

ACUERDOS PLENO ORDINARIO

Madrid, 28-29-30 Noviembre 2003

PUNTO 1.

Proyecto de Ruesta

- a) concreción del proyecto
- b) estatutos entes Ruesta
- c) coordinadores

DICTAMEN DE LA COMISIÓN

Reunida la Comisión de Ponencias del Punto 1, formada por las Confederaciones siguientes:

Confederación de Andalucía, Catalunya, País Valenciá, Euskadi y Aragón, y teniendo en cuenta los acuerdos aportados por las Confederaciones del País Valenciá, Castilla y León, Catalunya, Euskadi, Aragón, Madrid-Castilla La Mancha, Andalucía y Galicia, acuerdan por unanimidad el siguiente dictamen:

Tomar como ponencia base la presentada por los compañeros Eladio Villanueva de Transportes de Santander y José María Lora de Transportes de Madrid, avalada por las Confederaciones de País Valenciá, Castilla-León, Catalunya, Aragón y Madrid-Castilla La Mancha, con un total de 28 votos.

Introduciendo de la ponencia presentada por el compañero Paco Selas del sindicato de Metal de Barcelona la totalidad del texto "a) concreción del proyecto". Apoyado por las Confederaciones de Catalunya y País Valenciá con 14 votos.

Por lo que respecta al apartado "b) estatutos Entes de Ruesta", esta Comisión acuerda presentar al Pleno, que se recojan las modificaciones presentadas en los acuerdos de la Confederación de Catalunya con respecto a los Estatutos, ya que consideramos que estas modificaciones son técnicas y no modifican el contexto de los mismos, modificando los siguientes artículos y textos:

Art. 4. Domicilio, introducir en el mismo el siguiente texto **"la Asociación contará con delegaciones informativas en todos los locales de CGT"**.

Art. 7. Introducir en el apartado 2, un apartado c), con el siguiente texto: **"Se causa baja automáticamente cuando se cause baja como afiliado a la CGT"**.

Art. 8. Derecho y obligaciones de los socios, en el apartado b), añadir después de gobierno **" , por los medios que se consideren oportunos"**.

Art. 10. Asamblea de representantes, en el punto 1º añadir **"y los miembros elegidos por las Confederaciones en Pleno de Confederación"**.

Con el apoyo 3 Confederaciones (Castilla-León, Aragón, y Andalucía) con 15 votos apoyan la ponencia presentada por el Sindicato de Enseñanza de Córdoba "Libertárea", En su totalidad Andalucía, Castilla-León en su totalidad, siempre y cuando no contradiga la ponencia de Eladio Villanueva, y los acuerdos del XIV Congreso de Valladolid, y la Confederación de Aragón (4 votos) apoya toda la ponencia excepto el punto 1 "Gestión de los servicios".

También en el acuerdo de Andalucía establece: **"La CGT-A se ha venido manifestando desde hace años, en Plenos y Congresos en contra de seguir manteniendo el Proyecto de Ruesta, entre otras razones por considerarlo ruinoso para la organización"**.

Esta Comisión de ponencias al no llegar a ningún acuerdo sobre los aspectos a refundir de esta ponencia en la ponencia marco, dada la complejidad de los acuerdos que apoyan la misma. Propone al Pleno y especialmente a los compañeros de Andalucía y Castilla León, que propongan al pleno mediante votos particulares los aspectos que a su entender no contradigan la ponencia elaborada por Eladio y Lora.

Apoyado por la Confederación del País Valenciá con 6 votos, texto que se aporta para la discusión en el Pleno.

La Confederación de Catalunya con 8 votos, también establece en sus acuerdos **"que en el plazo máximo de 2 meses desde la realización del Pleno Estatal, el/los coordinador/es y las Juntas de Ruesta, elaboren un programa que contenga las acciones a realizar, a corto, medio y largo plazo, recogiendo la temporalización de las mismas, así como los recursos necesarios (humanos, materiales, económicos, etc.)"**.

Punto 1. a)

Concreción del Proyecto

Abordar una vez más el futuro de Ruesta cuando todavía no están cumplidos los acuerdos del pleno anterior, para plantearnos una nueva etapa, lo que por otra parte no deja de ser obligatorio, constituye en sí mismo una evidencia del fracaso histórico de la organización en un proyecto tan ambicioso para nuestras posibilidades como inconcreto en su planificación.

Vistas las cosas desde la perspectiva actual no se pueden entender los sucesivos acuerdos sobre Ruesta más que como meras declaraciones de intenciones, siempre hechas con más voluntad que realismo.

Nos guste o no, el proyecto de Ruesta ha tenido en su trayectoria de años un importante componente unipersonal. Con sus defectos o sus virtudes, el proyecto fue puesto en marcha y desarrollado por una persona que trabajaba en una determinada dirección, seguramente más con el visto bueno que con la comprensión de la mayoría de la organización. Basta recordar que si durante años contamos con un único coordinador, en los últimos dos años y medio ha habido 5 etapas distintas en la responsabilidad de la coordinación.

El proyecto Ruesta en estos momentos no se puede entender, en cuanto a enfoque y objetivos, a la vista de la realidad de Ruesta y de lo que allí ha realizado la organización.

Un proyecto al que, durante muchos años, se le han dedicado medios que en cambio no estaban disponibles para otras necesidades (sindicales, organizativas...), curiosamente invertidos en un terreno cedido en uso que en cualquier momento puede ser expropiado por la CHE sin que tengamos ningún derecho a indemnización, tal y como expresamente está recogido en el documento de cesión.

Ruesta tiene unas infraestructuras insuficientes para la actividad que allí se pretende desarrollar. A este hecho hay que sumar el desgaste de las infraestructuras ya creadas y la creciente necesidad de adaptar

el entorno hostelero a las exigencias de una legislación cada vez más exigente y de **nuestra propia organización que quiere tener cada vez mayor conciencia sobre los pasos que pretende dar.**

Las inversiones en adecuación de instalaciones eléctricas, gas, agua, dotaciones de servicios... son inevitables y urgentes, pero por encima de estas necesidades resulta más preocupante el constatar que no contamos con un proyecto tangible para el futuro de Ruesta.

En Ruesta no solo hay una dotación de servicios escasa y cicatera, no solo hay una presencia contaminante y degradante del medio ambiente, en Ruesta nos encontramos con que nunca hemos desarrollado ningún proyecto social transformador o libertario que permita justificar la permanencia de unas inversiones cuantitativamente importantes para la capacidad de nuestra organización.

Si pensamos en el slogan que ha figurado durante años en el folleto promocional Ruesta, "un proyecto libertario", nos tenemos que preguntar ¿un proyecto libertario contaminante? ¿un proyecto libertario sin personas? ¿un proyecto libertario en el que las casas se han ido hundiendo sin solución?

Si analizamos el resultado de nuestra gestión hostelera, al margen de los siempre problemáticos resultados económicos, veremos que ésta ha implicado eternamente una sucesión de quejas, desazones y contratiempos de todo tipo a lo largo de los años.

Todo ello sin olvidar en ningún momento las condiciones de vida y de trabajo a las que se han visto abocados/as los/as trabajadores/as, que en los años 2001 y 2002 eran contratados por CGT y en los años anteriores por las sucesivas empresas que han gestionado la hostelería como si el hecho de haber "privatizado" la gestión, nos inhibiera de la responsabilidad de saber en

que condiciones se trabaja en los proyectos de la CGT.

Cuando hemos dicho “sin proyecto real” queremos decir sin un proyecto social, sin habitantes, sin un proyecto ecológico, sin un proyecto de recuperación del medio rural, sin... ¿Que pretendíamos hacer con Ruesta? Es una pregunta cuya contestación ahora se nos hace difícil. **Aunque a pesar de los aspectos negativos, también debemos resaltar que la ausencia de un proyecto definido no ha impedido que en estos años muchos/as compañeros/as hayan hecho cosas positivas y demostrado una disposición militante y una aportación de trabajo desinteresada que no puede ser despreciado ni olvidado por la organización.**

En cualquier caso, y para los muy optimistas, al menos ruego que se tenga en cuenta el siguiente párrafo presentado en su día por los compañeros de Euskadi:

“... [Ruesta] Está ubicado de tal forma que responde al criterio básico de turismo rural, pero las instalaciones sobrepasan en dimensión este concepto, y además no hay población asentada, lo que le diferencia de él. Por otro lado, como centro turístico convencional, no reúne los requisitos mínimos, y como refugio de alta montaña, que es como está amueblado-diseñado, le falta la alta montaña, obviamente. Además, nos hemos dotado de una espléndida casa de cultura, buena para cursos, convenciones, reuniones etc. de adultos, básicamente, que no contratan alojamientos turísticos como los nuestros, y en un lugar de difícil acceso y comunicación. Si pensamos en comicios orgánicos para su supervivencia, en el de Ruesta fue evidente que no todos están dispuestos a ello, por las mismas pegas que ven “los de fuera” ...”

Quizá leyendo lo que aquí está escrito alguien puede pensar que quienes suscribimos este documento planteamos el cierre inmediato de Ruesta. Pero inicialmente no es esta nuestra intención: **pensamos que Ruesta debería ser ejemplo de lo que la CGT plantea a nivel social y de lo que nuestra organización es capaz de realizar más allá de la acción reivindicativa en las empresas.** Pensamos que Ruesta debería ser un proyecto de verdad libertario: colaboración voluntaria, esfuerzo militante,

autoresponsabilidad, participación, autogestión, ...

Nos planteamos de entrada la continuidad de Ruesta, pero absolutamente condicionada a una serie de criterios, algunos ya aprobados en el pleno anterior donde ya se aprobó un plan de viabilidad que no ha sido desarrollado (asumamos nuestras incapacidades) y que deben ser quienes delimiten si Ruesta puede continuar o si directamente debemos planificar como abandonamos la concesión.

1. Tiene que haber una **estructura de coordinación y gestión** perfectamente definida con las **responsabilidades asumidas por personas concretas, con medios y capacidad** para asumir las necesidades que un proyecto de estas características demanda.

Ruesta no se puede gestionar “en la distancia”. La implicación de la **Confederación de Aragón** y de la **Confederación de Euskadi** y de **personas de la zona** es imprescindible

Es imprescindible **la elección de un/a coordinador/a** que asuma esa función en la totalidad del proyecto, de manera militante y con el tiempo necesario. Seguramente no encontraremos una persona que disponga de todos los contactos y de toda la información pero al menos debe contar con la voluntad de “currárselo”.

Las **Juntas de Ruesta**, que deben ser un elemento no simplemente de supervisión, sino de dinamización del proyecto y trabajo efectivo, formadas en este momento por tres confederaciones, pero a nuestro entender abiertas a la participación de cualquier otra confederación que así lo desee y que pueda aportar, con el respaldo expreso de dicha confederación, alguna persona que pueda trabajar en el proyecto.

2. Una **estructura de gestión diferente**, ya aprobada en el anterior pleno pero aún no puesta en marcha, dividiendo con claridad lo que es la **gestión de la hostelería**, que puede ser ofrecida en concurso público a alguna posible cooperativa de trabajadores/as o gestionada directamente por CGT a través de la **gestión de patrimonio**.

Como organización “sin ánimo lucrativo”, la CGT o la A.N.R. puede recurrir al voluntariado, de acuerdo con la ley estatal y la de Aragón, lo que nos permite no tener que establecer relaciones laborales cuando nuestro objetivo no es hacer negocio y recurrir al **potencial militante de nuestra organización** a través de una correcta planificación de turnos y tareas tanto en patrimonio como en hostelería, si no hay otra opción.

3. Ruesta debe ser **un proyecto ecológico, rural y social**. No entendemos si no para que queremos Ruesta, ya que como lugar de reuniones es altamente rechazado por toda la organización y como mero negocio de hostelería no tiene ningún interés para la CGT.

Se necesitaría, por lo tanto, plantearnos la necesidad de que en Ruesta se asiente población, dentro de un proyecto de vida rural autogestionada y absolutamente respetuosa con el medio ambiente (al menos no contaminante).

4. Debe desarrollarse, de manera integrada (no sería muy razonable que “alguien” se construyera un “palacete” mientras no se dote de vivienda a los trabajadores/as o voluntarios/as que se puedan arreglar casas “individualizadas”, mientras se mantenga sin solucionar el problema “común” del agua o los residuos) e inmediatamente, un plan de rehabilitación, derribo o consolidación de la ruina sobre el conjunto del casco urbano de Ruesta, dependiendo del estado de cada construcción y, por supuesto, contando con una valoración y una planificación técnica imprescindible para una acción de esta envergadura. (Muchas casas se hundirán en el plazo de cinco años).

En este proceso se deberá abrir la posibilidad de colaborar a otras organizaciones del ámbito internacional, a otros colectivos sociales, a los distintos entes de la CGT y a personas con proyectos de vida que encajen en los deseos de la organización.

5. En cuanto a los márgenes económicos de la gestión a realizar, creemos que debemos desglosar las siguientes actividades:

	GASTOS	INGRESOS
COORDINADOR/A		
JUNTAS DE RUESTA		
ADECUACIÓN INFRAESTRUCTURAS		
VOLUNTARIOS		
APORTACIONES ENTES		
SUBVENCIONES		
GESTIÓN HOSTELERA		
REHABILITACIONES		
DONACIONES		
ALQUILERES		

El año 2003 ha demostrado que se puede gestionar la hostelería sin pérdidas, pero también ha dejado patente la necesidad de invertir, sobre todo en aspectos tan básicos como agua, luz, gas, fosas sépticas...

Consideramos que la actividad hostelera puede ser una fuente de ingresos (más o menos, pero ingresos), máxime cuando el año 2004 es año Jacobeo y dos albergues, un camping, dos bares y dos tiendas deben dar algún resultado.

Queremos proponer que se dedique del presupuesto confederal para el año 2004, ampliando el acuerdo del anterior pleno, la siguiente dotación económica como gasto máximo:

- Gastos de gestión (Coordinación, Juntas...) 3.000 E's
- Gastos en adecuación de infraestructuras : 6.000 E's
- Gastos de rehabilitación:
Aportaciones voluntarias entes.

Los posibles ingresos de la gestión hostelera se repartirían entre los tres aspectos. En cambio, las aportaciones voluntarias de los diferentes “entes” deberían ir destinadas en exclusividad a la rehabilitación del pueblo.

Estas limitadas aportaciones dejan sin resolver, y nos conducen a improvisar, un año más en **el problema del alojamiento de voluntarios/as y/o de trabajadores/as que habrá que resolver dependiendo de si hay cesión de la hostelería o no; de si los voluntarios rotan o son estables...,** salvo que se haga una aportación específica de

un presupuesto para cubrir esta necesidad que en realidad es lo que tenemos aprobado del pleno anterior.

Estos, entendemos que son los condicionantes mínimos para que podamos seguir manteniendo la actividad en Ruesta, que expresado de una manera más lineal, se podría puntualizar en las siguientes propuestas:

- Elección de Coordinador/a
- Formación de las Juntas de Ruesta (tres o más confederaciones) que se integren (para trabajar) en los equipos de hostelería y patrimonio.
- Actualización de estatutos de la Asociación Nuevo Ruesta, según propuesta anexa, con doble estructura interna:
 - o Gestión Hostelera
 - o Gestión Patrimonial
- Desarrollo de la gestión hostelera a través de la licitación pública para cooperativas etc., o gestión directa desde la Asociación con voluntarios/as de toda la CGT (teniendo en cuenta que el camping puede ser perfectamente gestionado, y por lo tanto ofertado, de manera diferenciada).
- Programa de tareas a realizar y relación de grupos de trabajo voluntario. Estudio de condiciones de este trabajo voluntario y propuesta de temas.
- Proyecto de tratamiento urbanístico posibilidades, colaboraciones, características ...
- Proyecto de recuperación de vida rural y ecológica.*
- Proyecto de inversión para adecuación de las infraestructuras.*
- Proyecto vivienda voluntarios/as-trabajadores/as, según proyecto y según presupuesto.*
- Presupuesto y previsiones económicas con carácter anual.*

*A elaborar por las Juntas junto con el coordinador y pendiente de aprobar en la Plenaria Confederal antes de su puesta en marcha.

-Encuentro de los/as amigos/as de Ruesta con los/as responsables de coordinación, juntas,... para valorar y abrir el proyecto. A convocar desde las Juntas.

-Auditoria económica y contable sobre todo el proceso de gestión económica de Ruesta para poder valorar el coste real, la adecuación de la contabilidad,... a realizar a nivel interno por una comisión de tres responsables elegidos en Plenaria Confederal.

Por supuesto que hay muchísimas ideas, muchísimos proyectos y muchísimas posibilidades que explorar, (sobre Ruesta sobran ideas y falta mucho trabajo) pero no hemos pretendido agotar el tema, sino definir los problemas fundamentales, el camino a seguir y las condiciones mínimas necesarias para que pueda merecer la pena mantener Ruesta abierto.

Cuando hablamos del que podría ser el futuro deseable de y para Ruesta, hay una coincidencia amplia: hay que conseguir un núcleo estable de población.

Las afiliadas y afiliados a la C.G.T. y nuestros respectivos entornos, constituimos un colectivo amplísimo de influencia del que, sin duda, podrían salir personas con esa disposición, por ello es vital establecer criterios de cesión o usufructo de casas susceptibles de rehabilitación, estableciendo las condiciones de su recuperación, priorizando esos trabajos sobre otros, ofreciendo dentro de las limitaciones existentes actualmente, posibilidades de alojamiento alternativo durante las tareas de reconstrucción, etc.

Para ello es fundamental elaborar un catálogo actualizado de esas casas y articular proyectos de restauración (tenemos afiliación y contactos en todos los sectores para realizar esas tareas técnicas).

La clave puede residir en que, además de publicitar las posibilidades turísticas, de entorno, de relación, etc., Ruesta debe ser conocido por el conjunto de la Organización, por tod@s y cada un@ de sus afiliad@s, sobre la base de su realidad, sus múltiples carencias y necesidades. Seguramente, así conseguiremos la implicación y el calado que el proyecto necesita.

Trabajos voluntarios.

Más que pedir voluntari@s para Ruesta, en genérico, se debería solicitar su colaboración, en las fechas que se precise y para tareas concretas, que constituirían el catálogo de trabajos voluntarios.

- Limpieza y acondicionamiento de campas, pintado de los servicios, etc. son tareas idóneas para ser desarrolladas por un campo de trabajo de jóvenes estudiantes, que puede encargarse de organizar cualquier Confederación. Es necesario establecer las condiciones y plazos que los trabajos a realizar o la temporada requieran.

- Otro tanto ocurre con la adecuación de los accesos al castillo, en condiciones de seguridad, y la limpieza y conversión de la explanada del mismo en un mirador, lo que abriría posibilidades de acceso a servicios del pueblo (tienda, bar, alojamiento) a visitantes que ni pensaban parar allí.

- Tareas relacionadas con la hostelería adquieren mucha importancia, sobre todo la figura del cocinero o cocinera, que no puede basarse en el azar. Para el año 2.004, con el importante número de personas que se prevé que pasen por el camino de Santiago, sería factible la contratación de una persona para esos cometidos.

- La recepción, el servicio de comedor, los bares, la limpieza, el camping... pueden ser cubiertos por voluntari@s, como se ha venido haciendo en diversas etapas, estableciendo las funciones y horarios correspondientes, así como las condiciones de su estancia dentro de las limitadas posibilidades que hoy se dan. Pero lo ideal para el futuro, sería un compromiso a medio plazo de compañeras y compañeros interesad@s, algun@s de I@s cuales serían el embrión de ese núcleo estable de población, censad@s en Ruesta, que podrían constituir una cooperativa para llevar la gestión hostelera en las condiciones que se establecerían,

Necesidades materiales.

Sobre la base de las tareas a realizar (proyectos que se someterían a la supervisión de las Juntas), se debería elaborar un catálogo de necesidades materiales, que como el caso del voluntariado, no se pediría en genérico, sino

habilitando "cuentas de proyecto" para que las aportaciones materiales, de información, etc. tuviesen un destino definido y cuantificable.

Subvenciones.

La consecución de subvenciones, que no conlleven una inversión previa, debe ser otro campo de actuación. Un ejemplo lo tendríamos en la energía solar, tema sobre el que seguro que también disponemos de compañer@s con conocimientos para calcular los costes de instalación para las actuales necesidades del pueblo y/o el camping, así como los trámites a realizar y ante quien para obtener esas subvenciones.

Agua.

Si para el mantenimiento de las instalaciones se debe disponer de una mínima partida económica, una de las necesidades de fondo en el pueblo de Ruesta es el agua, por lo tanto hay que procurar su abastecimiento que, sin duda, puede suponer una inversión difícil de acometer. Al igual que en el tema de energías renovables seguro que dispondremos de asesoramiento. Sobre el agua hay que solicitar también voluntari@s que nos orienten sobre su obtención, almacenamiento en épocas de lluvias, etc. y el coste que tuviese su posterior consecución podría ser una de las referidas "cuentas de proyecto" a la que dirigir las aportaciones que requiriese (materiales, humanas, económicas).

Camping.

El camping, en función de las fechas y la cota que alcance el recrecimiento del pantano, puede tener un periodo limitado de utilización, por lo que las inversiones han de ser las justas y adecuadas a esa situación. Las elementales, aparte del cuidado de la campa antes del inicio de la temporada, tendrían relación con la grifería de los servicios, la barbacoa, la limpieza de la fuente, tareas que formarían parte del catálogo de trabajos voluntarios.

Otros servicios.

- Sabemos que en 2004 pasará mucha gente por Ruesta y hemos de aprovechar esa circunstancia. Para que su paso sea lo más fructífero posible para tod@s, en todos los aspectos, podemos plantearnos determinados servicios que no se

encuentran en otros pueblos del camino, como son la posibilidad de disponer de medios informáticos e internet para envío de mensajes a sus localidades de origen, tratamiento de dolencias relacionadas con las largas caminatas, ampliar la oferta de productos que se pueden adquirir en las tiendas, etc., además de proporcionar otra fuente de recursos económicos, dan una excelente imagen.

- Como complemento a la implicación de C.G.T. contra el Plan Hidrológico Nacional y sus consecuencias para la comarca, realizar actividades que pueden crear un clima de relación con los municipios de los alrededores: charlas, cine periódico en la Casa de Cultura, cesión de la misma para actividades comarcales, actividades infantiles ...

- Campamentos juveniles.
- Ofertas a los menos jóvenes (termas, excursiones, setas, ...)

Hay que acometer la recuperación de Ruesta, como si nos lo acabasen de ceder, con la misma ilusión que entonces pero con muchos más medios, con muchísima más afiliación que aún ha de conocer Ruesta y que será la mejor propaganda de nuestro proyecto.

Dejando clara la principal prioridad que para nosotros implica el poder mantener la actividad: Tiene que estar por delante el compromiso de un número suficiente de entes que garanticen la aportación suficiente de militantes con tiempo y posibilidades para trabajar en las Juntas, y un Coordinador/a que pueda mimar el proyecto "in situ". Si esto es así, podremos plantearnos la solución de cada uno de los diferentes problemas. Si esto no es así, creemos que poco más se puede hacer.

- ♦ La tabla de posibles gastos/ingresos no se rellena por que nos parece prematuro hacerlo. Hemos sin embargo considerado la necesidad de recogerla para que ayude a visualizar las posibilidades.

- ♦ Sería necesario ampliar el número de entes que suscriben bonos de apoyo a Ruesta para aumentar la cantidad destinada a restaurar el pueblo.

- ♦ La situación de las casas es mucho peor que la que había en el momento de la cesión

a CGT. Además la mayor parte se vendrán abajo en un plazo de tiempo no muy largo.

- ♦ Respecto a las subvenciones debemos recordar que desde la firma del último convenio de colaboración que recogió el acuerdo entre Ministerio de Medio Ambiente y organizaciones sindicales no ha habido ninguna otra oferta pública a la que nos hayamos podido acoger.

- ♦ Aunque durante los últimos meses hemos considerado la posibilidad de transformar la A.N.R. en una fundación, creemos que con la posibilidad de solicitar la calificación de "asociación de utilidad pública" y dado que la constante inversión impide obtener beneficios la posible transformación en fundación y sus complicaciones en cuanto a control y fiscalización de las decisiones, puede esperar.

- ♦ Tal y como recogen los estatutos que figuran como anexo la estructura de la asociación sería la siguiente:

- Una Asamblea General compuesta por la totalidad de los/as afiliados/as a CGT, salvo decisión individual expresa.

- Una Asamblea de segundo grado que asume las competencias de la Asamblea General y que se denomina Asamblea de representantes y que corresponde con el Comité Confederal.

- Una Junta Directiva que estaría compuesta por el SP confederal.

- Un presidente que correspondería al Secretario General.

- ♦ También cabe la posibilidad de fundir la ANR con la nueva asociación "de cgt" como un área de trabajo más con su doble estructura interna, simplificando la estructuración de nuestras actividades, aunque dada la complejidad de la situación de Ruesta parece poco adecuado fusionar ambas propuestas ni siquiera a nivel de gestión.

- ♦ Debemos ser conscientes de que nuestra coherente oposición frontal al PHN y al recrecimiento de Yesa nos enfrenta a determinados intereses y que por lo tanto que nadie se asuste si las administraciones no nos quieren.

Reflexión final.

El proyecto que conlleva el recrecimiento del embalse de Yesa en el marco del Plan Hidrológico Nacional, así como toda la inversión prevista en infraestructuras viales, hace que no sea descartable que la propia Administración apueste por que una organización como la nuestra no sea capaz de mantener la gestión de Ruesta y porque abandonemos dentro de unos años voluntariamente la cesión.

Parece ser que toda la inversión en infraestructuras previstas en más o menos una quincena de años, podrían convertir el entorno de Ruesta en una zona de interés especulativo a la falda de los Pirineos y con nuevas vías, accesos relativamente rápidos a las pistas de esquí y otras zonas de ocio-turismo.

Debemos hacer la reflexión sobre si somos capaces de generar un proyecto realmente sostenible en Ruesta, coherente con nuestros principios y que sirva como ejemplo de que es posible hacer "otra gestión" y "otra forma de hacer las cosas". También debemos reflexionar, si no somos capaces de mantener la actividad, sobre las decisiones a tomar. Que hacer y como.

Pero a su vez, la CGT también debe ser consciente de que las obras de recrecida de embalse y todo lo que ello significa, ya está en marcha, y que también debe actuar coherentemente entre su enfrentamiento político al PHN y su capacidad de gestionar las repercusiones que sobre nuestra gestión se irán denotando por momentos, dado que estamos en el epicentro del impacto ambiental que ya sufre ese hábitat.

◆◆◆

SABEMOS QUE SE NOS PUEDEN PRESENTAR ALGUNOS PROBLEMAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO DENTRO DEL PROCESO DE TRAMITACIÓN:

1.- DADO QUE ESTA ASOCIACIÓN ESTARÍA CONSTITUIDA AL AMPARO DE LA RECIENTE LEY DE ASOCIACIONES, EL REGISTRO QUIZA NOS PUEDA PLANTEAR PROBLEMAS TÉCNICOS EN CUANTO A LA ELECCIÓN DE LA ASAMBLEA DE SEGUNDO GRADO, PUESTO QUE SERÍAMOS PIONEROS EN CREAR ALGO DE ESTAS CARACTERÍSTICAS: LA LEY NO LO PROHIBE, SIMPLEMENTE NO SE HAN DADO OTROS CASOS.

2.- DEBEMOS ESPERAR DOS AÑOS PARA QUE SE NOS DECLARE ASOCIACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA, CON LO QUE NUESTRA FISCALIDAD SERÍA DE MOMENTO SUPERIOR. SI FINALMENTE NO OBTENEMOS LA CALIFICACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA O EMPEZAMOS A GENERAR BENEFICIOS, HABRÍA QUE REPLANTEAR LA FIGURA JURÍDICA.

EN TODO CASO, SI INICIADO EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN NOS SURGIERAN ESTOS U OTROS PROBLEMAS TÉCNICOS, PROBLEMAS QUE RETRASARAN UN PROYECTO A TODAS LUCES NECESARIO, OPTARÍAMOS POR LA FIGURA JURÍDICA DE LA FUNDACIÓN: PARA NOSOTROS ES MÁS IMPORTANTE EL PROYECTO QUE LA FIGURA JURÍDICA EN LA CUAL ENMARCARLO.

Anexo 1

Voto particular presentado por Valencia y aprobado:

De la explotación (explotación de las cosas, no de las personas) de Ruesta deben derivarse beneficios económicos para la CGT, aunque se reinviertan por la Organización (Asociación Ruesta o CGT) en seguir arreglando el pueblo o en infraestructuras para las actividades: es decir, no debe costar dinero, debe autofinanciarse. Para ello, las actividades de explotación hostelera y turística deben ser lo suficientemente atractivas para atraer a un gran número de afiliados y no afiliados - ambos son clientes-, a sus hijos, etc. Instalaciones y servicios de calidad (no de lujo), actividades deportivas de aventura, campamentos juveniles con valores de autoorganización libertarios: todo con una atención como mínimo mejor que la de la hostelería privada.

El sistema podría ser que la Asociación CGT o Ruesta cediera los distintos servicios a empresas colectivizadas y de dirección autogestionada en asamblea (con la figura legal que más se parezca y convenga: cooperativa, etc): Una persona, un voto. Reparto absolutamente igualitario de beneficios. Todos sus componentes deben ser afiliados. Y estas colectividades tendrán absolutamente prohibida la contratación de personal laboral ni ningún tipo de trabajo asalariado. La subcontratación de otras empresas también estará prohibida. Solo se podrán contratar los servicios de algún profesional o empresa para hacer alguna reparación o trabajo puntual que no sea objeto mismo de la actividad, (como cuando llamamos al electricista o fontanero a que nos haga una reparación). Todas estas condiciones deben ser absolutamente obligatorias.

Entendiendo que Ruesta debe ser rentable y generar suficiente volumen de negocio, su rentabilidad o no rentabilidad puede depender de condiciones objetivas o de la gestión e interés que pongan las personas que allí trabajen. Esto está por ver. Para ello, la empresa o empresas autogestionadas que gestionen los distintos servicios deben ser

autónomas, una para cada tipo de actividad y cada una podría componerse de desde una sola persona a muchas, según necesidades y por su propia afinidad, pero siempre de gestión colectiva. Se pueden diferenciar posibilidades de trabajar a porcentaje en actividades que sea idóneo hacerlas con tickets o facturas numeradas fácilmente controlables por CGT, o por un alquiler fijo en los casos no controlables: bar, etc. Los precios para afiliados y no afiliados deben ser autorizados por CGT en todas las actividades. Con acuerdos de reinversión en instalaciones y en la recuperación del pueblo, del "beneficio" de la CGT, si se quiere.

Aunque sea más solidario que todo fuera la misma empresa, y fuera más deseable, parece que hoy por hoy y por los problemas de diferentes precios de actividades o "negocios", para evitar "malos rollos" y que alguno se pueda "relajar" y dar poco o mal servicio, siendo insolidario con sus compañeros, cada "negocio" o actividad diferenciada debe ser llevado por una colectividad autónoma y separada de las demás, responsable de sus propios resultados económicos y de gestión, para que una actividad mal llevada no sea confundida con otra ni la arrastre. De la satisfacción de los "clientes", afiliados o no, dependerá gran parte de la viabilidad de cada actividad.

Otra alternativa podría ser que la CGT gestionara y recibiera los ingresos directos de todos los "negocios" y pagara un sueldo igualitario a todas las personas que allí trabajaran.

Este sueldo podría ser más alto en función de beneficios, estableciéndose mediante acuerdos el porcentaje para sueldos y para la CGT.

Pero esta alternativa hoy por hoy tiene sus peligros de que al no hacer a cada uno responsable de sus resultados, y por la educación que arrastramos y que no hemos

superado todavía, y al ser una economía la que proponemos que –aunque con los principios ya expuestos de que nadie pueda explotar a nadie- está inmersa en una economía capitalista y de dinero, nos podamos “tirar a la bartola” y gestionar, trabajar y atender mal, y esto no nos lo podemos permitir. Ruesta debe ser ejemplo de que lo nuestro funciona.

La CGT, como Asociación o con la figura jurídica que proceda, debe ser siempre dueña de todos los “negocios” y de Ruesta en general. Las empresas colectivizadas gestionarán sus respectivas actividades y establecerán entre ellas las relaciones “comerciales” que procedan en función de sus intereses comunes, que serán de su exclusiva incumbencia (siendo incompatibles con la explotación o el trabajo asalariado, como ya se ha dicho).

La elección de estas empresas para cada contrato (de uno o varios años), debe ser hecha por CGT de entre los proyectos presentados en concurso público por las distintas colectividades o personas, “empresas”, para cada periodo que se decida. El procedimiento debe ser como se hacen las cosas en CGT, de democracia directa, para lo que debe decidirse en un Pleno o Congreso, presentando previamente los proyectos como si de una Ponencia se tratase, para lo cual habría que hacer coincidir los periodos de duración de los contratos con estos comicios. En esta primera vez, si así se decide, y también en caso de abandono de alguna colectividad-empresa antes de finalizar su periodo de contrato, se puede decidir por la Asamblea de la Asociación de CGT (Plenaria Confederal según la Ponencia que apoya Metal Valencia), ya que no se puede esperar al siguiente Pleno o Congreso. En estos casos, en el siguiente comicio (Pleno o Congreso), donde decidan directamente los afiliados debe hacerse así, habiendo presentado las colectividades-empresas sus proyectos con tiempo previo para ser estudiados por la afiliación, como las ponencias. Se podrá ratificar a las empresas que hay o elegir otras nuevas. Otro argumento a favor de esto, además de la democracia directa, podría ser que: ¿quién mejor que el afiliado –como cliente- para valorar el servicio y la satisfacción obtenida,

así como su buen funcionamiento? La viabilidad de un proyecto donde debemos demostrar que existe otra forma de hacer las cosas puede depender de esto.

Todo esto, si la Organización lo aprueba, podría expresarse en forma de reglamento y con las figuras jurídicas que mejor procediera para el funcionamiento de Ruesta.

Anexo 2

Voto particular presentado por Andalucía y aprobado:

La reconstrucción de viviendas y demás estructuras del pueblo quedaría bajo la responsabilidad de CGT, con los excedentes resultantes de la gestión de los diferentes ámbitos de Ruesta.

Anexo 3

Voto particular presentado por Cataluña y aprobado:

En el plazo máximo de 2 meses desde la realización del Pleno Estatal, los coordinadores y las Juntas de Ruesta, elaboren un programa que contenga las acciones a realizar, a corto, medio y largo plazo, recogiendo la temporalización de las mismas, así como los recursos necesarios (humanos, materiales, económicos, etc.)

Punto 1. b)

ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN NUEVO RUESTA

Capítulo I

De la personalidad, fines, ámbito, domicilio y duración.

Artículo 1. Denominación y Régimen jurídico

La persona jurídica Asociación Nuevo Ruesta es una Asociación sin ánimo ni fines lucrativos y con plena capacidad de obrar que, en el marco de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, se rige por la voluntad de los socios expresada en sus Estatutos, los acuerdos válidamente adoptados por sus Órganos de Gobierno y demás normas que le fueran de aplicación.

Artículo 2. Fines

Los fines de la Asociación están orientados al cumplimiento genérico de cuantas actividades de interés general precise. Así, a título enunciativo y no limitativo, las actividades a que puede dedicarse serían las siguientes:

- a) El desarrollo del medio rural.
- b) La rehabilitación de pueblos y espacios naturales.
- c) El desarrollo cultural de los citados pueblos y espacios.
- d) La promoción de la acción social.
- e) La defensa del medio ambiente.
- f) La promoción de los valores de solidaridad del pensamiento libertario.

Artículo 3. Ámbito

El ámbito territorial de la Asociación comprende todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. Domicilio

El domicilio social de la Asociación, a todos los efectos legales, se fija en España y en la villa de Madrid, calle Sagunto, número 15, 1º, código postal 28010.

La asociación contará con delegaciones informativas en todos los locales de la CGT.

Artículo 5. Duración

La Asociación se constituye por tiempo indefinido. No obstante, la Asamblea General Extraordinaria convocada a tal fin, podrá acordar su disolución en los términos y condiciones previstos en los Estatutos.

Capítulo II

De los socios

Artículo 6. Socios de número

Pertenecen a la Asociación y tienen la consideración de socios de número, todos los afiliados a la Confederación General del Trabajo por el mero hecho de serlo, salvo que expresamente y por cualquier medio renuncien a pertenecer a la Asociación.

Artículo 7. Baja en la Asociación

1. Cualquier socio podrá darse de baja en la Asociación en cualquier momento y sin más trámite que comunicar su decisión por escrito a la Junta Directiva de la Asociación.

2. Se perderá la cualidad de socio, y por tanto se causará baja automática en la Asociación, por cualquiera de las siguientes causas o circunstancias:

- a) Por fallecimiento
- b) Por conducta lesiva o contraria a los intereses y fines de la Asociación.
- c) Se causa baja automática cuando se cause baja como afiliado a la CGT.

3. La pérdida de la cualidad de socio por las causas prevenidas en el apartado b) del presente artículo, será decretada por acuerdo mayoritario de la Junta Directiva, que resolverá en una sesión y con audiencia del interesado. La no personación del interesado no impedirá que el órgano decisorio que corresponda resuelva lo que proceda.

4. Cuando la conducta lesiva o contraria a los intereses y fines de la Asociación le

fuera imputada a socios electos para ocupar cargos en los Órganos de Gobierno, corresponderá la decisión de su separación a la Asamblea General.

Artículo 8. Derechos y obligaciones de los socios

En los términos y condiciones previstos en los Estatutos, los socios de número, tendrán los siguientes derechos:

- a) Participar en todas las actividades que la Asociación organice para el cumplimiento de sus fines.
- b) Recibir la información necesaria para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones y, especialmente, recibir información sobre los acuerdos adoptados por los Órganos de Gobierno, por los medios que se consideren oportunos.
- c) Hacer sugerencias y propuestas a los Órganos de Gobierno en orden al mejor cumplimiento de los fines de la Asociación.
- d) Participar en las Asambleas Generales con voz y voto.
- e) Ser electores y elegibles para los Órganos de Gobierno.
- f) Impugnar los acuerdos de los Órganos de Gobierno.
- g) Ser oídos antes de su separación de la Asociación, en los supuestos previstos en el apartado b) del artículo 9.2. de los Estatutos.

3. Los socios tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir los Estatutos y los acuerdos válidamente adoptados por los Órganos de Gobierno de la Asociación.
- b) Aceptar los cargos en los Órganos de Gobierno de la Asociación para los que fuesen elegidos o designados, salvo causa justa de excusa.
- c) Asistir a las reuniones de los Órganos de Gobierno de los que formen parte y desempeñar las funciones inherentes al cargo que ocupen de forma diligente y leal.

Capítulo III

De los Órganos Sociales

Artículo 9. Asamblea General

1. La Asamblea General es el órgano supremo de expresión de la voluntad de los asociados.

2. Dado el gran número de socios y su dispersión geográfica por todas las regiones y pueblos de España, es evidente la dificultad de la presencia simultánea de todos ellos o de su gran mayoría en la Asamblea General para debatir los asuntos de la Asociación y tomar acuerdos. Por ello:

- a) Todas las competencias atribuidas a la Asamblea General serán ejercidas mediante una Asamblea de segundo grado, denominada Asamblea de Representantes, e integrada por un número de socios elegidos democráticamente.
- b) Los socios integrantes de la Asamblea de Representantes tienen la condición de Representantes de los socios.

3. Las reuniones de la Asamblea General serán ordinarias y extraordinarias. La Asamblea General ordinaria se celebrará una vez al año dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio y, las Asambleas Generales extraordinarias, se celebrarán cuando las circunstancias lo aconsejen a juicio de la Junta Directiva, o cuando por escrito lo soliciten al menos 1/3 de los Representantes de los socios.

4. Las convocatorias de las Asambleas Generales, tanto ordinarias como extraordinarias, las realizará la Junta Directiva por escrito, expresando el lugar, el día y la hora de la reunión, así como el orden del día, con expresión concreta de los asuntos a tratar. Entre la convocatoria y el día señalado para la celebración de la Asamblea en primera convocatoria, habrán de mediar al menos 15 días naturales. Así mismo, podrá hacerse constar la fecha y hora en que se reunirá la Asamblea en segunda convocatoria, sin que entre una y otra pueda mediar un plazo inferior a una hora.

5. Las Asambleas Generales, tanto ordinarias como extraordinarias, quedarán válidamente constituidas en primera convocatoria cuando concurren a ella un tercio de los Representantes de los socios y, en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de ellos.

6. Los acuerdos en las Asambleas Generales, tanto ordinarias como extraordinarias, se tomarán por mayoría simple de los Representantes de los socios presentes o representados. Se dará mayoría simple cuando los votos afirmativos superen a los negativos, no siendo computables a estos efectos los votos en blanco ni las abstenciones.

7. Será necesario que la mitad más uno de los Representantes de los socios voten afirmativamente para que se puedan aprobar los siguientes actos:

- a) Nombramiento o revocación de los miembros de la Junta Directiva y administradores.
- b) Acuerdo para constituir una Federación de Asociaciones o integrarse en ellas.

8. Será necesario que 2/3 de los Representantes de los socios voten afirmativamente para que se puedan aprobar los siguientes actos:

- a) Disposición o enajenación de bienes integrantes del inmovilizado.
- b) Modificación de los Estatutos.
- c) Disolución de la Asociación

9. Son competencia de la Asamblea General ordinaria las siguientes:

- a) Aprobar o rechazar la gestión de la Junta Directiva.
- b) Examinar, aprobar o rechazar los Presupuestos Anuales que ha de presentar la Junta Directiva.
- c) Examinar, aprobar o rechazar los Balances y las Cuentas Anuales que ha de presentar la Junta Directiva.
- d) Aprobar o rechazar las propuestas que le presente la Junta Directiva.

e) Todas aquellas otras que no sean competencia exclusiva de la Asamblea General extraordinaria o de la Junta Directiva.

10. Son competencia exclusiva de la Asamblea General extraordinaria las siguientes:

- a) Nombramiento y revocación de los miembros de la Junta Directiva.
- b) La disposición o enajenación de los bienes integrantes del patrimonio.
- c) Separación de la Asociación de aquellos socios que formen parte de los Órganos de Gobierno.
- d) Constitución de Federaciones o integración en ellas.
- e) Modificación de los Estatutos.
- f) Disolución de la Asociación.

Artículo 10. Asamblea de Representantes

1. La Asamblea de Representantes estará integrada, por el Comité Confederal de la CGT. y los miembros elegidos por las Confederaciones en Plenos de Confederación.

2. Los representantes de los socios ejercerán sus funciones representativas en la Asamblea General de forma gratuita.

Artículo 11. Junta Directiva

1. La Asociación será gestionada y representada por una Junta Directiva, formada por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y dos Vocales.

2. Los miembros de la Junta Directiva serán designados y revocados por la Asamblea General Extraordinaria y su mandato tendrá una duración de cuatro años.

3. Los miembros de la Junta Directiva ejercerán sus funciones de forma gratuita.

4. Los miembros de la Junta Directiva causarán baja automáticamente si perdieran la cualidad de socios; por renuncia voluntaria comunicada por escrito a la Junta Directiva; por manifiesto incumplimiento de las obligaciones que tuviera encomendadas; y por expiración del mandato si no fuera reelegido.

5. Los miembros de la Junta Directiva que hubieren agotado su mandato, continuarán ostentando sus cargos hasta el momento en que la Asamblea General extraordinaria nombre a quienes hayan de sustituirles.

6. La Junta Directiva se reunirá cuantas veces lo determine su Presidente, quien, en todo caso, habrá de reunir inmediatamente a la Junta Directiva cuando así lo solicite por escrito 1/3 de sus miembros.

7. La Junta Directiva quedará validamente constituida cuando asistan la mitad más uno de sus miembros y, para que sus acuerdos sean válidos, deberán ser tomados por mayoría de votos, siendo el del Presidente de calidad en caso de empate.

8. Las facultades de la Junta Directiva serán las siguientes:

- a) Ejecutar los acuerdos de la Asamblea General ordinaria o extraordinaria.
- b) Dirigir las actividades sociales y llevar la gestión económica y administrativa de la Asociación, acordando realizar los oportunos contratos y actos.
- c) Formular y someter a la aprobación de la Asamblea General ordinaria los Presupuestos, Balances y Cuentas Anuales de la Asociación.
- d) Resolver lo que proceda sobre la admisión de socios comunes.
- e) Nombrar delegados para alguna determinada actividad de la Asociación.
- f) Contratar personal en los límites y condiciones autorizados por la Asamblea General ordinaria por medio de los Presupuestos Anuales.
- g) Ejercer cualquier otra actividad que no esté expresamente reservada a la Asamblea General ordinaria o extraordinaria.

9. El Presidente tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Representar a la Asociación en toda clase de actos públicos o privados.
- b) Convocar, presidir y levantar las sesiones que celebren la Asamblea General ordinaria o extraordinaria y la Junta Directiva, así como ordenar las deliberaciones de una y otra.
- c) Ordenar pagos, firmando mancomunadamente con el Tesorero y otro miembro de la Junta Directiva y, autorizar con su firma, los documentos, actas y correspondencia.
- d) Adoptar cualquier medida urgente que la buena marcha de la Asociación aconseje o en el desarrollo de sus actividades resulte necesaria o conveniente, sin perjuicio de dar cuenta inmediatamente a la Junta Directiva.

10. El Vicepresidente sustituirá al Presidente en ausencia de éste motivada por enfermedad o cualquier otra causa y, en ese caso, tendrá las mismas atribuciones que él.

11. El Secretario tendrá a su cargo la dirección de los trabajos puramente administrativos de la Asociación, expedirá certificaciones, llevará los libros de la Asociación que sean legalmente establecidos y el fichero de socios y custodiará la documentación de la Asociación, haciendo que se cursen las comunicaciones sobre designación de Juntas Directivas y demás acuerdos sociales inscribibles en los Registros correspondientes o no inscribibles, así como la presentación de las Cuentas Anuales y el cumplimiento de las obligaciones documentales en los términos que legalmente correspondan.

12. El Tesorero recaudará y custodiará los fondos pertenecientes a la Asociación y dará cumplimiento a las órdenes de pago que se expidan, de conformidad con lo establecido en los Estatutos.

13. Los Vocales tendrán las obligaciones propias de su cargo como miembros de la Junta Directiva, así como las que nazcan de las delegaciones o comisiones de trabajo que la propia Junta Directiva les encomiende.

14. Las vacantes que se pudieran producir durante el mandato de los

miembros de la Junta Directiva, serán cubiertas provisionalmente entre dichos miembros hasta su elección definitiva por la Asamblea General extraordinaria.

15. En el supuesto en que las vacantes producidas en la Junta Directiva impidieran su válida constitución, el Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero o cualquier Vocal, deberán convocar la Asamblea General extraordinaria para que nombre una nueva Junta Directiva.

Artículo 13. Estructura de gestión

A fin de facilitar el desarrollo del proyecto de Ruesta, se crearán dos figuras de trabajo distintas: Comisiones de Trabajo y Coordinador.

1. Se constituirán dos comisiones de trabajo:

- a) Comisión Ruesta hostelería, encargada de la gestión de los servicios de hostelería y restauración.
- b) Comisión Ruesta patrimonio, encargada de la gestión de los proyectos de rehabilitación y de la coordinación de los programas y actividades relacionadas con el cumplimiento de los fines.

2. Cada una de las comisiones estará compuesta por cuatro miembros designados por la Junta Directiva. Se podrá designar un coordinador para cada comisión.

3. La Junta Directiva deberá designar a una persona que ejerza las funciones de Coordinador General. Tendrá como funciones el coordinar la actividad de ambas comisiones y supervisar el desarrollo general del proyecto.

El Coordinador General podrá asistir a las reuniones de la Junta Directiva y de la Asamblea General con voz pero sin voto. Asimismo tendrá derecho a acudir a las reuniones de las comisiones de trabajo.

4. Los miembros de las comisiones y el Coordinador General desempeñarán sus funciones durante cuatro años, pudiendo ser reelegidos un número indefinido de veces, y podrán ser sustituidos por los mismos motivos previstos en estos estatutos para el desempeño de los cargos de la Junta Directiva.

Capítulo IV

Del Patrimonio, Presupuestos y Cuentas Anuales

Artículo 13. Patrimonio o Fondo social

1. El Patrimonio Fundacional está constituido por 600 Euros, totalmente desembolsado por los socios.

2. El ejercicio asociativo y económico será anual y su cierre tendrá lugar el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 15. Presupuesto anual

1. Los recursos económicos previstos para el desarrollo de los fines y actividades de la Asociación, serán fijados todos los años por la Junta Directiva a través del Presupuesto Anual que habrá de aprobar la Asamblea General ordinaria.

2. Los ingresos del Presupuesto Anual provendrán de las siguientes fuentes de financiación:

- a) Las dotaciones que aportadas en el Acta Fundacional, así como las cuotas ordinarias de los socios y las extraordinarias que puedan establecerse.
- b) Las subvenciones, legados o herencias que pudiera recibir de forma legal por parte de los asociados o de terceras personas.
- c) Cualquier otro recurso lícito.

3. Los gastos del Presupuesto Anual deberán ser los mínimos indispensables para cumplir con eficiencia los fines de la Asociación; por lo que los proyectos y actividades que recoja el Presupuesto Anual deberán tender a cumplir el principio de suficiencia presupuestaria.

Artículo 16. Cuentas anuales

1. Las Cuentas Anuales de la Asociación y el registro contable de sus actividades se realizará preferentemente siguiendo lo dispuesto en el Plan General de Contabilidad aptado para las Entidades sin fines lucrativos, aprobado por Real Decreto 776/1998, de 30 de abril, o disposición que lo sustituya.

2. La aplicación de lo dispuesto en el número anterior será obligatorio si alguna de las actividades que llevara a cabo la

Asociación para el cumplimiento de sus fines pudiera tener el carácter de actividad mercantil.

Disposiciones Finales

Primera. Disolución

En caso de acordarse la disolución de la Asociación, la Asamblea General extraordinaria que la acuerde, nombrará de entre sus miembros una Comisión Liquidadora, la cual, una vez extinguidas las deudas y si existiese sobrante, lo integrará en el patrimonio de la Confederación General del Trabajo.

Segunda. Derecho supletorio

En todo lo no dispuesto en los siguientes Estatutos, se aplicará la vigente Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y las disposiciones complementarias u análogas que pudieran ser de aplicación.

Anexo

ORGANIGRAMA ASOCIACION NUEVO RUESTA



Punto 1. c)

Coordinadores

Se aprueba la Candidatura presentada por Córdoba:

JESÚS GÁZQUEZ y **LOLA PARRA** del Sindicato de Enseñanza de Córdoba como coordinadores de Ruesta.

Señalando que estos compañeros están dispuestos a empezar a trabajar en caso de ser elegidos por el Pleno, y según las condiciones en él pactadas, residiendo en el pueblo de Ruesta junto con los compañeros **JUAN GUADIX** y **LOURDES ÁLVAREZ**, del Sindicato de Enseñanza de Córdoba, quienes trabajarían en equipo, y en los mismos términos de decisión y compromiso que sean definidos en el próximo Pleno.

Y al compañero **FERNANDO NARANJO** del Sindicato de Administración Pública de Madrid como trabajador voluntario.

Compromiso éste que haríamos efectivo inmediatamente después de celebrarse dicho Pleno y durante un período mínimo de cuatro años.

PUNTO 2.

Fundación de la CGT

- a) denominación
- b) objetivos
- c) estatutos

DICTAMEN DE LA COMISIÓN

.-FUNDACIÓN DE LA CGT

Han presentado acuerdos a este punto las siguientes delegaciones con estos acuerdos;

.- Aprobar la ponencia de Eladio Villanueva y José María Lora

País Valenciá y Murcia/ 6 votos
Madrid /Castilla la Mancha / 6 votos
Euskadi/ 2 votos
Total/14 votos

Visto el texto de los acuerdos presentados por los compañeros de la Confederación de Euskadi, no claros para esta Comisión, solicitamos que expongan al Pleno el sentido de estos acuerdos que, consultados por la Comisión, son a favor de la ponencia.

No a la Fundación de CGT

Catalunya/ 8 votos
Castilla León / 4 votos
Galiza/ 2 votos
Total /14 votos

La confederación de Aragón / 4 votos plantea posponer el debate. Pedimos que aclare su delegación ante el Pleno el sentido de su voto. Ante esta Comisión de Ponencia se manifiesta como abstención.

Andalucía presenta escrito comunicando que no toma acuerdos respecto a este punto.

DICTAMEN.

Esta Comisión, valorados los acuerdos presentados y ante la evidencia de un empate técnico en las votaciones al punto 2 "Fundación de la CGT", la ausencia de algunas confederaciones, cinco, y de una confederación , Andalucía, sin acuerdos, conviene en plantear al Pleno la siguiente propuesta de dictamen;

"Que se siga trabajando en la línea y puntos planteados por la ponencia de Eladio Villanueva y José María Lora posponiendo para mas adelante la formulación jurídica y demás cuestiones planteadas por la ponencia".

PUNTO 3.

El Proyecto Anarcosindicalista hoy. Un nuevo impulso social y sindical.

(antiglobalización, inmigración, huelgas generales,
elecciones sindicales, despidos, cierres, represión,
reformas laborales, derechos sociales, solidaridad...)

DICTAMEN DE LA COMISIÓN

Han presentado acuerdos: Galicia, Madrid CLM. Catalunya, País Valenciá, Castilla y León, Aragón y Euzkadi, con un total de 39 votos.

Esta Comisión resuelve:

1º Se aprueba como documento base la ponencia “Anarcosindicalismo: un nuevo impulso sindical y social” presentada por Eladio Villanueva Saravia y José Manuel Muñoz Póliz, con 5 Confederaciones Territoriales a favor y un total de 26 votos.

2º Se aprueba la ponencia “Neoliberalismo, Zapatismo y CGT” presentada por la Comisión Confederal de Solidaridad con Chiapas, con 4 Confederaciones Territoriales a favor y un total de 18 votos, como complemento y desarrollo del punto 4 “México”, epígrafe “Internacional” de la ponencia base (pág.109)

3º Respecto de la ponencia “Economía Solidaria” presentada por Juana Utrilla Buey, teniendo en cuenta que 2 Confederaciones Territoriales y un total de 10 votos la aprueban, pero otras 3 Confederaciones Territoriales y un total de 16 votos apoyan la formación de un grupo de trabajo o comisión que estudie y plantee en futuros comicios el debate sobre la necesidad de articular alternativas de economía solidaria en la CGT, esta Comisión resuelve incluir en el dictamen como texto anexo a la ponencia base, los párrafos de los epígrafes de dicha ponencia “punto1. Introducción” y “punto 2. Descripción” hasta el párrafo “b) ¿Para qué sirve” excluido (págs. 98 y 99), añadiendo “se aprueba la constitución de un grupo de trabajo confederal que estudie este tema para plantearlo en futuros comicios”.

4º Respecto a la ponencia “Futuro de las pensiones” presentada por José Manuel Domínguez Luna, teniendo en cuenta que 3 Confederaciones Territoriales y un total de 14 votos opinan que debe ser anexada como un documento de reflexión y consulta a la ponencia base, esta Comisión resuelve aprobar su inclusión como anexo a los acuerdos del Pleno.

Punto 3.

Anarcosindicalismo: un nuevo impulso sindical y social

Pretender enmendar desde un Pleno Confederal la construcción teórica que del anarcosindicalismo se ha hecho a lo largo de nuestra historia, lejana o reciente, parece para nosotros una pretensión excesiva. Nos remitimos por lo tanto a la definición que del anarcosindicalismo hacen nuestros estatutos, al referirse a CGT como una organización:

- **De clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.**
- **Con la voluntad de asociar a los/as trabajadores/as con independencia de sexo, raza, nacionalidad, lengua...**
- **Con el objetivo de la conquista de los medios de producción, distribución y consumo por los/as trabajadores/as.**
- **Con la finalidad de llegar a lograr una sociedad libertaria.**
- **Practicando el apoyo mutuo y la solidaridad entre los /as trabajadores/as, desarrollando la formación profesional, defendiendo el medio ambiente y luchando contra la discriminación y marginación social.**
- **Utilizando, preferiblemente, para la consecución de todos estos fines, los medios de acción directa que se estimen convenientes.**

Sin embargo, aprovechando que un Pleno tiene en sí mismo y por definición un contenido eminentemente práctico, consideramos que es un marco adecuado para dar un repaso a nuestro trabajo actual e introducir algunas pequeñas propuestas para el próximo periodo.

La primera de estas propuestas no puede ser otra que la de desarrollar la formación sobre nuestros contenidos y valores, a la vista del desconocimiento que muchos afiliados/as tienen con respecto a nuestra historia, principios, estructura organizativa /funcionamiento orgánico, etc, todo

enmarcado dentro de un plan global de trabajo formativo.

Basándonos en nuestros principios, la formación que CGT impulsa no puede concebirse de otra manera que no sea como una herramienta de **Acción, Reivindicación, Justicia y Lucha**, tanto en el plano de lo sindical como en el de lo social.

Somos una organización de personas que tratan de cambiar una sociedad que no les gusta por desigual, injusta, autoritaria y, en las más de las veces, irracional. Para ello trabajamos en muy diversos campos de lo cotidiano, de lo sindical a todo lo que tenga que ver con lo social, luchando por reparar a cada instante las injusticias que nos rodean. Somos conscientes de la dificultad de la empresa de un cambio radical del estado de cosas, pero nos aprestamos a ello en la confianza en lo inmediato nuestras condiciones de vida y forma a cuantos participan en ella en un espíritu diferente, rebelde y transformador de cuanto sufrimos y de cuanto no creemos justo.

Nos diferencian de otros sobre todo los medios para lograrlo. Así, nuestro principio es la autonomía. La autonomía no es otra cosa que pensar y actuar conforme al criterio de que sólo actuando juntos y con independencia absoluta, los trabajadores y cuantos se sienten explotados podremos lograr algo. ... Estamos al margen de partidos, poderes y doctrinas distintas de la que nos hemos dotado ... nuestra voluntad es la de hacer las cosas por nosotros mismos.

Allí donde está la injusticia hay que intervenir. Somos, en la CGT, básicamente un sindicato, una organización que actúa en el mundo del trabajo. Pero ni todos los problemas están sólo en ese mundo, ni sólo el trabajador clásico -si eso existe ya- tiene un sitio entre nosotros. Sindicalistas, insumisos, anti-autoritarias, opositores del sexismo, ecologistas, ..., cada uno en su papel, sin especializaciones revolucionarias,

conscientes de que la labor transformadora está en todas partes.*

Para establecer un programa formativo global y una filosofía de formación debemos de partir de dos puntos clave: nuestras propias necesidades como afiliad@s, y los objetivos propios de nuestra organización que entre todos y todas hemos establecido. Estos últimos hacen referencia a “tener una **alternativa sindical** sólida (...) que presente un modelo **alternativo integral a la sociedad**, promoviendo una regeneración de la reivindicación y la lucha social que derive en la plena capacidad de autogestión de l@s trabajador@s”¹.

Para crear este plan global de trabajo formativo, creemos que hay que seguir los siguientes pasos:

1.- Identificar las necesidades de formación comunes.

2.- Elaborar un índice de materias básicas para ser trasladado a todos los ámbitos de la organización:

Historia de CNT/CGT; principios ideológicos anarcosindicalistas; funcionamiento orgánico de CGT; acción sindical y acción social; negociación colectiva y movilización; transformaciones en el mundo de trabajo: nuevas formas de gestión de la mano de obra (flexibilidad y precariedad); precariedad y globalización; salud laboral; acción sindical contra la discriminación; situación internacional y propuestas de CGT; Normativas y Relaciones Laborales...

3.- Creación de unos manuales en cada uno de los contenidos antes citados para su común utilización por toda la organización.

4.- Disponer de una relación de personas con posibilidad de colaborar a este respecto, formando equipos para poder desarrollar la totalidad de los temas.

Teniendo en cuenta que fruto del trabajo militante por un lado de colaboración de varios entes, por otro, podemos contar de manera coincidente con el trabajo de un futuro equipo de formación con la labor

que desarrollan al servicio de toda la organización:

Comisión contra la Precariedad, la recién constituida área de la memoria histórica, el gabinete jurídico confederal, el de estudios...

Queremos señalar nuestro deseo de que el proyecto anarcosindicalista, que en muchos momentos de la historia del movimiento obrero fue quien tomó la iniciativa a la hora de desarrollar contenidos reivindicativos, movilización y proyectos sociales, recupere peso y protagonismo.

La única opción para ello es el impulso que la CGT debe dar a su capacidad de intervención, participando en las luchas de los/as trabajadores/as desde la barricada de la honestidad sindical, para que sin necesidad de grandilocuencias ni vanguardismos, conseguir la emancipación de los trabajadores/as y que esta sea obra de los mismos/as, luchando codo con codo y participando con nuestros métodos y propuestas en cuantas luchas sociales representen el anhelo de los explotados/as.

Legitimándonos ante la historia y ante la sociedad desde el compromiso permanente con los explotados/as y con los oprimidos/as como lo que realmente debemos ser, los herederos directos de aquellos anarcosindicalistas que a punto estuvieron de cambiar la historia de la humanidad:

- **Recuperando nuestra historia**
- **Impulsando y actualizando nuestro pensamiento**
- **Estando presente con nuestras propuestas en todos los ámbitos de intervención.**

ACCION SINDICAL Y SOCIAL.

A todos/as nos gustaría que la acción sindical y social de CGT tuviera mayor capacidad de influencia y que hubiéramos alcanzado ya la posibilidad de movilizar cuantitativamente al mismo nivel que las organizaciones sindicales denominadas mayoritarias.

No es así todavía, pero no será porque no hayamos dejado de intentarlo. Desde el XIV Congreso hemos conseguido superar dinámicas anteriores que han conllevado en

* “¿Quiénes somos?”; presentación de la CGT en nuestra web <http://www.ctg.es> 2003.

¹ Guía de Acción Sindical. Secretariado de Acción Sindical. 1999.

algunos momentos a un alto nivel de aislamiento social (falta de participación en espacios unitarios, falta de comunicación con los movimientos sociales, etc...).

En este último periodo se ha conseguido desarrollar un trabajo amplio que, partiendo del acuerdo del congreso a favor de la convocatoria de una huelga general, nos ha permitido en primer lugar aglutinar a todo el movimiento sindical alternativo en torno a unas reivindicaciones y unas propuestas comunes (ver extra Rojo y Negro Huelga General, manifestación 2/12/01, etc...), un trabajo que de manera inmediata nos permitió enlazar con el conjunto de los movimientos sociales a lo largo de los siguientes meses de movilizaciones cada vez más masivas y unitarias (Gijón, Burgos, Madrid, Barcelona...) hasta confluir con los mismísimos UGT y CCOO en la Huelga General del 20-J de 2002, sindicatos que entran en un proceso de ruptura con las estrategias de concertación sindical hasta que un nuevo cambio de rumbo les lleva a sentarse con el ministro Zaplana el 7 de octubre de ese mismo año, retomando la senda de concertación social y firmando los acuerdos de aplicación del decretazo, función pública, interconfederal 2003 etc, convirtiendo el éxito movilizador del 20-J en una nueva claudicación ante los dictados del gobierno/capital.

Un largo proceso que a pesar de tan lamentable final, nos permitió conectar con miles de trabajadores/as y explotados/as que sintieron que, frente al pactismo y la comodidad, existía una alternativa visible.

Con la apuesta de CGT de no sostener estructuras que pudieran usurpar el esfuerzo movilizador de miles de personas anónimas y volcando toda nuestra capacidad en las plataformas de ámbito local, iniciamos un nuevo proceso de debate amplio con el conjunto de la sociedad que nos conduce a una de las convocatorias más polémicas que a nivel interno que hemos realizado: la convocatoria de una huelga general contra la guerra el día 10 de abril.

Fueron otra vez meses de trabajo construyendo de manera amplia y unitaria. Con propuestas realizadas provincia a provincia y posicionamientos coincidentes,

una por una, de las diferentes plataformas locales, hasta tejer un deseo expresado mil veces en voz alta, que la CGT asumió la responsabilidad de materializar en una convocatoria.

Sin duda faltó debate interno, a pesar de los múltiples documentos distribuidos para ser discutidos, y, sin duda, faltó intensidad a la labor previa en los centros de trabajo a pesar de la cartelería y de la información editada. Sin duda, aprendimos de manera obvia cuáles son nuestros límites hoy por hoy. Sin duda, fuimos muchos/as los/as militantes más satisfechos de que nuestro sindicato nos ofreciera la posibilidad de **“hacer lo que creíamos que había que hacer”**.

La huelga general del 10 de abril volvió a permitirnos debatir abiertamente con el conjunto de la sociedad desde nuestros criterios y propuestas. También permitió una relación sana con los movimientos sociales, la consideración de que la propuesta de CGT era valiente, no se dejaba llevar por la de los sindicatos mayoritarios fracturados ante esta convocatoria, y que era la más honesta de todas las convocatorias, con independencia de su repercusión (habrá huelga más legítima que la que se plantea ante una situación donde población civil está muriendo por centenares ante los bombardeos masivos de la mayor potencia tecnológica y militar del planeta). Con independencia de que en cuanto a seguimiento esta ruptura en tres, anulara la posibilidad de un buen resultado, máxime con los medios de comunicación anunciando el fin de la guerra ante la caída de Bagdad en 9 de abril. Sin menospreciar el hecho de que las manifestaciones del día 10, otra vez sorprendentemente masivas, fueron el auténtico colofón de las movilizaciones contra la invasión, guerra y genocidio en Irak.

No podemos olvidar en este análisis el trabajo realizado en coordinación con los movimientos sociales: movilizaciones de inmigrantes (Barcelona, Murcia, Madrid, Huelva, Baleares, Valencia, Sevilla...), okupaciones, antirrepresión..... Tampoco podemos, ni debemos olvidar, cada una de las negociaciones y/o movilizaciones que se han desarrollado en estos periodos en los

centros de trabajo, ampliándose el número de empresas y sectores en los cuales la CGT se ha convertido en una fuerza sindical activa y determinante.

Para concluir recordar la movilización contra los despidos en pleno mes de julio de 2003 y el actual trabajo contra despidos, accidentes laborales, flexibilizaciones, pacto de Toledo, presupuestos generales 2004...

De este proceso consideramos que pueden extraerse algunos aprendizajes fundamentales y de alguna manera, partiendo de los acuerdos del XIV congreso, algunas propuestas para nuestro próximo trabajo.

- La CGT no tiene ningún miedo a escenario de actuación.
- Somos capaces de trabajar solos, de confluir con movimientos sindicales alternativos y movimientos sociales, y de trabajar con cuantas organizaciones sea necesario para lograr actuaciones amplias frente a los dictados del gobierno y el capital.
- Nuestro trabajo cotidiano debe vincular la acción sindical y la acción social a una actuación constante que trasvase el discurso social más amplio hacia los centros de trabajo y la realidad de estos hacia los movimientos sociales.
- No hay temas específicos que se excluyan a la opinión y al trabajo de CGT, desde la negociación colectiva hasta la exclusión social, siendo nuestro papel el de motivar la creación de un tejido sindical y social completo desde los criterios que representamos.
- Es imprescindible el debate interno constante como es imprescindible trasladar las opiniones y los debates del sindicato a los centros de trabajo y el debate permanente con los movimientos sociales.
- Es evidente que sin ningún problema a participar de ningún proceso en el cual se pueda oír nuestra voz, nuestras mayores apuestas las debemos realizar en torno a propuestas de colaboración horizontal desde criterios anticapitalistas y antiautoritarios.
- Debemos en los próximos meses trabajar para lograr una vez más un

proceso de debate abierto de la CGT con toda la sociedad.

En los próximos meses tenemos un escenario en el cual caben todavía muchas incógnitas, pero hay una serie de elementos que están ahí, visibles, y que de cambiar será para empeorar: *Situación laboral precarizada, negociación colectiva regresiva, accidentes laborales, reformas legislativas, Pacto de Toledo, recortes sociales, recortes en derechos y libertades, retroceso en todos los marcos de los derechos de [l@s ciudadan@s](#), represión, la agresión militarista...*

- Esta realidad que no cambia, sino que empeora, tendrá un calendario todavía no previsto, en parte por las sucesivas convocatorias electorales, pero sin duda tendrá un desarrollo al cual nos tendremos que ir ajustando, viendo, actualizando y respondiendo, día a día, desarrollo al que haremos frente desde nuestras propuestas (*coordinación de la negociación colectiva, movimientos sociales, huelga general, carta de derechos sociales.....*) y desde nuestra estrategia. Construyendo desde la base tejido social y sindical que permita estructurar una contestación amplia que nos permita llegar a la confrontación total contra los planes del gobierno y del capital.

Sobre las diferentes propuestas que puede haber ahora sobre la mesa (*campana contra la constitución europea, convocatoria por una carta de derechos sociales, convocatorias contra la guerra, consulta social europea.....*) creemos que más que posicionarnos en un pleno confederal, lo importante es ver como desarrollamos nuestra estrategia y como coordinamos poco a poco el trabajo en los territorios, de manera autónoma pero coherente.

PRECARIEDAD

Si hay algo que identifica el momento actual es una palpable y progresiva precarización de todas nuestras condiciones de vida y de trabajo. Lo que comúnmente conocemos como precariedad no es sino un abreviatura tras la cual se esconde una compleja realidad de pérdidas de derechos e incremento del sufrimiento.

Vemos la precariedad avanzar en los centros de trabajo: temporalidad, accidentes

laborales, flexibilidad, despidos, miedo....., como lo vemos en el resto de nuestra actividad vital: recortes en las pensiones, en el desempleo, privatizaciones, reducción del gasto social, precarización de nuestros modos de vida, estigmatización, represión.....

No es ni mas ni menos que la cara real del pensamiento neoliberal. Una realidad a la que nos debemos de enfrentar con toda nuestra capacidad.

La precariedad en todas sus formas, sumando los componentes laborales (despidos, accidentes, temporalidad...) y los sociales (pensiones, gasto social...), debe ser el eje de una campaña permanente de CGT para el próximo periodo de actuación.

En la suma de ambas perspectivas debe tener un papel importante la coordinación de áreas de trabajo alrededor de los colectivos mas golpeados por la precariedad: jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Si a nivel confederal el formato seria el de una potente "campaña contra la precariedad y la exclusión", coordinado en una comisión confederal que ya esta funcionando, donde confluyen lo sindical y lo social junto con mujer, inmigración y juventud, en cada territorio se le debe dar la solución mas adecuada a las características de cada ámbito y según las posibilidades concretas.

No demos olvidar la necesidad de dar respuesta a la grave situación sindical que genera la precariedad laboral: inestabilidad permanente, desestructuración de sectores, indefensión absoluta.... Esta situación nos obliga a hacer un desarrollo específico desde la perspectiva organizativa y de cobertura de necesidades para, con nuestros medios y posibilidades de actuación, abrir el sindicato a los sectores juveniles y precarizados. Eso exige la voluntad de invertir los medios materiales y humanos posibles, y de poner en marcha la coordinación de una acción sindical específica.

Desarrollar cada una de estas perspectivas desde el debate interno a través de la convocatoria de encuentros y jornadas

específicas que sirvan para debatir y construir nuestra alternativa.

Dentro de esta construcción, y mas allá de los documentos escritos, hemos de abrir un debate para crear un documentos que nos sirva como eje reivindicativo global frente a la precariedad y la exclusión social, que bajo el formato de "carta de los derechos sociales" nos sirva para iniciar el debate con la sociedad. Deberá recoger nuestras aspiraciones a corto plazo en materia social y laboral y nuestra argumentación al respecto. Aunque los derechos sociales son materia de arduos debates ideológicos y jurídicos, debemos llegar a sentar criterios reivindicativos y emancipatorios comunes para su reconocimiento, acceso y ejercicio en igualdad de condiciones a cualesquiera otro derecho.

ELECCIONES SINDICALES

Dado que a la fecha de concluir el plazo de presentación de ponencias no contamos con el balance final de la mayoría de confederaciones y federaciones en los procesos de elecciones sindicales 2003/2004, no nos es posible hacer una valoración exacta de cual es el resultado de dicho periodo.

El resultado de los procesos de elecciones sindicales no es un dato baladí, sino que refleja de manera reseñable el apoyo de los trabajadores/as a un proyecto que pretendemos construir como alternativa sindical. Por lo tanto, los resultados de este proceso no nos son en absoluto indiferentes.

Creemos que, en términos absolutos, el resultado de los últimos procesos de elecciones sindicales no es excesivamente optimista para nuestra organización.

Las cifras parecen que indicaran, un pequeño incremento porcentual, con respecto al proceso de hace 4 años, lo que de partida podemos considerar como muestra de cierta incapacidad para transformar una dinámica de movilización y protagonismo social en concreción sindical en los centros de trabajo. Hecho que se agudiza en determinados ámbitos.

Esta primera conclusión debe ser matizada por algunas circunstancias no menos importantes:

Muchas empresas en las que tradicionalmente ha tenido una fuerte implantación CGT se hayan inmersas en reducciones de plantilla, lo que motiva el descenso del número de representantes a elegir.

Este hecho ese hace mas palpable en empresas en las que incluso, con incrementos de representatividad, obtenemos menos delegados que en la convocatoria anterior.

Conseguir que sectores juveniles que coinciden con la CGT den el paso de militar sindicalmente no es nada sencillo desde la situación actual de inestabilidad, desestructuración y represión.

En el aspecto positivo de estas elecciones creemos que habría que señalar:

El salto que se ha producido en cuanto a la constitución de nuevas secciones sindicales, apareciendo en muchas empresas en las que no teníamos representación como nueva alternativa sindical.

El hecho de continuar creciendo a pesar del "pinchazo" en algunos sectores y territorios concretos

Consideramos también reseñable la entrada de CGT en pequeñas y medianas empresas, en sectores en los que hasta ahora nuestra presencia se reducía a determinados enclaves geográficos, y una amplia expansión territorial que nos esta permitiendo organizar modelos confederales en puntos donde no teníamos representación.

Entre las situaciones que pensamos que también han impedido un mayor crecimiento hay que identificar los meros problemas organizativos y conflictos internos que se han ido desarrollando en el conjunto de la organización durante años, y que han tenido un impacto perfectamente visible en cuanto a cifras.

ORGANIZACIÓN

Nuestra organización ha vivido, a lo largo de su historia situaciones internas enormemente conflictivas: Sin fijarnos en los conflictos que ya recogen los manuales de historia, podemos recordar periodos de escisiones (80/84) y periodos de ruptura permanente (89/95) en el que se sucedieron

numerosos congresos para impedir lo que parecía inminente. La ruptura de CGT.

Superada le fase de crispación interna, la vida orgánica de CGT nunca ha sido una balsa de aceite, complicándose en algunos momentos de manera excesiva hasta convertir la vida confederal en un entorno asfixiante para quienes desarrollamos una parte notable de nuestra actividad en los locales de la organización.

Pensamos que varias son las razones que impiden superar esta fase de permanente presencia de los diferentes conflictos parciales en lo debates de toda la organización:

La organización se va construyendo con trabajadores/as que llegan a CGT de manera progresiva. De hecho, la mayor parte de lo/as afiliados/as actuales no formaban parte de ella hace 8 o 10 años. Lo positivo de este crecimiento se va contrarrestado en algunos momentos por una falta de cultura organizativa asentada que debemos una y otra vez impulsar.

Los valores generados por una sociedad individualista nos llevan a conductas en las que lo común pasa a un plano secundario frente a lo individual, anteponiéndose cada vez más los matices individuales a los criterios de la organización.

Es más cómodo aprovechar las facilidades que las grandes empresas y el sector publico garantiza a cualquier iniciativa, máxime si resulta conflictiva, que contribuir a la creación de una organización comprometida con la lucha de todos/as los/las desfavorecidos/as, lo que no deja de ser una tentación constante.

Nuestra organización, por mas vueltas que le hemos dado en comisione y congresos, no ha resuelto de manera razonable la manera de gestionar los conflictos internos que se han producido, se producen y se producirán.

No queremos comisiones de conflictos ejecutivas, pero no podemos condenar a la indefensión o a la arbitrariedad a ningún afiliado/a o ente de este sindicato. Queremos que todo se decida en asamblea pero no queremos que las plenarias se nos

llenen de documentos con los que no sabemos que hacer.

Necesitamos un método de resolver los conflictos claro y objetivo, justo e igual para todos/as. La solución clásica de quien más amigos tiene dentro de la organización es el que mayores apoyos recibe ya no nos sirve. Somos muchos miles y esperamos ser muchos más. Necesitamos una solución a este y otros futuros problemas que los actuales estatutos no nos permiten resolver.

Proponemos que se constituya una comisión de trabajo formada por seis miembros para elaborar un dictamen sobre las insuficiencias detectadas en nuestros estatutos y que intenten elaborar una propuesta consensuada de solución para ser presentada a los sindicatos antes del próximo congreso.

Sobre el resto de los problemas detectados, individualismo, falta de cultura organizativa etc, esperamos que nadie caiga en el error de culpar a quienes están recién incorporados a nuestro proyecto ya que, analizando con un poco de atención los diferentes conflictos, veremos que la mayoría de ellos llevan mucho tiempo aquí.

No sería necesario pero tampoco estará de más recordar que lo más positivo de las organizaciones de base es que son los afiliados quienes deciden, y que no hay comités ejecutivos que puedan imponer su voluntad.

Solo la conciencia clara sobre la necesidad de anteponer el desarrollo de nuestro proyecto a nuestros propios motivos individuales y el respeto riguroso de los mecanismos de participación y de toma de decisiones, nos pueden permitir superar nuestras debilidades e implantar definitivamente nuestra alternativa en el conjunto de la sociedad.

Debemos de ser permanentemente conscientes de que la palabra autonomía no significa hacer "cada uno lo que le de la gana", nuestra fuerza proviene de constituir una organización cohexionada y coherente, que pretende hacer lo que dice, compartiendo medios, incentivando la participación y la transparencia, acatando las decisiones de la mayoría, respetando los derechos de quienes están en minoría,...

Y sobre todo, ... actuando siempre con lealtad organizativa.

Con lealtad organizativa no solo para que conste sobre el papel. Con lealtad organizativa en el día a día, frente al rumor, a la descalificación sistemática, frente a quienes viven de las estrategias de tensión y ruptura. Con lealtad organizativa para construir juntos/as un proyecto que debe transformar la actual sociedad.

INTERNACIONAL

En el plano de actuación internacional hemos ido desarrollando los acuerdos del XIV congreso los cuales sintetizaríamos para encuadrar el trabajo a desarrollar:

1.- Coordinadora de organizaciones anarcosindicalistas. Se debe seguir trabajando en la construcción de una red mundial de organizaciones anarcosindicalistas que nos permita contrastar formas de actuación e identificar señas de identidad comunes, haciendo así de nuestra practica un referente para el conjunto de trabajadores/as.

Las reuniones que cada pocos meses mantenemos con CNT/Francia y SAC/Suecia nos han permitido asentar una relación cordial y generar una confianza entre organizaciones. A este proyecto de coordinación se están sumando otras organizaciones (USI/Italia , IWW/EEUU) y colectivos (Irlanda, Inglaterra, Grecia, Turquía, Portugal...)

Consideramos importante mantener este ámbito de colaboración y seguir generando espacios de confianza.

2.- Sindicalismo Alternativo. Desde CGT llevamos muchos años trabajando en el afán de que se coordine el sindicalismo asambleario y alternativo, especialmente en el ámbito europeo.

La construcción de un espacio sindical alternativo a la CES y a las políticas de colaboración con el capital de los sindicatos conocidos como mayoritarios se convierte en un objetivo indiscutible a medida que avanzan las políticas neoliberales. La capacidad de coordinación con otras realidades sindicales que disponen de capacidad de influencia en ámbitos sociales y sindicales en un ámbito tan cercano como

es el europeo resulta imprescindible. En este sentido, el triple trabajo de elaboración y coordinación desarrollado en el marco del **Tercer encuentro del sindicalismo alternativo organizado por CGT en Barcelona**, y que hoy mismo ha finalizado, representa un avance destacable.

La coordinación por sectores, en base a realidades comunes, la coordinación en base a problemáticas comunes como las pensiones y la inmigración, debe permitirnos trabajar en aspectos reivindicativos concretos y la posibilidad de constituir una voz frente a los dictados del capital internacional.

3.- Organizaciones libertarias.

Al margen del trabajo de coordinación con las organizaciones anarcosindicalistas y del espacio del sindicalismo alternativo, mantenemos relación con grupos libertarios de, fundamentalmente América Latina, coordinados a través de la SIL que responden organizativamente a otras tradiciones y realidades, pero con los que consideramos conveniente impulsar una relación directa con cada uno de ellos de intercambio y solidaridad.

4.- México. De todos es conocido el hermanamiento de CGT con el Municipio Autónomo Rebelde "Ricardo Flores Magon" y el apoyo de nuestra organización a la causa del Zapatismo.

En los últimos meses el zapatismo ha dado un nuevo giro a su estrategia de intervención dentro y fuera de Chiapas. Un anticipo de dicho giro fue el acto de presentación de la revista "Rebeldía" en el Aguas Calientes madrileño. (Otoño 2002).

El zapatismo, que reclama su derecho a salir de Chiapas y de México y convertirse en un a voz con opinión y referencia mundial, esta planteando sin plantear un cambio en sus relaciones con las organizaciones y colectivos que han dado soporte a su lucha.

Sin pretender analizar en este momento esta transformación, consideramos que debemos:

- **Mantener el acuerdo de hermanamiento con el M.A.R.**

- **Abrir, dentro de CGT, un debate amplio sobre la actualidad del zapatismo.**
- **Posibilitar un debate directo entre el zapatismo y la CGT.**
- **Seguir trabajando con otras realidades sociales mexicanas.**

¿Es necesario revisar, repensar, reelaborar, reescribir..., el Anarcosindicalismo?. La respuesta podrá ser sí o no, pero de lo que no hay duda es de que las bases sobre las que reposa son tan sólidas, firmes, actuales y, sobre todo, tan necesarias, como cuando nació. Si algunas de nuestras tesis pueden parecer marchitas, no es por obsoletas o anticuadas sino -quizás en demasiados casos- por falta de uso. La vigencia del contenido transformador y rebelde del pensamiento libertario se refleja en que muchos de los jóvenes colectivos y organizaciones que participan en el movimiento de movimientos o antiglobalizadores, se declaran abiertamente libertarios y otros muchos que no se adscriben a esta ideología han adoptado muchas de nuestras tesis y prácticas.

La agudización del sistema capitalista, con la expansión de la globalización neoliberal (mundialización), está quebrando las viejas estructuras, afectando gravemente a todos los órdenes de la vida. El neoliberalismo está imponiendo nuevas realidades sociales, políticas, económica, culturales, laborales, etc., etc., impensables hace apenas unos años, asolando naciones, poblaciones, culturas...

Los partidos políticos y sindicatos institucionales no tienen alternativas para enfrentarse a la "maquinaria bélica" del neoliberalismo, atrapados como están en sus anhelos de poder, encorsetados en viejas estructuras, rehenes de sus propios intereses, cómplices por acción u omisión de la implantación del neoliberalismo.

Entendemos que somos los colectivos y organizaciones que soñamos con un mundo nuevo y mejor los que tenemos la responsabilidad de comprender la realidad actual en todas sus facetas para transformarla, sin quedarnos sólo en la denuncia de la perversión del sistema sino

creando, proponiendo y viviendo prácticas alternativas.

El Anarcosindicalismo es -o debería ser- una corriente de pensamiento abierta, flexible, en constante transformación, sin principios intocables, estrategias inamovibles ni dogmatismos que conducen a la limitación de la libertad de acción y de pensamiento.

Como organización anarcosindicalista, la CGT debe facilitar y estar abierta al auto-análisis y la autocrítica constante, no para destruir sino para construir, corregir, modificar, integrar o rechazar, asumiendo los errores y reconociendo los aciertos.

El corpus teórico libertario -histórico y actual- es ingente, aunque, insistimos, no es concluyente ni excluyente. Con el transcurrir del tiempo, tal vez lo que se está produciendo es un progresivo alejamiento entre teoría y praxis. No se trata de teorizar sino de poner en práctica nuestros propios valores o señas de identidad y acuerdos orgánicos pues, de otro modo, caeremos en la falsa dinámica de elaborar pronunciamientos brillantes pero prácticas que poco tienen que ver con los mismos.

En el contexto actual creemos que en CGT debemos tener claros cuáles son nuestros pronunciamientos y objetivos, dándoles un contenido real (sin quedarnos en la consigna callejera) y subrayando de qué maneras -coherentes- vamos a tratar de lograrlos.

Desde que a principios de los años ochenta decidimos presentarnos a las elecciones sindicales, la acción de CGT pivota -prácticamente en exclusiva- sobre el mundo laboral, olvidando que una auténtica transformación social tiene que ser global pues difícilmente se puede cambiar un ámbito de acción humana sin cambiar los demás. La excesiva dedicación a la actividad sindical está provocando que estemos ausentes -o con una presencia meramente testimonial e insignificante- en espacios sociales tan vitales para el bienestar de los individuos como lo es el mundo del trabajo. Por supuesto, la CGT tiene que actuar en el mundo laboral pero sin aislarlo del contexto general.

En tal sentido (y a modo de sugerencia), creemos que sería enriquecedor para la

organización abrir un debate interno en torno a nuestra acción sindical: qué hemos aportado al movimiento obrero desde que participamos en las elecciones sindicales, qué ha significado para la CGT, qué tipo de sindicalismo estamos haciendo, cuánto hemos incidido en la concienciación de los trabajadores, qué camino hacia la transformación social y en la resistencia al neoliberalismo estamos haciendo desde la acción sindical y de qué posibles "efectos perversos" podemos estar contaminados.

Por otra parte, tampoco podemos delegar toda la responsabilidad en la organización de la que formamos parte. Obviamente, las personas somos las que construimos individual y colectivamente las sociedades en las que vivimos. Desde sus comienzos, el Anarcosindicalismo ha tenido muy en cuenta al individuo como elemento transformador, pues no es posible la transformación social si no está sólidamente basada en una nueva conciencia individual, armónica con ese nuevo mundo que llevamos en nuestros corazones. Ambas, transformación individual y social se nutren mutuamente, se necesitan, se complementan. Ambas requieren un crecimiento simultáneo para consolidarse.

Democracia parlamentaria. Participación social activa.

El neoliberalismo está destruyendo el concepto histórico de Estado, expulsando de las áreas de poder real a los gobiernos, sustituyéndoles por las grandes corporaciones económicas transnacionales de todos conocidas.

Los gobiernos representan el papel de detentadores del poder pero la sombra de los que realmente gobiernan cada vez es más material, más visible. El neoliberalismo necesita a las democracias parlamentarias para confundir a las poblaciones con el juego de la democracia, pero las necesita débiles, sometidas y colaboradoras.

En los países "democráticos" donde todavía se mantiene la comedia de las democracias parlamentarias, tan útiles al neoliberalismo, progresivamente se está produciendo una ruptura entre gobernantes y gobernados. Especialmente entre los votantes de izquierda, la desmoralización y el

descreimiento en el sistema parlamentario cada vez es mayor. Los jóvenes mínimamente concienciados huyen de los partidos políticos tradicionales pero, unos y otros no encuentran alternativas y, finalmente, o siguen participando en las elecciones o renuncia a todo.

El desconcierto general, la falta de expectativas, la renuncia a seguir actuando para lograr crear un mundo mejor, la presión social, está provocando que muchas/os compañeras/os, defensores de una sociedad libre, autónoma, autogestionaria, colectivista....., estén participando en las elecciones políticas, justificándolo desde el chantaje del voto útil o el claudicante "mal menor".

Nosotros no nos resignamos y creemos que la única manera de afrontar la desgana, la quiebra de las ilusiones, la desmoralización, la falta de convencimiento en la propia capacidad transformadora de los individuos, es una población concienciada y activa. Por ello **proponemos** que CGT y, si es posible, todas las organizaciones y colectivos libertarios del Estado Español, iniciemos una campaña de cuestionamiento de la democracia parlamentaria. No se trata de proponer la abstención sino de llamar a la población a reflexionar sobre la democracia representativa. Asimismo, proponemos como alternativa viable la conquista de espacios de participación ciudadana, animando a la población a colaborar en asociaciones de barrios, colectivos ecologistas, grupos de debate, coordinadoras por la enseñanza y la sanidad pública, grupos de concienciación sobre el consumo, de contrainformación, culturales, de tiempo libre, etc., etc. (si se inscriben en agrupaciones u organizaciones de carácter libertario, mejor).

Internacionalismo. Solidaridad. Movimiento Zapatista

En la lucha contra las políticas neoliberales, es imperativa la globalización de las resistencias. Si en el Anarcosindicalismo el internacionalismo siempre ha sido una opción, ahora es una necesidad. "El avance de la globalización económica hace más necesario que nunca establecer estrategias y alianzas que nos permitan hacer frente a los planes de las multinacionales y del capital

internacional" (*Acuerdos Pleno Confederal - Ruesta- abril 2002*).

El sistema neoliberal ha descubierto que su mejor herramienta para romper la resistencia es la individualización de los conflictos, dinamitar la fuerza de la unión, destruir la cohesión interna de los colectivos y situar a las personas en una clara posición de vulnerabilidad e incapacidad de enfrentar los hechos.

Asediados por multitud de conflictos locales, desbordados y descorazonados por el espectacular avance de la injusticia, la precarización, la explotación, la depredación, y demás muros levantados por el capital, nos dificultan ver lo que está ocurriendo más allá de nuestra realidad más próxima, así como a entender que todo forma parte y es consecuencia de lo mismo: el neoliberalismo y su proyecto de mundialización. Por eso es necesario que sobrepasemos la reivindicación de horizonte cercano, que no malgastemos fuerzas, impulso, anhelos y esperanzas, sólo o únicamente en luchas puntuales, aisladas del trasfondo en el que están inmersas. Tenemos que buscar la creación y desarrollo de redes de resistencias nacionales e internacionales, superando diferencias, trabajando en lo que nos une, no dando prioridad a lo que nos diferencia.

En definitiva, "la globalización económica requiere de una respuesta también global, tanto en su contenido reivindicativo como en su alcance territorial. Las últimas protestas (Seattle, Praga...) junto con nuevos movimientos revolucionarios locales, el más significativo de los cuales es el EZLN, han dado el pistoletazo de salida a los nuevos movimientos sociales contra el neoliberalismo [...] En este estado de cosas, CGT debe replantearse sus objetivos y los medios empleados para ser un instrumento capaz de combatir la nueva organización del capital mediante nuestra integración -que no disolución- en estas redes, sea dicho de paso, afines a nuestro ideario tanto en sus objetivos como en su funcionamiento, participando en ellas como cualquier otro colectivo y construyendo nuevos proyectos de apoyo mutuo, de economía alternativa [...] Por otro lado, es imprescindible que nuestra participación en estas redes internacionales se descentralice

y se trabaje desde las localidades (pensar global, actuar local)...” (*Acuerdos Pleno Confederal- Ruesta- abril 2002*).

Internacionalismo y Movimiento Zapatista

"CGT estará presente y apoyará activamente todas las convocatorias y luchas antiglobalización posibles, dentro y fuera del Estado Español, coordinándose con las organizaciones, colectivos y personas afines a nuestros principios asamblearios" (*Resoluciones del Grupo de trabajo antiglobalización económica, XIV Congreso de CGT -Valladolid- abril 2001*).

Desde que el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) se diera a conocer el 1 de enero de 1994 (coincidiendo con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio firmado por México, Canadá y EEUU), el posicionamiento anticapitalista del movimiento zapatista es indiscutible. En todos sus análisis, documentos y acciones denuncian tanto la política nacional mexicana como las ambiciones de las multinacionales en la implantación de un nuevo orden económico, social y político, lo que –a su vez y partiendo del fin de la “Guerra Fría”- califican como la IV Guerra Mundial, situada en un nuevo marco de relaciones internacionales donde la lucha es entre los grandes centros financieros por acaparar nuevos mercados y territorios, con escenarios totales y con una intensidad aguda y constante (*ver “7 piezas sueltas del rompecabezas mundial” del Subcomandante Marcos en nombre del EZLN en junio-97, así como las “Resoluciones del Primer Encuentro Intercontinental por la Humanidad y contra el Neoliberalismo” en agosto-96, entre otros muchos e interesantes documentos*). Asimismo, sus propuestas de acciones concretas contra el neoliberalismo son múltiples y constante. Por tanto, parece superfluo reseñar más los méritos históricos de los zapatistas, a quienes se reconoce -de forma muy generalizada- haber sido los primeros que, sobre el escenario mundial, han devuelto la voz a quienes sufren la globalización capitalista sobre su propia piel.

Tras analizar en profundidad las reivindicaciones zapatistas, sus formas de resistencia y sus prácticas cotidianas desde su aparición pública en 1994, además de

haber asistido al citado Primer Encuentro Intercontinental, en 1996 la CGT decidió crear su Comisión Confederal de Solidaridad con Chiapas, entendiendo que "[...] por sus planteamientos, su forma de hacer, su concepción del respeto, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la democracia, representa un serio proyecto de transformación social hacia un mundo nuevo, en sintonía con nuestras posiciones e ideas libertarias" (*Declaración vigente de CGT en apoyo de la lucha de los pueblos indígenas de Chiapas y del EZLN*).

Es decir, no sólo se trata de denunciar su sometimiento a una pobreza extrema, privados de los derechos humanos más básicos, condenados a la mayor de las marginaciones, cercados y agredidos por el ejército mexicano y los grupos paramilitares, sino que nos sentimos solidarios por la cercanía y similitud de objetivos, identificados con sus metas, reconocidos en sus prácticas (que ellos no titulan anarquistas ni siquiera libertarias sino comunitarias). Como ellos mismos dicen: "Queremos el derecho a gobernarnos, a decidir libremente lo que queremos y la forma en que lo queremos. Por eso luchamos, no sólo por justicia, vivienda, salud, educación, tierra, trabajo y alimentación. También luchamos por nuestro derecho a ser libres, a elegir libremente a los que gobiernan, a vigilarlos, a sancionarlos si no cumplen su labor. Luchamos también por libertad y democracia. Quien pretenda negarnos esos derechos y trate de convencernos de conformarnos con menos, pone su palabra al servicio de la mentira y nos trata como animales que aceptan vivir en una celda aseada, pero una celda al fin y al cabo"

A pesar de la distancia geográfica, de la diferencia de situaciones sociales, económicas y culturales, el Movimiento Zapatista y CGT estamos en el mismo camino, nos reconocemos iguales desde la diferencia, como compañeros y hermanos, como miembros de una misma familia, aunque -como en cualquier familia- cada uno tiene sus peculiaridades y rasgos particulares, lo que demuestra, una vez más, que en las luchas no hay fronteras, ya que -con características propias de cada gente y lugar- la reivindicación y la rebeldía

puede ser la misma independientemente del espacio interpuesto.

De tal manera lo anterior que, si en el año 1996 en CGT decidimos crear la Comisión Confederal de Solidaridad con Chiapas, en el año 1998 nos hermanamos con el Movimiento Zapatista, concretándolo con el Municipio Autónomo y Rebelde "Ricardo Flores Magón", poniendo en práctica la tesis internacionalista de la CGT, decenas de veces ratificada en nuestros Congresos y Plenos.

Desde la creación de la Comisión Confederal de Solidaridad con Chiapas son muchas las cosas que hemos hecho, encaminadas a denunciar públicamente la situación de las comunidades indígenas zapatistas, apoyar sus demandas y reivindicaciones, difundir la información sobre sus planteamientos y objetivos. También les apoyamos económicamente como un aspecto más de nuestra solidaridad política –de cara al desarrollo de su autonomía y autogestión y al logro de sus objetivos- para que puedan poner en marcha sus proyectos de sanidad y educación u otros, aunque ajustándonos siempre a sus propias solicitudes, necesidades y prioridades. Entendiendo en cualquier caso desde la citada Comisión que con ello contribuimos a la transformación social y universal que desde la CGT también reivindicamos, es decir, con el convencimiento de que –como decimos- su lucha y la nuestra son las mismas, por la Humanidad y contra el Neoliberalismo. (*...para mayor información acerca de las actividades de la Comisión y el Hermanamiento, se pueden consultar los respectivos informes anuales de gestión, así como los de cada uno de los viajes que, en representación de CGT, se han realizado a los territorios zapatistas, todos ellos presentados en cada momento o periódicamente al SP y Comité Confederal correspondientes*).

No obstante, a pesar de todo lo anterior y mucho más que faltaría por plasmar aquí, desde la propia Comisión Confederal de Solidaridad con Chiapas y por las responsabilidades asumidas, consideramos una obligación transmitir a la Organización nuestra sensación de que en la CGT no se ha entendido todavía la importancia política del Movimiento Zapatista, su proyección internacional y, sobre todo,

como decíamos, que estamos en la misma lucha, que ya no es suya o nuestra sino común. Creemos que no se entiende el carácter marcadamente libertario de las propuestas zapatistas y especialmente de su forma de hacer. Parece que no se entiende que apoyando a ese Movimiento nos estamos reforzando a nosotros mismos (CGT), que cada uno de sus logros es también nuestro porque es un paso más en la senda hacia la transformación profunda de la sociedad que reclamamos, con la que soñamos y por la que también luchamos.

La CGT tiene que solidarizarse con todos los pueblos oprimidos y exigir el respeto de sus derechos humanos, pero creemos que el Movimiento Zapatista tiene unas características propias tan similares a las de CGT que debe ser considerado y asumido por la Organización de manera especial y – hoy por hoy - prioritaria.

Debemos tener en cuenta que debido a nuestra relación con el Movimiento Zapatista, es un hecho que a la CGT se la conoce y respeta en el entorno zapatista rural y urbano. También en sectores de la izquierda mexicana se sabe de nuestra existencia, habiendo establecido contactos con el mundo sindical mexicano que pueden conducirnos a un trabajo en común y una mayor proyección internacional de CGT. En definitiva, como asimismo informaba en Plenaria Confederal nuestro Secretario General, el compañero Eladio Villanueva, tras haber estado por allá en abril-2002 con una delegación de CGT:

“La valoración del viaje es positiva por varias razones:

CGT es una organización plenamente reconocida por el movimiento zapatista mexicano... Pudimos constatar la solidez de los lazos que nos unen al MAR-RFM (Municipio Hermano) y al conjunto de la rebeldía zapatista... Es evidente que tenemos las puertas abiertas para trabajar con los movimientos sociales y con los sindicalistas del conjunto de México... La importancia política de estar presente en actos claramente de reivindicación de la rebeldía zapatista... El gran número de reuniones y contactos realizados.

Y [...] podemos considerar conveniente trabajar en las siguientes líneas:

Mantener el actual apoyo político al EZLN e impulsar el hermanamiento con el MAR-RFM... Colaborar en la búsqueda de soluciones más idóneas a los problemas económicos de las comunidades rebeldes... Intensificar el debate político con el conjunto del movimiento zapatista y del movimiento indígena... Promover la coordinación sectorial y confederal con los activistas sindicales... Promover el contacto con los movimientos sociales mexicanos a través de la colaboración en aspectos concretos como el Plan Puebla Panamá, Maquiladoras... Buscar la coordinación y el intercambio con el disperso movimiento libertario mexicano.

En fin, conclusiones y propósitos del todo loables, sin duda, pero que año y medio después no se han convertido –en términos generales en cuanto al conjunto de la CGT– más que un montoncito más de “papel mojado” a recopilar con todos los demás que tengamos acordados en la teoría y a la espera de tiempo “mejores” (?) para su puesta en práctica.

Propuestas

- a) Profundizar en la relación de CGT con el Movimiento Zapatista, reafirmando la solidaridad y el hermanamiento con ellos.
- b) Jornadas Estatales sobre Anarcosindicalismo y Movimiento Zapatista, en Ruesta o donde mejor se considere, con objeto de analizar y debatir sobre lo que compartimos, nos diferencia, nos aportamos uno al otro... La Comisión Confederal de Solidaridad con Chiapas se encargará de su preparación y organización.
- c) Conmemoración del 10º aniversario del levantamiento del EZLN (y 20ª desde su creación) con una campaña itinerante de CGT y a nivel estatal durante todo el año 2004 (con fotos, vídeos, charlas, etc), divulgándola –como mínimo– en todas y cada una las Confederaciones Territoriales... La concreción definitiva de la misma (contenidos, gastos y a cargo de quién o quiénes) se deberá decidir en una Plenaria Confederal previa presentación de su esquema por la Comisión Chiapas-CGT, mediante la Secretaría confederal de Relaciones Internacionales.
- d) Visitas periódicas al Municipio hermano de una delegación de CGT para entrevistarse con las autoridades, ir a las comunidades, comprobar el desarrollo de los proyectos que apoyamos, recibir y dar información directa, convivir juntos, etc... Para la primera visita (que debería ser a la mayor brevedad posible), proponemos que dicha delegación esté compuesta por uno o dos miembros de la Comisión-Chiapas más, a ser posible, un nutrido número de miembros del Comité Confederal, debiendo aprovechar también para visitar y reunirse con –al menos– la Junta de Buen Gobierno del Caracol al que pertenece el Municipio hermano.
- e) Ratificar nuestro Acuerdo y volver a ofrecer al Municipio hermano la posibilidad de que venga una delegación suya (asumiendo nosotros los gastos, claro), para que nos conozcan mejor y visiten las Territoriales y Locales que lo soliciten.
- f) Fomentar la estancia como observadores internacionales entre toda la afiliación, difundiéndolo e informando a través de la prensa confederal.
- g) Difundir en toda la CGT la campaña permanente de suscripciones individuales que tenemos para el hermanamiento, junto al número de cuenta de solidaridad que también tiene abierta esta Comisión.
- h) Que las Federaciones Sectoriales cuya actividad coincida con proyectos específicos y en desarrollo de las comunidades zapatistas, estudien y acuerden la posibilidad de hermanarse en base a dichos proyectos, por ejemplo, las

de Sanidad, Educación u otras posibles.

- i) Profundizar en las relaciones sociopolíticas con la organización civil zapatista, (Frente Zapatista de Liberación Nacional), así como en el ámbito indígena con los Caracoles y Juntas de Buen Gobierno, previo contacto y acuerdo común.

5.- Marruecos. No es necesario recordar la vinculación geográfica cultural que nos une con Marruecos, ni recordar el hermanamiento con La Asociación Nacional de Diplomados en Paro.

El trabajo en estos años no ha sido fácil pero entendemos que como organización estamos obligados a profundizar en nuestros compromisos con las organizaciones sociales marroquíes, con las que se desarrolla una labor de contacto permanente y que debemos intentar intensificar los siempre insuficientes tareas de coordinación con el mundo sindical marroquí.

6.- Solidarios.

Desde CGT se ha estado respaldando la lucha de numerosos colectivos y pueblos por la libertad y la justicia. Nuestra voluntad internacionalista se mantiene inalterable mas allá de fronteras o de barreras culturales, raciales...

MEDIOS DE COMUNICACIÓN CONFEDERALES.

No podemos obviar la importancia de los medios de comunicación hoy en día, en una sociedad sometida al poder de los grande imperios económicos, con independencia de nuestras valoraciones al respecto.

Si hacemos un recapitulado del conjunto de herramientas de comunicación de las que CGT se ha dotado en este último tiempo, encontraremos al menos tres formatos distintos variantes en cada uno de ellos:

A. Formato papel impreso:

A.1. La CGT dispone del periódico mensual "ROJO y NEGRO" como herramienta fundamental y principal de comunicación, la cual debe llegar al conjunto de la afiliación y a su vez debe también estar presente en el entorno de nuestro

sindicato. **Habrà que evaluar en este caso la tirada necesaria para cubrir estas necesidades.** Con respecto a su enmaquetación y diseño, debemos reconocer a los compañeros encargados de dicha tarea un avance importante en los últimos tiempos. A su vez, sus contenidos se han ido ampliando (materiales de reflexión, agitación, etc...), y en esa medida de cosas, se ha ido desarrollando su contenido, más allá de lo estrictamente sindical.

A.2. La CGT dispone de una revista cuya periodicidad prevista es de cuatro números al año, si bien para ser realistas, debemos asumir que hemos sido incapaces de cumplir dichos plazos de edición. "LIBRE PENSAMIENTO" es una revista que debe profundizar en el debate teórico que de verdad concierne a los marcos de trabajo e intervención de esta organización, dado que esa incidencia es la que la convertirá en útil. Una revista con la presentación de la nuestra debe tener una vida social de la cual hoy por hoy carece, tanto con respecto a su distribución (escasa edición y escasa distribución), como a su apuesta por parte de la organización (conexión en el debate sobre temas que conciernen a la intervención sindical y social de CGT como de los movimientos sociales de nuestro entorno y las problemáticas de actualidad en esta sociedad). Es importante hacer un esfuerzo en potenciar contenidos y distribución, en hacer que esta revista sea conocida en nuestros mundos y adecuar sus contenidos y articulistas con una combinación entre intervención y teorización.

B. Formato Digital:

B.1. La CGT dispone de una **página Web** que debe ser tener los contenidos y las señas de identidad de nuestra organización, así como reflejar las campañas y la presencia de nuestra actividad en las empresas y sectores donde actuamos y tenemos presencia.

B.2. La CGT dispone de un periódico con actualización diaria de noticias, el "**ROJO Y NEGRO DIGITAL**", en el cual los [compañer@s](#) que hacen labor de mantenimiento, tanto desde la perspectiva de captar noticias de interés sindical o social, así como [l@s](#) [dedicad@s](#) al

mantenimiento técnico son aun muy pocos, con lo cual la sobrecarga de trabajo que est@s compas tienen no es sostenible en el tiempo, si realmente queremos que esta herramienta de comunicación diaria, sea efectiva y útil tanto para nuestra organización como para los movimientos sociales. Existe una real carencia de participación por parte de territorios y ramas en dotar de contenidos sociales y laborales a nuestro periódico digital que se debe remediar.

C. Formato Audiovisual.

C.1. La CGT ha puesto en marcha la reedición de lo que hemos venido llamando **TALLER DE IMÁGENES**. A través de dicho taller, pretendemos poder articular autoproducciones de documentales sociales de interés tanto para nuestra organización como para nuestro entorno, generando así una nueva forma de hacer en un mundo –el de la imagen- donde es por sus costes y poder, es muy difícil de incidir de una forma profesional, especializada y horizontal.

Es incuestionable la importancia de los medios de comunicación en la sociedad actual como es incuestionable el impulso la inversión de medios y energías que debemos volcar para potenciar nuestros medios propios.



Anexo 1

ECONOMIA SOLIDARIA.

INTRODUCCIÓN.

Un Sistema Económico debe servir para disponer de los recursos que haya, de manera que las necesidades de la gente sean cubiertas sin agotar dichos recursos. La mayoría de las culturas han funcionado de esta manera, viviendo de los recursos que les ofrecía su entorno pero sin agotarlos ni destruirlos.

El capitalismo, como una gran plaga destructiva, no solo no cubre las necesidades de la gente, sino que genera cada vez mayor pobreza y desigualdad. En pocas décadas, la parte mas adinerada de la humanidad ha pasado de ser 30 veces más rica que los de la parte más pobre, a serlo 60 veces. Y la desigualdad sigue en aumento. Los pobres son cada vez más pobres y más numerosos.

Por otra parte la barbarie capitalista no respeta nada, la destrucción que impone es cada vez más salvaje y gigantesca. No hay rincón del globo que escape a su insaciable codicia.

De seguir así, el capitalismo camina a su propio suicidio al agotar los recursos de los que se nutre, pero en ese suicidio nos coge a todos de la mano y nos lanza al vacío con él.

El capitalismo debe morir, para que la gente pueda vivir..

DESCRIPCIÓN.

Una Economía próspera surge cuando gentes honestas pueden libremente ofrecer un bien o servicio a quien lo precisa. Si dos personas hacen un trato es porque ambas ganan. Solo el libre intercambio beneficia a todos.

¿qué es la Economía Solidaria?

La Economía Solidaria, o Economía Alternativa, es un sistema financiero constituido por aportaciones económicas de las personas que disponen de un dinero y deciden realizar con él una inversión solidaria.

Se aprueba la constitución de un grupo de trabajo confederal que estudie este tema para plantearlo en futuros comicios.

Anexo 2

EL FUTURO DE LAS PENSIONES

INTRODUCCION

El estudio que presento parte del Pacto de Toledo y sus 15 Recomendaciones que son la base de las reiteradas modificaciones del Sistema de Seguridad Social y junto con ello, las constantes reformas del mercado de trabajo y el desempleo, aspectos todos ellos que inciden directamente sobre las pensiones contributivas.

Es imprescindible que esta organización se posicionen en cuanto a las modificaciones que se nos avecinan y con tiempo, se diseñe una campaña para concienciar a los trabajadores sobre el particular.

Pero junto con este posicionamiento es necesario ser objetivos y elaborar las respuestas a las preguntas que se nos haran, a saber: ¿Podemos evitar lo que se nos avecina? ¿Cómo? ¿Podemos formar un frente común con los "mayoritarios" a sabiendas que son estos los que han contribuido a esta situación y que están participando en la nueva reforma? ¿Esta organización debería reunirse con los partidos de izquierda (PSOE-IU-NACIONALISTAS) PARA CONOCER SU PUNTO DE VISTA AL RESPECTO? ¿Podemos confiar en ellos si se produce un cambio de gobierno en las elecciones generales próximas?

Todo este debate y más, es necesario que se realice antes de que se aprueben las reformas y tengamos que lidiar el tema a "toro pasado".

Las Estadísticas que presento son del Anuario de Estadísticas 2002 del Ministerio de Trabajo y tienen por objeto conocer con sus cifras, la precariedad presente y sobre todo futura que espera a los jóvenes que se integran en el mercado de trabajo (a nivel de pensiones).

EL FUTURO DE LAS PENSIONES

El punto de arranque de todas estas reformas del sistema público de pensiones

parte del PACTO DE TOLEDO y que por su trascendencia en el tiempo y el cumplimiento de los compromisos allí adoptados por el Gobierno, los Partidos Políticos, Empresarios y Sindicatos mayoritarios, es imprescindible conocer.

EL PACTO DE TOLEDO.- En febrero de 1994, a propuesta del Grupo parlamentario de CIU, el Congreso de los Diputados decidió crear una Ponencia para elaborar un Informe sobre los problemas estructurales de la Seguridad Social y las reformas necesarias para garantizar el sistema público de pensiones. La creación de dicha Ponencia tenía como objetivo fundamental tratar de evitar que la Seg. Soc. adquiriera un peso excesivo en el futuro provocando un aumento de los costes laborales de las empresas. En este sentido, la proposición no de Ley presentada por CIU era meridianamente clara.

Durante los últimos años, afirmaban, los déficit de la Seg. Soc. han sido crecientes, a pesar del aumento de los tipos de cotización que se han producido. La recesión ha agravado esta situación a corto plazo, al provocar un descenso de las cotizaciones y un aumento de las prestaciones sociales, y a medio y largo plazo, el agravamiento sería aún mayor, a causa del envejecimiento de la población, del aumento del paro y de la estructura financiera de la Seg. Soc., basada en un régimen de reparto. De ahí se concluía con la necesidad de estudiar la reforma de la Seg. Soc. "con la finalidad de evitar el incremento de los déficit públicos, como consecuencia de los mayores pagos de prestaciones y en especial de las pensiones por jubilación".

A principios de 1995, los miembros de la Ponencia se reunieron en Toledo y alcanzaron un consenso que no defraudó estos objetivos. El Informe suscrito por todos ellos analiza la evolución de la Seg. Soc. en España, haciendo un canto de las

sucesivas reformas que han introducido recortes en las pensiones, en particular, la de 1985, y establece que las perspectivas futuras del sistema están determinadas por el aumento del número de pensiones que provocará el envejecimiento de la población y el menor ritmo previsible de aumento de las cotizaciones que se corresponde con el hecho de que no todo el crecimiento económico se traduce en creación de empleo. Por tanto, la reforma es ineludible, pero es posible mantener el sistema de protección social si se emprenden las reformas necesarias, para lo que mejor es un amplio consenso político.

El sistema se basaría en tres modalidades:

- a) Una contributiva, de carácter público y obligatorio, financiada con cotizaciones sociales.
- b) Una no contributiva, para los ciudadanos "que se encuentren en situación de necesidad por razones de edad, enfermedad o cargas familiares", financiada con cargo a los Presupuestos del Estado.
- c) Un sistema complementario, de naturaleza libre y gestión privada, al que podrán acceder todas aquellas personas que deseen completar las prestaciones del sistema público.

El documento acaba con unas "RECOMENDACIONES" sobre las reformas concretas que se han de realizar, de acuerdo con el análisis anterior.

Durante el proceso de discusión en la Comisión de Presupuestos, se introdujeron algunas enmiendas menores que no cambiaron el sentido del Informe. La fuerza del consenso que se había logrado se reflejó nuevamente en el Pleno, donde dicho Informe solo tuvo el voto en contra de un diputado socialista que se equivocó. Y de ésta forma, todas las fuerzas políticas parlamentarias, desde la derecha hasta la izquierda se pusieron de acuerdo en que el futuro sistema de protección social respondiera a los criterios del Pacto de Toledo.

El Pacto de Toledo hay que situarlo en el marco de la ofensiva neoliberal contra los sistemas públicos de pensiones que se viene desarrollando en toda Europa. La ofensiva

se inició en 1990, momento en que la OCDE diagnosticó que los países industriales no podrían pagar las pensiones en el futuro como consecuencia del envejecimiento de sus poblaciones. A principios de 1994, el M. de Economía se hacía eco de ese argumento, afirmando que los que en este momento estaban entrando en el mercado de trabajo no tenían aseguradas las pensiones. El problema se zanjó porque, dada la proximidad de las elecciones europeas, no era conveniente abordar un tema tan sensible. Pero después han sido los técnicos del FMI y del BM en la asamblea celebrada en Madrid en otoño de 1994, conocidos como santones de la economía y múltiples columnistas económicos los que han insistido en el asunto. De esta forma, la creencia de que el sistema actual de pensiones no se podría mantener en el futuro se ha convertido en un dogma, probando una vez más que, en política, una mentira repetida convenientemente acaba por parecer una verdad.

LA ESTRATEGIA.- La crisis económica que se desencadenó a principios de la década de los setenta está originada por un descenso estructural de la tasa de beneficio debido a las especiales condiciones que se fueron creando durante las dos décadas de expansión posteriores a la II Guerra Mundial. Elevar LA TASA DE BENEFICIO exigía actuar en muchos frentes. Había que reestructurar el aparato productivo con cargo al empleo para que desaparecieran las empresas y sectores no rentables y aumentara la productividad global. Se deberían reducir los salarios reales para disminuir la presión que ejercen sobre los COSTES. Era preciso profundizar en la regresividad de los sistemas fiscales, DESGRAVANDO LOS BENEFICIOS Y LAS RENTAS ALTAS Y haciendo recaer la mayor parte de la recaudación impositiva sobre LOS SALARIOS Y EL CONSUMO. La actividad laboral se debía desregular, para que los empresarios pudieran rentabilizar al máximo la utilización de la fuerza de trabajo y para que se crearan las condiciones necesarias para que los SALARIOS FUERAN FLEXIBLES a la baja en el futuro.

Los salarios indirectos (el seguro de desempleo, la sanidad, etc.) y los diferidos

(pensiones) deberían DISMINUIR, por una parte, porque son partidas que entran en el cálculo de la tasa de beneficios y por otra, porque la crisis económica y la regresividad Fiscal determinarían una agudización de los déficits públicos y estas eran las partidas que el capital consideró mas adecuadas para disminuirlos. En un contexto de tasa de beneficio baja, no era posible encontrar inversiones rentables suficientes y por ello, el Estado debería disminuir su participación en la economía, devolviendo al mercado todas aquellas actividades que pudieran abrir un campo propicio para el capital privado. (Privatizaciones).

En consecuencia, el pleno empleo, el crecimiento de los salarios, la mejora de los derechos laborales y la generalización de la protección social, los tres rasgos básicos del "estado del bienestar" implantado en los países industriales durante los años posteriores a la II Guerra Mundial junto con el hundimiento del Bloque Socialista, debían ser cuestionados y degradados al máximo. Y todo ello debía facilitarse con la contraofensiva ideológica adecuada, en la que el neoliberalismo ha desempeñado un papel clave: EL MERCADO ES EL UNICO SISTEMA EFICIENTE DE ORGANIZACIÓN SOCIAL, LA COMPETITIVIDAD ES EL OBJETIVO SUPREMO DE TODAS LAS ECONOMIAS, LA CULPA DE LA CRISIS LA TIENEN LOS SALARIOS Y LOS ALTOS GASTOS SOCIALES, EL ESTADO DEL BIENESTAR ES INVIABLE. En fin, todas las patrañas que constituyen en la actualidad un lugar común entre muchos sectores sociales, incluidos algunos que se reclaman de la izquierda.

El gobierno del PSOE ha sido uno de los ejecutores mas fieles del proyecto neoliberal y sin duda, ha conseguido que avanzara considerablemente durante sus años de gobierno y apuntillado por los gobiernos del PP en los estos últimos años. Estas son las razones de fondo por las que Nicolas Redondo, Secretario General de la U.G.T. y diputado del PSOE, promoviera dos HUELGAS GENERALES durante el gobierno socialista (Junio del 85 y Diciembre del 88) y luego presentara su dimisión como diputado.

El paro masivo se ha convertido en un dato estructural. La ofensiva sobre la culpabilización de los salarios ha sido constante y, desde los primeros años ochenta, su crecimiento ha sido inferior a la productividad, por lo que la renta se ha redistribuido acusadamente en contra de los asalariados. El IVA, un impuesto regresivo donde los haya porque penaliza mas cuanto mas bajo sea el nivel de renta, se ha convertido en el eje del sistema fiscal que, por otra parte, tiene una segunda fuente de financiación en los gravámenes sobre las rentas del trabajo.

Las pensiones ya empezaron a ser recortadas en 1985 y todavía no han parado, e igual suerte han corrido las prestaciones por desempleo. Las contrarreformas del mercado de trabajo, ha aumentado la precariedad del empleo, han deteriorado considerablemente las condiciones laborales y han debilitado ostensiblemente las filas de la clase obrera.

La reforma del sistema público de pensiones es por tanto, un escalón más de la estrategia que el neoliberalismo ha diseñado para que el capitalismo remontase su crisis económica con la misma pretende alcanzar varios objetivos. Por un lado, el DEFICIT PUBLICO hay que llevarlo a nivel CERO. Por otro, una parte importante de las prestaciones que se financia con cuotas de la Seg. Soc., REDUCIENDO SUS CUOTAS contribuiría a elevar la tasa de beneficio por la vía de disminución de los costes. Finalmente, ante el descenso de inversiones suficientemente rentables, la PRIVATIZACION PARCIAL del sistema de pensiones podría constituir un buen negocio para el capital privado.

El documento contiene además y como aspecto fundamental mas grave, 15 RECOMENDACIONES que prefiguran las medidas legislativas que se han ido adoptando a lo largo de estos años, sobre la base del consenso. A saber:

1.- SEPARACION y CLASIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACION.- Dos tipos de financiación en función de "a quien" van dirigidas las prestaciones:

- a) Financiación de prestaciones contributivas (pensiones de jubilación, bajas por I.T., etc) dirigidas a la

generalidad de los trabajadores, se realizará a través de las COTIZACIONES SOCIALES, que son las aportaciones de los empresarios y los trabajadores.

- b) Financiación de prestaciones no contributivas y universales (pensiones asistenciales, asistencia sanitaria, etc.) dirigida a las personas con rentas que no llegan al Sal. Min. Interp., se realizarán a través de los Presupuestos Generales del Estado por la vía de los impuestos, tanto directos como indirectos.

Este planteamiento está basado para asegurar en todo caso la protección social de todos los ciudadanos (según exige el art. 41 de la Constitución)." . . . y el mantenimiento y actualización anual de las prestaciones contributivas de todos los trabajadores, con el fin de mejorar en todo momento el poder adquisitivo, igualando las pensiones mínimas al SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL ". (Es importante no perder de vista éste principio constitucional para ver lo que está pasando).

2.- CONSTITUCION DE RESERVAS.- El famoso Fondo de Reserva que se invertirá en la compra de Títulos Públicos.(Empezó con 60.000 millones y está en 1,2 billones ptas.)

3.- MEJORAS DE LAS BASES DE COTIZACION.- Eliminación de los límites mínimos y manteniendo un único límite máximo. Esta medida solo beneficia a los trabajadores con los salarios mas altos, porque al eliminar el limite mínimo de las bases, a los salarios que superen estas cantidades no les va a afectar la modificación, mientras que los que no lleguen a ese límite verán reducidas sus pensiones al cotizar menos y sus subsidios de paro, al cotizar menos (No olvidar los contratos basura que veremos mas adelante).

4.- FINANCIACION DE LOS REGIMENES ESPECIALES.- Sobre la base de que "a igualdad de acción protectora" debe corresponder "semejante aportación" contributiva, tratan de igualar tanto las aportaciones como las prestaciones de los distintos regímenes especiales con las del

regimen general, para que en un futuro lleguen a desaparecer la mayor parte de estos regimenes especiales.

5.- MEJORA DE LOS MECANISMOS DE RECAUDACION.- Propone reducir la morosidad, pero no establece ningún mecanismo para conseguirlo, con lo que se queda en una mera declaración de intenciones.

6.- SIMPLIFICACION E INTEGRACION DE REGIMENES ESPECIALES.- Reducción paulatina de los Regímenes Especiales.

7.- INTEGRACION DE LA GESTION.- Voluntad de mejorar la gestión mediante una mayor integración en las funciones de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones.

8.-EVOLUCION DE LAS COTIZACIONES.- Reducción de las cotizaciones sociales, fundamentalmente de los empresarios, supuestamente para generar empleo dando prioridad a los trabajos de baja cualificación. Esta propuesta de reducción de las cotizaciones sociales como medida de FOMENTO DEL EMPLEO, está en la línea de la política mas neoliberal, y está historicamente demostrado que no es efectiva, sino que por el contrario lo que supone es una limitación más de la recaudación contributiva en detrimento de las prestaciones. Máxime cuando los beneficios empresariales se están transformando en capital especulativo o en inversiones en países del tercer mundo sin sistemas de protección social y con mano de obra barata..

9.- EQUIDAD Y CONTRIBUTIVIDAD DEL SISTEMA.- Se plantea tener en cuenta las cotizaciones efectuadas durante TODA LA VIDA LABORAL para el cálculo de las pensiones contributivas. En consecuencia, dejan de entrada via libre para ampliar el número de años cotizados que sirven de base para el cálculo de las pensiones.

10.- EDAD DE JUBILACION.- Se mantiene la edad ordinaria de jubilación a los 65 años pero se propone facilitar la PROLONGACION VOLUNTARIA de la vida laboral de quienes libremente lo deseen.

11.- MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES.- Se

propone mantener la fórmula actual de revalorización de las pensiones, sobre el IPC real "al año vencido".

12.- **REFORZAMIENTO DEL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD.**- Adecuar la regulación de las prestaciones A LA REALIDAD ACTUAL Y a las características del modelo presente de Seg. Soc.

13.- **MEJORA DE GESTION.**- Voluntad de frenar el fraude en las prestaciones por I.T. e Invalidez. Voluntad que han hecho realidad mediante el establecimiento de la acción directa de las Mutuas Patronales en la gestión de la I.T.

14.- **SISTEMA COMPLEMENTARIO.**- Complementar el sistema público de la Seg. Soc. mediante sistemas de ahorro y protección social externas (con las compañías de seguros, bancos, etc.). De hecho no habría nada que objetar, pero ya se ha visto que la reducción de cotizaciones, la ampliación del periodo de cálculo y la imposibilidad de que los déficits del sistema contributivo se financien con cargo a los Presupuestos Generales del Estado provocaran un deterioro de las prestaciones en el futuro. Los trabajadores se verán forzados a cotizar adicionalmente al sistema privado de pensiones, con lo que el efecto resultante será equivalente a una reducción de los salarios netos.

15.- **ANALISIS y SEGUIMIENTO DE LA EVOLUCION DEL SISTEMA.**- Propone que el Congreso de los Diputados cada 5 años, cree una ponencia que estudie el presente y futuro del sistema de Seg. Soc.

A partir de aquí, las potenciales agresiones que encierran las recomendaciones ya han comenzado a tomar cuerpo legislativo. El terreno está preparado tras el Pacto. Se defenderá como un dogma que el sistema público de pensiones ESTA AMENAZADO a causa del envejecimiento de la población (no os suena), se reducirán las cotizaciones PARA CREAR EMPLEO (os sigue sonando), se ampliará el periodo de cómputo para conseguir MAYOR EQUIDAD CONTRIBUTIVA, se rebajarán las prestaciones PARA GARANTIZAR EL SISTEMA PUBLICO, etc.,etc., y en cada nueva medida se aducirá QUE YA SE HABIA PACTADO.

Pese a la bonanza económica de los últimos siete años, lamentablemente desde la firma del Pacto de Toledo, se han ido aplicando paulatinamente las 15 Recomendaciones allí diseñadas encontrándonos actualmente en la situación siguiente:

REFORMAS LABORALES.- Para aproximarnos a lo que nos espera (en cuanto a pensiones) al final de nuestra vida laboral, es imprescindible conocer, aunque sea ligeramente, los CONTRATOS DE TRABAJO vigentes y sus peculiaridades, ya que es el factor básico para COTIZAR y posteriormente sobre estas cotizaciones calcular la pensión que nos pueda corresponder. Para ello es necesario conocer como han llegado hasta nosotros estos contratos, siendo preciso retrotraernos a las diversas reformas que desde el año 1984 se han ido sucediendo.

Los objetivos de la reforma de 1984 fueron:

- a) facilitar el acceso al empleo por la vía de la temporalidad.
- b) facilitar el acceso al primer empleo a los jóvenes.
- c) flexibilizar el mercado de trabajo.
- d) favorecer la reincorporación al mercado laboral de los mayores de 45 años.
- e) favorecer la incorporación al mercado laboral a las mujeres.

Para ello se introducen los siguientes contratos: Temporal de Fomento del Empleo; para la Formación; Contrato en Practicas y Contrato por Lanzamiento de Nueva Actividad.

Las consecuencias reales de la reforma fueron: Aumento de la tasa de temporalidad en un 30%, el triple que en la UE.; menor coste del despido de los trabajadores temporales que de los indefinidos: 25 días menos; aumento de la rotación en el empleo: 1/3 de los trabajadores condenados a la alternancia de contrato temporal-paro-contrato temporal; mas flexibilidad de acceso y de salida en el mercado de trabajo; mas fragmentación del empleo y se crean los trabajadores de primera y de segunda.

Todo esto junto con el recorte de pensiones y la situación de la Seg. Social provocan que el 20 de Junio de 1985 se convoque la

primera Huelga General contra el PSOE. El 14 de Diciembre de 1988 la segunda Huelga General por los contratos basura y la Ley de Empleo Juvenil. El 27 de Enero de 1994 tiene lugar la tercera Huelga General.

La razón de ésta tercera Huelga General está en la contrarretorrna de 1994 que intenta solucionar los problemas de la reforma de 1984. Sus particularidades son: reforma de las modalidades de contratación y en particular de la contratación a tiempo parcial; recuperación del principio de causalidad en la contratación; flexibilización de la salida del mercado de trabajo; desaparición de la figura del despido nulo; modificación de las causas que definen el despido procedente; introducción de las causas económicas como despido procedente; flexibilización de la relación laboral a) movilidad funcional, b)computo de jornada anualmente y c) movilidad geográfica; eliminación del 75% en el valor de las horas extras; derogación de las ordenanzas laborales; creación de las ETTs y de las Agencias de Colocación.

Y como colofón se sigue reformando la contratación, a saber: se elimina el contrato de fomento del empleo; se incorpora el contrato de aprendizaje para trabajadores sin formación; los contratos a tiempo parcial se abren a cualquier duración y desaparece el contrato de fijo discontinuo sustituyendolo por el indefinido a tiempo parcial.

Cuando llega el PP al Gobierno en 1996, la tasa de temporalidad, según datos del INE es del 31,9%, siendo la Administración Pública y sus empresas las que mas explotan los contratos a tiempo parcial o de obra y servicio. El desempleo ha vuelto a crecer y ello porque en ningún momento se ha exigido de los empresarios la reinversión de sus beneficios para generar empleo, antes bien la mejora de competitividad solo ha servido como excusa para frenar los incrementos salariales. La rotación en el empleo es muy alta (contratos basura), etc.

Ya en 1997 la primera reforma del PP del mercado de trabajo incorpora al ordenamiento jurídico los pactos interconfederales entre la CEOE-CEPYME-CC.OO.-UGT. Esta reforma PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO tiene tres contratos estrella: Contrato para Fomento

del Empleo, para trabajadores entre 18 y 29 años y mayores de 45, con una indemnización por despido improcedente de 33 días y un máximo de 24 meses, introduciendo bonificaciones en la Seg. Soc. para los empresarios. Contrato en Prácticas, para trabajadores con título universitario u oficiales reconocidos, debiendo realizarse dentro de los 4 años siguientes al término de los estudios; duración entre 6 meses y 2 años; retribución según convenio o por encima del 60% del salario que perciba un trabajador que haga identico trabajo. Contrato para la Formación, para adquirir experiencia de trabajo para trabajadores entre 16 y 21 años; duración entre 6 meses y 2 años; retribuciones según convenio pero nunca inferior al SMI, en proporción a las horas de trabajo, con obligación del empresario de dedicar mas del 15% de la jornada a la formación.

Además se regula de nuevo el Contrato a Tiempo Parcial, se dá nueva regulación al despido procedente y se generaliza el SMI a todo el ámbito nacional y a todas las actividades.

En 1998 nuevo acuerdo entre M. Trabajo, patronal y sindicatos para reformar una vez mas el CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, verdadero instrumento de la precariedad laboral.

Y en 2001 nuevo Acuerdo Interconfederal para el incremento del empleo y la mejora de la calidad del mismo. Los motivos son los mismos que los utilizados en las reformas anteriores, lo que viene a ratificar que, pese a la alegría que demuestran Gobierno, Patronal y Sindicatos, estas reformas no han conseguido alcanzar ninguno de los objetivos para las que fueron diseñadas o ¿acaso lo que se pretendía era precisamente ir flexibilizando y abaratando el mercado de trabajo?

El contenido de ésta nueva reforma consiste en ampliar los colectivos a los que se puede contratar a través del Contrato para la Formación, eliminando el límite de edad. Se modifica, una vez mas el CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, pasando a llamarse a tiempo parcial y de relevo. Se introduce la posibilidad de pactar una prórroga en el contrato eventual por circunstancias de la producción hasta alcanzar el máximo legal de 6 meses, cuando al inicio se pacte por un

periodo inferior. Se incorpora un nuevo contrato temporal: CONTRATO DE INSERCIÓN. El Contrato Fijo-Discontinuo vuelve a su regulación anterior a la reforma del 97 y sale del capítulo dedicado a los contratos a tiempo parcial. Se incorpora una nueva causa de despido objetivo: La insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato, en los supuestos de contratos indefinidos concertados directamente por las Administraciones Públicas.

CONTRATO EN PRÁCTICAS.- Duración no menos de 6 meses ni más de 2 años con prórroga no menor de 6 meses. Retribución según convenio pero no menos del 60% (1º año) o 75% (2º año) salario de su categoría, nunca menos del SMI que en el año 2000 estaba en 70.680 ptas. X 14 pagas. Seg. Soc. especifica según sea a tiempo completo o parcial. Bonificaciones empresa en conversión en indefinidos.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.- Duración no menos de 6 meses ni más de 2 años, salvo convenio (no más de 3 años). Retribución según convenio, nunca menor a SMI por tiempo efectivo trabajado. Seg. Soc. Base cotización fija, 75% de base mínima (año 2000: 82.470). No tiene prestación de paro. Bonificación empresa igual Contrato en Prácticas.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.- Duración el tiempo de la obra o servicio. Retribución según convenio. Seg. Soc. Normal a tiempo completo y específica a tiempo parcial.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.- Duración, puede ser indefinido o temporal. Retribución proporcional a la jornada. Seg. Soc. según las retribuciones percibidas por horas trabajadas. Días teóricos cotizados, 1 por cada 5 horas por 1,5. (LOS CONTRATOS DE OBRA Y ESTE A TIEMPO PARCIAL, SON LOS MÁS SUSCRITOS POR SU GRAN EVENTUALIDAD Y PRECARIEDAD).

CONTRATO EVENTUAL.- Duración máximo 6 meses en periodo de 12. En convenio máximo 3/4 de 18.- Retribución según convenio o Ley. Seg. Soc. Normal a tiempo completo y específica a tiempo parcial.

CONTRATO DE INTERINIDAD.- Duración hasta incorporación del sustituido ó pérdida de su derecho. Retribución según convenio y Ley. Seg. Soc. normal a tiempo completo y específica a tiempo parcial.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Duración indefinido, fijo de plantilla. Retribución según su carácter de tiempo parcial. Seg. Soc. según su carácter de tiempo parcial.

CONTRATO DE RELEVO.- Duración por el tiempo que falte hasta la jubilación, máximo 5 años. Retribución según jornada total o parcial, Seg. Soc. según jornada completa o parcial.

CONTRATO INDEFINIDO DE FOMENTO.- Estos contratos solo se podían suscribir hasta el 16-5-01. Retribución según convenio y Ley. En caso de despido improcedente sólo se les indemnizaba con 33 días en vez de 45 y tope de 24 meses. Seg. Soc. normal y bonificaciones a las empresas según cada programa de empleo.

CONTRATO DE INSERCIÓN (para las Administraciones Públicas).- Objeto la realización de una obra o servicio de interés general o social. Aunque no se define el tiempo de duración de éste contrato único que se fija es que no se puede repetir en la misma persona hasta después de transcurridos 3 años. (Ver Anexo 1)

DESEMPLEO.- Pero junto a todas estas medidas de flexibilización del mercado de trabajo se acompañan otras tan importantes como son las modificaciones del desempleo. En el año 1993, los requisitos para acceder a la prestación por desempleo se modifican y se exige: a) Haber trabajado 12 meses en los últimos 6 años (antes se exigían 6 meses en los 4 últimos años). b) El salario de reposición del primer año se reduce un 10%. c) Se reduce la duración máxima a 2 años.

Para reducir al máximo la bolsa de parados, el año 2000 el Gobierno modifica por Decreto (lo que se ha conocido como DECRETAZO) LAS CONDICIONES DEL DESEMPLEO. Es increíble la cantidad de obstáculos que hay que sortear para poder acceder a la prestación por desempleo, a la que tienes derecho por haber cotizado los periodos que te exige la ley. (No tiene desperdicio el conocer el contenido del

"paquete de formularios" que tienes que rellenar).

Lo que cotizan los parados a la Seg. Social (sobre la Base de Accidentes de Trabajo) es:

-Contratos indefinidos, fijos discontinuos, en prácticas, inserción, relevo, interinidad y discapacitados, el 7,55%.

-Contratos a tiempo completo, 8,30%

-Contratos a tiempo parcial, 8,30%.

Lo que percibían los parados en el año 2002 eran:

PRESTACION MAXIMA:

Trabaj. sin hijos: 877,03 €/mes (170% SMI)

" con 1 "1.006,01 €/mes (195% SMI)

" con 2 "1.134,98 €/mes (220% SMI)

PRESTACION MINIMA:

Trabaj. sin hijos: 324,87 €/mes (75% SMI)

" con " 433,16 €/mes (100% SMI)

En cuanto a este apartado es de lo más elocuente las estadísticas de parados para nacemos una idea de la precariedad presente o futura que les espera a esos casi 2 millones de trabajadores y trabajadoras. (Ver Anexo 3).

PENSIONES.- (Ver Anexo 4 afiliados a la Seg. Soc. por regímenes). Es imprescindible poner de manifiesto que, aunque efectivamente el nivel de afiliación a la Seg. Social ha crecido notablemente (hemos pasado de 12.500.000 en el año 1996 a 16.000.000 en diciembre de 2002) la cuantía de las cotizaciones es tan exigua que el Ministerio de Trabajo se niega a publicarlas, ya que el nivel medio por cotizante se ha reducido en un 37% en los últimos años.

Este dato viene a poner de manifiesto la precariedad de la contratación así como el gran impacto que ha tenido en la cotización la desaparición de las bases MINIMAS.

Pero no solamente esto, sino que además y a mayor abundamiento veamos los INCENTIVOS A LAS EMPRESAS en materia de COTIZACIONES que a lo largo de los últimos años, dentro del Programa de Fomento del Empleo desarrolló el Gobierno (Anexo 5).

Una vez más, para conocer como hemos llegado a esta situación, nos debemos

retrotraer en el tiempo y dejando atrás las reformas de los años 1985 y siguientes, partir del año 1996 por su gran trascendencia en cuanto a la reforma de las pensiones,

El 9 de octubre de 1.996, los sindicatos mayoritarios firmaron con el Gobierno el llamado Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, que no es otra cosa que un desarrollo bastante inconcreto del Pacto de Toledo.

Dan carta blanca al Gobierno para iniciar la creación del marco normativo necesario para conseguir reformar a la baja el sistema Público de prestaciones de la Seguridad Social, actuando sobre aspectos concretos del Pacto de Toledo, en base a lo que las partes consideran el aspecto fundamental, que es la separación de las fuentes de financiación.

5.3. ...que después resultó ser la Ley 24/97¹⁷.

El 20 de junio de 1.997, sobre la base del acuerdo firmado con los sindicatos UGT-CCOO y de acuerdo con la filosofía del Pacto de Toledo, el Parlamento aprueba la presente Ley de Derechos de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, Ley que en su mayor parte se limita a consolidar las directrices marcadas por el acuerdo, dejando aún multitud de temas a posterior desarrollo reglamentario o a su regulación a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Esta ley concretó las siguientes medidas:

A) Separación y clarificación de las fuentes de financiación del sistema de protección social.

A partir de la reforma que implica esta Ley, la acción protectora en su modalidad universal se financia mediante aportaciones del Estado, mientras que las prestaciones contributivas deberán ser financiadas básicamente con cargo a las cotizaciones sociales.

¹⁷ Para este apartado hemos utilizado el documento CGT ante la ley 24/97 para el "recorte de las pensiones" y que también refunde la Conferencia Sindical.

También serán financiadas a través de las cotizaciones sociales los gastos de gestión de las prestaciones contributivas, así como los de funcionamiento de los servicios correspondientes a las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial, pudiendo acordarse para casos específicos aportaciones del Estado a estas partidas.

A estos efectos se considera modalidad universal (asistencial y no contributiva):

- Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria, salvo las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y los correspondientes a los servicios sociales.
- Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.
- Las prestaciones que se concedan en concepto de complemento a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.
- Las prestaciones familiares por hijos a cargo.

Se consideran prestaciones contributivas:

- Las prestaciones económicas de la Seguridad Social.
- La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Esta separación concreta se hará de forma paulatina.

B) Complemento a mínimos:

El complemento a mínimos es la parte de la Pensión que se abona por la Seguridad Social a aquellos trabajadores cuya pensión contributiva no llegue a la cuantía de la pensión mínima aprobada cada año en la Ley de Presupuestos.

El texto legal no estableció definitivamente la naturaleza de los complementos a mínimos, manteniendo su financiación abierta y pendiente de regulación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, por lo tanto el Gobierno podrá jugar a su libre albedrío con esta partida para determinar cuando le convenga su financiación a través de los Presupuestos o a través de las cotizaciones sociales

C) Fondo de reserva:

Se constituye un Fondo de Reserva con los excedentes que se produzcan de la recaudación procedente de las cotizaciones sociales que no se utilice para financiar las prestaciones contributivas correspondientes al periodo de que se trate.

La materialización financiera de estas reservas no se concreta en absoluto, sino que queda pendiente de regulación futura por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda. (En la recta final del último proceso de Elecciones Generales se han barajado diversas aportaciones de los PGE para la constitución inicial de este fondo, aunque de momento la dotación no deja de ser simbólica).

D) Modificaciones en la estructura de cotización a la Seguridad Social ("Destope"):

La Ley se limita a equiparar el límite máximo de la base de cotización para todas las categorías profesionales al que se establece para los trabajadores del grupo de cotización uno, que actualmente está en 407.790 pesetas para el 2000¹⁸.

Para realizar este acercamiento se determinó que a partir del ejercicio del 97 se procedía al aumento paulatino de las cuantías de los topes máximos de cotización de los grupos 5 al 11, en los términos que se vaya determinando en la correspondiente Ley de Presupuestos, de modo que en el año 2002 se alcance la equiparación total de las bases máximas de todos los grupos con la cuantía del tope superior, pero sin establecer el índice de crecimiento de los topes de los grupos 1 al 4, que actualmente corresponden, a los máximos totales.

La medida resulta claramente insuficiente de cara al objetivo de adecuar las cotizaciones a los salarios reales, ya que se limita a destapar parcialmente las cotizaciones de los grupos profesionales 5 al 11, y en ella se aprecia la mano de la patronal para evitar el incremento de las cotizaciones que podría suponer una medida de adecuación real.

¹⁸Apliquese la actualización correspondiente para cada ejercicio.

Para el 2000, el tope superior de los grupos 5 a 11 es de 369.750 pesetas.

E) Periodo de cotización exigible para tener acceso a la jubilación al cumplir la edad.

Se sigue exigiendo un período mínimo genérico de 15 años cotizados, y otro específico de dos años. Hasta esta reforma se exigían dos años dentro de los últimos ocho, en 1997 se exigió tener cotizados dos años dentro de los últimos diez y a partir del 98 dos años dentro de los últimos 15.

Aquellos supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilación al alta (Servicio Militar, excedencia forzosa, licencias sin sueldo, etc.), sin obligación de cotizar, estos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

F) Determinación de la base reguladora de la jubilación:

Hasta esta reforma la pensión de jubilación se calculaba sobre las bases de cotización de los ocho últimos años, que normalmente son los que suponen unas bases de cotización mayores, por lo que al ampliar el número de años a tener en cuenta para el cómputo, se minoraba cada vez más la base reguladora, al tomar para su cálculo bases de cotización más bajas.

- Desde el momento de la entrada en vigor de la Ley, el día 6 de agosto de 1997 el número de años a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, fue de 9 años.
- A partir del 1 de enero de 1998, 10 años.
- A partir del 1 de enero de 1999, 11 años.
- A partir del 1 de enero de 2000, 12 años.
- A partir del 1 de enero de 2001, 13 años.
- A partir del 1 de enero de 2002, 15 años.

En definitiva, esta medida supuso una disminución real de la pensión. Cuantos más años se tomen como base para el cálculo de las pensiones, mayor rebaja se logra por efecto de lagunas sin cotización y períodos de salarios más bajos.

G) Porcentaje de penalización por la falta de años cotizados:

La Ley establece que la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se determinará aplicando a la

respectiva base reguladora los porcentajes siguientes:

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50%
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos, el 3 %; total 30%.
- Por cada año adicional, a partir del vigésimo sexto: el 2%; hasta 35 años, total
- 20%. El porcentaje total aplicable a la base reguladora no puede superar en ningún caso el 100%, que se completa con 35 años.

Esta medida perjudica notablemente a todos los que se jubilen teniendo menos de 25 años de cotización, mientras que permanece inalterable para el resto, este resultado se aprecia claramente a través de la siguiente tabla, en la que se recoge el porcentaje de reducción a aplicar para el cálculo de la pensión en función del número de años cotizados:

Nº DE AÑOS COTIZADOS	% ANTES REFORMA	% DESPUES REFORMA
15	60	50
16	62	53
17	64	56
18	66	59
19	68	62
20	70	65
21	72	68
22	74	71
23	76	74
24	78	77
25	80	80

Si partimos de la base que en la actualidad el mercado de trabajo tiende hacia una flexibilidad cada vez mayor, con un incremento alarmante de los índices de paro y la consiguiente disminución de la estabilidad en el empleo, va a resultar muy difícil para los trabajadores que en la actualidad acceden al mercado de trabajo en unas edades cada vez mayores, llegar a la edad de jubilación con cotizaciones cercanas a los 35 años, por lo que gracias a esta medida verán todavía más limitada su pensión de jubilación.

H) Jubilaciones anticipadas:

La jubilación anticipada es un "derecho" que mantienen algunos trabajadores con cotizaciones anteriores al año 67 (Régimen General) o al año 70 (Régimen del Mar), pudiendo anticipar la jubilación en 5 años.

La Ley mantuvo las condiciones de reducción del 8% por cada año que falte para la edad de jubilación, en casos de jubilación anticipada voluntaria o por las prejubilaciones que se produzcan como consecuencia de reconversiones o crisis empresariales, excepto para aquellos que hayan cotizado al menos durante 40 años, para los que se reduce el porcentaje de deducción por cada año que falte para cumplir los 65 años del 8 al 7%, matizando considerablemente esta reducción en dos aspectos concretos:

- Que la extinción del contrato se fundamente en virtud de una causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, entendiendo ésta como la inequívoca manifestación de voluntad de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.
- Se faculta al Gobierno para que reglamentariamente (via Decreto) modifique las condiciones anteriores en virtud del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación anticipada.

Premiando por lo tanto, las decisiones empresariales de acometer reducciones de plantilla a través de jubilaciones anticipadas forzosas mediante expedientes de regulación de empleo, y castigando a los que la pidan voluntariamente.

Con esta medida se continuó dando preferencia a las prerrogativas empresariales, sobre los derechos de los trabajadores, traspasando las dificultades económicas de las empresas a los Presupuestos Generales del Estado y a la financiación de los propios trabajadores.

I) Incapacidad permanente:

El texto de la Ley se limitó a determinar la necesidad de su desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Se mantiene el cálculo que había para la Base Reguladora. Se queda a la espera de establecer unos baremos para definir los grados de incapacidad por puntos o porcentaje de forma más restrictiva. Pero si que determina ya algunas incompatibilidades:

- No se reconocerá el derecho a las prestaciones por incapacidad permanente cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad y cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación. En esta línea se ha establecido que a partir de la edad de jubilación todas las pensiones se denominarán de jubilación; quedamos a un paso de suprimir lo específico de cada pensión, como es que la I.P. de grado absoluto no tributa a Hacienda.

Por otra parte se modificó, en todo lo relativo a la incapacidad permanente, cualquier referencia a la "profesión habitual" por la expresión "profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquella estaba encuadrada"; esto va en la línea de que el pensionista de I.P. en grado de TOTAL para su profesión, si mantiene la pensión (media pensión) no pueda trabajar (ya ahora va a tener menos campo); otros pretenden que desaparezca la pensión de este grado.

J) Pensión de viudedad:

Esta Reforma equiparaba las pensiones mínimas de viudedad de los beneficiarios menores de 60 años a las que actualmente perciben los beneficiarios de este tipo de pensiones con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, pero como siempre, esta equiparación sería progresiva, (en los términos que se determinen reglamentariamente), y solamente para aquellos beneficiarios que no alcanzaran un determinado volumen de ingresos (también a determinar) en relación con sus cargas familiares.

Siempre que además cumplieran con los requisitos cuantitativos de renta fijados en la Ley de Presupuestos para tener derecho al complemento a mínimos. (...) ¹⁹

¹⁹ Este apartado va a resultar modificado por la refoma de 2001.

K) Pensión de orfandad:

Se amplió de forma gradual la edad necesaria para causar derecho a pensión de orfandad hasta los 21 años, o los 23 cuando no sobreviviera ninguno de los padres, condicionado a no realizar trabajo lucrativo con más del 75% de SMI^{2o}.

L) Revalorización de pensiones:

La fórmula de revisión funciona tanto en sentido ascendente como descendente.

- ❑ En caso de revisión al alza, ésta se realizaría en pago único antes del primero de abril del ejercicio posterior.
- ❑ En caso de revisión a la baja, las diferencias resultantes serían absorbidas en la revalorización que correspondiera aplicar en el siguiente ejercicio económico.

LL) Permanencia en activo:

El Gobierno podrá otorgar desgravaciones o deducciones de cotizaciones sociales en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de 65 años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión, su regulación se realizará previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

CONCLUSIONES SOBRE ESTA LEY

En definitiva esta Ley recogió prácticamente todo lo que establecía el Acuerdo firmado el 9 de octubre de 1.996, lo que supuso un nuevo paso adelante en la reestructuración del sistema de Seguridad Social, que, sobre la base de las recomendaciones contenidas en el Documento de Toledo, concretaba una serie de medidas específicas y sobre todo abría un amplio proceso de adaptación normativa en la materia. Los puntos más negativos de esta reforma canalizada por la Ley y disposiciones acompañantes son:

. La ampliación del periodo de cálculo de la base, la disminución del porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años cotizados y la penalización de las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario.

. La restricción fuerte de las pensiones de Incapacidad Permanente, y el control

irracional de las Incapacidades Temporales a través de la gestión de las Mutuas Patronales.

. La drástica y cruel restricción de la asistencia sanitaria de prestaciones farmacéuticas.

. La valoración positiva que se hace de los llamados sistemas complementarios (que más bien son alternativos) al sistema público de pensiones y su potenciación a través de medidas normativas y fiscales. En esta línea hay que tomar en consideración los preceptos relativos de las nuevas normas (Ley y Reglamento) de IRPF, y más en particular el reciente RD. 1588/99 de 15 de octubre, Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones entre empresas y trabajadores, así como el RD 1589/99 de 15 de octubre, de Modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

TOTAL PENSIONISTAS:

7.806.910 (Pensiones Contributivas en Abril 02)

-Jubilación	4.602.980	Pensión	618,09
€/mes			
-Viudedad	2.100.650	"	394,96 "
-Incap. Permanente	788.750	"	632,07 "
-Orfandad	272.560	"	231,87 "
-Favor Familiares	41.960	"	298,53 "

Según CC.OO., el 48% de los pensionistas cobran menos del SMI (451,20 euros/mes) de este año 2.003. (Ver Anexo 6)

PLANES DE PENSIONES COMPLEMENTARIOS.

- De acuerdo con la Recomendación 14 del Pacto de Toledo, todas las entidades financieras y compañías de seguros se lanzan a la captación de clientes para hacerles un Plan de Pensiones Complementario del de Seg. Social, con lo que estas entidades pueden financiar sus negocios particulares y empresas privadas, garantizando su viabilidad de desarrollo, principalmente en America Latina con suerte diversa (Argentina).

Esta política es apoyada por los Gobiernos de turno con reiterados beneficios fiscales y últimamente con el incremento de los topes

a deducir en las declaraciones de renta. Pero las entidades financieras en vez de garantizar la seguridad o rentabilidad de estos Planes de Pensiones, invierten todo o parte (a gusto del cliente) en Fondos de Inversión sometidos al vaiven de la Bolsa con resultados (últimamente) muy negativos.

QUE NOS ESPERA.- Para suponer lo que nos espera, es necesario conocer las condiciones actuales en materia de JUBILACIONES de la mayoría de los países de la Unión Europea y a la vista de ello damos cuenta de la razón de sus recientes movilizaciones. El cuadro que expongo viene referido al año 1996, antes de la entrada en vigor en nuestro país, de la Ley de Derechos de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seg. Social de 20-6-97. (Anexo 7).

Como podreis suponer a la vista del mismo, está clara la resistencia de franceses, alemanes, etc. y por supuesto de lo que se nos viene encima, como es el hecho de que el cálculo de nuestras futuras pensiones se hará sobre el computo de 35 años de Cotizaciones o sobre TODA LA VIDA LABORAL.

Pero hay mas. El Círculo de Empresarios, en el año 1995, ya propuso al Gobierno la creación de un FONDO DE PENSIONES COMPLEMENTARIO (voluntario) y con exención fiscal, con el 13% DEL SALARIO DE CADA TRABAJADOR. En vez de esto el Gobierno ha ampliado las aportaciones a los Planes de Pensiones de las entidades financieras, pero la idea de convertir lo voluntario en FORZOSO está a la vuelta de la esquina, solo haría falta una recesión económica un poco larga (con estos Fondos permitiría financiar las empresas privadas), ya que además, un factor desestabilizador del IPC y del Deficit 0, es la falta de ahorro de los ciudadanos, hecho que se

está.acentando en nuestro país con Las sucesivas reformas del IRPF para que el CONSUMO no decaiga, ya que el CONSUMO es el "talón de Aquiles" del capitalismo.

Finalmente no hay que perder de vista las Leyes de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado ya que allí, y de modo solapado, se introducen

modificaciones normativas no solo en materia fiscal, sino tambien de Seg. Social y Laboral.

Como habeis podido comprobar a lo largo de estos folios, es tal la cantidad de aspectos que inciden sobre las PENSIONES que se hace bastante difícil estar al día.

Anexos a pensiones

Anexo 3

Voto particular presentado por Madrid- CLM y aprobado

El Pleno se posiciona en contra de la ponencia presentada por los compañeros Antonio Mancebo (Sanidad de Barcelona) y otros, porque entendemos que aun respetando criterios, reflexiones o propuestas de cualquier compañero/a o grupo de compañeros/as, en el hecho del respeto que nos debemos entre nosotras y nosotros, en esta ponencia se vierten acusaciones veladas, verdades a medias, adjetivaciones y afirmaciones faltas de criterio y sin documentar. Cuestionan acuerdos congresuales que en ningún caso un Pleno puede modificar, y se abordan cuestiones locales de índice interno que no son propias para debatir en el Pleno Confederal.

PUNTO 4.

Elección Secretarías

Se eligen las siguientes Secretarías:

Secretario de Organización

José María Lora. Sindicato de Transportes. Madrid

Secretario de Administración y Finanzas

José Zapater. Sindicato del Metal. Valencia

Secretario de Formación

José Antonio Carretero. Sindicato de Empleados Públicos. Valladolid

Secretaria de Acción Social

Rocío García. Sindicato del Metal. Madrid

Se aprueba Voto particular
presentado por Madrid-CLM donde
se solicitan los informes de gestión
de las Secretarías que han dimitido.

PUNTO 5.

**Dictámen de la Comisión Revisora
de Cuentas**

Reunida la comisión revisora de cuentas compuesta por:

EL PAIS VALENCIÁ, CATALUÑA, MADRID-CASTILLA LA MANCHA y como asistentes los secretarios de finanzas del S.P. Confederal y de Madrid-Castilla la Mancha.

Esta comisión revisora de cuentas quiere en primer lugar poner de manifiesto el trabajo realizado por la Secretaría de Finanzas del Comité Confederal para poner al día las cuentas.

Puntos relevantes:

-En los balances heredados de ejercicios anteriores, los inmovilizados materiales - fundamentalmente referidos a los locales- están mal consignados: en unos casos por el valor completo de los préstamos hipotecarios y en otros casos por valor inferior, es decir, por los recibos bancarios que se llevan pagados.

-La amortización acumulada también es muy alta, por lo que pensamos que no se ha dado de baja ningún activo.

-Préstamos a largo plazo a Ruesta que supuestamente debieron ser gastos acumulados desde su inicio en su día (408.743,01€). Por lo que el Pleno tendría que decidir si ese dinero se asigna a préstamos que supone deuda de dudoso cobro, o a fondo perdido. Creemos que debido a estos apuntes, que no se computaron como gastos, el remanente (beneficios de años anteriores) es excesivo e irreal.

-Las Confederaciones han de ponerse al día de sus deudas pendientes, para lo que el Confederal tiene soporte informático desde el año 2000 y soporte en papel desde 1994.

Según el Dictámen de la Comisión Revisora de Cuentas del XIV Congreso Confederal de la CGT, figuraba en el activo en la cuenta 221 de construcciones una cantidad de 18.100.000 pts. (108.783,19€), correspondientes al local de la calle Sagunto de Madrid, que con fecha 9-4-2001 en el asiento 78 se pasa a pérdidas y ganancias.

Respecto a los créditos:

- Del País Valenciá se cancelan con facturas de correos abonadas por dicha Confederación y correspondientes a los envíos del Rojo y Negro, esta deuda que estaba consignada como un préstamo queda cancelada y la otra deuda de cotizaciones, el País Valenciá aporta documento de pago con fecha 2 Marzo de 2001, cantidad que se debe consignar en el apunte contable correspondiente.
- De Vitoria no hay cambio con respecto a su deuda.
- De Madrid-Castilla La Mancha se reunirán los responsables de finanzas de Madrid-Castilla La Mancha y del Confederal para aportar los documentos contables correspondientes que aclaren la citada deuda de manera definitiva, y sea corregida.
- En relación con los gastos de la Comisión Confederal de Chiapas de 1.000.000 de pts., se adjunta un escrito firmado por el exsecretario general (José M^a Olaizola) y el exsecretario de organización (José Luis Humanes) donde justifican documentalmente la condonación de la mitad de la deuda y el pago de la otra mitad.

La deuda pendiente entre entes orgánicos, a pesar de que se está rebajando en los últimos tiempos, esta comisión recomienda que los deudores contemplen en sus presupuestos la amortización de estas cantidades para cancelarlas lo antes posible.

En cuanto a la realización del presupuesto del año en curso, a nuestro juicio se ejecuta según lo previsto, a excepción de la partida de reparación y conservación del edificio de la c/ Sagunto, debido a la reparación de la fachada que no estaba prevista.

En un chequeo aleatorio del diario, comprobando los justificantes, no se encuentran errores.

Esta Comisión recomienda al Pleno que se estudie el reparto de la subvención

por delegados entre todas las Confederaciones y el Comité Confederal.

Esta Comisión propone al Pleno que se nombre una Comisión Económica que subsane los errores detectados para poder cerrar el ejercicio y abrir el siguiente con dichos errores subsanados, y que esté integrada por los Secretarios de Finanzas de las Confederaciones o personas que designen las Confederaciones Territoriales.