tipos de problemas_

-Externo.- Por el engaño que supone a los trabajadores que le han votado.

-Interno.- Obligándonos a defenderles cuando son sancionados por la empresa por este motivo, con el consiguiente conflicto y desgaste sindical.

Por lo tanto la Organización, en el ámbito que se trate velará por evitar este hecho que supone un doble desprestigio. Planteándose muy en serio, sin tener en cuenta cuestiones personales o de amistad, el llevar adelante una lucha sindical, en ocasiones fuerte, por defender estos temas, que miman la credibilidad, y la honradez que no le queremos acreditar a otras organizaciones.

CRITERIOS GENERALES

Para finalizar es preciso establecer unos criterios generales a tener en cuenta

19.- En los contratos para formar parte de la infraestructura orgánica (cargos de gestión) se establecerán los mecanismos adecuados que permitan la extinción de la relación laboral en los supuestos de dimisión ó revocación, así como una duración no superior a 3 años.

29.- Por una razón lógica de calidad y transparencia, en ningún caso, podrán participar en las negociaciones de las condiciones laborales por parte de la organización, compañeros afectados directamente o similar (hijos, compañero/a, hermanos, etc.).

No es lógico que alguien se negocie su propio convenio como trabajador y como empresa, y esto es más ilógico aún cuando una de las partes, la C.G.T. (CNT) es un sindicato que a su vez tiene su razón de ser en la defensa de los trabajadores. Resultaría irracional que la defensa de los intereses de los liberados atentara contra la capacidad de lucha de la Organización.

39.- Para aquellas ocasiones que pudiera presentarse, en las que un convenio sectorial que afecte a los liberados de la Organización tarde en firmarse, la Comisión Económica Estatal fijará a primeros de año un porcentaje de referencia que pueda ser aplicado.

49.- Se remitirá a la Comisión Económica toda la información referente a las contrataciones que produzcan en el conjunto de la Organización y de detectar situaciones anómalas que puedan repercutir en el conjunto de la misma. Si éstas se dieran lo comunicaría inmediatamente al Comité Confederal.

59.- El Secretario de Organización de cada organismo que dependan liberados, será el responsable del cumplimiento de las condiciones

estipuladas , estableciendo los criterios razonables de seguimiento.

El Secretario de Organización del S.P. del Comité Confederal será el responsable de los liberados adscritos a las diferentes Federaciones Sectoriales, aparte de los que estén en el propio S.P.

Si se produjesen anomalías no salvables con su intervención, lo pondría en conocimiento del organismo responsable de la liberación, el cual resolverá como mejor crea conveniente. Teniendo en cuenta que esta problemática, por sus características puede afectar al conjunto de la Organización.

Como punto final, reincidir en una idea en todos presente, uno de los peligros que en la C.G.T. (CNT) más se ha valorado es el uso de la liberación como una profesionalización de los sindicalistas o el de las horas sindicales como un privilegio para algunos trabajadores delegados.

Siñ embargo, en nuestra Organización hemos defendido que ser un liberado o un representante sindical no es una bicoca, sino una carga que aise asume por militancia y por creer en el proyecto sindical y que la única satisfacción que debe producir es sentirse a gusto consigo mismo.

Por eso si no queremos ser como otras organizaciones no basta con las definiciones y llenarnos la boca de conceptos diferenciadores, sino llevarlo a la praxis, si no queremos correr el riesgo de tener teorías maravillosas, pero los mismos problemas que las otras organizaciones en este tema.

Evidentemente en esta clase de cuestiones es donde debe imponerse con más claridad la ética de la Organización anarcosindicalista que deseamos.



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C.N.T.)

COMITE CONFEDERAL - Secretariado Permanente

ACUERDO DEL PLENO CONFEDERAL

MADRID 16 Y 17 DE SEPTIEMBRE.

PUNTO Nº 5.- MEDIDAS PARA LA HOMOGENEIZACION DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO.

PONENCIA APROBADA EN EL PLENO CONFEDERAL SOBRE EL PUNTO Nº 5.- MEDIDAS PARA LA HOMOGENEIZACION DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO.

Introducción:

La necesidad de homogeneización de las estructuras confederales es una necesidad primordial para abordar el devenir de la Organización. El constante crecimiento iniciado en el Congreso de Unificación ha determinado la existencia de metodologías que con las diferenciaciones correspondientes a cada Confederación y algunas Federaciones, no están a la altura de las necesidades actuales.

Hablar de homogeneización es simplemente hablar de tener todos los mismos métodos de trabajo dentro de la estructura orgánica, compartiendo los máximos niveles de información y experiencias necesarios para cada actuación. Es materia común que cada ente federado, tiene una metodología propia de trabajo y como norma somos conscientes que estas son incompatibles cuando no contradictorias entre sí.

Los grandes volúmenes de información, tanto interna como externa, no están definidos en una técnica de archivo por igual al conjunto de la organización. El aumento considerable de ingresos y gastos (cotizaciones, Patrimonio...) piden con urgencia una actuación financiera rigurosa, contabilizada y transparente. El desarrollo territorial, la diversidad centros de trabajo en las grandes Secciones Sindicales, la estructuración cuando no creación de las Federaciones y la movilidad geográfica tan significativa en el sector terciario echan en falta un concepto unitario de la afiliación. La petición de subvenciones y trámites administrativos, de los cuales depende una parte importante de la economía de la Confederación son estructuradas desde el desconocimiento y la inexperiencia, traduciéndose en una falta de eficacia que sólo se supera con el tiempo. La estructura jurídica y legal de la Confederación puede tener más de cinco redacciones diferentes según de que sindicatos se traten (las diferencias se refieren al estricto ámbito de redacción jurídica del articulado de sus estatutos) muchos de ellos carentes de lo mínimo y algunos incluso por debajo de las exigencias "democráticas" de la L.O.L.S.. Todos estos parámetros, de diferente complejidad, deben de ser complementados con el añadido del tratamiento específico de la información y su distribución; multitud de sindicatos y las grandes Confederaciones y Federaciones tienen a fecha de hoy el ordenador como instrumento básico de trabajo ya sea como base de datos, hoja de cálculo, tratamiento de texto, diseño gráfico o otros y cada cual con un programa específico que limita significativamente la agilidad y rendimiento que nos podrían suministrar dichas inversiones.

El carácter de métodos unificados de trabajo, fomenta el personalismo y hace recaer actuaciones que deberían ser cotidianas en la voluntad del ejecutor. Desde la Sección Sindical hasta el Secretariado Permanente todo trabajo está subordinado a la imaginación y genio del responsable de cada área y no a la aplicación de un método simple, eficaz y desburocratizado. Todo esto lleva consigo serios problemas en el relevo o subsección en las responsabilidades orgánicas al depender los

métodos, bien sean estos de archivo, contabilidad, relaciones, afiliación, ... del atino y fortuna que haya tenido el responsable saliente y siempre contando con el supuesto a nuestro favor de que no existan discrepancias significativas en la actuación de los que efectúen el relevo tanto en su carácter de entrante como de saliente. Todo militante con responsabilidades en un sindicato pequeño o de reciente constitución se encuentra con un obstáculo importante en su actuación interna el cual solo puede superar adecuándose a la actuación del Organismo de mayor ámbito o creando nuevas iniciativas individuales que aumentan la diversidad.

Se puede deducir que:

- Si no se aplica método de trabajo interno uniformes y de general conocimiento, las responsabilidades orgánicas están condenadas a la voluntad de sus realizadores.
- El método disperso actual permite la permanencia de cargos en función a su rutina y no de su capacidad y confianza mayoritaria.
- Existe una importante pérdida del tiempo y esfuerzo militante a favor de la "Oficina Sindical" y en detrimento de la Acción Sindical.
- La transmisión de información está altamente limitada, en perjuicio del crecimiento territorial y sectorial.

Como punto de partida planteamos la creación de la GUIA DE FUNCIONAMIENTO INTERNO como base de trabajo uniforme de toda la Confederación. Esta guía debe de cumplir los siguientes requisitos:

1º.- Comprenderá aquellos aspectos de funcionamiento interno que por ser técnicos e independientes de la toma de decisiones y las consecuencias de estas, comprometan el funcionamiento de la Organización independientemente de quien gestione cualquier ente de la misma.

2º.- Será aprobada en Pleno Confederal de Sindicatos.

3º.- Dependerá a efectos de redacción, edición y modificación de los Secretarios de Organización del Comité Confederal en su conjunto.

4º.- La renovación o actualización de sus apartados enteramente técnicos es función del organismo dependiente.

5º.- Se realizará una edición para cada Sindicato, Federación Local, Confederación, Federación Sectorial...

Como se podrá observar se pretende simplemente la elaboración de un manual que facilite al máximo el trabajo organizativo que esté sometido a factores estructurales; consideramos que en su primera edición debe de comprender los apartados siguientes:

1. ESTATUTOS
2. ACUERDOS ULTIMO CONGRESO/CONFERENCIA
3. DIRECTORIO CONFEDERAL
4. AFILIACION
5. COTIZACION
6. ARCHIVO
7. PLAN CONTABLE
8. LEGALIZACIONES
9. INFORMATICA

Descripción y explicación de los apartados:

1. ESTATUTOS

Comprenderá los Estatutos aprobados por la Confederación en su último Congreso y por lo tanto en vigor. Es conveniente que incluya los Estatutos del Ente en el que se destine si estos fueran diferentes a los legalizados respecto a su funcionamiento interno.

2. ACUERDOS ULTIMO CONGRESO/CONFERENCIA

Comprenderá los acuerdos del último Congreso de la Confederación y de la última Conferencia Estatal de Sindicatos. Si el Ente a que pertenece la Guía celebra Congreso se incluirán los acuerdos del último.

3. DIRECTORIO CONFEDERAL

Comprenderá la relación de Entes Federados a la C.G.T. con dirección, teléfono, apdo. de correos y fax si lo tuvieran. La relación de organismos dependientes de la Confederación (Avial, Ruesta, ...), relación de la Prensa Confederal. Relación de la Fundación Salvador Seguí. En la relación de la Confederación, Confederaciones y Federaciones se indicará el nombre de los responsables de cada área.

4. AFILIACION

Comprenderá la ficha de afiliación con la descripción de su cumplimentación. La ficha debe cumplir los requisitos de poder tener un fácil tratamiento informático y ser autocopiativa en cuatro ejemplares, llevando incluido el recibo de autorización de cotización por medio de una Entidad Bancaria o Caja de Ahorros, teniendo como ejemplos las fichas de Cataluña y el País Valenciá.

La misma existencia de una organización de ámbito estatal no es solo como medio de solidaridad, sino también como un arma de lucha contra Organizaciones Empresariales y Sociales organizadas a ese nivel define la necesidad de una cohesión y transparencia entre los organismos federados a la misma. Dice el art. 12 de nuestros Estatutos: "la afiliación se producirá a través de los sindicatos, los/as trabajadores/as se afilian a C.G.T. (C.N.T.), se afilian a través de la Local más próxima y cuando son suficientes se organizan en sindicatos de rama". Por todo hay un solo proyecto, definido en el art. 2: "La C.G.T.(C.N.T.) se propone, y para conseguirlo se organizan en Sindica-

tos, en Federaciones Locales o de Industria...". Este análisis evidentemente rompe con el esquema corporativista y muchas veces insolidario de los trabajadores/as que se asocian para conseguir la defensa inmediata de sus intereses de sector y pasa de lo que es el proyecto general.

Partiendo de estas premisas: un solo proyecto, una sola organización; el conocimiento que no la decisión de las realidades desde la Sección Sindical más pequeña hasta el Comité Confederal Estatal es un derecho cuando no una obligación de cada afiliado u organismo.

Para que esta información sea compatible y se pueda trabajar con ella es conveniente que tenga unas características similares. Evidentemente el derecho a conocer trae consigo el derecho a informar. Las ventajas de este método de afiliación reflejado en la ficha de afiliación oportuna lleva consigo:

-Confeccionar un mapa sindical veraz y automático de gran utilidad en el Plan de Expansión (tanto para su elaboración como realización), negociación colectiva, estructuración y creación de las Federaciones, unificación de las secciones, Sindicatos Interterritoriales (Tabacalera, CASA, Telefónica, Banca,...)

-Control de la afiliación y cotización a tiempo reales y con ello la capacidad de tomar las decisiones de la manera más transparente posible.

-Envío personalizado de la información, siempre a petición del Ente o Sector interesado que agilizaría de manera fundamental la difusión de nuestra prensa p comunicaciones urgentes a la afiliación (10 de Mayo, Ruesta, 14-D, residencias de tiempo libre, conflicto de Siglas...)

Por lo expuesto la ficha de afiliación se distribuirá de la siguiente forma:

Entrada afiliados: Sección Sindical ---*Sindicato.

-

-

*Federación Local.

-

-

*Comité Confederal.

-

Federaciones de Rama (según su ámbito) /-

-

*S.P. Comité Confederal Estatal

Los entes marcados con * se quedarán con la posesión de un ejemplar de la ficha de afiliación.

Este apartado se debe de cumplimentar con la necesidad de comunicación de baja del afiliado/a si esta se produjera en un momento dado e independientemente de sus circunstancias.

5. COTIZACION

Comprenderá las tres posibilidades de cotización existente:

- a) Directamente al Sindicato.
- b) Descuento por nómina.
- c) Por medio de cargo en entidad bancaria.

Descripción:

a) Es el método histórico de cotización y el que más compromiso y utilización de la militancia conlleva, consiste en la presencia física del afiliado ante el responsable del cobro de la cotización bien sea en la Sección Sindical o el Sindicato. Aparte de la ocupación del tiempo real del cobrador no existe ninguna garantía de cobro más allá de la voluntad del afiliado e impide la realización de presupuestos económicos fiables por carecer de entradas constantes.

b) Consiste en el descuento directo de nómina, se aplica generalmente en las grandes Secciones Sindicales y es un derecho amparado en la L.O.L.S.. Permite la entrada de cotizaciones fijas en un mismo periodo de tiempo y su dinámica es sencilla. Se incluiría en la Guía su método de aplicación.

c) Consiste previa autorización del afiliado en el cargo a su cuenta de las cotizaciones. Prevé la elaboración de presupuestos y el cargo de deudas contraídas con la organización (prensa, propaganda...) independientemente del periodo de las mismas. Como contrapartida lleva los gastos que puedan ocasionar los trámites bancarios, aunque se puede negociar el volumen de los recibos con una entidad bancaria. Se incluirá en la Guía su método de aplicación y la ficha de afiliación llevará comprendida la autorización del afiliado si elige dicho método.

Por la agilidad y las garantías de los procesos la Organización en su conjunto recomendará los métodos b y c.

6. ARCHIVO

De todos es conocido el aumento significativo de los volúmenes de información y documentación que genera la Organización, ya sea en su dinámica interna, externa o de relaciones. Por ello es primordial la elaboración de un método unificado de archivo que nos permita el acceso a la documentación y su distribución de una forma rápida y eficaz, consideramos que el proyecto de la Confederación Catalana o el elaborado en su momento por el S.P. se ajustan a las necesidades actuales. La guía debe de comprender uno de estos métodos o en su función una refundición de los mismos acordada en Plenaria de Secretarios de Organización.

7. PLAN CONTABLE

Este apartado de gran complejidad técnica se debe de considerar en toda su magnitud ya que el crecimiento de la Organización implica que se muevan cantidades cada vez más importantes de dinero, se realicen inversiones y tanto la Administración a través de sus distintos organismos puede ocasionarnos problemas que ya han surgido en algunos momentos en otras organizaciones sindicales.

La Seguridad Social, Hacienda, INEM...en sus diversas facetas y por nuestras responsabilidades contraídas pueden exigirnos la presentación de libros de contabilidad homologados y que por lo general se carecen. Por otra parte el conocimiento de nuestra realidad contable nos permitirá afrontar de una manera clara los proyectos que acordemos acometer. Cualquier proyecto de una manera sencilla, se basa en tres apartados: Análisis, Planificación y Ejecución y esto implica tener el conocimiento económico necesario para afrontarlo en cualquiera de su aspecto. Se debe de tomar como partida el modelo de gestión económica que en su día elaboró la Secretaría de Finanzas del S.P. y la Guía debe de incluir dicho modelo. Por su complejidad y especialización este apartado necesitará de la formación y apoyo constante de los responsables de finanzas del S.P. y Confederales para estructurar el proyecto a toda la Confederación si la contabilidad de cualquier ente federado así lo requiere y tienen por su volumen contabilidad propia.

Al finalizar cada ejercicio y acorde con la homogeneización de la Organización, los distintos entes federados harán seguir los balances contables hasta la Secretaría de Finanzas del S.P.

8. LEGALIZACIONES

De todos es conocida la complejidad del proceso legal de la C.G.T. (C.N.T.) tanto por el conflicto de las siglas como por el inicio de las legalizaciones de gran número de sindicatos con anterioridad a la L.O.L.S. Esto ha traído consigo la existencia de gran número de sindicatos legalizados que no existen en la actualidad (muchos de ellos nunca existieron), y que muchos sindicatos posean Estatutos caducos a efectos legales, llenos de anomalías y carentes en gran medida de consistencia jurídica por la brevedad de su articulado o falta de concreción de los mismos. Un mismo razonamiento se puede aplicar a las Secciones Sindicales, la mayoría de ellas carentes de legalización oficial y algunas ante la propia empresa a la que pertenecen.

La Guía en este aspecto incluirá: (como ya se hizo en la edición número 2 de cuadernos para la Acción Sindical)

- Proceso de legalización de Sección Sindical.
- Proceso de legalización de Sindicato.
- Proceso de legalización de Federación.

Todos ellos con la descripción de la metodología de presentación ante la oficina pública correspondiente o la empresa afectada. Incluyendo copia del Acta de Presentación, Acta de Constitución y Estatutos.

No se pretende en este apartado indicar cuales han de ser los Estatutos de cada ente federado, sino indicar los requisitos y garantías mínimas que deben reunir para tener plena capacidad de obrar y estar dentro de las exigencias impuestas por la L.O.L.S..

9. INFORMATICA

En la introducción indicábamos la importancia que está tomando la aplicación de la informática en el funcionamiento de la Organización. Todos somos conscientes de sus beneficios, pero es nuestra responsabilidad el aumento de la utilidad y eficacia de los instrumentos informáticos y evitar a fecha de hoy problemas que puedan surgir en el futuro. Se deben de uniformar ya los programas de utilización con el fin de poder intercambiar de forma automática y rápida paquetes de información importantes. A fecha de hoy y sirviendo de ejemplo las bases de datos utilizadas por la Confederación de Catalunya y la del País Valenciano son incompatibles e incluso las utilizadas por la Federación de Enseñanza del País Valenciano y la Confederación del País Valencia. una uniformidad de este proceso permitiría el envío directo de toda la prensa Confederal desde un único centro emisor, el intercambio de estudios y proyectos de rápida modificación profundizándose en el análisis y la amplitud de personas e ideas en su realización.

Al igual que el Plan Contable esta área es compleja y bastante especializada, no obstante planteamos la elaboración de la unificación de los programas de las bases de datos (archivo), hoja de cálculo (contabilidad), tratamiento de texto (paquetes de información y estudios) y diseños gráfico (ediciones) con el fin de comunicarlas entre sí.

Sólo a título informativo los programas a utilizar podrían ser:

- Base de Datos: DBASE III o IV
- Hoja de Cálculo: Lotus 1-2-3
- Tratamiento de Textos: WordStar
- Diseño Gráfico: ?

La intención final es que la Plenaria de Secretarios de Organización planteara claramente y después de los estudios pertinentes, la uniformidad de los programas antes de que los volúmenes de información a unificar sean considerables para los que deban de utilizar un método ajeno al actual en uso.



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C.N.T.)

COMITE CONFEDERAL - Secretariado Permanente

ACUERDO DEL PLENO CONFEDERAL

MADRID 16 Y 17 DE SEPTIEMBRE.

PUNTO Nº 6.- CRITERIOS Y DEFINICION DE UNA CAMPAÑA DE IMAGEN.

PROYECTO SOBRE HOMEGENEIZACION DE LA IMAGEN
EN LA ORGANIZACION CONFEDERAL.

(EL PROYECTO COMUNICATIVO)

1.- INTRODUCCION

1.1.- Las consecuencias del contencioso sobre la titularidad de "C.N.T." en las siglas y el logotipo.

2.- PROYECTO COMUNICATIVO EXTERNO: PROYECCION DE LA ORGANIZACION CONFEDERAL EN LA OPINION PUBLICA.

2.1.- Las relaciones con los medios de comunicación.

2.2.- La necesidad de un servicio de documentación.

2.3.- Uso de medios audiovisuales.

3.- PROYECTO COMUNICATIVO INTERNO: LA COMUNICACION, VEHICULO DE PLURALIDAD EN LA ORGANIZACION CONFEDERAL.

3.1.- La SIEI: definición y funcionamiento.

3.2.- La necesidad de un servicio organizado de publicación.

3.3.- La figura de la Plenaria de Información e Imagen.

3.4.- Los estudios de opinión y sondeos: el Proyecto Identidad e Imagen.

3.5.- Del "Rojo y Negro", "Libre Pensamiento" y su vinculación con la organización confederal.

1.- INTRODUCCION

Una dimensión básica para el desarrollo, apertura y prestigio de la organización confederal es, sin duda, la imagen que el sindicato consiga trasladar a la sociedad en general y a los/as trabajadores/as en particular.

Parece, también evidente, que la organización confederal C.G.T. (CNT) pese a su actual estado minoritario, constituye poco a poco un punto de referencia creciente que tendrá relevancia informativa en tanto en cuanto sepamos mantener presencia constante y habitual en los medios de comunicación masivos.

Es necesario, pues, que la Organización Confederal C.G.T. diseñe ya un proyecto comunicativo que recoja, por un lado, las demandas informativas de sus afiliados/as, y por otro, fuerce a los medios de comunicación de masas a concedernos el espacio que nos corresponde como fuente de información y de referencia socio-sindical.

1.1.-LAS CONSECUENCIAS DEL CONTENCIOSO SOBRE LA TITULARIDAD DE "C.N.T." EN LAS SIGLAS Y EL LOGOTIPO.

nto en cuanto a proyección pública (externa) como a señas de identidad de nuestros/as afiliados/as (interna) el contencioso jurídico planteado por el sector histórico ha supuesto últimamente una fuerte deformación de nuestra imagen. Las dificultades de todo tipo (representación de nuestros/as delegados/as, realización de cursos, etc) surgidas con la desconcertante sentencia del Tribunal Supremo, obligaron a un necesario cambio de siglas. Después de eso, tras unas primeras semanas de consolidación, la decisión del Tribunal Constitucional de admitir a trámite nuestro Recurso de Amparo y suspender la ejecutividad de la sentencia anterior, pese a su carácter evidentemente esperanzador para nosotros, puede suponer un nuevo motivo de desorientación para nuestra militancia.

Hará falta, entonces, que la Organización Confederal C.G.T. (CNT) determine una orientación única que homogeneice y estabilice nuestra imagen más directa. Esto quiere decir, una denominación única de las siglas en todos los ámbitos geográficos y sectoriales, un diseño único del ya conocido logotipo confederal, y nuevas propuestas que supongan pasos adelante (como, por ejemplo, el diseño de logotipos particulares para las federaciones de industria, propuestas para ser reconocidos como continuadores "históricos" de la C.N.T. transformadora, avanzada y de masas anterior a 1.936, recuperando su verdadera historia, etc.).

2.- PROYECTO COMUNICATIVO EXTERNO: PROYECCION DE LA ORGANIZACION CONFEDERAL EN LA OPINION PUBLICA.

2.1.- Las relaciones con los medios de comunicación.

En aras de conseguir con los M.C. una relación eficaz y continuada que contribuya a la presentación atractiva de un modelo sindical y social abierto, solidario, democrático (es decir, libertario), transformador y futuro, debemos tener claro:

- Que nuestra relación con los medios masivos de comunicación (MMC) debe estar presidida por la seriedad, la objetividad (tomando partido, lógicamente, con convicción, en nuestro proyecto pero analizando de forma desapasionada), la eficacia, la oportunidad, la discrecionalidad (cuando la organización así lo decida) y el rigor informativo (que nos convierta en una fuente fiable de noticias).
- Que esta relación permanente con los MMC ha de ser coordinada de forma práctica por la Secretaría de Información e Imagen (SIEI). El respeto a la diversidad y a la autonomía de las entidades confederales, no ha de ser obstáculo para que los mensajes de la organización confederal C.G.T. (CNT) se proyecten de manera coherente y unitaria, evitando las informaciones contradictorias que puedan ser manipuladas y aprovechadas en contra nuestra. Así pues, la SIEI trasladará a los/as profesionales de la información cuantos aspectos de nuestra acción cotidiana sean oportunos hacer llegar a la opinión pública.

2.2- La necesidad de un servicio de documentación

La SIEI debe realizar, por otro lado, un esfuerzo de estudio, recopilación, clasificación y conservación de la información que sobre el sindicato y todo lo que le atañe (otras fuerzas sociales, temas de actualidad, etc.) aparecen en los MMC (y en los especializados).

Como apoyo para la difusión de nuestro mensaje sindical, las SIEI deben mantener actualizado un servicio de documentación que recoja datos básicos de nuestra organización, soporte necesario para la elaboración de notas de prensa, artículos de opinión, dossiers monográficos o apuntes de nuestros/as compañeros/as ante entrevistas, mesas de debate, etc.

2.3.-Uso de medios audiovisuales

En la medida que las disponibilidades de la organización confederal lo permitan, deberá incorporarse como soporte comunicativo el uso de los diversos medios audiovisuales en el mercado. No debe desdeñarse, pues, la creación de archivos gráficos, la elaboración de video-dossiers, como complemento del servicio de documentación.

2.4.- La creación de un proyecto editorial de publicaciones hacia el exterior.

3.-PROYECTO COMUNICATIVO INTERNO: LA COMUNICACION, VEHICULO DE PLURALIDAD EN LA ORGANIZACION CONFEDERAL.

1.1.-La SIEI: definición y funcionamiento

El diseño de un proyecto comunicativo interno acordado por todos aparece ya como algo de prioritaria ejecución para consolidar y reforzar nuestras estructuras organizativas y permitir la participación democrática (libertaria) de todos los miembros del sindicato.

Por tanto, la existencia de canales de comunicación orgánicos debe permitir a todos los afiliados disponer de información suficiente para comprender decisiones, analizar situaciones y tomar acuerdos en base a la pluralidad que define al sindicato. Todo ello debe hacernos considerar que el proyecto organizativo interno no es sólo un instrumento orgánico sino un hecho político básico que forma parte del modelo socio-sindical que nuestra organización confederal preconiza (el pluralismo, la libertad de expresión, la autonomía, el respeto a las minorías, la aceptación de los acuerdos mayoritarios, etc.).

El desarrollo de este proyecto, la Secretaría de Información e Imagen (SIEI) es una figura orgánica clave, que debe reforzarse y ser tenida en cuenta en las decisiones generales sobre la acción sindical y social de la organización.

La SIEI tiene como objetivos básicos la realización cotidiana del modelo comunicativo de la C.G.T. (CNT), externo e interno, y la responsabilidad de procurar que la imagen del sindicato se vierta en la opinión pública de manera prestigiosa y acordes a las decisiones aprobadas por sus órganos de decisión.

A este fin, es necesario que existan SIEI, cuando menos, en las Confederaciones Nacionales/Regionales, Federaciones Locales/Comarciales/Intercomarciales /Provinciales, Federaciones Estatales y Nacionales/Regionales de Ramo.

Una actividad prioritaria de las SIEI debe ser la celeridad y eficacia en la recepción y envío de información a la SIEI del S.P. Confederal, así como el envío de toda la información necesaria a las entidades confederales de ámbito geográfico inferior.

La red informativa que tejan las SIEI debe facilitar la información permanente de todos los organismos de la confederación, contando para ello de los medios técnicos adecuados (fotocopiadoras, imprenta confederal, red de telefax, etc.), con el objeto de extenderla paulatinamente a todos los organismos confederales.

Es urgente, pues, desarrollar un proceso de racionalización que evite la descoordinación, la duplicidad de la información y la dispersión de esfuerzos y recursos, respetando los ámbitos de actuación de cada SIEI.

3.2.- La necesidad de un servicio organizado de publicación.

Como efecto de lo anteriormente citado, la organización confederal C.G.T. (CNT) debe estudiar y poner en práctica los medios técnicos necesarios para racionalizar la actividad editora orgánica.

Debe potenciarse un servicio de publicaciones estable al servicio de todas las entidades confederales, al tiempo que un criterio racional permita conocer en qué ámbitos son eficaces las publicaciones periódicas y en cuáles no.

La SIEI debe canalizar el envío y recepción de dossiers de prensa a todas las confederaciones territoriales y federaciones sectoriales, así como dotarse de servicios profesionales (diseño, publicidad, etc.) de uso común para toda la Confederación.

3.3.- La figura de la Plenaria de Información e Imagen.

Como herramienta que facilite la coordinación en el trabajo comunicativo debe, además del contacto permanente, potenciarse la figura de la Plenaria de Información e Imagen (PIEI), tanto en su ámbito estatal como nacional / regional. Esta, bajo la responsabilidad del SIEI del S.P. Confederal, debe ser el órgano colegiado que estudie los mensajes emitidos, elabore planes de trabajo, prepare campañas de imagen... para su posterior ratificación por el conjunto de la organización.

Es aconsejable la realización, con carácter ordinario, de dos PIEI anuales y tantas extraordinarias como se considere conveniente.

Las PIEI, por último, al igual que las SIEI, deberán atender los requerimientos de la Organización sobre la discrecionalidad y delicadeza en todos aquellos temas que requieran especial tratamiento.

3.4.- Los estudios de opinión y sondeos.

La C.G.T. (CNT) acomete por primera vez un proyecto propio de estudio de opinión que pueda sondear con fiabilidad las demandas reales de sus afiliados/as. Se trata del Proyecto Identidad e Imagen, instrumento de adquisición de información que puede ser tenido en cuenta en las

decisiones futuras de la Organización. Su desarrollo debe hacerse permanente, deberá encauzarse en la preparación de sondeos cara a las elecciones sindicales que confirmen nuestras posibilidades, analizadas hasta ahora en estudios institucionales como la efectuada a más de 1.400 trabajadores/as en todo el Estado en Mayo de 1.986 o la, más reciente, del Instituto IDES para el CIS en junio-julio de 1.988 a 2.014 entrevistados/as. (Es recomendable el resumen valorativo de ambos estudios para su envío a las entidades confederales).

La Organización debe acometer la realización de futuros estudios sociológicos. En esta dirección, ante la inminencia del desarrollo del Proyecto Identidad e Imagen, y teniendo en cuenta la diversidad de opiniones suscitadas, una próxima Plenaria Estatal de Información e Imagen, previa al XIº Congreso, revisará y estudiará la propuesta presentada para su desarrollo definitivo.

3.5.- Del "Rojo y Negro", "Libre Pensamiento", y su vinculación con la Organización Confederal.

Por último, el periódico confederal y nuestra revista de debate y opinión, forman parte de los elementos más importantes en este proyecto comunicativo interno que queremos aplicar.

El primero, tras año y medio de existencia, parece haberse consolidado y es el primer proyecto que consigue una estabilidad y periodicidad desde el Congreso de Unificación de 1.984, si bien es cierto que con algunas limitaciones iniciales en cuanto a su estructura y participación en la confección del mismo.

Por el contrario "Libre Pensamiento" parece no haber encontrado su sitio definitivo con una aparición errática y una evidente falta de apoyo y de participación que provoca excesivos "rellenos" y la falta de personalidad de la publicación.

Llegados a este punto, es necesario que la Organización elabore una normativa que regule, en aras de la transparencia y el necesario control orgánico el funcionamiento (redacción, gestión, línea editorial, etc.) de los mismos, al igual que en cualquier otra organización social democrática (y con más motivo la nuestra).

Es por ello que sugerimos se emprenda la modificación, o mejor dicho, la ampliación de los Estatutos de la Organización, con la intención de conseguir dicha regularización y normalización.

Las modificaciones estatutarias deberían contemplar:

-El nombramiento de directores propios de "Rojo y Negro" y "Libre Pensamiento"; el sistema de elección para ellos; sus atribuciones; sus responsabilidades y la vinculación a la Organización. Y la responsabilidad de la SIEI Estatal en la coordinación de ambas publicaciones; su control de la línea editorial; su responsabilidad en el contenido.

-El nombramiento de sendos administradores (o de un administrador conjunto) para ambas publicaciones; el sistema de elección; su relación con el director y con SIEI.

-La creación de un sistema de envío de la Prensa Confederal, homogéneo y eficaz, que permita hacerla llegar a cada uno/a de los/as afiliados/as de la Organización.

-El seguimiento por parte del Comité Confederal de ambas publicaciones.

-El estudio de la posibilidad técnica de confeccionar ediciones distintas del periódico para diversas Confederaciones (asumiendo éstas el aumento del coste de las mismas).

-La posibilidad de modificar el nombre de Secretaría de Información e Imagen, por la de Secretaría de Comunicación.

Madrid 17 de Septiembre de 1989



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C.N.T.)

COMITE CONFEDERAL - Secretariado Permanente

ACUERDO DEL PLENO CONFEDERAL

MADRID 16 Y 17 DE SEPTIEMBRE.

PUNTO Nº 7.- CRITERIOS DE INVERSIONES.

PUNTO 7.- CRITERIOS DE INVERSION

Hasta hace muy poco tiempo el hablar de inversiones en la Organización podía parecer quimérico, ya que independientemente de las malas o buenas gestiones administrativas que de los recursos se hacía en la misma, nos encontrábamos con lo que podríamos denominar "economía de subsistencia". Todo eran gastos corrientes y en muchas ocasiones por encima de las posibilidades.

En el último periodo, no podemos decir que nuestra situación sea boyante, pero por distintos conceptos derivados de la "representatividad" y la mejor estructuración de la gestión, podemos decir que estamos levantando la cabeza. Esta afirmación quede claro que se hace en términos generales.

Debido al cierto desahogo están produciéndose unos gastos y unas inversiones (sobre todo en infraestructura) que en algunos casos sin ser poco adecuadas, no son las que debieran tener preferencia.

Y teniendo en cuenta que las mismas pueden repercutir no sólo en una entidad, sino en una Confederación, o en toda la Organización, conviene ir estableciendo algunos criterios encaminados a lograr una optimización de los recursos.

Hay un primer concepto a desarrollar y que de su aceptación o no depende en gran medida el que se cumpla el objetivo antes citado de optimización. Este no es otro que el del PRESUPUESTO. Dicho en otras palabras, preveer cómo se van a abordar, no ya proyectos de inversión, sino campañas extraordinarias, y hasta los gastos corrientes, sin tener claro con lo que se va a cargar, es decir, los ingresos o la capacidad de endeudamiento.

En la actualidad, en muy pocos puntos de la Organización se realizan unos mínimos presupuestos para todo el año, y los pagos se van produciendo según se presentan, abordando nuevas iniciativas dependiendo de si en ese momento concreto hay dinero en caja o no, sin pensar que dentro de cuatro meses, por ejemplo, se pueda estar bajo cero, o al contrario, tener la caja repleta.

Un punto importante para poder afrontar la elaboración de unos presupuestos es el análisis de los datos del ejercicio anterior al que se está presupuestando. Por tanto, es imprescindible que en todos los organismos se lleve una contabilidad que permita ese análisis. Para ello tenemos un instrumento que es el Plan Contable elaborado por la Secretaría de Administración y Finanzas del S.P. Confederado, que puede servir de base para aplicar en el conjunto de la Organización.

Es evidente que habrá distintos niveles, ya que no tienen los mismos movimientos el S.P. Confederado que una Federación Local, pero el esquema puede valer para todos y así permite además una homogeneización en la forma de llevar la contabilidad.

Por tanto, es preciso mentalizarse de que todos los organismos de la Organización deben abordar la realización de un presupuesto para el año entrante, como primera medida para abordar los criterios de inversiones.

Los presupuestos serán aprobados por el Organismo inmediatamente superior al que los elabora y cada tres meses se analizará su cumplimiento y las posibles desviaciones, siempre que se requiera del órgano superior el desembolso de parte o del total de la cantidad presupues-

tada.

Como conclusión se propone iniciar un período en el que toda la Organización, en estrecha colaboración con Administración y Finanzas del Confederal aplicará el Plan Contable Confederal, abordando los Cursos de Formación que se consideren oportunos. Aunque en el Pleno Económico anterior ya se comentó el tema, creemos que ha llegado el momento de hacerlo sin dilaciones.

Pasando al terreno de las inversiones pensamos que deben ir intrínsecamente ligadas al presupuesto de cada organismo y a los objetivos que en la Organización vayamos marcando. Hasta el momento no es descabellado afirmar que se ha improvisado bastante y los resultados están por llegar. Nos referimos a ASTROLABIO Y RUESTA, hoy la proa en lo que a servicios se refiere en la C.G.T. (CNT). Finalizado el año 89 habrá llegado el momento de valorar la rentabilidad de ambas inversiones en lo económico, aunque es indudable que en lo que se refiere a la imagen como Organización sindical madura, ya la estamos rentabilizando, aunque no acabemos de sacarle todas las posibilidades que encierra.

Una vez sentado que, en lo efectuado hasta ahora, la improvisación ha sido inevitable, estamos ante un Pleno Confederal que posibilita debatir y sentar criterios de futuro en materia de inversiones, que serán:

1.- Dotación de infraestructura. Básicamente compra de locales y/o equipamiento de los mismos.

2.- Financiación de proyectos de creación y/o potenciación de empresas (cooperativas, SAL, S.A., etc) ligadas a la organización o a gente muy vinculada a la misma, y encaminadas a un doble objetivo: creación de empleo para dichas personas, y obtención de recursos para su posterior reinversión.

3.- Puesta en marcha de una gama de servicios varios: ocio, culturales, formación, asesoramiento, etc.

Cada hipótesis es suficientemente interesante y justificaría por sí misma cualquier inversión que se realizase al efecto. Las únicas limitaciones vendrán por la vía de la escasez de recursos disponibles, y será esta escasez la verdadera causa de que sea necesario establecer criterios de prioridad.

Obviamente, conocemos las limitaciones que comporta nuestra situación y la dificultad de fundar a corto plazo entidades propias, pero en ese caso siempre se puede acometer de forma provisional la vía de buscar acuerdos favorables con entidades ya existentes, como por lo demás vienen haciendo otros sindicatos. Cuando se trate de avales, préstamos o financiación de proyectos, entendemos que deben fijarse los siguientes criterios:

a) PRESTAMOS: Cualquier ente de esta Organización sólo podrá aceptar prestar dinero cuando dicha petición sea por escrito y firmada por el Secretario de Administración y Finanzas y el Secretario General del ente solicitante.

b) AVALES: La Organización avalará económicamente proyectos impulsados por miembros de la C.G.T. (CNT) cuando se cumplan los siguientes requisitos:

* Que la petición de aval sea cursada por la Confederación a la que pertenecen los participantes e impulsores del proyecto.

* Que el proyecto sea, directa o indirectamente, útil a la Organización: servicios que pueda prestar, imagen, etc.

* Que el nivel de riesgo asumido sea razonable, bien porque la viabilidad económica del proyecto esté demostrada al estar ya en funcionamiento, o porque la Organización pueda recuperar en material utilizable la inversión avalada.

c) INVERSIONES: La Organización creará un Fondo de Inversiones con el 25% de los ingresos anuales del S.P. del Comité Confederado. Cuando no hubiera fondo propio disponible, podrá recurrirse a fórmulas de endeudamiento, siempre que su montante no supere el 25% antes referido.

El S.P. del Comité Confederado podrá autorizar proyectos siempre que no superen el 2% del Fondo de Inversiones. Superado este porcentaje será discutido y aprobado o no en Plenaria del Comité Confederado, y siempre que estén de acuerdo los dos tercios de la Plenaria.

Para acceder al Fondo de Inversiones serán necesarios los siguientes requisitos:

* Que la solicitud de inversión sea presentada y avalada por la Confederación en la que el proyecto se halla ubicado.

* Que la Organización, directa o indirectamente, sea socio mayoritario, de modo que en todo momento pueda controlar el proyecto.

* Que el proyecto, por su finalidad y funcionamiento, sea acorde y vaya en la dirección de los objetivos de la C.G.T. (CNT).

* Los proyectos en que la Organización invierta estarán coordinados entre sí, colaborando en la medida en que tengan actividades afines o complementarias.

* Los beneficios, de haberlos, pasarán a formar parte del Fondo de Inversiones, el cual servirá para animar y financiar nuevos proyectos.

* Cada proyecto tendrá un responsable directo nombrado por la Organización. Al margen del funcionamiento interno de cada proyecto, ese responsable deberá plantear a la Organización las decisiones importantes a tomar.

* El Secretario de Finanzas del Comité Confederado será quien supervise y controle en nombre de la Organización cada uno de los proyectos.

* Anualmente se nombrará una Comisión compuesta por el Secretario de Finanzas, más tres miembros de tres Confederaciones distintas, que se irán rotando, que supervisarán la marcha de cada uno de los proyectos, emitiendo informe escrito a la Organización en el que se harán todas las recomendaciones que se consideren oportunas, y se señalarán cada uno de los aspectos a tener en cuenta.

* El Comité Confederado será quien en base a los criterios aquí establecidos apruebe las inversiones que se puedan dedicar a cada proyecto presentado, y quien -salvo en inversiones inferiores al 2%- por mayoría de dos tercios dará prioridad a unos proyectos sobre otros cuando no sea posible financiar el conjunto de ellos. Queda claro que todo proyecto de inversión, en cualquiera de las hipótesis, deberá presentarse a dicho Comité Confederado (incluso los que promoviese éste)

por escrito, con todo tipo de detalles, incluido informe técnico de viabilidad, y señalando cuáles son las fuentes complementarias de financiación. Ningún proyecto deberá ser totalmente financiado a cuenta del Fondo de Inversiones de la Organización. Deberá, pues, exigirse corresponsabilidad en la financiación de todo el proyecto como medida cautelar para evitar ligerezas o falta de rigor en los mismos.

* La Organización, en base a sus medios y realidad, valorará la posibilidad de dotarse de un equipo técnico que asesore y coordine los proyectos, y que oriente sobre la mejor dirección de las inversiones.

Por primera vez, la C.G.T. (CNT) sienta unos criterios en materia de inversiones. Se es consciente de que la aplicación total de estos acuerdos no llegará más que a medio plazo (un par de años), y de que la tarea a iniciar en estos momentos es de que toda nuestra Organización pueda por fin saber de cuánto dinero dispone, y cuánto puede gastar, para posteriormente entrar en la fase de inversiones y proyectos. Queda claro entonces que ésta no es una reglamentación cerrada en el tema de inversiones, y que su aplicación paulatina será la que nos demuestre el acierto o no de estos acuerdos y la que determinará su posible corrección por parte de la organización, si la situación así lo requiere.

Por la Ponencia:

Confederaciones de:

País Valenciá.....Francisco Bartual

Catalunya.....Xavier Ramell

Euskadi.....Antonio Rivera

Aragón.....José Ortega

Castilla-León.....Jesús Sáinz