



Confederación Nacional de Salud Municipal



Manual

Instructivo Movilizaciones



Junio, 2009
Agosto, 2023

Autoría: Comité de Jóvenes Confusam

Reedición: Comisión Nacional Género Confusam



- I. Introducción**
- II. Conceptos y etapas en una Movilización**
- III. Tipos de movilización**
- IV. Canales de comunicación de la Confusam**
- V. Relación con medios de comunicación externos**
- VI. Consideraciones en jornadas de movilización o PARO.**
- VII. Derecho a HUELGA en Chile.**
- VIII. Organigrama ISP, CUT y CONFUSAM.**

I. Introducción

Confusam no es solamente una organización que lucha por mejorar las condiciones laborales de sus asociad@s, tal como lo definimos en nuestra MISIÓN organizacional, nos hacemos parte de la tarea de lograr un sistema de salud pública centrada en la concepción de la Salud como derecho humano fundamental, regido por los principios de solidaridad, integralidad, equidad, universalidad y participación social, cuyos ejes deben ser la Atención Primaria como modelo, y la dignidad de las y los trabajadores de la Salud Municipal, como condición ineludible.

"CONFUSAM es la organización sindical nacional de l@s trabajadorx@s de la Atención Primaria de Salud Municipal, **pluriestamental, autónoma, democrática, pluralista**, orientada al logro del bienestar económico, político, social y cultural de sus asociad@s, contribuyendo así al desarrollo de una sociedad más justa".

Nuestra organización está integrada por todas las Federaciones de Funcionari@s de APS, del todas las regiones del país (a excepción de la XI que no tiene APS municipal) Nuestra asamblea, que es el CDN (Consejo Directivo Nacional), después de las Conferencias y Congresos Nacionales, es la máxima autoridad e instancia para la toma de decisiones.

La Comisión de Género Confusam, se dio a la tarea de reeditar este manual que tiene por finalidad, apoyar la labor de la dirigencia y asociado/as en los momentos de las **movilizaciones**. Con esto pretendemos orientar en forma sencilla y con un lenguaje claro, a todos/as aquellos/as que luchan por los principios del sindicalismo y por las reivindicaciones de las y los trabajadores de la Atención Primaria de Salud Municipal.



La movilización, como herramienta de lucha, existe desde que existe el trabajo en condiciones de explotación, la primera noticia de una protesta colectiva de trabajadores se recoge en el "papiro de la huelga", texto que se conserva en el Museo Egipcio de Turín. Al parecer, las y los trabajadores que construían la necrópolis real durante el reinado de Ramsés III dejaron de recibir los alimentos que constituían su salario. Tras varios meses en esta situación, dejaron de trabajar y organizaron una "sentada", que repitieron tres días seguidos, hasta que lograron que se les pagara.

II. Conceptos y Etapas en una Movilización

La movilización es un acto de protesta en el cual manifestamos nuestro descontento de manera pública, a la vez que exigimos solución a los problemas que la originan. La movilización puede ser pacífica (manifestación) o violenta (disturbios). Los factores que llevan a tal o cual tipo de movilización, están determinados tanto por las características del grupo, como por factores externos (represión policial). Dadas las características de nuestro sector laboral, nuestras movilizaciones tienden a ser de carácter pacífico.

Lo primero que debemos considerar es que no hay medidas de lucha que sean siempre buenas o siempre malas. Muchos piensan que una forma de lucha determinada es una panacea que cura todos los males, que basta aplicarla para obtener buenos resultados. Esto no es así. Las formas de lucha sirven para una situación concreta, en un momento histórico concreto, hay que analizar cada situación y cada momento para ver qué corresponde hacer.

Lo segundo que se debe tener en cuenta es, que no hay una jerarquización de fuerza que derive por sí misma de la extensión o intensidad de las medidas de lucha. Muchas veces se ha expresado un falso criterio de jerarquización: primero la movilización, luego un paro corto, luego otro más largo o un paro indefinido. No existe una

jerarquización de las formas de lucha, “la forma de lucha mejor es la que responde con más eficacia a la situación planteada en cada momento en particular”.

Etapas de la Movilización.

La necesidad de movilización se plantea en general frente a la negativa de la autoridad para responder ante las demandas formuladas por la organización o cuando la propuesta es considerada insuficiente. No es raro que se produzcan movilizaciones producto del incumplimiento por parte de las autoridades de acuerdos previamente suscritos. En cualquier caso, la movilización, en tanto proceso se estructura en las siguientes fases:

1. Gestación. - En asamblea, previamente convocada, la mayoría de l@s trabajador@s representad@s por su Federaciones, Asociaciones o directamente en las Asociaciones Bases deciden emplazar a la autoridad con movilización, elaborando el escrito petitorio y anunciando objetivos, fechas y plazos, presentándolo ante la autoridad en la contraparte (Ministerio de Salud, Servicio de Salud, Municipalidad o Corporaciones).

2. Pre-movilización.- Presentado el pliego petitorio a las autoridades, se inicia formalmente este período que tiene por objetivo intentar avenir a las partes mediante la celebración de una

audiencia de conciliación. A la par se debe desarrollar el trabajo de sensibilización, difusión y propaganda en la base, “calentando motores”.

3. Suspensión de labores.- Deben suspenderse las actividades precisamente el día y hora señalados. Algunos acostumbran colocar banderas negras como símbolo del ejercicio del derecho. De lo contrario, de no prosperar la movilización, necesariamente se estima que desapareció la voluntad mayoritaria de l@s trabajador@s.

4. Término de la movilización.- Lo ideal es que las partes lleguen a un acuerdo deponiendo la paralización, caso contrario, de no lograrse avances sustantivos en tiempo razonable, deponer la movilización adquiere una connotación táctica en orden a no agotar la fuerza propia evitando la acción represiva.

Existen paralizaciones que no buscan acuerdos inmediatos con la contraparte directa para deponer su movilización, estas casi siempre son de carácter NACIONAL, PUBLICA Y PRIVADA. PARO NACIONAL, que persiguen mostrar a las autoridades su Fuerza y Coacción en pro de mejorar las condiciones laborales, políticas y sociales de l@s trabajador@s, pasivos o activos.

5. Evaluación de la Paralización: En la perspectiva de crecer y prepararnos para futuras movilizaciones, es un buen ejercicio realizar un análisis de lo vivido durante la movilización. Determinar errores a efectos de mejorar y, fundamentalmente, valorar los aciertos a efectos de reforzarnos positivamente y salir fortalecidos más allá del logro o no de nuestras reivindicaciones.

III. Tipos de Movilización.

Las movilizaciones pueden ser de carácter nacional, regional o comunal, dependiendo de la instancia que la convoque. “Toda Movilización Nacional será llamada por el Directorio Nacional de la CONFUSAM, A través de la Presidencia y levantada o depuesta solo por el mismo Directorio Nacional, a través del mismo mecanismo”.

“Las movilizaciones propias de las Asociaciones y Federaciones, deberán ser acordadas la primera por l@s soci@s y la segunda por los directorios de las asociaciones bases, quienes constituyen la asamblea de la Federación”.

Para fines didácticos y en el entendido que la realidad es más diversa y creativa de lo que podamos estructurar, a continuación, presentamos las movilizaciones en dos tipos básicos:

1.) Pacíficas o No Violencia Activa

2.) Violentas

Las movilizaciones de tipo pacíficas, como herramienta de confrontación con el empleador son las formas generalmente acordadas por nuestra organización:

1. Movilizaciones No violentas: Estas se subdividen en 3 tipos:

1.1) Movilización de Sensibilización y Concientización.

Son acciones que no entorpecen mayormente el normal funcionamiento de los Servicios. También llamadas **Artística y de Expresión**, como, por ejemplo: desnudos, día negro, pegatinas, folletos, panfleteo, conferencias de prensas y declaraciones públicas, publicaciones, manifiestos. Enmarcado en un trabajo de concientización de la problemática laboral, social y política, hacia la sociedad en su conjunto.

1.2) Movilización Activa sin Paralización:

Reuniones Públicas alusivas a un problema sin paralización pero que pueden retardar o enlentecer el normal funcionamiento de los Servicios: Discursos Públicos, gritos, cantos, pancartas, marchas, etc.

Ocupación de Recintos Públicos: Ocupación de Servicios de Salud, Ministerios, Municipalidades, Etc., encadenarse, tomas momentáneas de calles y carreteras en forma pacífica.

1.3) Movilización Activa con Paralización.

Las paralizaciones se pueden llevar a cabo en los siguientes escenarios organizacionales o niveles de la estructura orgánica:

a) Paros de Asociaciones Bases

b) Paros de Federaciones por ejemplo paralización de Consultorios adscritos a un Servicio de Salud.

c) Paros de la CONFUSAM

d) Paros del Sector Público: que involucran a trabajador@s del sector público centralizado (Ministerio, Hospitales, Etc.) y descentralizado (Colegios, Municipios, Etc.). Por ejemplo; movilizaciones por reajuste del sector público en octubre/noviembre de cada año, desde 1990

e) Paros de la Central Unitaria de Trabajadores CUT. Paro Nacional que moviliza a trabajador@s del sector público y del sector privado.

Los Paros pudieran definirse, de acuerdo a su dinámica, como:

A. Paro Indefinido o sin fecha de término: L@s Trabajador@s paralizan hasta concretar sus demandas, lograr un acuerdo entre las partes o no poder sostener más la paralización.

“En Confusam no se habla de paro indefinido, no está en la cultura de nuestra organización.... todo empieza y todo termina...” Aída Díaz, dirigente de larga trayectoria en nuestra organización, única mujer Presidenta de la Coordinadora Nacional de APS.

B. Paro Definido: Se determina parar por determinado tiempo. Puede ser por horas determinadas o por uno o más días.

“debe entenderse que habiéndose logrado acuerdo que conduce a la consecución de las reivindicaciones que ocasionaron la paralización, esta será depuesta”.

C. Paro progresivo: La organización convocante acuerda realizar paralizaciones de carácter ascendente por 24, 48, 72 horas o más, hasta lograr el objetivo o suspenderlo en razón de escenarios adversos que podrían generar daños importantes a la organización.

2. Movilizaciones Violentas. Se constata una relación directa entre descenso de la violencia y consolidación de los regímenes democráticos.

2.1. Sabotaje: Son daños intencionales a los equipos, instalaciones o materias primas e la empresa como medio de presión.

2.2. Piquete o Cuadrilla de Estragos: En los accesos a las empresas, se coloca una cuadrilla con palos o armas similares a fin de evitar todo ingreso al lugar de trabajo.

2.3. Vejación de Trabajad@r Rompehuelga: Se les denomina rompehuelgas, amarillos, patronales, crumiros, etc.

2.4. Confrontación con la fuerza pública: Esta puede ser intencionada o puede aparecer en forma espontánea o frente a hechos de provocación, en cualquier tipo de movilización activa, pasiva, simbólica, Etc.

Algunas manifestaciones pacíficas terminan por volverse violentas sin que ésta se haya planificado.

Medidas a considerar en movilizaciones violentas:

Grupos de Autodefensa de Masa: Generalmente identificad@s con brazaletes, son quienes van ordenando y protegiendo de infiltrad@s y/o exaltad@s la marcha de manifestantes.

Grupos de Choque: Apoyan a los más desvalid@s y se confrontan directamente con la fuerza pública en caso de represión (la fuerza pública le llama dispersión de manifestantes).

Grupos de Escape: Apoyan las salidas de los manifestantes en situaciones extremas de confrontación, son los guías de salida.

IV. Canales de comunicación de la Confusam

Las comunicaciones constituyen una herramienta fundamental en el trabajo sindical y, especialmente, en los procesos de movilización desarrollados por la organización. Es esencial tener presente que lo que no se comunica, simplemente no existe. Debemos tener presente además que vivimos en el tercer milenio, momento en que la humanidad ha sido testigo de la, así llamada, “revolución de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Cabe recordar que cuando la CONFUSAM nace a la vida pública, primero como Coordinadora Nacional de Trabajadorxs de la Atención Primaria de Salud Municipal, nuestros medios de comunicación eran un teléfono fijo y un fax. Al presente, estamos en un escenario de las comunicaciones instantáneas gracias a la telefonía celular y a las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, TikTok, Whatsapp,

Telegram, Email) medios que nos permiten conexión permanente, en línea e instantánea para comunicar a nivel nacional los hechos de relevancia en el minuto mismo en el que ocurren. Estas posibilidades de comunicación son hoy en día instrumentos que nos permiten tomar decisiones rápidas con respaldo nacional en el transcurso de cualquier movilización.

Es indispensable que todos los niveles de la organización cuenten con redes sociales a fin de lograr una comunicación eficiente tanto en el trabajo cotidiano, como, por cierto, en los momentos críticos del quehacer sindical, léase, movilizaciones.

En comunicaciones debemos diferenciar lo que son los procesos de comunicación al interior de la propia organización, de aquellos que se realizan a fin de transmitir las opiniones y decisiones al exterior de la CONFUSAM.

En toda movilización de carácter nacional el instructivo general de la movilización emanará del Directorio Nacional. No obstante, las Directivas de Federación deberán entregar instrucciones precisas si es que a nivel de la región se realizan actividades específicas, como por ejemplo marchas, concentraciones u otras, siempre en el marco del carácter que se la ha dado a la movilización nacional.

El instructivo debe contener:

- 1 Objetivos de la movilización
- 2 Actividades, señalando lugar y horas.

El medio de comunicación oficial será el sitio **www.confusam.cl**, redes sociales Confusam, y los comunicados vía correo electrónico, WhatsApp o medios telefónicos que la Directiva Nacional haga llegar a las Directivas de las Federaciones. Estas a su vez son las responsables de traspasarlos y hacerlos llegar a todas sus Asociaciones Bases.

Es muy importante distinguir y tener en claro que existen **medios y comunicados** dirigidos al **exterior** de la Confusam (prensa, autoridades, etc.) y que además existen **canales internos de comunicación** que deben permanecer y manejarse tanto, por los conductos regulares (Nacional a Federaciones y Federaciones a las Asociaciones Bases y viceversa), como en la intimidad y reserva que ello requiere. Siempre el factor disciplina y sorpresa serán una fortaleza para el logro de los objetivos.

Al interior de cada establecimiento debe mantenerse un diario mural en el que se exponga permanentemente la información referida a la movilización.

Junto con ello se debe tener a mano el comunicado de la movilización a objeto de atender a todos los medios de prensa que acudan a solicitar antecedentes.

Difusión y acumulación de fuerzas

Al interior y en los frentes del establecimiento se debe colocar carteles informativos a los usuari@s para difundir la problemática que motiva la movilización. Así también desplegar información en todas las redes sociales disponibles

Se debe comunicar los objetivos de la movilización a:

- 1. Comités de Usuari@s.**
- 2. Organizaciones Sociales y Sindicales**
- 3. Autoridades Políticas de la Comuna.**
- 4. Otros actores definidos en el territorio**

V. Manejo de comunicación de medios externos.

Los medios de comunicación externos -salvo honrosas excepciones como son los medios alternativos autofinanciados y en general de baja cobertura- responden a lineamientos editoriales que poco apoyo y simpatía tienen con las demandas del mundo sindical. Sin

embargo es muy necesario entablar una relación directa, fluida y muy cordial con estas fuentes, dado que son un arma de doble filo.

Al realizar una Movilización, deberíamos tener presente que es necesario:

-Se haga elección de una vocería, a fin de que se maneje un solo discurso ante los medios de comunicación externos.

-Conocer y distinguir los medios externos con los que se cuenta, además de las redes sociales, pegatinas de afiches, papelógrafos, Radio Comunal, Diario comunal, Canales de Televisión Comunitaria.

-La vocería debe estar validada responsablemente dentro de la organización, de modo tal que mantenga oportunamente informados a los integrantes del grupo en crisis.

-De suma importancia, es que el/la vocero/a maneje la problemática por la cual la organización se está movilizándose, con el propósito de clarificar a la opinión pública los hechos.

-El/a vocero/a deberá estar atento/a a los estímulos de parte de los medios de comunicación, que pudiesen dañar la imagen o el propósito que está teniendo la organización para movilizarse.

-Previo algún encuentro con los medios de comunicación, la vocería deberá contar con la seguridad de su discurso aprobado con antelación por parte de lo/as integrantes de su grupo organizado.

-E/al vocero/a tendrá que responder u omitir hábilmente, opiniones que mantengan fortalecido el grupo, recepcionando en forma asertiva críticas e incluso descalificaciones que pudieran generar crisis o quiebres en el movimiento.

VI. Consideraciones en un Día de PARO.

“Se deben atender todas las URGENCIAS”

1. Es el sindicato el que asume la dirección o conducción del o los establecimientos
2. Se deben hacer asambleas sobre el curso de las movilizaciones en el transcurso del día.
3. Dejar Turnos de puertas y turnos éticos establecidos con anterioridad, individualizando al asociad@ y su horario de turno.

Turno de puerta:

Sin interrupciones debe permanecer un grupo de compañer@s que se encarguen de dar explicaciones a l@s usuarios que acuden al establecimiento.

Las explicaciones deben ser entregadas de manera cordial y conteniendo la rabia o molestia que la situación puede causar a l@s usuari@s. Recordando siempre que la movilización no es contra l@s usuari@s y propendiendo a que est@s sean nuestros aliad@s. En lo posible entregar un folleto alusivo a la problemática.

Turno Ético:

Permanentemente un equipo debe estar listo para recibir eventuales urgencias que lleguen al establecimiento. Se debe realizar el diagnóstico de todo lo que llegue como urgencia y el equipo competente definir las acciones, disponiendo de la ambulancia para traslados.

Es necesario tener un criterio de asistencia social. Brindar, en casos que lo requieran, la entrega de medicamentos, alimentos, Etc.

4. Cambiar las horas de citación. Cuando es posible, cambiar antes del día de paralización las horas agendadas. Sino, en lo posible en la misma atención del turno puerta reagendar las horas.

5. Los días de Paro se debe llevar control de la asistencia y permanencia de la dotación.

6. L@s funcionari@s, salvo justificadas excepciones, deberán abstenerse de pedir permisos administrativos. Los días de Paro no son para realizar trámites personales.

7. L@s Funcionari@s asociad@s y no asociad@s, deben llegar en su horario al lugar de trabajo.

8. Se debe usar medio de control de asistencia (reloj control, libro, cuaderno, Etc.).

9. Cabe señalar que el día de Movilización es para generar trabajo sindical (asambleas, comisiones de trabajo, capacitaciones, Etc.)

10. Todos l@s soci@s deben asistir a las marchas u otras actividades de calle convocadas, solo se deben quedar en el establecimiento los turnos éticos y aquellos que tengan algún impedimento.

11. Si bien es posible hacer ollas comunes, almuerzos o colaciones compartidas, se debe considerar que el día de PARO no es una celebración, ni un día festivo, por lo tanto, se debe actuar en forma

adecuada (no realizar fiestas, asados o manifestaciones fuera de las netamente sindicales)

VII. Derecho a HUELGA o PARO en Chile.

El **derecho a la huelga** forma parte del catálogo de derechos fundamentales reconocidos por tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran plenamente vigentes. Sin perjuicio de lo anterior y, a pesar de diversas recomendaciones hechas al Estado de Chile por parte de la OIT y el Comité de Derechos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, el Estado de Chile mantiene una legislación ampliamente restrictiva del derecho a la huelga en sus aspectos esenciales. Al mismo tiempo, este contexto restrictivo se manifiesta también en la retórica del gobierno, los medios de comunicación y la jurisprudencia judicial y administrativa, agravando las posibilidades de reconocimiento del derecho a huelga.

La huelga es, asimismo, una manifestación esencial de la libertad sindical consagrada por **el convenio N° 87 de la OIT (artículos 3 y 10)**, tratado internacional de derechos fundamentales vigente en Chile desde el año **2000**. Como ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT “**el derecho de huelga es uno de los elementos esenciales del derecho sindical**”. Así, si la huelga es un derecho especialmente útil para el logro de otros derechos sociales y

laborales como son el de condiciones dignas de vida del trabajador y su familia y el derecho de un salario equitativo, entonces, dicho derecho es especialmente relevante en Chile.

VIII. Estructura Orgánica ISP, CUT y CONFUSAM.

ISP: Internacional de Servicios Públicos

La Internacional de Servicios Públicos es la Federación Sindical Internacional que agrupa a las y los trabajadores públicos. Tiene más de 700 sindicatos que representan a 30 millones de trabajadorxs en 154 países. Lleva sus voces a las Naciones Unidas, la OIT, la OMS y otras organizaciones regionales y mundiales. Defiende los derechos sindicales y laborales y lucha por el acceso universal a servicios públicos de calidad.

A nivel mundial

Congreso Mundial (cada 5 años)

Comité Director: integrado por la presidenta de la ISP, el/la Secretario/a General, la presidenta del Comité de Mujeres y los/as Vice presidentes/as (1 por cada región)

Consejo Ejecutivo: estará constituido por el/la Presidente/a, el/la Secretario/a General, la Presidenta del Comité de Mujeres, el/la Presidente/a y Vicepresidente /a de cada una de las regiones de la ISP.

.....

Comité Mundial de la Mujer (WOC) se compone de una representante del Comité Ejecutivo regional para cada circunscripción electoral en calidad de miembro titular.

A nivel Regional

África y países árabes (8 escaños)

Asia - Pacífico (12 escaños)

Interamérica (14 escaños)

Europa (16 escaños)

A nivel Subregional

Existen 14 Subregiones en el mundo. Para nuestro territorio nos corresponde ser parte de la subregión **ConoSur**, junto con Argentina, Paraguay y Uruguay.

A nivel Nacional

Funciona la **Coordinadora Nacional ISP Chile**, el **Comité de Mujeres** y el **Comité de Jóvenes**, integrada por los gremios afiliados en Chile: Afiich, Anef, Aneiich, Anejud, Asemuch, Confemuch, Confusam, Fenatraos, Fenpruss.

CUT: Central Unitaria de Trabajador@s

Congreso Nacional: Se realiza ordinariamente cada 4 años. Es la máxima instancia de la central y en ella participan delegado/as de las afiliadas junto con Presidente/as y Secretario/as de los Consejos Provinciales y Zonales.

Consejo Directivo Nacional: Es el organismo colegiado permanente de la Central, se reunirá ordinariamente una vez al mes.

Consejo Nacional Ampliado: Organismo de consulta, constituido por Consejero/as Titulares y Suplentes, Presidente/as de Consejos Provinciales y Zonales, representantes de Secretariados Profesionales, Presidentes de Confederaciones, Federaciones, Asociaciones, Sindicatos y Colegios Profesionales afiliados.

Consejo Directivo Nacional: Organismo de dirección y control de la central, compuesto por 45 miembros titulares y 15 suplentes, los que son electos/as cada 4 años.

Comité Ejecutivo Nacional: 9 dirigente/as electos por el CDN (Consejo Directivo Nacional) que se distribuye en los siguientes cargos:

- 1 Presidente/a: presidencia@cutchile.cl
- 2 Secretaria General: secretariageneral@cutchile.cl
- 3 Vicepresidencia Nacional: vicepresidencia@cutchile.cl
- 4 Vicepresidencia de la Mujer:
vicepresidenciadelamujer@cutchile.cl
- 5 Vicepresidencia de Organización: organizacion@cutchile.cl
- 6 Vicepresidencia de Relaciones Internacionales:
internacional@cutchile.cl
- 7 Tesorería Nacional, Administración y Gestión:
tesoreria@cutchile.cl
- 8 Vicepresidencia de Comunicaciones, Difusión y Estudios Laborales: comunicaciones@cutchile.cl
- 9 Vicepresidencia de Formación y Capacitación Sindical:
vicepresidencia.formacion.sindical@cutchile.cl

CONFUSAM:

Confederación Nacional de Funcionari@s de Salud Municipal

Asociaciones Base, más de 370 en el país:

- Asambleas de asociados/as
- Comisiones de Trabajo
- Directiva Base.

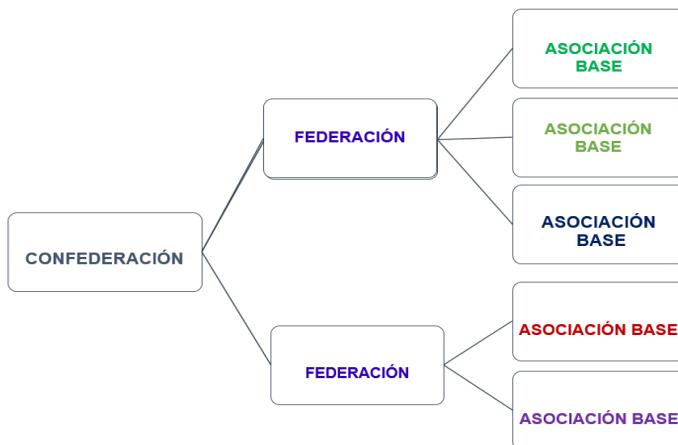
Federaciones, 27 en el país:

- Asambleas con participación de la dirigencia de Asociaciones Base y directiva de la Federación.
- Comisiones de Trabajo
- Pre Conferencias y Pre Congresos

Confederación Nacional (más de 56.500 afiliado/as):

- Asamblea mensual CDN (Consejo Directivo Nacional) con participación de dirigencia de Federaciones y Nacionales
- Comisiones de trabajo.
- Conferencia o Congreso, una vez al año, con participación de dirigencia de todos los niveles, pudiendo también participar socio/as (cuota de participación de un/a representante por cada 100 asociado/as) El Congreso, que se realiza cada 3 años, tiene por objetivo principal definir la Plataforma de

Lucha. Las Conferencias realizadas entre Congreso y Congreso, tienen por principal objetivo evaluar el estado de avance de la Plataforma de Lucha.



El Directorio Nacional está integrado por 11 dirigent@s que se distribuyen en los siguientes cargos:

1. Presidencia, presidencia@confusam.cl
2. Vicepresidencia
3. Secretaria General, secretaria@confusam.cl
4. Actas y Comunicaciones, comunicacionesyactas@confusam.cl
5. Tesorería, tesoreria@confusam.cl
6. Comisión Técnica, tecnica@confusam.cl
7. Comisión Formación y Educación Sindical
8. Comisión Jurídica, juridica@confusam.cl

9. Comisión Orgánica, organica@confusam.cl
10. Comisión Género, genero@confusam.cl
11. Comisión Jóvenes, jovenes@confusam.cl
12. Comisión Pensionados, pensionados@confusam.cl
13. Comisión de Zonas y Ruralidad
14. Comisión Medio Ambiente, zonasymedioambiente@confusam.cl

Además de otras comisiones conformadas según necesidades, funcionan permanentemente la Comisión Electoral o TRICEL Nacional, la Comisión de Ética y Disciplina y la Comisión Revisora de Cuentas.



www.confusam.cl

Fanor Velasco 31, Santiago Centro R.M.

+56 2 6998848

twitter.com/confusamchile

facebook.com/Confusam

instagram.com/confusamchile