

RECUPERAR LA PLURALIDAD

GIRAR A LA IZQUIERDA

**DOCUMENTO DE ENMIENDAS
VIII CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO**

Abril de 2004

CrítiCC.OO.S

SUMARIO

Manifiesto Asamblea Estatal 29 de noviembre de 2003	4
Presentación	6
Capítulo 1. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA	10
P 12 Ampliar la participación del sindicato en la empresa	10
P 16 Gestionar con transparencia los medios sindicales	10
P 18 Potenciar la constitución de secciones sindicales	10
P 20 Ganar presencia y participación en la empresa	10
P 17 y 27 Elecciones sindicales	10
P 24 Atención a las PYMES	11
Capítulo 2. AMPLIAR LA AFILIACIÓN	12
P 28 Carácter sociopolítico	12
P 33 Atención a bajas	12
P Nuevo. Mujeres en órganos de dirección	12
P Nuevo. Incrementar la participación de las mujeres	12
P 45 La Mujer en el sindicato	12
P 53 Medios de comunicación	14
P 55 Bajas de un mismo colectivo o circunstancia	14
Capítulo 3. ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA.	15
P 67 Mejorar la financiación	15
P 74 Registro centralizado de personas liberadas	15
P 78 Movilidad de cuadros sindicales	15
Capítulo 4. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	16
Propuesta de actuación	17
Objetivos	17
Estructura	18
Reivindicaciones	19
Procedimientos de participación	21
Negociación colectiva de los empleados públicos	22
Capítulo 5. FOMENTAR EL TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD	24
P 115 Análisis de la situación en materia de contratación	24
P Nuevo. Reparto del trabajo y reducción de jornada	25
P 123 Salud laboral	26
P Nuevo: Inspección de Trabajo	31
P 125 Contratación temporal y ETTs. Propuestas	32
Capítulo 6. ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS	34
P 134 Externalización y descentralización productiva	34
P 142 La subcontratación en la negociación colectiva	36
P 145 Cambios legislativos	36
P Nuevo. Modificación legislación sobre despidos	37
Capítulo 8. TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO	38
P Nuevo. Nuevos colectivos	38
P 180 Oposición al modelo neoliberal	38
P 183 Creación de figura sindical para vigilancia de la no discriminación	39
P 190 Oposición a las dobles escalas salariales	39
P 192, 193, 194. Inmigración	39
P 199 Juventud	41
Capítulo 9. DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD POLÍTICA DE LOS PODERES PÚBLICOS CONSOLIDANDO Y AMPLIANDO LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL	43
P 207 Protección social suficiente para todas las personas	43
P 210 Alejamiento de Europa en protección social	43
P Nuevo. Educación	43

P 224 Rechazo a la ampliación del periodo de cálculo de las pensiones	45
P Nuevo. Prejubilaciones	46
P Nuevo. Incapacidad temporal y desempleo	47
P 230 Protección al desempleo	47
P 232 Lucha contra la pobreza	48
P 233 Fiscalidad	48
Capítulo 10. CONTRIBUIR A REFOZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL	49
P 241 Economía y constitución de la U.E.	49
P 242 Globalización	50
P Nuevo. La unidad de acción sindical	51
P Nuevo. Política de alianzas y sindicato sociopolítico	52
Capítulo 11. ESTATUTOS	54
RECUPERAR LA DEMOCRACIA Y LA PARTICIPACIÓN EN CC.OO	54
Artículo nº 8. Afiliación	55
Artículo nº 10. Derechos de los afiliados	56
Artículo nº 11. Elección de órganos sindicales.....	56
Nuevo artículo. El referendun	57
Artículo nº 12. Corrientes de opinión	57
Artículo nº 13. Deberes de los afiliados/as	58
Artículo nº 14. Medidas disciplinarias	58
Artículo nº 15. Baja en la C.S. CC.OO	59
Artículo nº 18. Fusión de Federaciones	59
Artículo nº 19. Derechos y deberes de Federaciones y Confederaciones	59
Artículo nº 21. Medidas disciplinarias a Órganos	60
Artículo nº 22. Autodisolución de los órganos	61
Artículo nº 23. Acuerdos de los órganos	61
Artículo nº 26. Órganos de dirección	61
Artículo nº 27. Congreso Confederat	62
Artículo nº 29. Consejo Confederat	62
Artículo nº 31. Ejecutiva y Comité Confederat	63
Artículo nº 32. Secretaría General	63
Artículo nº 33. Incompatibilidades	64
Artículo nº 34. Comisión de Garantías	64

OTRO SINDICALISMO ES POSIBLE Y NECESARIO

MANIFIESTO DEL SECTOR CRÍTICO DE CCOO ANTE EL VIII CONGRESO CONFEDERAL

Son tiempos difíciles para el sindicalismo de clase. La estrategia neoliberal en un mundo globalizado, la política del Partido Popular y los profundos cambios productivos afectan a la organización del trabajo y a la estructura empresarial (subcontratación, descentralización productiva), han debilitado a la clase obrera, se mantiene una alta tasa de paro, se deteriora la calidad del trabajo (precariedad) y ello guarda una estrecha relación con los elevadísimos niveles de siniestralidad. Por otra parte, se profundizan las desigualdades, no avanzan los derechos sociales y se recortan los derechos laborales, bajo falsos pretextos de modernización o de creación de empleo. No obstante, hay muchas razones para seguir luchando, para **recuperar el poder reivindicativo** y colocar al sindicalismo a la ofensiva en su relación con el capital y con el gobierno de la derecha.

El Sector Crítico de CC.OO. surge como una necesidad de los afiliados y afiliadas ante el fracaso de la estrategia oficial y para evitar la deriva hacia la moderación y la falta de participación que se viene produciendo en los últimos años en la organización. Con el objetivo de sacar al sindicato de su pasividad, para el sector crítico es esencial la recuperación y renovación de las señas de identidad de las Comisiones Obreras. Siguen siendo absolutamente válidos los rasgos históricos de nuestro modelo sindical de clase, reivindicativo, democrático, plural, sociopolítico y unitario.

Con este manifiesto queremos **renovar nuestro compromiso sindical con la clase trabajadora y desde las Comisiones Obreras**. También es nuestra carta de presentación ante los afiliados y afiliadas y ante los trabajadores y trabajadoras a los que invitamos a intervenir activamente en el proceso de debate del VIII Congreso Confederado y a defender las siguientes propuestas:

1. **Queremos un sindicato de todos y de todas.** Donde se respete la pluralidad existente en el sindicato y no se excluya a nadie por sus ideas. Donde quepa todo el mundo, podamos ser más y vuelvan los compañeros represaliados o que se han ido decepcionados. **Defendemos la participación y la democracia.** Participar es decidir, y ello implica unas relaciones de respeto y más democráticas en el sindicato. Es preciso fortalecer el debate interno y el papel de la asamblea, garantizando la consulta sobre las cuestiones que afectan a los trabajadores y reforzando así su vinculación con la acción sindical.
2. **Apostamos por una estrategia de firmeza y por un programa sindical avanzado** que coloque en primer plano las necesidades más perentorias de la clase trabajadora, como el **pleno empleo de calidad y la plena protección social**. Es intolerable la alta tasa de paro, la subcontratación y un nivel de precariedad que afecta a un tercio de los trabajadores condenando a millones de personas a una vida en la inseguridad. A través de una iniciativa sindical fuerte y sostenida, debemos reivindicar la exigencia del derecho constitucional a un **trabajo digno, seguro, estable y con derechos**. Una política eficaz que recupere la causalidad y ponga coto a los contratos basura, las subcontratas, las ETTs y a las empresas de servicios; con mayores garantías frente al despido y la opción del trabajador a la readmisión cuando sea improcedente. Ello requerirá las modificaciones legales necesarias.
3. Nos **comprometemos a una batalla contra siniestralidad laboral** y las causas de fondo que la provocan, exigiendo el compromiso de la administración, acometiendo las reformas necesarias, que aseguren el cumplimiento efectivo de las leyes y el endurecimiento de las sanciones a los empresarios. Ante la alarma social provocada por sentencias que responsabilizan al trabajador, hay que garantizar el derecho a negarse a trabajar en condiciones de riesgo cierto, sin consecuencias represivas.
4. Consideramos fundamental impulsar una gran **Campaña por la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales por ley** y por convenio, sin reducción de salarios, y por la supresión de las horas extraordinarias como mecanismo para repartir y crear empleo, y mejorar la calidad del existente.
5. Creemos que **la revitalización de la negociación colectiva** es capital para afrontar los acusados cambios que se vienen produciendo en las empresas y que repercuten en las condiciones de trabajo. Tal y como se ha suscrito, **hay que dar por concluido y no renovable el AINC**, ya que sólo sirve para la moderación salarial e impiden el avance en otras reivindicaciones como la reducción de jornada o un mayor poder sindical. Rechazamos los intentos de reforma que preconiza el gobierno para debilitar la regulación colectiva y los convenios sectoriales. La **reforma democrática de la empresa** es una de las cuestiones pendientes de la democracia: la revolución tecnológica, la descentralización productiva y los profundos cambios producidos en el mercado de trabajo exigen un nuevo cuadro de derechos y una legislación laboral más progresista.
6. **Proponemos la mejora real de los salarios**, con crecimientos superiores al IPC real y la existencia de cláusulas de revisión salarial. Los trabajadores deben recuperar poder adquisitivo y participar del crecimiento de la economía, de la mejora de la productividad y de los altos beneficios empresariales. Igual salario a igual trabajo, sin discriminación salarial de la mujer. El SMI debe experimentar un incremento sustancial para recuperar la pérdida de poder adquisitivo y situarlo en el 60% del salario medio.

Hay que oponerse a los proyectos fiscales de la derecha. Con las últimas reformas han agudizado la regresividad del sistema fiscal, reducido la capacidad recaudatoria y otorgado beneficios fiscales injustificados a las rentas de capital. Tiene que **recuperarse una mayor progresividad para una política fiscal** más justa y equitativa.
7. **Defendemos el sistema público de pensiones**, y la equiparación de las mínimas al SMI. El gasto en esta prestación ha reducido en dos puntos su participación en la Renta Nacional, no alcanza ni de lejos la media de la Unión Europea (sólo representa el 59%) y que está en el punto de mira de la política del PP. Una mayor privatización del sistema público aumentaría las desigualdades sociales ante la jubilación. Por ello, impulsaremos una amplia **Campaña que rechace radicalmente una ampliación del periodo de cálculo** (algo que podría suponer hasta un recorte del 30% de las pensiones), la privatización del sistema y el aumento de la edad de jubilación. Ante el ataque a las pensiones en el ámbito europeo, deberían coordinarse acciones lideradas por la CES.

Lucharemos por el avance de la protección social pública, desarrollando nuevos frentes de atención como el de las personas mayores y dependientes o el de la vivienda social. Potenciando una Enseñanza pública de calidad y, para ello, **derogando la LOCE y la LOU**. Exigiendo la mejora del Sistema Nacional de Salud y oponiéndonos radicalmente a la gestión de las altas y bajas por las mutuas patronales de accidentes de trabajo. Lucha contra la exclusión y la pobreza y derecho a un Salario Social.

8. **Rechazamos la privatización de los servicios públicos** y nos opondremos a la externalización de servicios que ahora prestan empleados públicos y que garantizan su universalidad. Combatiremos la política de reducción del sector público, los expedientes masivos de regulación de empleo y todas las prácticas dirigidas a fomentar la subcontratación y la precariedad en el trabajo. Los expedientes han provocado 200.000 despidos el año pasado y surgen en la mayoría de los casos como prácticas abusivas para acabar con los empleos fijos e incrementar la precariedad.
9. Reclamamos el **carácter de sindicato sociopolítico**. Al sindicato no le es ajeno nada de lo que sucede en la sociedad y debe de buscar la alianza con otras fuerzas sociales, políticas y movimientos de carácter progresista, porque no renuncia a la transformación social y a una mayor libertad e igualdad de los trabajadores y de las personas. Tampoco a la defensa de los derechos y libertades políticas y a la regeneración de las instituciones democráticas, muy gravemente amenazadas por el gobierno del PP. En resumen, todo lo contrario a la tendencia existente hacia un modelo sindical pseudoprofesional y corporativo, como se puso de manifiesto con motivo de la huelga general contra la guerra de Irak o con la ambigüedad ante los procesos electorales.

Desde hace 8 años viene gobernando el país la derecha. Nada sucede por casualidad. Tiene bastante que ver con la política de pactos y de paz social que han disfrutado. Por ello, para que cambien las cosas en todos los planos, apostamos por un nuevo **impulso de cambio político a favor de la izquierda**. Cambio que no será posible sin la participación activa del movimiento sindical - desde su autonomía- y con la unidad interna del sindicato.

10. Consideramos urgente fomentar la **incorporación de nuevos colectivos** a la organización y acción del sindicato: jóvenes, mujeres e inmigrantes, que son los sectores laborales sometidos a una mayor explotación y discriminación. Especial énfasis ponemos en la necesidad de una **lucha tenaz por los derechos de los inmigrantes**, contra toda forma de discriminación salarial y normativa entre los trabajadores españoles y los extranjeros. Quien tenga un trabajo, tanto con papeles como sin ellos, tiene que tener derechos laborales y sociales. Estamos en contra de la actual Ley de Extranjería que atenta no tan solo a los derechos de las personas inmigradas, sino también contra los mismos cimientos de un estado democrático.

Los inmigrantes, las mujeres, los jóvenes tienen que poder participar y dirigir el sindicato. Es necesario redefinir un nuevo papel del territorio para el trabajo sociopolítico, dentro de un modelo organizativo equilibrado entre uniones y federaciones y de un mayor peso del sindicalismo confederal.

11. **Denunciamos que la globalización neoliberal** ha provocado desastres sociales para la mayoría de la población mundial. Las CC.OO., con su propia identidad y su elaboración autónoma, deben participar en el movimiento antiglobalización. Hay que definir un nuevo internacionalismo a favor de los derechos, la democracia y las instituciones sociales. En esta línea, es básico impulsar como alternativa al neoliberalismo un modelo de desarrollo económico sostenible que reconozca el valor del trabajo y que impida procesos de degradación medioambiental. Rechazamos la guerra como instrumento para solucionar los conflictos. Somos parte comprometida del movimiento pacifista en nuestro país y en consecuencia participaremos en cuantas iniciativas tengan por objeto oponerse a la guerra, a la ocupación militar y a nuevas agresiones contra los pueblos.
12. Por último, trabajamos por la **recuperación del entusiasmo y de la ilusión en la actividad sindical**: queremos concitar las máximas voluntades de trabajo por las mejores causas. **Llamamos a la afiliación masiva a CC.OO.** y a la participación en el desarrollo del sector crítico, la mejor garantía para una estrategia sindical que gire a la izquierda, y para una nueva mayoría plural e integradora, que cierre definitivamente la etapa de la exclusión, crisis interna y alejamiento de los trabajadores. Apostamos por recuperar el sindicalismo militante frente a la profesionalización burocrática actual. Defendemos una estrategia más equilibrada entre negociación y movilización: la huelga general del 20-J ha demostrado su rentabilidad para los trabajadores.

Esos son los objetivos del sector crítico de cara al VIII Congreso Confederal. Para conseguirlos necesitamos la participación de todos los afiliados y afiliadas en el debate, conscientes de lo que está en juego. Os animamos a participar y a decidir: es nuestro modelo y es vuestro derecho. Si se consigue que las bases sean las protagonistas, puede cambiar el rumbo del sindicato. Para conseguir otro modelo de sociedad, más libre y más cohesionada socialmente, para que sea posible otro mundo, es necesario y posible otro tipo de sindicalismo: el que siempre representaron las Comisiones Obreras de Marcelino Camacho y de tantos otros compañeros y compañeras que nos precedieron

*Madrid, 29 de Noviembre de 2003
(Aprobado por 700 cuadros del Sector Crítico en una Asamblea Estatal)*

PRESENTACIÓN

En las próximas semanas se iniciarán las Asambleas de Centro de Trabajo para debatir las ponencias y enmiendas, y para la elección de delegados y delegadas para el VIII Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Esta es una de las fases más importantes, ya que es la única oportunidad que tenemos todos los afiliados y afiliadas para participar en el Congreso y expresar democráticamente nuestra opinión. Por eso consideramos imprescindible que todos y todas tengamos la máxima información posible. La participación es esencial porque de ella va a depender en gran medida el resultado final.

El VIII Congreso se presenta como el más abierto de los últimos años. Son dos los factores que han influido de forma determinante en que nos encontremos ante un Congreso distinto. Por un lado, la estrategia sindical aplicada por la dirección en los últimos ocho años da síntomas claros de agotamiento, con muy pocos avances en derechos sociales, laborales, salariales, etc.; por ello, una parte muy importante de nuestra afiliación y de los trabajadores manifiestan abiertamente su desacuerdo con la línea oficial de CC.OO. Por otra parte, se ha producido una quiebra en la mayoría que se conformó en el VII Congreso, configurándose la existencia de tres sectores en el sindicato. Se ha puesto de manifiesto lo que hemos denunciado durante años: la estrategia política de la mayoría no permite combatir la brutal embestida del neoliberalismo, y la política de exclusión y persecución de todos aquellos que no compartimos las tesis de la mayoría ha debilitado la democracia en el sindicato y ha agravado los problemas. Las circunstancias anteriores han creado un nuevo escenario en el que ya no se circunscribe todo a combatir al sector crítico, sino que nos encontramos con una mayor pluralidad que influirá positivamente en el debate y en el resultado del proceso congresual.

La debilidad de la mayoría oficial ha hecho que se mantuviera la política represiva durante todo el mandato anterior. No podemos dejar de denunciar la actitud de aquellos que siguen excluyendo, sancionando y adoptando medidas represivas para asegurarse una ventaja ilegítima en la relación de fuerzas de cara al Congreso. En las últimas semanas, con el Congreso ya convocado, han tomado decisiones como la imposición de una Gestora en la Federación de Sanidad de Castilla-León, la desestabilización de la Unión de Valladolid, nombramiento de una dirección provisional en la Federación Estatal de Actividades Diversas, suspensiones a compañeras de sanidad de Segovia para impedir su participación en el Congreso, revocación sin ningún motivo de un compañero de la Ejecutiva del Transporte de Andalucía, y la expulsión por tres años del Secretario del Transporte de Córdoba, decisión adoptada el 22 de diciembre, que además había anunciado su candidatura a la secretaría de la Unión Provincial de Córdoba en representación del sector crítico.

En los últimos Congresos la comisión encargada de elaborar las ponencias se había configurado de forma excluyente al no aceptarse la presencia del sector crítico. En esta ocasión han participado en la comisión tres compañeros del sector crítico, al admitirse la representación que nosotros decidimos, sin imposiciones que hubieran impedido el acuerdo. Hemos valorado muy positivamente esta participación, pero no podemos olvidar que en la comisión no estaban representadas todas las sensibilidades. Nosotros defendimos hasta el último instante la presencia de todos para que el debate fuera más abierto y enriquecedor, algo que finalmente no fue posible al no ponerse de acuerdo las dos partes que hace poco integraban la mayoría.

A la comisión de ponencias hemos acudido con la intención de debatir y aportar propuestas sobre la futura estrategia sindical y organizativa de CCOO. A pesar de ser conscientes de las enormes diferencias que hemos mantenido, creemos posible encontrar métodos de trabajo y puntos comunes para afrontar el futuro de forma integradora. Fruto del debate en la comisión han sido recogidas algunas de las cuestiones propuestas por el sector crítico, pero han sido materias de menor entidad que no influyen en la línea estratégica que la actual dirección propone. Las grandes diferencias en la política sindical y organizativa se mantienen y por ello el sector crítico votó en contra de las ponencias en el Consejo Confederado de diciembre, anunciando que llevaríamos al debate de los afiliados y afiliadas, nuestras alternativas a las ponencias a través de enmiendas al texto oficial. De cualquier forma, vamos a seguir intentando, a lo largo del proceso y en el propio Congreso, la búsqueda de puntos comunes que permitan avanzar en la firmeza sindical y en la unidad interna.

Las enmiendas que presentamos a los textos del VIII Congreso recogen todas las cuestiones que han sido imposibles de consensuar en la comisión de ponencias y que se centran fundamentalmente en:

- **Negociación Colectiva.** Nuestras enmiendas parten del reconocimiento de la profunda crisis que afecta a la negociación colectiva, y la falta de utilidad de los Acuerdos Interconfederales para la moderación salarial suscritos en los últimos años, comprometiéndonos a no suscribirlos en los términos actuales. Proponemos activar la negociación colectiva como fuente de nuevos derechos haciendo frente al proceso de desregulación; una política salarial que contribuya a mejorar el nivel de vida con subidas por encima del IPC real, cláusula de revisión salarial incluyendo a los empleados públicos y un SMI que suponga el 60% del salario medio; mayor atención en materias como la igualdad de mujeres, jóvenes e inmigrantes o la prevención de riesgos laborales con medidas y actuaciones concretas; reducción de la jornada a 35 horas semanales sin disminución salarial. Para revitalizar la negociación colectiva es imprescindible fomentar la participación de afiliados y trabajadores desde la elaboración de las propuestas hasta la movilización y la decisión final.
- **Mercado de Trabajo.** Nuestro mercado de trabajo se caracteriza por ser uno de los más inestables y precarios de toda la U.E. Se ha flexibilizado y abaratado el despido con la excusa de frenar la temporalidad, pero se mantiene por encima del 30%. Nuestras enmiendas proponen medidas concretas que no contiene el texto oficial: prohibición de contratación temporal para tareas o actividades estacionales o cíclicas; establecer topes porcentuales máximos de contratos temporales en función del número de trabajadores fijos en plantilla; incremento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en contratos temporales; establecer indemnizaciones a la finalización del contrato temporal con un mínimo de 20 días de salario; nueva regulación de las ETTs, hasta que logremos su desaparición, que suprima su carácter generalista limitando sus efectos precarizadores; mayor información y control de las condiciones de trabajo de contratadas y subcontratadas aumentando la competencia de los representantes de los trabajadores de las empresas principales; unificación de horarios y salarios de los trabajadores de las empresas subcontratadas en relación con los de la empresa principal.
- **Protección Social.** Realizamos una crítica severa al modelo del PP que aplica continuos recortes a pesar de que nuestro país está a la cola en protección social de toda la U.E. Nos comprometemos a no ampliar el periodo de cálculo de las pensiones, reclamamos la mejora de las pensiones especialmente de las más bajas, y consideramos necesario extender realmente a todos los trabajadores el derecho a la jubilación anticipada disminuyendo los coeficientes reductores.

Reclamamos la mejora de las prestaciones por desempleo, redistribuyendo las cotizaciones sociales que se dedican a bonificaciones empresariales.

- **Modificaciones Legislativas.** La ponencia oficial no hace ninguna referencia a reformas legislativas que son necesarias para recuperar derechos y mejorar las condiciones de trabajo. El sector crítico propone entre otras: ley de 35 horas semanales; recuperar para todos los contratos indefinidos los 45 días y 42 mensualidades en los despidos improcedentes, sin olvidar que debe ser una opción del trabajador la readmisión o indemnización; modificar los art. 51.1 y 52.C del E.T., excluyendo la competitividad y las exigencias de la demanda como criterios causales del despido; prohibición de EREs en empresas con beneficios; cambios legislativos para implantar la responsabilidad solidaria de las empresas principales en los casos de contrataciones, prohibición de la subcontratación en cascada y extensión de los derechos de representación.
- **Participación y Organización.** La Ponencia oficial contiene declaraciones formales vacías de contenido. Nuestras propuestas articulan la participación a través de las secciones sindicales, retomando la asamblea y el referéndum; apostamos por una atención especial a las PYMES con la coordinación territorial y sectorial, pero introduciendo la necesidad de buscar fórmulas especiales para los colectivos más precarizados que cambian continuamente de trabajo y sector; apostamos por reformar la legislación sobre las elecciones sindicales para extender su ámbito sin devaluar las competencias de los órganos unitarios de representación; propuestas para la renovación de los órganos de dirección con medidas como la limitación de mandatos; consideramos imprescindible organizar la participación de los inmigrantes, mujeres y jóvenes en el sindicato.
- **Estatutos.** La actual mayoría no ha realizado ningún intento de acercar posturas en las reglas de funcionamiento interno, siguen apostando por la burocratización y las medidas administrativas y sancionadoras. Nuestras propuestas van encaminadas a garantizar la participación de los afiliados, restituir las competencias de las secciones sindicales, limitar la capacidad de sancionar, asegurar la pluralidad en los órganos de dirección y en el trabajo diario y facilitar la renovación de cuadros. Las modificaciones que introduce el sector oficial van en sentido contrario: eliminan la limitación de mandatos para los secretarios de las organizaciones confederadas, y consolidan la posibilidad de revocar a los miembros de las Ejecutivas en los Consejos, eliminando la pluralidad expresada por los afiliados con su voto en los Congresos.

Estas son algunas de las cuestiones que han impedido el acuerdo en las Ponencias y que constituyen el núcleo de nuestras enmiendas. Nuestro objetivo es fomentar el debate con alternativas que permitan cambiar la orientación sindical.

Estamos convencidos de que este Congreso es una gran oportunidad para dar un giro a la estrategia sindical y organizativa de nuestras Comisiones Obreras, pero solo será posible si conseguimos una amplia participación de los afiliados y afiliadas. Los objetivos del sector crítico se centran en promover un cambio en la línea sindical para hacerla más útil en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y plantarle cara al gobierno de la derecha y a la patronal; reafirmar el carácter sociopolítico del sindicato, porque nuestra independencia y autonomía no puede significar neutralidad ante los asuntos políticos y sociales en un mundo cada vez más insolidario que recorta los derechos de los más débiles; aumentar la participación y la capacidad de decisión de los afiliados y recuperar la unidad interna para enfrentarnos a los continuos ataques que sufrimos por la brutal estrategia neoliberal.

El VIII Congreso Confederal tiene que ser el del cambio, el del giro a la izquierda y el de la recuperación de la pluralidad, la participación, la democracia interna, y la unidad. CC.OO. tiene que volver a ser el sindicato de todos y de todas.

PARTICIPA Y DECIDE

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 1: AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

PUNTO 12. Sustituir por:

Ampliar la participación del sindicato en la empresa es uno de nuestros objetivos prioritarios para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores, y asegurar su participación e implicación en el proceso de negociación y toma de decisiones. El fortalecimiento del sindicato en la empresa se hará sin menoscabo de las competencias y funciones de los comités de empresa y delegados de personal. Los afiliados y afiliadas, delegados, la sección sindical y el propio sindicato deben convertirse en un vehículo para articular las propuestas e impulsar la negociación que en el seno de la empresa desarrollan los órganos unitarios de representación. Para CC.OO. es esencial el respaldo de los trabajadores y trabajadoras, la mejor forma de conseguirlo es garantizar la información, la participación y la capacidad de decidir en los asuntos que les afectan de forma directa. Pero no podemos limitarnos a incidir en el ámbito de la empresa, nuestros delegados y afiliados deben implicar a los trabajadores en las actividades que nuestra organización desarrolla sectorial, territorial y confederalmente. Sin duda la información, participación y posibilidad de influir en las decisiones son elementos esenciales para mejorar la capacidad de intervenir en todos los ámbitos donde desarrollamos nuestra actividad.

PUNTO 16. Cambiar y añadir después de “. y su gestión colectiva desde el sindicato.” : y su gestión colectiva por el sindicato desde el consenso con los delegados y delegadas sindicales implicados. **Todos los medios sindicales de los que disponemos en la actualidad y aquellos que logremos conseguir en procesos de negociación, deben gestionarse con claridad y transparencia** evitando usos que puedan deslegitimar la negociación colectiva en la empresa y el sector. Por ello debemos priorizar las necesidades para desarrollar el trabajo en la empresa, ya que es la fuente desde la que obtenemos los recursos y la falta de atención llevaría a la deslegitimación de nuestra actuación.

PUNTO 18. Sustituir por:

Debemos **potenciar la constitución de secciones en todos los centros de trabajo** donde contemos con el número de afiliados/as que lo permita. Los delegados/as y secciones sindicales son la base de nuestra acción sindical y el mejor medio para legitimar nuestra actividad con el apoyo de los trabajadores/as. Hay que reforzar el papel de las secciones sindicales convirtiéndolas en instrumentos vivos de actividad sindical, no pueden limitarse a ser simples mensajeros que lleven las propuestas de CC.OO. a las empresas, tienen que articular la participación en la política que desarrollamos en todos los ámbitos. El dialogo y la transparencia son las señas de identidad de nuestro sindicato, si somos capaces de transmitirlo y llevarlo a efecto ganaremos en capacidad en las empresas, en influencia en los órganos unitarios de representación, y en el conocimiento y apoyo a las políticas sectoriales y confederales.

PUNTO 20. Sustituir por:

Ganar presencia y participación del sindicato en la empresa depende de la implicación de los afiliados y los trabajadores. Las secciones sindicales son la

estructura que mejor garantizan la participación en las decisiones de las empresas y en todas aquellas que el sindicato lleva adelante y afectan a los trabajadores. En las PYMES, por la especial dificultad para constituir secciones sindicales, serán las organizaciones territoriales y sectoriales las que garanticen la información y participación de los afiliados/as y trabajadores/as. Garantizar la participación a través de mecanismos informativos que faciliten la toma de decisiones, destacando por su importancia la asamblea y el referéndum, en los procesos de negociación de todo ámbito debe ser la seña de identidad de nuestro sindicato. La vinculación de los afiliados y trabajadores con nuestras plataformas y decisiones son la mayor garantía para asegurar el aumento de la presencia y capacidad de CC.OO. en las empresas.

PUNTO 17 y 27. Sustituir por:

Las elecciones sindicales son un mecanismo indispensable para garantizar la presencia del sindicato en las empresas y de legitimación social con la participación de los trabajadores en la elección de sus órganos de representación. La actual normativa necesita modificaciones que permitan la participación de cientos de miles de trabajadores que ahora se encuentran excluidos, pero estas reformas no pueden en ningún caso ir acompañadas de medidas que difuminen su trascendencia. Para CC.OO. las elecciones sindicales y la capacidad de los órganos unitarios de representación son elementos esenciales del sindicalismo y de la negociación colectiva, por ello reforzamos nuestra apuesta por mejorar las lagunas que impiden una mayor representatividad y capacidad de negociación de los órganos elegidos directamente por los trabajadores y trabajadoras.

Reafirmada nuestra apuesta por las elecciones y órganos de representación, consideramos necesario superar los límites que la legislación impone a la capacidad de intervención del sindicato, generando nuevos derechos que garanticen la defensa de los intereses de los trabajadores a través de la consolidación y extensión de las organizaciones sindicales.

Para que nuestras propuestas tengan las máximas posibilidades de llevarse a efecto, debemos garantizar el consenso interno para posteriormente trasladarlo al resto de organizaciones y establecer el acuerdo necesario para iniciar su negociación.

PUNTO 24.

La atención a las PYMES, empresas donde nos encontramos con las mayores dificultades por el número de trabajadores y por el alto grado de precariedad que generan grandes problemas de encuadramiento afiliativo y articulación de la participación en el sindicato, debe responder a un doble criterio sectorial y territorial. Para que los equipos de atención sean eficaces y rentables sindicalmente necesitan de la coordinación entre rama y territorio. Las organizaciones territoriales elaborarán conjuntamente con las federaciones regionales o de nacionalidad planes anuales de atención a las PYMES, definiendo objetivos, recursos, responsabilidades, colaboración entre sectores y mecanismos de evaluación de resultados. Nuestro objetivo debe ser ampliar la atención a las empresas hasta cincuenta trabajadores con especial incidencia en aquellas donde exista delegado/a de CC.OO. para apoyar su trabajo.

ENMIENDAS AL CAPITULO 2: “AMPLIAR LA AFILIACION.”

PUNTO 28. Añadir al final:

La autonomía que estamos reclamando no puede confundirse con neutralidad, el carácter sociopolítico de CC.OO. implica nuestra intervención en todos los ámbitos y asuntos de relevancia laboral, social y política. Muchos de nuestros afiliados y afiliadas lo son por algo más que por garantizarse asistencia jurídica o por los servicios que podamos prestar, tienen una concepción ideológica que las ha hecho formar parte de nuestro proyecto sindical y que se sentirían decepcionados sin ese carácter sociopolítico. CC.OO. tiene que actuar sin complejos en las relaciones con las demás fuerzas políticas y sociales, buscando las coincidencias en proyectos progresistas que planteen cambios sociales y comprometiéndose con los valores de izquierdas.

PUNTO 33. Añadir al final:

Especial atención hay que prestar a aquellas bajas que se producen por diferencias con la estrategia sindical, o provocadas por medidas administrativas y sanciones individuales o a órganos de dirección. Este trabajo nos permitirá conocer la incidencia de la política que desarrollamos y las consecuencias de algunas medidas internas que no favorecen la consolidación y crecimiento de nuestra organización.

NUEVO PUNTO. Añadir después del 34

Por otra parte, las mujeres representan un 34,02 % de la afiliación total de nuestra organización, lo cual supone un crecimiento constante de la afiliación femenina, crecimiento paralelo al que experimenta la población femenina ocupada. Ahora bien, **el porcentaje de mujeres en los órganos de dirección es bastante menor que el de su correspondiente afiliación.** Y debemos tener en cuenta que el mandato estatutario obliga a la correspondencia entre ambos porcentajes, con el objetivo de conseguir que CCOO sea un Sindicato de hombres y mujeres.

NUEVO PUNTO. Añadir después del 38

Incrementar la participación de las mujeres a todos los niveles y, en especial, su participación en los órganos de dirección.

PUNTO 45. MUJER Sustituir

Es importante contar con la norma de la proporcionalidad de los sexos en los órganos de dirección: obliga y ejerce una presión en el conjunto del Sindicato, especialmente en los hombres dirigentes. La existencia de la norma nos posibilita la exigencia de la inclusión de mujeres cuando éstas están dispuestas a formar parte de los órganos de dirección, pero se encuentran con negativas tajantes o rechazos soterrados de compañeros que anteponen la presencia masculina, creyéndola ‘más adecuada’. La existencia de la norma refuerza a las mujeres a sentirse con derecho para reclamar su participación.

Pero ahora se trata de que profundicemos algo más con el objetivo de identificar todos los impedimentos que encuentran las mujeres para no ocupar puestos de dirección o de representación del Sindicato, las razones por las que muchas mujeres no quieren aceptar una tarea de este tipo. De lo que se trata es de que seamos conscientes de los problemas reales para que nos propongamos las soluciones adecuadas que ayuden a la consecución de ese Sindicato de hombres y mujeres que queremos. En este sentido, avanzamos algunas reflexiones y propuestas.

Desgraciadamente estamos en un contexto de poca participación, en general, en la actividad sindical organizada. En este contexto, y más aún en un gran Sindicato como es el nuestro, es grande el riesgo de configuración de un “aparato”, de unas elites o de una burocracia sindical, en definitiva, de un conjunto de pocas personas que acaparan responsabilidades, desde una concepción jerárquica del sindicalismo, poco atentas a compartir y repartir las tareas y demasiado preocupadas por afianzar su “poder”, que imponen un estilo centralizador y autoritario, en detrimento de la autonomía de las estructuras sindicales de base.

Con esta concepción del Sindicato, es muy difícil que conecten muchas mujeres. Primero, porque desde esta percepción del Sindicato, la cantidad de tiempo de dedicación que se exige a quienes ocupan puestos de responsabilidad, aunque no siempre esté justificado, es demasiado grande. Es muy difícil que quien tiene responsabilidades familiares pueda responder a dichas exigencias.

Segundo, porque esa concepción fomenta la consideración de que para ser sindicalista se debe ser un gran experto, tener una gran formación sindical, cultural, política... Muchas mujeres no se sienten ‘preparadas’ para formar parte de órganos de dirección. En esta percepción abunda, por una parte, esa cultura jerárquica de la que hablamos, aunque quizá también, una sincera preocupación por la falta de formación para cumplir con la tarea. Algo que no suelen sentir los hombres en las mismas circunstancias porque la educación recibida por ellos les posibilita sentirse capaces para enfrentarse a las tareas sindicales, y más aún, tratándose de ocupaciones en un mundo bastante masculinizado.

Tercero, porque aleja la dirección de la base afiliada, así que dificulta la consideración de la posibilidad de participación en ella de aquellas personas que no se plantean la práctica sindical como una profesión, sino como dedicación de parte de su tiempo de ocio para la defensa de los trabajadores y trabajadoras, planteamiento más propio, aunque no sólo, de las mujeres, ya que el sindicalismo como “profesión” sigue teniendo, hoy por hoy, una imagen claramente masculina.

El objetivo, pues, de incrementar la participación de las mujeres en el conjunto del sindicato y, fundamentalmente, en las tareas de responsabilidad, pasa, en primer lugar, por cambiar la cultura existente. Se trata de acercar la dirección a los afiliados y afiliadas en la base, de democratizar el sindicato ampliando los mecanismos de participación y de decisión, de evitar las jerarquías que imponen autoridad y que generan intereses diferentes y, en ocasiones, incluso contradictorios, con los de los trabajadores y trabajadoras.

En segundo lugar, con respecto al problema de los tiempos, no se trata de eliminar la parte de voluntariado que la dedicación al Sindicato tiene, porque esta organización debe fomentar, precisamente, esa forma de entender el sindicato, como agrupación voluntaria de trabajadores y trabajadoras que pretenden con su unión conseguir la fuerza necesaria para la defensa de los intereses de la gente trabajadora. Se trata, por

el contrario, de organizar bien los tiempos, con la suficiente flexibilidad y con la consideración de que existen responsabilidades familiares que atender y que afiliados y afiliadas, ocupen o no puestos de responsabilidad en el Sindicato, necesitan tiempo para atenderlas.

En tercer lugar, el Sindicato debe tener un claro propósito de formar a todas las compañeras y compañeros que lo deseen, haciendo especial hincapié en la formación dirigida a las mujeres para posibilitar su acercamiento a los temas sindicales y a la aceptación de responsabilidades tanto de dirección como de representación.

Por último, debemos reforzar nuestra atención específica a los problemas y necesidades de la población trabajadora femenina, a su incorporación al mercado laboral en mejores condiciones, a combatir la precariedad en la que se encuentra un porcentaje muy importante de las trabajadoras, a conseguir más derechos para las mujeres, a fomentar el reparto del trabajo –de todo el trabajo, también el doméstico-... Debemos esforzarnos por dar una imagen más femenina de nuestro Sindicato. Debemos dedicar más medios materiales y humanos al trabajo de las Secretarías de la mujer y a que sus propuestas se debatan en el conjunto de la organización.

PUNTO 53. Añadir al final:

Los medios de comunicación e información del sindicato tienen que ser recibidos sin reticencias y en los que se sientan representados todas y todos los afiliados. Es imprescindible que se reflejen en ellas la pluralidad de nuestra organización, lejos de distorsionar la información la expresión de las diferencias ayudan a conformar la opinión del conjunto de la organización. La participación de todas las sensibilidades de forma cotidiana en los medios de comunicación con nuestra afiliación, no puede ser entendida como una concesión sino como el simple ejercicio de la libertad de expresión a través de unos mecanismos que son de todos y todas y de los que nadie puede apropiarse.

PUNTO 55. Añadir después de "...cada caso.":

Cuando las bajas, especialmente si son de un mismo colectivo o ante una misma circunstancia, sean producto de una actuación sindical (firma de convenio, acuerdo, atención recibida, etc.) o de aplicación de medidas disciplinarias, deberán ser inmediatamente comunicadas al órgano de dirección del ámbito correspondiente para que realice un análisis y valoración que permita encontrar soluciones satisfactorias para todas las partes implicadas.

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 3: ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA

PUNTO 67 Sustitución

Para mejorar la financiación de la Confederación y de todas las estructuras, tenemos que incorporar a la UAR la gestión de la totalidad de las cuotas, destinar mas recursos para la atención de afiliados y para el incremento afiliativo, así como realizar políticas de control de gastos adecuando al máximo el coste de nuestras estructuras a los ingresos corrientes (cuotas).

En cuanto los tipos de cuotas deberá haber tres tramos:

1. Para trabajadores en activo, trabajadores autónomos, parados con desempleo y prejubilados con complemento.
2. Para pensionistas cuya pensión sea superior a 601 €, autónomos a tiempo parcial, parados con subsidio, trabajadores a tiempo parcial y eventuales del campo.
3. Para pensionistas cuya pensión sea hasta 600 €, parados sin subsidio, jóvenes en busca del primer empleo y estudiantes.

PUNTO 74. Añadido en línea 4ª

“contar con un **registro centralizado de personas liberadas** por parte de cada organización, así como de aquellas otras que dispongan de horas sindicales de estructura diferentes a las de representación de personal”

PUNTO 78. Añadido y supresión en línea 3ª

Con el fin de hacer posible la **movilidad de cuadros sindicales**, el Consejo Confederal aprobara en el plazo de un año tras el Congreso Confederal las normas que la regulen, de forma que puedan desempeñar tareas de dirección, con las limitaciones que preserven y garanticen el funcionamiento democrático, (eliminar con plenitud de derechos) en apoyo y refuerzo de organizaciones territoriales o de rama ajenas a las de su encuadramiento afiliativo.

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 4: POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Enmienda a todo el CAPÍTULO

Motivación

La Ponencia no hacen un análisis serio y autocrítico de la situación real y actual de la negociación colectiva: pérdida de poder contractual, déficit de la participación de los trabajadores en los procesos de negociación, merma de la capacidad reivindicativa, firma de convenios peyorativos que reducen derechos y garantías... etc.

Tampoco se analiza los AINC firmados en los últimos años y la parálisis que ha supuesto en la negociación colectiva.

No hay nuevas propuestas concretas en materia de estructura, articulación y solución de conflictos de concurrencia, Unidades preferentes y relación entre ellas.

No se plantea nada en relación con los órganos de gobierno y administración de los convenios. Necesidad de dotarlos de medios materiales, instrumentales y personales.

Falta una referencia crítica al proceso de individualización de las relaciones laborales y a los convenios franja o de categoría, fenómenos ambos promocionados por la patronal.

Se hecha en falta un apartado de materias importantes cuya regulación ha de ser mejorada en la negociación colectiva, como el que planteamos a título indicativo.

No se plantea nada sobre la regulación de los procesos de negociación: reforzar el deber de negociación, códigos de conducta, reglas y criterios para resolver los conflictos en la negociación ... etc.

Para CC.OO. la negociación colectiva siempre ha sido y tiene que seguir siendo un instrumento clave en la actividad del Sindicato, en su doble vertiente: mecanismo de regulación de las condiciones de trabajo e instrumento para la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores.

El actual modelo de negociación colectiva se encuentra en crisis a causa de los cambios producidos en los procesos de organización del trabajo, así como por los contenidos y estructuras obsoletas, lo que ha conllevado una importante pérdida de la capacidad de negociación y del poder de las organizaciones sindicales.

Asimismo, en este último período la negociación colectiva ha estado enmarcada en los llamados Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, acuerdos que lejos de impulsar la negociación colectiva hacia un enriquecimiento de los contenidos y participación, la ha alejado de ellos.

En cuanto a los contenidos, éstos no pasan de las meras declaraciones genéricas de aquellos temas fundamentales como son el empleo, la contratación, subcontratación, organización del trabajo, reducción de jornada, formación y cualificación, salud laboral etc. Mientras, materias como los incrementos salariales quedan acotadas en la moderación salarial, aceptando los IPCs del Gobierno, no garantizando la revisión salarial y mientras los descuelgues forman parte del "contenido mínimo del Convenio".

Todo ello enmarcado en la aceptación de la moderación salarial como requisito para incrementar el empleo, falsa filosofía, ajena al sindicalismo de clase y que, evidentemente, no resuelve el problema del desempleo.

Es preciso analizar también cuál ha sido el **comportamiento de la negociación colectiva** en relación con la contratación temporal. Desde hace bastante tiempo y particularmente desde la reforma de 1994, la contratación temporal y el empleo han pasado a ocupar un importante lugar en el conjunto del contenido regulador de la negociación colectiva. La profusa utilización por la negociación colectiva de las facultades conferidas por la ley, ha producido algunos efectos negativos al excederse en muchas ocasiones de los límites establecidos por esta. Así nos encontramos con la aceptación del contrato de obra o servicio e incluso de formación con una duración de varios años, etc. Ello ha supuesto un notable incremento de la utilización de algunas modalidades contractuales, haciéndose eco de las exigencias empresariales de flexibilidad, además de significar una notable erosión de la configuración causal de estos contratos.

Tales desviaciones en la práctica convencional, por otra parte, han sido asumidas en algunos supuestos de forma particularmente acrítica por los tribunales, que en el enjuiciamiento de dichas cláusulas han soslayado cualquier análisis en relación con el principio legal de causalidad que exige en todo caso la concurrencia de circunstancias objetivas de naturaleza productiva para permitir la utilización de una modalidad contractual de duración determinada (el caso más paradigmático es el de los contratos de obra vinculados a la duración de una contrata). Mención aparte merecen algunas prácticas criticables que introducen un tratamiento discriminatorio en determinadas materias (salarios, jornada, etc.), desfavoreciendo a los trabajadores vinculados con contratos temporales.

En este sentido, la negociación colectiva se ha supeditado parcialmente a los objetivos de la reforma de 1994 y siguientes que deben ser criticados, tanto por la reducción del ámbito de los derechos mínimos de los trabajadores, como por su finalidad, orientada unilateralmente en sentido flexibilizador. y al reforzamiento de su adaptabilidad a las necesidades concretas de las empresas.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN: El nuevo enfoque de la negociación colectiva

En el nuevo marco de las relaciones laborales y frente al discurso de la patronal y del gobierno del PP que pretenden individualizar y fragmentar la regulación de las condiciones de trabajo, debemos plantear la promoción, fortalecimiento y extensión de la negociación colectiva. Para ello, es necesario:

a) Objetivos de la Negociación Colectiva

Nos marcamos los siguientes objetivos generales en materia de negociación colectiva:

- La negociación colectiva debe actuar como fuente de nuevos derechos y mejora de los derechos mínimos, que vaya más allá de la ley.
- En la estructura negocial la relación entre las diferentes unidades de negociación que la componen, deben acomodarse a los nuevos cambios operados en nuestro sistema de relaciones laborales y tener en cuenta el incremento de los procesos de descentralización productiva y funcional y de las externalizaciones, la aparición de nuevos sectores y subsectores de la producción y de nuevos trabajos, la

transformación de las estructuras empresariales: grupos de empresa, empresas en red, etc.

- Tiene que hacer frente al fuerte proceso de desregulación y retroceso de los niveles de cobertura legal.
- Adaptarse a la aparición y desarrollo de marcos autonómicos de relaciones laborales.
- Debe ser más abierta y permanente, donde los temas más estructurales, así como la aplicación del convenio y las nuevas problemáticas que surjan durante su vigencia, tengan un acomodo negocial diferente con un papel más determinante de las Comisiones Paritarias
- La negociación colectiva es un factor determinante, para la redistribución de la riqueza y participación final de las rentas salariales en la renta nacional. El salario es condición para la calidad de vida y bienestar de los trabajadores/as, por ello es necesario cambiar la idea que se ha ido instalando en el sindicato los últimos años, de ver el salario como una cosa de segundo o tercer nivel. El salario y la política salarial tienen que contribuir a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y no tienen que encajar y estar al servicio de la política macroeconómica neoliberal del gobierno.
- Mejorar los contenidos, es otro de los temas decisivos. Ello pasa por la centralidad de la estabilidad del empleo, la igualdad y la no discriminación, la formación y promoción profesional, la salud laboral y las condiciones de trabajo, la reducción de la jornada a 35 horas, la mejora del poder adquisitivo de los salarios, la intervención y democratización de la organización del trabajo etc.
- Recuperación del papel político-social del sindicato con la consiguiente defensa y reivindicación del desarrollo de mecanismos legislativos para la mejora de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y el desarrollo de la negociación colectiva como instrumento efectivo de mejora de las condiciones de trabajo.

b) Estructura de la Negociación Colectiva

Una estructura racional, articulada y de extensión general a todo el trabajo dependiente, que fomente el poder contractual de los sindicatos de clase, promueva la cohesión y la solidaridad entre los trabajadores y garantizar la defensa y mejora de sus derechos e intereses.

La estructura que defendemos estará basada en:

- Cobertura de negociación colectiva para todos los trabajadores y trabajadoras, regulando el mayor número de materias y contenidos, y mejorando las condiciones laborales. Ampliación, para ello, del ámbito personal de los convenios, frenando la creciente tendencia a la individualización de las relaciones laborales y a la exclusión de colectivos de ámbito de aplicación de los convenios.
- Articulación de la negociación colectiva, sin que se cierre ni bloquee la regulación contenida en los diferentes ámbitos, sino que se plantee la coordinación entre ellos, conciliando el reparto de materias con el principio de norma más favorable y de mejora de las condiciones de trabajo.
- Apuesta por convenios estatales de sector que unifiquen, simplifiquen y reduzcan la atomización y desvertebración actual. Este marco es muy necesario por la supresión con las sucesivas contrarreformas laborales de los mínimos de derechos necesario y por la fragmentación y precariedad del mercado de trabajo. Se

regularían las condiciones básicas de trabajo del sector, los derechos elementales de igualdad y no discriminación, y las cláusulas de reenvío de materias a otros ámbitos inferiores.

- Ámbitos sectoriales intermedios, con tendencia a reforzar el espacio autonómico y en la perspectiva de asumir los actuales marcos provinciales. Es el ámbito "bisagra" entre los estatales y la empresa y su contenido viene marcado por ello, debiendo tenderse a regular el máximo de contenidos y derechos.
- Potenciación del ámbito de empresa, articulado con el sector, evitando la individualización de las condiciones de trabajo los acuerdos "franja" y "pactos de empresa", que permite la reforma del Estatuto de 1994. En esta dirección establecer en ámbitos superiores que dichos pactos en ningún caso irán en contra de lo establecido en el convenio en cuanto a condiciones de trabajo y empleo. Se primarían los convenios de empresa o grupo de empresa sobre los de centro de trabajo. En este espacio se abordarían cuestiones como la organización y condiciones de trabajo, los procesos productivos, la innovación tecnológica, el empleo, la profesionalidad y la formación, etc.
- Impulso de la negociación en las empresas de dimensión europeo, para homogeneizar las condiciones laborales de los trabajadores de la misma empresa transnacional independientemente del país en el que esté el centro de trabajo.

c) Reivindicaciones a incluir en la negociación colectiva:

Mantener e incrementar el empleo, aumentando su estabilidad.

El empleo y su calidad siguen siendo un elemento central de nuestras reivindicaciones, en concreto limitar la temporalidad y aumentar la calidad y cantidad de empleo con una mayor estabilidad, es un objetivo que pasa entre otras cosas por:

- Compromisos concretos de mantenimiento de empleo y de los puestos de trabajo durante la vigencia del convenio.
- Reforzar la causalidad en la contratación temporal, identificando claramente el puesto de trabajo. Sólo cuando las actividades sean coyunturales se celebrarán contratos de duración determinada. Pase de contratos temporales a indefinidos.
- Negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre el volumen de empleo, conocimiento y evolución de las plantillas reales en todo momento, fijas, temporales, subcontratas. Casos excepcionales en que se utilizaran las ETT.
- Participación sindical respecto a la identificación, características y perfiles de los nuevos puestos de trabajo, y acuerdo sindical previo respecto a las modalidades contractuales a utilizar si se hace uso de la contratación temporal.
- Reducción de la jornada a 35 horas sin reducción de salarios y en el camino de las 32 horas semanales. Eliminación de las horas extraordinarias.
- Reducción de los periodos de prueba con carácter general.
- Democratización y control sindical en el acceso al trabajo, luchando contra todo tipo de discriminación, para que este acceso se produzca en base a razones estrictamente profesionales, preservando la igualdad de oportunidades
- En el ámbito de la función pública impedir o limitar el acceso por mecanismos extraños, como contratos eventuales o empresas de servicios que ocupan puestos de empleados públicos y que algunas sentencias han calificado como prestamismo laboral.

- Exigencia legal y convencional de audiencia previa y control sindical sobre cualquier instrumento o medio (también audiovisuales) para conseguir o controlar el desarrollo del trabajo. Prohibición de utilización de medios de control audiovisual en ámbitos donde no se presta actividad laboral.
- Acotar y regular de forma adecuada los procesos de subcontratación y externalización asumiendo desde la organización sindical en la empresa principal la defensa y representación de los intereses de estos trabajadores, favoreciendo la estabilidad en el empleo y unas condiciones laborales que los equiparen a la plantilla principal de la empresa, regulando la preferencia de estos trabajadores a ser contratados por la empresa principal.
- Exigencia de negociación con los representantes legales de los trabajadores en todos los supuestos de externalización y de descentralización productiva o funcional.

Salarios.

- Mejora del poder adquisitivo de los salarios a través de incrementos que tengan como referencia el IPC real y el crecimiento de la economía, para que no retrocedan en su participación en el PIB.
- Reparto del aumento de la productividad y participación en los beneficios empresariales que según la Central de Balances del Banco de España están creciendo a un nivel del 15%
- Generalizar la cláusula de revisión salarial para todos los colectivos (incluidos los empleados públicos) y haciendo que en todos los casos tenga carácter retroactivo garantizando así la mejora del poder adquisitivo.
- Igual salario a igual trabajo, sin discriminación salarial de la mujer.
- Salario Mínimo Interprofesional que suponga el 60% del salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea y para recuperar el fuerte deterioro sufrido en los últimos años por la aplicación de subidas nimias en base al IPC previsto y nunca cumplido.
- Ante la falta de transparencia e información suficiente, ya que el Estatuto del Trabajador contempla a las empresas con problemas económicos, habría que restringir en los convenios la cláusula de descuelgues.

Fomentar la igualdad de oportunidades.

Medidas concretas y evaluables que aseguren la no existencia de discriminación en: Contratación, Empleo, Salario, Promoción, Formación.

Participación de los trabajadores e intervención sindical en la empresa.

Participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización de la empresa, aumentado el poder sindical en la misma. Para ello se necesita ampliar los derechos de información y contenidos, en especial sobre la situación económica. Poniendo límites al uso de las contrataciones y sucesión de las mismas, así como participando con negociación y consulta en la introducción de nuevas tecnologías y su repercusión en el empleo.

Salud laboral desde la negociación colectiva.

El objetivo es asegurar el cumplimiento riguroso de toda la normativa legal y el aumento del poder sindical en materia de salud laboral:

- Creación de comisiones paritarias de seguridad y salud en los convenios de ámbito superior, con competencias y funciones análogas a las que vienen determinadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los comités de seguridad y salud.
- Delegado sectorial, delegado territorial; se debe trabajar en su concreción en el ámbito de los convenios provinciales, fijando como objetivo la extensión de la prevención en las PYMES, y con las competencias de cualquier delegado de prevención.
- Incorporar en los convenios sistemas de control sobre las empresas contratadas y subcontratadas que deben garantizar las mismas condiciones de seguridad que la empresa principal y el establecimiento de criterios sobre coordinación de actividades empresariales cuando éstas concurren.
- Hemos de trabajar en sustituir los reconocimientos médicos inespecíficos por una vigilancia de la salud basada en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.
- Incluir en las evaluaciones de riesgo, la relación de puestos de trabajo con riesgos para el embarazo y la lactancia y la relación de puestos alternativos. También deben tomarse medidas específicas que garanticen la protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- Establecer la codecisión como fórmula para proceder a la elección de la Mutua.

d) Los procedimientos de participación.

La participación en los procesos de negociación colectiva, es un elemento clave tanto para reforzar la capacidad reivindicativa del sindicato, como para revitalizar la democracia interna y el poder contractual del sindicato. Para ello es necesario:

- Tensionar al sindicato a todos los niveles, tanto de cara al exterior como al interior de las empresas. De cara al exterior creando un clima favorable y popularizando las reivindicaciones al conjunto de la sociedad, a través de todos los medios a nuestro alcance: ruedas de prensa, comunicados, asambleas, etc.
- Elaboración de las **plataformas reivindicativas a partir de un debate amplio y vinculante** con el colectivo laboral comprendido en el ámbito correspondiente. Este clima negocial tiene que tener su traslación al interior de las empresas que impliquen al conjunto de los trabajadores en su defensa, haciendo la labor formativa en el sentido de que la consecución de los objetivos que se plantean no va a depender en lo fundamental de la mayor o menor capacidad que tengan los miembros de las distintas comisiones negociadoras, sino que dependerá del grado de presión que se pueda conseguir del conjunto de los trabajadores en cada ámbito.
- Para que esta presión sea más eficaz y poder conseguir resultados satisfactorios en la negociación colectiva es necesario que se **aborde de una forma global y coordinada**, coincidiendo en reivindicaciones y procesos, independientemente de los distintos ámbitos en que se dé, rompiendo así la visión de independencia de los procesos negociales ya que ante una estrategia global de las empresas no

podemos responder de forma aislada (convenio por convenio, ya sea éste de sector provincial o de empresa) como si lo que se produce en un ámbito no tuviera ninguna relación con los otros.

- **Recuperación del papel de las asambleas de delegados/as** para fomentar la participación directa de los trabajadores/as afectados en todos los procesos de negociación.
- Compromiso de **informar permanentemente de la marcha de las negociaciones y realización de consultas** con los delegados/as en los convenios sectoriales, y los trabajadores/as a nivel de empresa, antes de la firma.
- Estrategia de mayor coordinación interfederativa y Confederal por los objetivos comunes que se plantean en cada proceso de negociación colectiva, y ante situaciones de bloqueo empresarial. **Impulso de las movilizaciones, coordinando las luchas en sectores y grandes empresas** a nivel federal y confederal, como instrumento para desbloquear situaciones, redoblar la eficacia y conseguir el avance de las reivindicaciones. Cuestionamiento de los decretos de servicios mínimos, cuando recortan gravemente el derecho de huelga.
- Los procesos de negociación no pueden quedar enfeudados en las cúpulas dirigentes de los órganos de dirección sindical. En la concertación general, la decisión final es del Consejo Confederal, **previa consulta como mínimo a las estructuras Sindicales y Secciones Sindicales** de Empresa, en todos aquellos casos de una cierta entidad.

SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

En el caso de los empleados públicos hay que ser conscientes de las dificultades existentes en el marco constitucional para el reconocimiento pleno a la negociación colectiva. Los esfuerzos realizados para alcanzar ésta por vía del Estatuto Básico de la Función Pública han resultado infructuosos: por una parte por la falta de voluntad política de los Gobiernos que han incumplido sus compromisos al impedir la tramitación parlamentaria, y por otra, porque la sentencia del Tribunal Supremo, que se ajusta a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional negando la capacidad plena de negociación de los empleados públicos, ante la congelación salarial de 1997 modifica sustancialmente su contexto.

Resulta evidente que, en tanto no se disponga de un marco constitucional que garantice el pleno derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, la eficacia de los métodos incorporados en el Proyecto de Estatuto no suponen un cambio sustancial en cuanto a la regulación de la negociación colectiva, sino simplemente una mejora de la determinación de la misma. La eficacia directa de los acuerdos no está garantizada, siempre quedará sujeta a la ratificación expresa de los órganos competentes y al sometimiento al poder legislativo, por ello no puede renunciarse a derechos que disponen de regulación material suficiente para ganar mayor capacidad de negociación. En el modelo de Estatuto acordado con el Gobierno, había una cesión de regulación normativa de las condiciones de trabajo para ampliar la capacidad de negociación frente a la imposición del Ejecutivo. Sin negociación plena la ausencia de Normas coloca a la Administración en una situación de privilegio que aumenta la flexibilidad de forma muy peligrosa.

La consecución de un marco de negociación adecuado para los empleados públicos será un objetivo prioritario, respaldando cuantas iniciativas se aborden desde las Federaciones del Área Pública y, específicamente, potenciando el debate sobre el

modelo de negociación antes de la tramitación del Proyecto de Estatuto, para resituar nuestra propuesta en función de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la reciente Sentencia del Tribunal Supremo que limitan la capacidad de negociación de los empleados públicos. Debemos iniciar un proceso de estudios y debates, de acción sindical y de impulso de una acción política para promover una reforma constitucional que elimine las trabas actuales a la negociación colectiva de los empleados públicos. En cuanto a los contenidos, no se deben aceptar acuerdos en la mesa general de la función pública que supongan la continuidad de la moderación de las retribuciones de los empleados públicos y que nieguen el principio de revisión salarial ante la desviación de los precios. La recuperación del poder adquisitivo perdido por los empleados públicos en los últimos años, la introducción de la cláusula de revisión salarial, y la defensa de más y mejor empleo en las Administraciones Públicas son reivindicaciones que deben contar con todo el respaldo de la Confederación Sindical de CC.OO., que debe volcar todo su peso en la consecución de estos objetivos y organizar las movilizaciones necesarias para ello.

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 5: FOMENTAR UN TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

Motivación.

En general, la ponencia, no recoge ningún análisis serio sobre nuestro mercado de trabajo: Contratación; temporalidad, uso fraudulento de las modalidades, deficiente regulación de las figuras contractuales, precariedad e inseguridad, ruptura del principio de estabilidad, siniestralidad, etc.

No se hace ninguna referencia a la contrarreforma del 2001: desregulación del trabajo a tiempo parcial, derogación de la jubilación forzosa por convenio colectivo, disposición adicional 10ª ET, introducción de nuevas figuras y empeoramiento de otras, etc.

Entendemos que la precariedad en el empleo, unido a la entrada en el mercado de trabajo tiene que tener un tratamiento especial y no puede quedar diluido en un conjunto de diversas y múltiples situaciones y propuestas, dentro del Capítulo 5 de las Ponencias.

La insostenible precariedad del mercado de trabajo español y la ineficacia de las medidas adoptadas en los últimos años (pactadas la mayoría de las veces e impuestas en otras) exige cambios sustanciales y la adopción de medidas de choque que disminuyan sustancialmente la temporalidad, por lo que no es asumible la afirmación de “hacer cumplir la normativa laboral” es una medida mucho más eficaz que insistir en nuevos cambios legislativos. (punto 115).

No se puede aceptar la situación actual como “sin vuelta de hoja” e intentar paliarla solo a través de la negociación colectiva o con el mencionado cumplimiento de la normativa laboral.

Deben plantearse cambios sustanciales en la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo.

Asimismo la problemática de Salud Laboral, con la sangría de accidentes laborales que estamos padeciendo requiere un tratamiento específico, un Plan de Choque, de propuestas a la ofensiva como las que incluimos en esta enmienda.

PUNTO 115. Sustituir por:

En materia de contratación, nuestro mercado de trabajo se caracteriza por ser una de los más inestable y precarios de la Unión Europea, cuestión también aceptada por la OCDE que ha alertado recientemente de la “inmensa rotación y precariedad” que sufre.

Es por ello imprescindible recuperar de forma efectiva los principios de **estabilidad y causalidad** y, en definitiva, conseguir que la contratación temporal responda a necesidades circunstanciales o temporales reales de las empresas y que deje de utilizarse -en fraude de ley- para cubrir necesidades y actividades de carácter estable y permanente.

Las sucesivas reformas laborales han profundizado en el ya largo proceso de desregulación del marco normativo laboral, incrementando los factores de segmentación y pérdida de los derechos de amplios colectivos de trabajadores. Asimismo, se ha venido produciendo un notable reforzamiento del poder contractual empresarial, así como un evidente incremento de la transferencia de recursos públicos –vía bonificaciones, exenciones, etc.- y de rentas salariales hacia las rentas empresariales.

La pretendida recuperación de la causalidad y de una mayor estabilidad, ha servido como justificación y moneda de cambio para ir flexibilizando progresivamente el despido y rebajando sus costes económicos. Así, hay que subrayar que **mientras que el despido se ha flexibilizado y abaratado, la temporalidad se sigue manteniendo por encima del 30 por ciento**. Así ha venido ocurriendo en las reformas de 1994, y de 1997, que fue precedida de los Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo suscritos por UGT y Comisiones Obreras con la patronal y el Gobierno.

Particularmente reveladora en este último periodo, resulta la reforma laboral de 2001 llevada a cabo unilateralmente por el Gobierno, con el beneplácito de la patronal y con la pasividad de CC.OO: se amplían notablemente los contratos para la formación, se crea el contrato de inserción, se reduce la indemnización por extinción de contratos indefinidos vinculados a proyectos con financiación pública limitada. Sin embargo, siendo la reforma que debía incorporar la Directiva sobre control de la contratación fraudulenta y los encadenamientos de contratos temporales, en esta materia se limita vergonzosamente a sacudirse el tema de encima, “*invitando*” a la negociación colectiva para que establezca las medidas que crea conveniente. Es evidente el objetivo final: erosionar todo lo que se pueda la regulación del despido, con el chantaje permanente de la disminución de la contratación temporal.

Por todo lo anterior, además de reforzar el tejido productivo y hacer cumplir la normativa laboral, son imprescindibles reformas legislativas en profundidad.

NUEVO PUNTO: REPARTO DEL TRABAJO Y LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Después del 121

CCOO debe defender una política económica que fomente la actividad, generadora de empleo, socialmente avanzada y ecológicamente sostenible. Una pieza clave en ella es el reparto del trabajo y la reducción de la jornada laboral. Empezando, como filosofía, por repartir todo el trabajo existente y avanzando en la cuestión de la igualdad entre géneros. Efectivamente, en nuestra sociedad hay mucho trabajo, si bien sólo una parte de él se ha convertido en empleo. Hay una gran cantidad de trabajos que se realizan, que son necesarios para el funcionamiento social y para el desarrollo de las personas. La mayor parte de estos trabajos se realizan en el ámbito doméstico, o por trabajadores/as irregulares, tienen que ver con el cuidado de las personas y son responsabilidad de las mujeres.

Hay que partir del hecho histórico de que, dado el avance tecnológico, el capital no puede dar empleo a todos los trabajadores si se sigue manteniendo la actual jornada laboral, asimismo, el reparto del empleo ha cobrado gran interés social en la lucha contra el paro.

La reducción del tiempo de trabajo productivo es la propuesta central, correspondiéndose con una necesidad histórica ante el desarrollo de las fuerzas productivas. El problema del paro, es en gran medida consecuencia de esa falta de

sincronía entre el aumento de la productividad y la reducción de jornada, hasta el punto de que puede afirmarse que en la actualidad no es posible concebir una sociedad de pleno empleo con la vigente jornada.

Proponemos los siguientes ejes centrales para repartir el trabajo:

- Reducción legal de la jornada máxima legal a 35 horas semanales, en cómputo semanal, sin reducción de salarios, como paso a posteriores y más ambiciosas reducciones, como la propuesta del CES de llegar a 32 horas semanales.
- Supresión de las horas extraordinarias, excepto las de "fuerza mayor". Ninguna medida de reducción de la jornada puede tener un efecto real mientras que los empresarios tengan libertad casi absoluta para que los trabajadores realicen horas extraordinarias. De la misma forma, hay que eliminar las ampliaciones de jornada, una práctica que tiene una gran amplitud en determinados sectores. Todo ello exige reforzar el control por parte de los sindicatos y de la Inspección de Trabajo.
- Reducción de la edad de jubilación a 60 años con todos los derechos salariales plenos, y que el puesto de trabajo sea cubierto por un trabajador/trabajadora en desempleo.

Es necesario trabajar coordinadamente con otros sindicatos europeos por la reducción de la jornada, aunque ello no debe retrasar la aplicación de la medida en nuestro país, ya que se trabajan más horas anuales que en otros de la Unión Europea y es más dramática la situación del paro.

PUNTO 123. SALUD LABORAL. Sustituir por:

Insatisfacción y frustración generalizadas, son los sentimientos más compartidos tras ocho años de aplicación de la Ley de prevención de Riesgos Laborales. Y no es únicamente por la evolución de la siniestralidad, sino por cuestiones que desde el punto de vista sindical son de calado y envergadura, referidas al modelo preventivo que se ha ido configurando a lo largo de estos años y cuyos rasgos esenciales son los siguientes: *externalización de la acción preventiva de las empresas, baja calidad de las actividades que desarrollan los servicios de prevención, obstaculización de la participación efectiva de los trabajadores, insuficiencia de los derechos sindicales y de la acción sancionadora.* Algo que ya anunciábamos los que nos opusimos al recorte que introdujo el gobierno González –y que fue aceptado por la actual mayoría del sindicato- tras la reaccionaria campaña de la CEOE para aguar el borrador de ley pactado entre CC.OO.- UGT y el gobierno en 1994.

La salud laboral es primordial y la defensa de la salud en el trabajo implica múltiples procesos que, básicamente, se sitúan tanto en el ámbito científico-técnico como en el terreno político y social, para elaborar alternativas a las condiciones de riesgo o para promover formas de trabajo seguras y saludables. Son imprescindibles dinámicas de presión social, de promoción política, de normalización, y de control administrativo y judicial.

En general, el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales ha sido insuficiente, orientado al cumplimiento formal de la ley, con evaluaciones de riesgos según modelos estándar, basado en un modelo burocrático y formalista, así destacamos:

- Los Servicios de Prevención Ajenos suelen ser deficientes en calidad y complacientes con el modelo burocrático dominante, siempre teniendo en cuenta el

menor coste productivo y económico para la empresa, desarrollando sus funciones con una visión centrada en la evaluación inicial de riesgos, reacios a la participación de los trabajadores, olvidando los riesgos específicos (higiene industrial, ergonomía, riesgos psicosociales, vigilancia de la salud) y poco comprometidos con la gestión integrada de la prevención en la empresa.

- La vigilancia de la salud se ha reducido con frecuencia a un modelo de reconocimientos médicos inespecíficos, y en todo caso, a una actividad ajena al resto de la prevención no se tienen en cuenta los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.
- La actividad formativa en las empresas no responde a un estudio previo de necesidades ni tiene objetivos explícitos definidos.
- Los recursos de la Administración Laboral para las funciones de control y vigilancia (Inspección de Trabajo) son insuficientes en número y capacidades, además de carecer de una orientación coherente con el marco normativo en prevención de riesgos laborales.
- La Administración Sanitaria por su parte carece de una estructura acorde con las funciones encomendadas en materia de salud laboral. Existe una coordinación insuficiente entre las distintas Administraciones con competencias relacionadas con la prevención especialmente entre las del ámbito laboral y sanitario.

Fruto de esta situación es la Reforma de la LPRL, consecuencia de los acuerdos de la Mesa de Diálogo Social en Prevención de Riesgos Laborales, de 30 de diciembre de 2002. La Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención, intenta paliar las deficiencias detectadas, integrando la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, intentando poner fin a la burocratización e ineficacia de la prevención.

La reforma también pretende mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante el reforzamiento de la función de vigilancia y control de Inspección de Trabajo. Si bien mientras no se dote a este organismo de control y vigilancia con los recursos materiales y humanos necesarios, es imposible que pueda ejercer sus funciones salvo con actuaciones puntuales y meramente simbólicas. Por ello, la reforma sigue teniendo insuficiencias y no se abordan los problemas estructurales.

No obstante, sigue pendiente el desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL referido a la responsabilidad empresarial en contrataciones y subcontrataciones y a la coordinación de actividades preventivas. Este sigue siendo el nudo gordiano de la siniestralidad laboral, que el Gobierno y la patronal se niegan a negociar aún existiendo varios borradores de desarrollo de dicho artículo.

Asimismo, también sigue la negativa radical al reconocimiento de las figuras de los delegados territoriales y sectoriales de prevención, impidiendo a las organizaciones sindicales la posibilidad de actuación en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas sin representación sindical.

Mientras no se reconozca legalmente la figura del delegado territorial o sectorial, las PYMES y en especial las empresas de menos de 6 trabajadores, (las que sufren mayor número de accidentes) quedan en clara desprotección al ser el propio empresario el que se erige en gestor de la prevención, soportando una clara discriminación establecida en la LPRL con respecto al resto de los trabajadores

Elementos estructurales que favorecen la siniestralidad laboral.

- La **falta de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos** y su desarrollo reglamentario. Cumplimiento meramente formal con mucho papel y poca calidad de la prevención,
- **Externalización de la prevención.** La inmensa mayoría de las empresas apuesta por contratar un Servicio de Prevención Ajeno como posibilidad de comprar prevención, sin que ello implique un cambio estructural, organizativo o de condiciones de trabajo, la prevención es considerada como un producto y como una actividad totalmente ajena a la empresa.
- **Externalización de los riesgos laborales.** La externalización de la actividad propia de la empresa hacia otras empresas contratadas o subcontratadas supone externalizar los riesgos, a veces incluso las actividades de mayor riesgo. El incumplimiento de las responsabilidades empresariales es mucho mayor en las subcontratas, la mayor parte de los accidentes, especialmente los más graves y mortales, los sufren trabajadores subcontratados.
- El **modelo de contratación:** temporalidad, estacionalidad, rotación, etc. Se han ido instaurando nuevas condiciones de trabajo con el objetivo de aumentar la productividad y rentabilidad empresarial, aumentando la precariedad y reduciendo las plantillas, prevaleciendo el interés económico sobre el bienestar de las personas.
- **Las ETTs.** Son un gran obstáculo para la prevención, ya que combinan los problemas de la pequeña empresa, como empleos precarios y falta de formación, con los problemas de coordinación de la actividad empresarial, que favorecen la dilución de la responsabilidad preventiva.
- **El aumento de la intensidad del trabajo, el horario flexible, el trabajo a turnos, y el trabajo a destajo.** Nuestra sociedad evoluciona como una "sociedad abierta 24 horas" el sistema de turnos y el horario flexible, se extiende a muchos sectores productivos fundamentalmente para conseguir un mayor beneficio y una amortización rápida de las inversiones, tiene una profunda incidencia sobre la salud en el trabajo

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Como organización sindical nuestro principal reto es la **reducción de la siniestralidad laboral**, y como meta primordial es conservar la capacidad de elaboración autónoma de prioridades, de forma que seamos capaces de transmitir las a todos los delegados de prevención y delegados sindicales. Este desafío implica una capacidad real de sintetizar necesidades y de formular propuestas y reivindicaciones concretas.

La presión social y la negociación colectiva nos va a permitir frenar el deterioro progresivo que sufren los trabajadores en el terreno de la salud laboral. Aumentar los derechos conseguidos y mejorar la situación que tenemos en los centros de trabajo debe ser el norte de nuestra acción sindical. Para los representantes de los trabajadores la salud debe ser el objetivo prioritario sobre cualquier otra circunstancia.

Es necesario generar una nueva dinámica de participación en la gestión integrada de la prevención en cada empresa. Los representantes de los trabajadores debemos participar en la planificación de la prevención en el marco de nuestras empresas ante el reto que supone la reforma de la LPRL o de otra forma volverá a ser nuevamente papel mojado.

Es necesaria la intervención de Jueces y Fiscales para obligar a los empresarios y a las Administraciones a cumplir y hacer cumplir la normativa en salud laboral, y perseguir los Delitos contra la Seguridad y Salud de los trabajadores. Debemos colaborar con el poder judicial en todo momento para que se realicen acciones contundentes contra las empresas que incumplan la actual legislación en materia de salud y seguridad, no descartando personarnos judicialmente en determinados accidentes.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, Comisiones Obreras venimos reclamando la figura del Delegado Territorial, figura que no se contempla en su proyecto de Reforma. Su principal papel sería vigilar el cumplimiento de la aplicación de las normas preventivas, especialmente en aquellas empresas donde no existe representación sindical. En las empresas con menos de 6 trabajadores el propio empresario se erige en "gestor de la prevención" (siendo que éstas empresas son las que producen mayores tasas de siniestralidad), el delegado territorial o sectorial se hace imprescindible para frenar la siniestralidad en las pequeñas empresas.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN: PLAN DE CHOQUE

- El modelo de externalización de la acción preventiva a través de las Mutuas y los servicios privados de prevención es uno de los principales responsables de la actual situación. Este modelo debe de ser impugnado bajo la idea de que la prevención no es delegable.
- Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales, que abarque a toda la población laboral del país. Promoción de la salud laboral como valor cívico transversal. Los planes de prevención que estable la ley deben ser "obligatorios", su inexistencia igual que cuando existe un riesgo grave y claro para la salud, debe ser motivo de paralización de la actividad por el trabajador afectado, o los representantes de los trabajadores. Ello sin ninguna consecuencia judicial.
- Un mayor asesoramiento, información, formación a los representantes de los trabajadores, especialmente delegados de prevención.
- Implantar la cultura preventiva en la sociedad española, en particular en los diferentes niveles educativos y formativos.
- Sensibilización y formación de trabajadores, y sociedad en general en materia de prevención de drogodependencias en el ámbito laboral.
- Creación legalmente de la figura del delegado/da territorial de prevención, que tendrá acceso a todas las empresas, prioritariamente la de menos de 10 trabajadores, y a toda la documentación y datos relacionados con la Salud y Seguridad. Tendrá capacidad para requerir la intervención de la Inspección de Trabajo o la autoridad laboral.
- La creación de un registro administrativo en cada provincia y comunidad autónoma de delegadas y delegados de prevención, así como la emisión a todos ellos de una acreditación administrativa de su calidad.
- Los delegados/as de prevención no deben de tener ningún límite a su función, acceso a toda la información de la empresa relacionada con la producción y la organización del trabajo, acceso a todos los puestos de trabajo e instalaciones, etc. Cuando en la empresa no haya representantes legales las horas sindicales serán pasadas a los delegados/as de prevención.

- Elaboración de un registro específico de los accidentes mortales.
- Modificación de la ley penal, para tipificar de forma clara que cuando hay un accidente grave y particularmente los mortales, se produce la comisión de delito a depurar. Intervención sistemática y de oficio de la fiscalía en todos los accidentes graves y mortales. Igualmente a la Inspección de trabajo, hará un seguimiento sistemático del mapa de siniestralidad.
- Exigir la responsabilidad de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales cuando actúen como empleadoras, cuando actúen como promotoras y responsables de contratos a terceros y en tanto que responsables de la vigilancia y control del cumplimiento de la LPRL.
- Constitución de un Observatorio de siniestralidad laboral en los ámbitos autonómicos, donde se realice un seguimiento específico de la misma como problema tanto socio-laboral como técnico.
- Servicios técnicos de prevención en los principales polígonos industriales.
- Unificar el sistema de investigación de accidentes para todas las empresas.
- Planes de actuación preferente a las empresas con mayores índices de siniestralidad y a favor de los colectivos laborales con especiales dificultades de inserción.
- Especial atención a colectivos como:

Los inmigrantes que soportan con frecuencia condiciones de trabajo de riesgo, y son los más expuestos a las fuertes oscilaciones del mercado de trabajo. Suelen tener trabajos temporales, con escasas garantías jurídicas y de representación sindical, desconociendo en buena medida sus derechos como trabajadores. No hay programas específicos ni de formación ocupacional ni preventiva adecuados a sus peculiaridades lingüísticas y culturales. La patronal del sector de la construcción, SEOPAN, reconocía su mayor exposición a riesgos laborales.

Las condiciones de trabajo de las mujeres tienen peculiaridades propias, tanto en lo referente a actividades "feminizadas" (limpieza hostelería, etc.), como a la asignación de tareas diferenciales en actividades "mixtas" (preferentemente de menor cualificación, con mayor repetitividad y con menores posibilidades de promoción). En las Evaluaciones de Riesgos no suele contemplarse los riesgos específicos para este colectivo ni en particular para el supuesto de embarazo y maternidad.

Los jóvenes, muchos trabajan sin contrato, o en empresas de trabajo temporal o con contratos precarios. La falta de información/formación tanto ocupacional como preventiva, la inexperiencia laboral y la precariedad transforma las condiciones de trabajo de los jóvenes en particularmente peligrosas. Habitualmente desconocen sus derechos como trabajadores y entre aquellos que los conocen, el miedo a perder el empleo los hace poco exigentes en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Riesgos no reconocidos: Drogodependencia

Las condiciones de trabajo relacionadas con el consumo inadecuado de alcohol y otras drogas no se encuentran como parte del análisis de riesgos establecido en la LPRL. No obstante debemos trabajar sindicalmente, a la hora de realizar evaluación

de riesgos, por el reconocimiento de este problema que afecta a la salud de los trabajadores.

Incorporación en la acción sindical en salud laboral de la prevención en drogodependencias

El reconocimiento de la drogodependencia como enfermedad es prioritario a la hora de articular una política preventiva, incorporando en ella no solo los apartados de formación e información en cuanto a los efectos del uso inadecuado, sino también la revisión de las condiciones de trabajo con incidencia en el problema (sobrecarga horaria, nocturnidad, alta peligrosidad mantenida, tareas repetitivas..).

Es necesario la eliminación del Art. 54 2.f. del ET. que recoge el despido disciplinario para las personas afectadas de drogodependencia, la existencia de esta norma dificulta el trabajo pues éste se realiza sobre una cuestión que está previamente sancionada.

Incluiremos , en todo proceso de Evaluación de Riesgos, recogido en el artículo 16 de la Ley (L.P.R.L.), los factores psico-sociales, de organización y condiciones físicas del medio ambiente de trabajo que puedan estar favoreciendo, el manteniendo del uso problemático de alcohol y otras drogas.

Defenderemos también propuestas concretas encaminadas a la defensa de los derechos que tienen los trabajadores afectados de drogodependencia tales:

- **La Jornada:** Considerar la adaptación de la jornada o la flexibilización de horario, para permitir la asistencia, del o de la afectado/a y sus familiares, a programas de rehabilitación.
- **Mantenimiento del puesto de trabajo:** Garantía de mantenimiento del puesto de trabajo de las/os trabajadoras/as afectados/as, de las condiciones económicas y derechos adquiridos, durante el proceso de rehabilitación.

PUNTO NUEVO: INSPECCIÓN DE TRABAJO. Añadir después del 124

Las políticas neoliberales que se vienen aplicando han llevado en la esfera de la **Inspección de Trabajo** a impartir criterios políticos de mínima intervención de la inspección, de determinadas materias, como el fraude a la contratación temporal.

Con una situación como la que estamos viviendo, con altas tasas de desempleo, temporalidad, precariedad y siniestralidad laboral, muy superiores a las de los países de la U.E. con fenómenos de inmigración, atomización empresarial, descentralización productiva y economía sumergida importantísimos, es necesario reforzar y ampliar las competencias y el papel que ha de jugar la Inspección de Trabajo, así como mejorar su nivel de intervención y actuación en el mercado de trabajo.

De otra parte y siguiendo los criterios de la O.I.T. es imprescindible la participación de los agentes sociales en la planificación y gestión de la actividad inspectora, lo que asegura un control democrático de la propia inspección y aleja los riesgos de instrumentalización política de la misma, garantizando y preservando los principios de autonomía e independencia técnica de los funcionarios.

Promoveremos una más intensa actuación de la Inspección de Trabajo en los ámbitos arriba indicados: subcontratas, tiempo parcial, trabajo sumergido, salud laboral, etc. dado que incorporan un mayor grado de desprotección o de riesgo para los trabajadores y trabajadoras.

Especial hincapié ha de hacerse en la actuación inspectora –en colaboración con los órganos de representación de los trabajadores- en los trabajos de riesgo y en los supuestos de accidentes laborales, donde la necesidad de una intervención más activa, extensa y regular es imprescindible para reducir las escandalosas tasas de siniestralidad que padecemos.

PUNTO 125. CONTRATACIÓN. Sustituir por:

El análisis recogido en el punto 115 pone de manifiesto los retos que tiene el sindicato, cuya respuesta ha de situarse en el doble plano: El de la recuperación de su papel socio-político, con la consiguiente defensa y reivindicación del desarrollo de mecanismos legislativos para la mejora de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y reforzamiento de la negociación colectiva como instrumento efectivo de mejora de las condiciones de trabajo.

La insostenible precariedad del mercado de trabajo español y la ineficacia de las medidas adoptadas en los últimos años, exige cambios sustanciales y la adopción de medidas de choque que la disminuyan sustancialmente.

En materia de **contratación laboral** es, por tanto, necesario un cambio profundo de la posición reivindicativa de los sindicatos, que incida de forma efectiva en las políticas legislativas adoptadas, con el objetivo de conseguir reducir la temporalidad y avanzar en la línea de garantizar la estabilidad y la seguridad en el trabajo.

Este objetivo exige para su consecución incidir de forma conjunta en tres planos o factores que vienen actuando en nuestro mercado de trabajo a modo de “vasos comunicantes”:

- 1. Reforma de las modalidades de contratación temporal.**
- 2. Reforma de la regulación de las ETT.**
- 3. Reforma de la regulación de las contratas y subcontratas (descentralización productiva y externalización)**

La adopción de medidas de modificación o reforma en cualquiera de los tres planos, sin tener en cuenta el conjunto de ellos, no permitirá resolver el grave problema de la precariedad laboral, ya que a mayores restricciones para el uso irregular de la contratación temporal interna o directa, se producirá un incremento de la contratación externa y de la cesión de la mano de obra.

MODIFICACIONES NECESARIAS

1. Modalidades temporales:

- Prohibición de la contratación temporal para tareas o actividades estacionales que sean cíclicas, regulares o permanentes en las empresas. Para cubrir dichas tareas, se utilizarán las modalidades de fijo-discontinuo o fijos de plantilla, eliminando la posibilidad de ampliar el periodo de los contratos “eventuales por circunstancias de la producción” en la negociación colectiva.

- Establecimiento de topes porcentuales máximos de contratos temporales en función del número de trabajadores fijos en plantilla.
- Incremento de la cuota empresarial a la Seguridad social en todos los supuestos de utilización de la contratación temporal.
- Establecimiento de indemnizaciones al término del contrato temporal cuya cuantía será proporcional al tiempo de duración del contrato, con un mínimo legal, en todo caso y con independencia de la duración del contrato de 20 días del salario que percibe el trabajador.
- Adquisición de la condición de fijos de plantilla de todo trabajador temporal, que no sea dado de alta en la Seguridad Social en el plazo reglamentario
- Exigencia de forma escrita en todos los contratos temporales, con independencia de su duración.
- Establecimiento de un plazo legal máximo de duración, en el contrato de interinidad por cobertura de vacante.
- Adquisición de la condición de fijo de plantilla de todo trabajador sometido a sucesión ilícita de contratos temporales, aunque se produzca interrupciones temporales en la cadena contractual.
- Establecimiento legal de la declaración de nulidad de las extinciones de los contratos temporales ilícitos y de los ceses producidos al margen de la duración del contrato, con la consecuencia en ambos casos de readmitir al trabajador como fijo de plantilla.

2. Reforma de la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

La regulación de las ETT, desde la ley 14/94 ha representado un factor más de precarización de nuestro mercado laboral. La posterior reforma parcial de dicha ley así como la negociación colectiva en dicho ámbito, aunque han supuesto alguna mejora con relación a la situación anterior, subsisten graves problemas que es necesario afrontar.

Urge, hasta tanto no se consiga su desaparición, un cambio drástico del modelo establecido, que suprima su carácter generalista, limite sus efectos precarizadores y reduzca el uso y abuso de la contratación temporal y de la externalización.

En esta línea se debería avanzar de acuerdo con los siguientes criterios:

- Limitar el campo de actuación de las ETT a determinados sectores específicos.
- Limitar su uso a tareas y actividades especialmente cualificadas o de carácter extraordinario en la actividad regular de la empresa.
- Prohibición legal de utilizar la contratación temporal para los trabajadores de estructura de las ETT.
- Exigencia legal de un porcentaje mínimo de trabajadores estructurales, en relación con los que tenga la ETT –en promedio anual- cedidos o en misión.
- Igualdad de derechos de los trabajadores cedidos en relación con sus compañeros de la empresa usuaria.
- Participación de los agentes sociales en los procesos de autorización de las ETT.
- Información y consulta previa a los representantes de la empresa usuaria cuando esta decida contratar con una ETT.

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 6: ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS

Motivación.

En ninguno de los apartados se aborda críticamente las ETT como fenómeno precarizador, (nuestras propuestas en este campo se encuentran en el Capítulo 5 y en este) tampoco se proponen medidas concretas para hacer frente al fenómeno de externalización y descentralización. Proponemos que estas nuevas realidades productivas, que afectan a millones de personas, tengan un tratamiento específico y pormenorizado en las Ponencias Congresuales.

PUNTO 134. Añadir

El fenómeno de la externalización y de la descentralización productiva, que se viene desarrollando de forma exorbitante en los últimos años, es quizás uno de los factores que está incidiendo de forma mas negativa en el proceso de precarización que viene sufriendo nuestro mercado de trabajo, afectando asimismo, de forma negativa, los derechos y garantías sindicales y a las propias organizaciones obreras.

Junto a la contratación temporal y directamente vinculado a ella hay que situar el problema de la subcontratación y la cesión de trabajadores. Los mecanismos de interposición (la aparición de dos o más empleadores en la relación laboral) es un campo abonado para la explotación y el tráfico de trabajadores o para la rebaja de sus condiciones de trabajo y de sus garantías frente a la insolvencia empresarial.

Para intentar prevenir estas eventualidades existía la regulación de las garantías en caso de subcontratación de parte de la propia actividad y la prohibición de la cesión de trabajadores. Esta situación ha cambiado notablemente fruto de las reformas laborales y de la paulatina reducción de las garantías legales por los tribunales, inspiradas unas y otras en la voluntad de liberalizar del fenómeno de la descentralización productiva, aun a costa de presentar como única ventaja competitiva el deterioro de las condiciones de trabajo y los menores costes de la mano de obra.

La legalización de la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en 1994 ha supuesto un notable incremento de la precarización de las condiciones de trabajo, llegando a extremos escandalosos. Los esfuerzos a través de la negociación colectiva y la reforma de su regulación en 1999 han mitigado algunos de los efectos más perjudiciales de las Empresas de Trabajo Temporal, no obstante, su entidad y su papel precarizador sigue siendo muy importante, particularmente en los jóvenes, que las sufren durante los primeros años de su vida laboral. Asimismo, constituyen un foco de contratación temporal fraudulenta, parapetado en las dificultades legales de controlar la necesidad de la empresa usuaria.

Otro aspecto que constituye hoy una verdadera metástasis de la precariedad y la inseguridad en el conjunto de las relaciones laborales, es el de la subcontratación mercantil de obras o servicios entre empresas. Este fenómeno, que no es nuevo, está adquiriendo unas dimensiones preocupantes no solo cuantitativa sino sobre todo cualitativamente, por los efectos devastadores que produce en el conjunto de las condiciones de trabajo. Ello se debe, a la deficiente regulación de esta materia, devaluada por las interpretaciones judiciales, así como a las operaciones

empresariales que adquieren niveles de ingeniería societaria altamente sofisticados permitiendo eludir los endebles mecanismos legales y colectivos de control y garantía de los trabajadores.

Esta situación se ha agravado particularmente por la interpretación judicial que acepta la identificación de la duración de la contrata con el contrato de obra, con la que se extiende el certificado de defunción de la causalidad de este contrato. En efecto, si una empresa no puede contratar temporalmente de manera directa, con tan solo crear la ficción a través de un contrato mercantil con otra empresa, puede tener trabajadores temporales. Además estos trabajadores estarán contratados temporalmente por la empresa contratista a pesar de que su actividad sea permanente.

Al amparo de esta situación, que ha supuesto en la práctica la absoluta liberalización de la subcontratación, han proliferado las empresas de servicios, incluidas las de servicios múltiples, dispuestas a subcontratar cualquier actividad de la empresa principal, generalizándose los supuestos de cesión ilegal de trabajadores, que no siempre son fácilmente demostrables o reconocidas por los tribunales.

Uno de los efectos más importantes de la subcontratación es la precarización de las condiciones de los trabajadores (particularmente en los supuestos de subcontratación en cadena) y algunos otros inducidos en materia de negociación colectiva, como es por ejemplo la exclusión de importantes colectivos de la aplicación del convenio de la empresa principal, que pasan a tener las condiciones aplicables a la contrata, en la mayoría de las ocasiones mucho peores, generando una desigualdad insoportable.

Hemos asimismo de reconocer que se está produciendo por parte de los trabajadores un peligroso corporativismo en las empresas principales, olvidándose de las condiciones de los compañeros y compañeras que trabajan en sus mismos centros de trabajo, lo que fomenta el antisindicalismo y la desconfianza en los sindicatos de clase.

Todo lo anterior lleva a un fortalecimiento del poder empresarial y un retroceso de las propuestas y avances sindicales en los centros de trabajo, en la que priman cada vez más la individualización de las condiciones de trabajo. El fin último de toda esta operación es reducir al mínimo los costes inherentes al factor trabajo, con la existencia de una mano de obra externa a menor precio y más flexible en cuanto a cuantía de retribución, y demás condiciones de trabajo (salud laboral, jornada, movilidad, etc.)

En definitiva, la subcontratación representa para las empresas un mecanismo más, complementario o alternativo, a la utilización de las E.T.T., e incluso a la utilización directa de la contratación temporal, manifestándose como verdaderos vasos comunicantes, por lo que los planteamientos sindicales al respecto han de consistir en alternativas que aborden todos estos aspectos de modo integral. Proponemos, en primer lugar, medidas legislativas ya que, aunque no son desdeñables los intentos de abordaje en la negociación colectiva, esta resulta en la actualidad insuficiente.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

La respuesta debe situarse en un doble plano: la negociación colectiva y desarrollo de mecanismos legislativos.

PUNTO 142. La Subcontratación en la Negociación Colectiva. Añadir

Desarrollo y enriquecimiento de la negociación colectiva.

- Los convenios aplicables a la empresa principal han de incluir la obligatoriedad de ser informados y negociar la descentralización productiva, si esta se lleva a cabo, especificando los supuestos de utilización. Asegurando total transparencia así como un efectivo desarrollo de los derechos de información y control por parte de los representantes de los trabajadores.
- Garantizar unas mejores condiciones laborales a los trabajadores de las contratadas y subcontratadas, con respecto a la salud laboral, horarios, etc.
- Ir tendiendo a unificar los salarios de los trabajadores de las subcontratadas con los de la empresa principal, al igual que se ha hecho con los de las ETT con relación a la empresa usuaria.
- Acotar, restringiendo la celebración de contratos de duración determinada, en especial los de obra o servicios, promoviendo los de naturaleza indefinida.
- Aumentar las competencias de los representantes de los trabajadores de las empresas principales con relación a las condiciones laborales de los de las contratadas, supliendo sus funciones, si en este ámbito no existe representación de los trabajadores, y compartiéndolas si las hubiere. Puede ser una guía el modelo de las competencias asignadas a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias en el caso de las ETT.
- Constitución de órganos de representación transversal en el que estén presentes representantes de los trabajadores de las empresas usuarias y de las contratadas y subcontratadas para defender al conjunto de las personas asalariadas.
- Como resultado de lo anterior se deben conformar nuevos ámbitos de negociación colectiva de carácter transversal que incluyan los nuevos fenómenos de descentralización: contratadas, subcontratadas, etc.
- Creación de nuevas fórmulas de negociación colectiva, como puede ser la elaboración de una “carta de subcontratación” entre las empresas usuarias entre sí y la empresa principal para evitar competencias desleales a base de rebajar condiciones de trabajo, garantizando condiciones dignas.

PUNTO 145. Necesidad de Cambios legislativos. Añadir

Desarrollo de mecanismos legislativos para la mejora de los derechos. La regulación contenida en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, insuficiente ya en su origen, no puede cubrir con un mínimo de garantismo, el gran desarrollo experimentado por el fenómeno de la contratación externa y de la descentralización empresarial.

Los criterios de modificación tendrían que recoger las siguientes líneas generales:

- Establecimiento legal de responsabilidad solidaria de la empresa principal en relación con todas las obligaciones laborales de la empresa contratada y subcontratada (salariales, extrasalariales, de salud laboral y de Seguridad Social).
- Responsabilidad solidaria del empresario principal en el recargo de prestaciones por accidente laboral en los supuestos de falta de medidas de seguridad.
- Nueva definición técnico-jurídica de la figura de la contratada que suprima el concepto de “propia actividad”.

- Establecimiento legal de la obligación de subrogación empresarial en el caso de sucesión de contratadas.
- Prohibición legal de la subcontratación en cascada.
- Prohibición legal de conectar la causa del contrato temporal de obra o servicio con la contrata o subcontrata.
- Extensión de los derechos de representación de los comités de la empresa principal a las subcontratas que carezcan de órganos de representación de los trabajadores.

NUEVO PUNTO: MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE DESPIDOS

(después del 148)

Como es sabido, el despido ha sido uno de los temas más modificados en los últimos años, en línea de flexibilizarlo, abaratarlo, etc. Un planteamiento a la ofensiva requiere cambios de mayor tutela para los trabajadores y trabajadoras en la siguientes línea:

- Todos los contratos indefinidos tendrán una indemnización por despido improcedente de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades.
- Será el trabajador, y no la empresa como sucede ahora, el que elija entre la readmisión o la indemnización, en los casos de despido improcedente. Ello en sintonía con lo que sucede en la mayoría de los países Europeos.
- Cambios legales que aseguren unas normas más ajustadas y garantistas de las causas del despido de los arts. 51.1 y 52.c. del Estatuto de los Trabajadores, en su vertiente de despidos objetivos, excluyendo la Competitividad y las Exigencias de la Demanda, como criterios causales por el despido.
- Reducir el número de trabajadores afectados para considerarse despido objetivo.
- Reforzar los derechos de información, audiencia, negociación y participación de los representantes de los trabajadores en estos supuestos.
- Tener en cuenta la dimensión empresarial de referencia: Centro de trabajo, empresa, grupo de empresa.
- Exigencia de planes sociales y la viabilidad negociados con los representantes de los trabajadores, en los expedientes de regulación de empleo.
- Prohibición de los ERE en empresas con beneficios, y con más razón si no se establecen planes sociales, para la recolocación o protección hasta nuevo empleo.
- En el supuesto de Grupos de Empresa, la información y toda la documentación para los representantes, deberá contener y contemplar la situación real del Grupo.
- El silencio administrativo en la tramitación de estos procedimientos, se entenderá siempre negativo.

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 8: TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO

Motivación

*Consideramos urgente fomentar la incorporación de nuevos colectivos a la organización y acción del sindicato: jóvenes, mujeres e inmigrantes, que son los sectores laborales sometidos a una mayor explotación y discriminación. Especial énfasis ponemos en la necesidad de una **lucha tenaz por los derechos de los inmigrantes**, contra toda forma de discriminación salarial y normativa entre los trabajadores españoles y los extranjeros. Quien tenga un trabajo, tanto con papeles como sin ellos, tiene que tener derechos laborales y sociales. Estamos en contra de la actual Ley de Extranjería que atenta no tan solo a los derechos de las personas inmigradas, sino también contra los mismos cimientos de un estado democrático.*

Los inmigrantes, las mujeres, los jóvenes tienen que poder participar y dirigir el sindicato. Es necesario redefinir un nuevo papel del territorio para el trabajo sociopolítico, dentro de un modelo organizativo equilibrado entre uniones y federaciones y de un mayor peso del sindicalismo confederal.

NUEVO PUNTO: nuevos colectivos (después del 179)

En los nuevos cambios del mercado laboral, se han venido utilizando a los sectores más desfavorecidos, jóvenes, mujeres e inmigrantes, como punta de lanza de la introducción de los nuevos elementos de desregularización y recorte de derechos laborales.

Hay que tener en cuenta esta situación no sólo para combatir la discriminación y proteger dichos sectores, sino para actuar contra la estrategia empresarial de cambios encaminados a abaratar los costes laborales, y trazar estrategias sindicales encaminadas no solo a contener esa ofensiva, sino mejorar nuestras condiciones de trabajo.

No podemos obviar el hecho de que uno de los factores que más inseguridad y por ende discriminación o desigualdad causa es el del precio de la vivienda. El precio medio que paga un/a trabajador/a para comprar una vivienda financiada a 20 años es equivalente al 65% de su salario neto. Este esfuerzo aumenta hasta el 91,7% si la compra se realiza en una gran ciudad. Estos porcentajes son relativos al salario medio nacional, por supuesto la realidad de la inmensa mayoría de los salarios está muy por debajo de éste, más aún en los colectivos de los que hablamos.

Jóvenes, mujeres e inmigrantes tienen que renunciar a ejercer sus derechos laborales y aceptar esas peores condiciones en gran medida por la presión que produce el coste de la vivienda.

PUNTO 180. Sustituir por:

La solución que se dé a estos problemas específicos exige, en primer lugar, una oposición frontal al modelo neoliberal que está imponiendo la desestructuración del mercado de trabajo y la discriminación de colectivos que se encuentran con una importante reducción de derechos y unas condiciones de trabajo abusivas, y en

segundo lugar por articular medidas y reivindicaciones concretas que garanticen la igualdad de trato y el objetivo general del pleno empleo de calidad, así como el futuro de los sistemas públicos de protección social, todo ello vinculado a una mejor distribución de la riqueza.

PUNTO 183. Añadir

Creación en el ámbito de las secretarías de estos colectivos de una **figura sindical de vigilancia en el cumplimiento de la no discriminación en los centros de trabajo** y que pueda denunciar situaciones discriminatorias de oficio, coordinándose con la inspección de trabajo y las instituciones correspondientes. Esto supondría cambios legislativos, pero que son imprescindibles para asegurar la protección individual de los afectados, debido a la situación de vulnerabilidad de los denunciantes, que se ven sometidos al poder coactivo de la empresa.

PUNTO 190. Sustituir por:

Oponiéndonos a las dobles escalas salariales e incorporando a la negociación colectiva la regularización de las retribuciones variables restringiendo al máximo su porcentaje en la remuneración total y eliminando los sistemas individualizados, apostando claramente por la regulación colectiva y objetiva de las condiciones salariales.

PUNTO 192, 193, 194. INMIGRACION. Sustituir por:

El incremento de la presencia de trabajadores extranjeros, especialmente en sectores como la agricultura, construcción y servicios, despuntando ya incluso en la industria, no permite dar, desde el terreno sindical, un tratamiento ligado exclusivamente a la igualdad de trato en el trabajo. Hay que analizar las causas de lo que, lamentablemente, se percibe hoy como problema, y de la incidencia en el mismo de la particular estructura económica y laboral de nuestro país.

Entre las causas, debemos resaltar sucintamente dos:

- El “**efecto huida**” de sus países de origen, provocado por la falta de expectativas, por las guerras y conflictos locales -alentados por intereses de las potencias económicas y militares-, por las políticas del FMI, la OMC, el G-8 y otros instrumentos del capital globalizado, que agrandan aceleradamente la brecha Norte-Sur, etc.
- El irresistible “**efecto llamada**” que supone la demanda real de mano de obra de los países desarrollados y en vías de desarrollo, pese a que en algunos ellos (como es nuestro caso), dicha demanda coexista con altas tasas de desempleo.

En cuanto a las especificidades de nuestro país, debemos resaltar que a la actual fase de crecimiento económico se suman al menos dos factores: el acelerado envejecimiento de la población y un bajo índice de natalidad, que le diferencian de los de nuestro entorno y le hacen atractivo para la inmigración, además de ser la “frontera sur” y una de las vías preferenciales de entrada a Europa desde el Magreb, el Africa subsahariana y América Latina.

De otra parte, un desarrollo de los sistemas productivos con escaso sustento en I+D (conocida es la ridícula inversión, pública y privada, en este capítulo y en el de recursos humanos, a lo largo de las últimas y decisivas décadas), que basa su competitividad, fundamentalmente, en el bajo coste de la mano de obra y, por lo tanto, en la desregulación laboral y en la escasa calidad del empleo. Un marco y unos objetivos en el que la inserción de inmigrantes, con limitados o nulos derechos y en permanente inseguridad jurídica, resulta valiosa.

Habría que añadir, por último, a estos dos factores, el peso escandaloso de la economía sumergida (23% del PIB), donde se concentra buena parte del trabajo inmigrante, y las nuevas necesidades que generan, ante la incorporación de la mujer al mercado laboral, la atención al hogar y a la infancia, por un lado, y, por otro, el crecimiento de la población mayor y dependiente, con un más que insuficiente desarrollo de los servicios públicos en estos ámbitos y una nula voluntad política de desarrollarlos. Necesidades que igualmente están siendo relativamente paliadas por la inmigración, debido a su bajo coste, asequible para muchas familias de nivel económico medio.

El marco legal de Extranjería

Con el precedente de un caos normativo y procedimental a lo largo de la última década, la nueva Ley Orgánica de Extranjería que lo regula (tercera en tres años) deja meridianamente claro, por si había dudas, su exclusiva relación con el mercado laboral, poniendo un énfasis aún mayor en el control de entradas, estableciendo el Cupo o Contingente Laboral (contratación en el país de origen) como prácticamente la única vía legal para obtener el visado y los permisos de residencia y trabajo. Tras el cierre, de facto, del Régimen General, y el propósito anunciado por el Gobierno de no volver a convocar procesos de regularización extraordinarios, quienes estén aquí sin permisos, o habiéndolos tenido no les sean renovados, o se marchan o se quedan en situación de clandestinidad (es la opción que toma la inmensa mayoría), con muy remotas (por no decir nulas) posibilidades de alcanzar el estatus legal.

El fracaso sin paliativos del sistema de Contingentes, que se ha venido repitiendo, año tras año, desde 2000; su irrelevancia, con una oferta de aproximadamente 10.000 puestos de trabajo por año (aparte los temporeros), que ni siquiera se han llegado a cubrir, mientras cientos de miles de inmigrantes trabajan y son explotados en la clandestinidad, da la medida de la profundidad del abismo entre la normativa y la realidad, aunque señala claramente a sus beneficiarios.

La tesis mantenida por el Sindicato de que la vía preferente de contratación ha de ser el Contingente, porque de esa manera es más factible el control sindical sobre las condiciones de contratación y el cumplimiento de las mismas por parte de los empresarios, choca también con estas evidencias: ni el Cupo ha supuesto una garantía de cumplimiento de las condiciones de contratación y un mayor control sindical de las contrataciones, ni se ha logrado frenar, controlar u ordenar los flujos migratorios, pues actualmente (aunque las cifras son difíciles de precisar, por razones obvias), entre 500.000 y 700.000 trabajadores y trabajadoras inmigrantes trabajan en situación de clandestinidad, sometidos a dosis insospechadas de sobreexplotación, y están contribuyendo, desde la más absoluta indefensión, a forzar a la baja las condiciones de trabajo y los salarios, sin la menor posibilidad de intervención sindical.

Las propuestas

Es necesario, para dotar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes de una mínima seguridad jurídica y de instrumentos legales que les permitan defender sus intereses y

normalizar sus relaciones laborales, participar en la vida social y sindical, etc, para ellos proponemos:

- Demandar una normativa que reconozca la igualdad de derechos sociales y laborales de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes, si trabajan y viven en nuestro país, con independencia de su eventual situación administrativa. Especialmente, los derechos de sindicación y huelga, de reunión y de manifestación, que la Ley actual y la anterior (recurrida por ello ante el Tribunal Constitucional), niega a quienes no tienen los permisos en regla.
- Reclamar la reactivación del Régimen General de contratación de extranjeros, que permita la obtención del permiso de residencia y trabajo mediante la presentación de la oferta o contrato correspondiente. El Cupo o Contingente laboral puede ser una vía complementaria de entrada y contratación, pero en ningún caso la vía única ni preferente.
- La contratación fraudulenta o clandestina no solo debe ser motivo de sanción al empresario sino que su denuncia o su detección por la Inspección de Trabajo debe llevar aparejado el reconocimiento de los derechos del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, rechazando que la misma tenga como consecuencia la expulsión de los afectados.
- En la negociación colectiva, así como en los acuerdos generales con la patronal y/o el Gobierno, deben incluirse cláusulas que prohíban la discriminación por razón de origen y aseguren la igualdad de trato.
- Integrar a las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la acción sindical y especialmente en las Federaciones de ramas, más allá de la labor de los CITE, que también debe ser reforzada y dotada de recursos suficientes.
- Prestar particular atención a las mujeres inmigrantes, que padecen una doble discriminación (por ser mujeres y ser inmigrantes) y en especial a las que se emplean (mayoritariamente de manera irregular, con una desprotección absoluta) en el servicio doméstico, para desempeñar tareas que tienen más que ver con la atención a menores y a mayores dependientes. Reclamar, para las mujeres reagrupadas, un permiso independiente del reagrupante, para evitar su indefensión ante los casos de malos tratos.
- Combatir, en todos los ámbitos, la discriminación por razón de origen, etnia o religión, facilitando la acogida y las relaciones sociales de los inmigrantes.

PUNTO 199. JUVENTUD. Sustituir por.

Modificar la estructura, dinámica y composición de los departamentos de juventud. La realidad nos ha demostrado que es necesario superar los modelos de secretaria, dirigiéndonos a formulas más participativas y democráticas. Necesitamos estructuras que permitan y mejoren la incorporación de la juventud trabajadora y estudiante al conjunto del sindicato.

El nuevo modelo ha de estar compuesto por equipos amplios de trabajo, integrados por jóvenes sindicalistas a los que se les facilitara el acceso a las horas sindicales para que puedan cumplir de forma efectiva las tareas encomendadas.

Para garantizar la agilidad en el trabajo y la más amplia participación, debemos dotarnos de grupos operativos en todas las localidades, uniones territoriales y ramas. Estos grupos deben trabajar coordinados en las Secretarías de Juventud de sus

diferentes ámbitos; configurándose como estructuras de debate y acción, desde las cuales se adapta al día a día las líneas estratégicas del Sindicato el objetivo será facilitar el trabajo y garantizar que la gente se sienta responsable del proyecto a través de la participación en el mismo.

Las funciones principales que se deben abordar desde las Secretarías de Juventud son: la sociopolítica (analizar los problemas y lanzar propuestas al conjunto de la organización y de la afiliación en temas de vivienda, enseñanza, sanidad...sobre todo aquellos que más directamente nos afectan a la juventud), mantener las relaciones institucionales en materia de juventud y la de apoyo a la acción sindical socio-laboral en las empresas y ámbitos juveniles; así como lanzando campañas de concienciación y de afiliación, de denuncia de situaciones de precariedad, discriminación, etc., intentando organizar núcleos de trabajo en los que se incorpore la gente más participativa. Poner el foco de la extensión sindical en aquellos sectores donde los trabajadores tienen menor edad y mayor precariedad laboral.

En definitiva se trata de dotar a los jóvenes de un altavoz para la denuncia y de flexibilizar la estructura del sindicato de forma que las Secretarías de Juventud sea un paso previo para aquellos trabajadores que por sus condiciones laborales de precariedad y eventualidad no puedan organizarse en la empresa. Siempre teniendo en cuenta que nuestro objetivo es incorporar a estos trabajadores a la organización y la lucha del conjunto de los trabajadores.

Sería necesario realizar conferencias de juventud confederal bienales que nos permitan poner en relación y debate la situación y práctica sindical diaria de las diferentes estructuras y realidades comunes; siendo parte fundamental de esto las escuelas de formación, como ámbito de debate y formación plural y participativo."

ENMIENDAS AL CAPÍTULO 9: DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD POLÍTICA DE LOS PODERES PÚBLICOS CONSOLIDANDO Y AMPLIANDO LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Motivación

La Ponencia es muy poco crítica con la política seguida por el Partido Popular en cuanto a gasto en protección social. Tampoco se compromete en medidas concretas que rompan con esta injusta situación, en especial jubilaciones y desempleo

PUNTO 207. Añadir

La protección social, suficiente y de calidad para todas las personas, debe ser nuestro objetivo fundamental para el S. XXI. Asimismo el proceso de convergencia real con la Unión Europea debe permitir que las economías menos desarrolladas, como España se equiparen en términos de bienestar de la población a la media comunitaria. Pero la realidad demuestra que nuestro país mantiene un elevado diferencial en gasto social y que además esta diferencia aumenta constantemente en los últimos años.

PUNTO 210. Sustituir

Hemos de denunciar como desde 1994 con el PSOE, pero especialmente y de forma más acusada con el gobierno del PP nos hemos ido **alejando de Europa en protección social**. El gobierno de la derecha ha aplicado una política fiscal que ha provocado una disminución de impuestos a las rentas más elevadas y a los rendimientos del capital y ha reducido el déficit público a costa de agudizar los déficits sociales.

El ciclo económico expansivo que comenzó en 1995 y se ha extendido hasta la fecha no se ha aprovechado para disminuir las diferencias que nos separan de Europa en este campo, sino que han aumentado, provocándose una real “desconvergencia” social.

El gasto en protección social representaba en España el 24% del PIB en 1993, y en la UE el 28,8% (con un diferencial de 4,8 puntos). A partir de esta fecha se produce en paralelo una reducción del gasto social europeo, (producto de más políticas antisociales) mucho más acentuado en España, Así en el 2000 se gasta en protección social el 20,1% por un 27,3% en la Unión Europea, con una diferencia de 7,2 puntos porcentuales. El gasto social total se ha reducido dos puntos del PIB entre 1995 y 2000 y la diferencia con la UE aumentó desde 6,2% del PIB hasta el 7,2% La política realizada está haciendo que España continúe siendo el país con el gasto público social más bajo de la UE (junto con Irlanda).

El “milagro” del déficit cero se ha conseguido así con una reducción del gasto social en un contexto de crecimiento económico, y una utilización escandalosa del superávit de la Seguridad Social para cuadrar las cuentas del Estado, tapando el agujero de la

reforma fiscal. Se han transferido recursos de la protección social a las clases más privilegiadas.

Si comparamos todas las prestaciones con la media europea, España está muy por debajo en pensiones, sanidad y educación. Es más acentuada la diferencia en atención a la infancia y en servicios públicos de atención de personas mayores: en España sólo un 1,5%, por el 30% en Suecia 30%, 20% en Dinamarca 20%, 28% en Finlandia, 7% en Francia 7%, 8% en Holanda 8% y 9% en Reino Unido.

Esta situación, además de injusta socialmente, es un lastre para una política de pleno empleo, de incremento de la tasa de actividad (jóvenes y mujeres). Otro efecto negativo de la no intervención de los poderes públicos en estos capítulos es la aparición de sectores privados de negocio semiclandestino con condiciones de trabajo inhumanas, sobreexplotación y unos servicios con un nivel de atención y calidad inaceptables.

La pobreza y la exclusión social ya no afectan a sectores minoritarios de la población, sino a cerca de diez millones de personas. Además, estamos en una sociedad segmentada, con una fuerte precarización laboral y con una distribución desigual del empleo, la propiedad y las rentas, donde sectores importantes de la población trabajadora y precaria se ven en el riesgo de caer en la pobreza y en la vulnerabilidad social. Más de un tercio de la población permanece en esa situación precaria y en torno a la mitad sufre las incertidumbres de la falta de estabilidad y seguridad para sus proyectos vitales. Ello genera una tendencia hacia la segmentación, la fractura social y la pérdida de cohesión social.

Frente a ello se debe oponer otra tendencia, **la igualitaria**, de la mejor tradición democrática y progresista, es la idea clásica, redistributiva, del aumento del papel del gasto público y social para corregir y compensar las desigualdades del mercado.

Por tanto, se debe actuar en los dos planos: en el del derecho a un trabajo estable y a una protección social plena, fortaleciendo los diferentes sistemas de protección social, pensiones, prestaciones y subsidios de desempleo o rentas mínimas de inserción. Y teniendo siempre presente que las cotizaciones sociales tienen un sentido social y deben de servir para mejorar el sistema público de pensiones y de desempleo.

NUEVO PUNTO. EDUCACIÓN. Añadir después del 217:

Las reformas educativas realizadas por el PP en la última legislatura (LOU, LOCE y Ley de FP y las Cualificaciones) han representado un ataque al sector público en general y a nuestro modelo educativo en particular. Son un elemento más de la injusticia social que nos ofrece este Gobierno. El fin último de todas las reformas es adecuar la educación a las necesidades del mercado y distribuir a la ciudadanía en función de esas necesidades.

De ahí que las reformas educativas tengan una dimensión que trasciende al conjunto de la sociedad y que debemos relacionar con el resto de las reformas que viene imponiendo este Gobierno. Si las reformas laborales fijan las condiciones de precariedad en el mercado del trabajo, las reformas educativas diseñan los modelos de enseñanza acordes con ellas. En todas ellas se pretende:

- Desprestigiar la educación pública y fomentar la privada

- Potenciar el estilo autoritario, jerarquizado y competitivo frente a la gestión participativa y democrática de los centros.
- Adecuar la educación a las necesidades del mercado.

PUNTO 235 Añadir en Propuestas de actuación **EDUCACIÓN**

CC.OO como sindicato de clase defiende un modelo de enseñanza pública y de calidad, un modelo educativo basado en la solidaridad, en la educación como factor para superar las desigualdades sociales y para favorecer la convivencia entre las diferentes culturas, en una educación no sexista, laica, científica, crítica, participativa e impulsora de valores como la paz, el respeto, la no violencia, la conservación de la naturaleza e integrada en la realidad sociocultural del país.

Ante la ofensiva de la derecha, el sindicato debe promover una amplia movilización social para intervenir sobre los siguientes objetivos:

- a) La sustitución de la LOCE por una verdadera ley de calidad que sea fruto del consenso social y que garantice la defensa del derecho a la educación de todas las personas. El Estado, a través de sus distintas administraciones, hará efectivo este derecho fundamentalmente desde la enseñanza pública y en función de las necesidades de escolarización en la enseñanza concertada.
- b) Sustituir la LOU por una ley que recoja la autonomía universitaria, devolviendo el gobierno a la Universidad, un acceso coherente a los puestos de trabajo y a la carrera docente y que avance hacia la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación universitaria.
- c) Una intervención ante el desarrollo de la Ley de Formación Profesional y de las cualificaciones que, basada en la participación de todos los sectores, tienda al incremento de la oferta, a establecer una adecuada red de centros dotada de los servicios de Información y Orientación Profesional, al desarrollo de los centros integrados de FP y a mejorar la calidad tanto de la formación permanente del profesorado como de la formación en Centros de Trabajo de los alumnos.

PUNTO 224. PENSIONES. Sustituir por:

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

- **Defensa del sistema público de pensiones y de su suficiencia.** Mejora de las pensiones mínimas, equiparándolas al Salario Mínimo Interprofesional. El gasto en esta prestación ha reducido en dos puntos su participación en la Renta Nacional, no alcanza ni de lejos la media de la Unión Europea (sólo representa el 59%) y está en el punto de mira de la política del PP. Una mayor privatización del sistema público aumentaría las desigualdades sociales ante la jubilación.
- Rechazo de la agresión pretendida por el gobierno del PP de realizar una reforma basada principalmente en la modificación del sistema de cálculo de la pensión, (que puede llegar a suponer hasta un 30% de recorte) **CC.OO. adquiere el compromiso público de no aceptar el aumento del periodo de cálculo de las pensiones y realizará una Campaña que rechace radicalmente dicha ampliación, la privatización del sistema y el aumento de la edad de jubilación.** Asimismo, defendemos el derecho a la jubilación anticipada para todos los trabajadores y trabajadoras.

- Ante el ataque a las pensiones en el ámbito europeo, deberían coordinarse acciones lideradas por la CES.
- El sistema debe permitir, dentro del concepto de caja única para pensiones contributivas y no contributivas, la mejora de estas últimas con recursos de las comunidades autónomas. (Sistema complementario)
- Reforzar el sistema público frente al impulso de los planes privados de pensiones, por lo que se deben disminuir las bonificaciones fiscales a las aportaciones individuales.

NUEVO PUNTO. PREJUBILACIONES. Añadir después del punto 224

Más de 60.000 personas fueron prejubiladas en España durante el año 2002. Cada año son expulsados del mercado laboral unas 50.000 personas mayores de 50 años, cifra que representa el 64% de los despidos provocados por ERE.

Se está produciendo, de forma regular, una importante destrucción de empleo estable en un buen número de empresas de tamaño mediano y grande, en muchos casos con beneficios. En la gran mayoría de dichas empresas, con las excepciones de la banca, se recurre para dichas reducciones de plantilla a la tramitación de expedientes de regulación de empleo. De esta manera, una parte muy sustancial de los costes económicos en forma de prestaciones al desempleo y cotizaciones a la Seguridad Social, corren a cargo de los fondos públicos, produciéndose la práctica de subvencionar sistemáticamente la actividad empresarial, algo que debería de correr a cargo exclusivo de los empresarios.

Por otro lado, las regulaciones temporales de empleo se utilizan como un método sistemático para hacer frente a las variaciones cíclicas de la demanda. De hecho se está expulsando del mercado de trabajo a personas aún jóvenes y con gran capacidad productiva desperdiciada, amen de la carga para el sistema público de desempleo y de pensiones, cuando por otra parte se ciernen amenazas sobre la viabilidad de dichos sistemas.

En la mayoría de los casos dichos expedientes son pactados con la representación de los trabajadores. Es decir, lo que en realidad está sucediendo, con el consenso de las organizaciones sindicales -incluida CC.OO.-, es que se cargan los costes de ahorro de personal a los presupuestos públicos. Para mayor gravedad, en la práctica totalidad de los casos se trata de empresas con beneficios.

Además, existe una total descoordinación en las distintas empresas y sectores, sin que existan criterios comunes confederales para afrontar dicha situación.

Desde CC.OO defenderemos la coordinación de estrategias entre las distintas federaciones con la adopción de un marco de criterios confederales en empresas con beneficios o que no tengan una situación de crisis económica en el sentido de que las prejubilaciones que se efectúan deberán ser cubiertas con puestos de trabajo en las mismas condiciones que las vacantes, evitando su amortización. Asimismo no se cargarán al desempleo los costes correspondientes al periodo de espera desde el **despido hasta la jubilación.**

NUEVO PUNTO. INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESEMPLEO. Añadir después del 224.

El gobierno del PP a través del proyecto de Ley de Medidas fiscales, administrativas y del Orden Social de finales de 2001 estableció un nuevo y enésimo recorte en las prestaciones por desempleo al regular que cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) y se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por I.T. –en cuantía igual a la prestación por Desempleo- hasta que termine la situación de I.T., es decir hasta que le den el alta médica, pasando entonces a percibir la prestación por Desempleo. En estos supuestos, la norma señala que del período que le hubiere correspondido al trabajador de percepción de la prestación por desempleo, se le descontará –como ya consumido- el tiempo que hubiera permanecido en la situación de I.T.

Exigimos la retirada de esta medida que supone una nueva agresión al derecho constitucional de una protección suficiente, al suponer una clara reducción de los periodos de percibo de la prestación por desempleo a que se tiene derecho así como una merma de las cuantías a percibir desde la extinción del contrato.

PUNTO 230. PROTECCIÓN AL DESEMPLEO. Sustituir

Desde la década de los 90, el Sistema de protección por Desempleo en su vertiente prestacional, viene sufriendo un continuo y pertinaz proceso de recorte y limitación en su acción protectora. Este desarrollo normativo radicalmente contrario al principio constitucional de suficiencia de las prestaciones, de naturaleza restrictiva y regresiva se enmarca en el discurso neoliberal que cuestionando los niveles de gasto público social está debilitando los cimientos de nuestro incipiente Estado de bienestar.

Esta “voraz afición” al recorte de las prestaciones, se produce además en un marco financiero de superávit presupuestario del INEM,

Reivindicamos una reforma de la protección al desempleo que mejore el actual sistema tanto en cuanto a perceptores como a cuantía, en la siguiente línea:

- Las prestaciones al desempleo deben de dejar de financiar las bonificaciones a las cuotas empresariales de la Seguridad Social. El destino de la cuota al desempleo deben ser única y exclusivamente el pago de las prestaciones.
- Creación de un fondo de reserva, al igual que sucede con la Seguridad Social, con los excedentes de recaudación, que garanticen prestaciones suficientes en ciclos recesivos.
- Se deben aumentar la cuantía de las prestaciones al desempleo, así como reducir el tiempo mínimo necesario de cotización, para adaptarse a los cambios en el mercado de trabajo (contratos de corta duración)
- Restringir drásticamente las modalidades de contratación bonificadas.
- No podrán utilizarse fondos procedentes de la cuota del desempleo para financiar ERE de empresas con beneficios. Asimismo los expedientes de Regulación de Empleo que tengan por objeto jubilaciones anticipadas con cargo al desempleo, tanto la prestación contributiva como la asistencial deberán basarse solamente en causas económicas claras y probadas.

PUNTO 232. LUCHA CONTRA LA POBREZA. Sustituir

La lucha contra la pobreza y exclusión social es uno de los grandes retos de nuestra sociedad, en este sentido y para garantizar ingresos suficientes para todos los ciudadanos, se debe implantar un sistema de rentas básicas para todas las personas sin recursos suficientes que les ayude a mantener unas condiciones de vida dignas.

Proponemos una ley de amplio contenido social, que contemple principalmente las situaciones de quienes están excluidos del mercado laboral y de aquellos ciudadanos socialmente más desfavorecidos.

PUNTO 233. FISCALIDAD. Sustituir

Luchar contra las desigualdades sociales y una más justa distribución de la renta, por un lado, y la defensa y mejora de los servicios públicos, por otro, tan propias de las reivindicaciones de los sindicatos, exigen de modo imprescindible un sistema fiscal dotado de una gran capacidad de recaudación y de una fuerte progresividad. El gobierno de la derecha ha acometido en los últimos años cambios profundos que van en sentido contrario a través de un conjunto de medidas que están propiciando un incremento de los impuestos indirectos, de impacto regresivo, y una pérdida de importancia de los directos, habiéndoseles concedido a las rentas del capital (plusvalías) un tratamiento fiscal privilegiado insólitos. En particular, el IRPF - la figura impositiva en que descansa la imposición directa y la progresividad de los impuestos- ha sufrido dos reformas con el PP que reducen su poder recaudatorio y acentúan su regresividad, con una disminución importante de los tipos impositivos máximos. El PP tiene anunciada una nueva reforma del IRPF con idénticos criterios, a la que nuestro sindicato debe oponer un firme rechazo y una contundente respuesta si es necesario.

El argumento de que la rebaja impuestos sirve para impulsar un crecimiento sostenido de la economía, que es doctrina en el PP, no tiene ninguna justificación a largo plazo: en otras etapas y en otros países con un peso significativamente mayor de los ingresos y los gastos públicos en el PIB se han registrado largas fases de intensa expansión económica. A lo sumo, las rebajas impositivas pueden servir como medida coyuntural, cuyos efectos se agotan en breve tiempo, pero, como contrapartida, las sucesivas caídas de impuestos erosionan los márgenes de la política fiscal y sobre todo para implantar una sociedad más justa y con mayor bienestar.

El que los impuestos no se haya resentido sensiblemente en los últimos años a pesar de las reformas fiscales se debe a unas circunstancias favorables de la economía, con la construcción como sector básico productivo y el consumo como principal motor de la demanda; pero cuando cambien las condiciones económicas el sector público resentirá las reformas llevadas a cabo. Si a ello se une la insistencia obstinada por parte del PP en mantener el déficit cero, todo nuevo cambio fiscal regresivo, como la propuesta de una nueva rebaja en los tipos del impuesto sobre la renta, sienta las bases para que el futuro no lejano se argumente la necesidad de llevar a cabo recortes en las prestaciones y en los servicios públicos. Defender el estado del bienestar es defender un sistema impositivo poderoso y justo, a lo que nuestro sindicato debe prestar una atención prioritaria.

ENMIENDAS AL CAPITULO 10. CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL

PUNTO 241. ECONOMÍA Y CONSTITUCIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA. Añadir

Por lo que se refiere a la economía de la Unión Europea, sus principales países atraviesan un estancamiento prolongado, cuando no han caído en la recesión, sin que pueda pronosticarse ya que una nueva recuperación está próxima. Los gobiernos se encuentran atrapados en el marco sumamente restrictivo que impone el euro -el objetivo esencial del banco central europeo de preservar la estabilidad de precios- y los compromisos alcanzados -Pacto de estabilidad- para hacer posible el funcionamiento correcto de la unidad monetaria (sin perjuicio, de las tensiones e incumplimientos que están teniendo lugar). Las incertidumbres van, sin embargo, mucho más allá del terreno económico. La unidad económica alcanzada sigue careciendo de la unidad política necesaria, y los planes existentes - el proyecto de constitución, la ampliación al este, la reforma de la PAC y la revisión de la agenda 2000 sobre el siempre polémico tema del presupuesto comunitario promueven división, tensiones y conflictos entre los países y entrañan problemas y complejidades que serán difíciles de superar.

A nuestro país, particularmente, todos estos temas le afectan de modo muy directo, y no cabe sino decir que en líneas generales saldrá perjudicado con la ampliación al Este. La economía española ha salido hasta ahora relativamente bien parada de la crisis internacional, pero las perspectivas futuras no están despejadas, pues a lo dicho de las repercusiones negativas de los cambios en Europa, hay que añadir problemas internos que, tarde o temprano, acabarán por aparecer con su verdadera entidad y pasar factura: pérdida de competitividad por la mayor inflación, débiles inversiones en investigación y capital fijo, actividad hipertrofiada en la vivienda con precios insostenibles, endeudamiento general muy elevado, destacadamente en el caso de las familias, estimuladas a endeudarse por los bajos tipos de interés, pero también atrapadas por el precio desorbitado de la vivienda, y un déficit exterior creciente y ya cuantioso, que, aunque no genera problemas de financiación con la moneda única, pone de manifiesto las debilidades de la economía española para sobrevivir en el marco extraordinariamente competitivo y rígido de la Europa de Maastricht. La necesidad de apoyar con una política económica adecuada la economía surgirá más pronto que tarde, pero no se dispondrá entonces de márgenes y resortes para llevarla a cabo.

El inmediato futuro político de la unión europea estará dominado por el tema de la constitución, particularmente en nuestro país donde se celebrará un referéndum el 13 de junio coincidiendo con las elecciones al Parlamento europeo. Aún cuando el proyecto no es definitivo – existen discrepancias en cuanto a la distribución de poderes por países- hay motivos suficientes para que los trabajadores y los sindicatos tengan una posición muy crítica ante el mismo. El proyecto nace con carencias democráticas muy serias, al punto de que los ciudadanos son espectadores pasivos de un proceso elaborado a sus espaldas y sobre el que en muchos países no serán ni siquiera consultados. Por otra parte, y esto es el hecho de más trascendencia directa para los trabajadores, el proyecto de constitución consagra el modelo económico y social del libre mercado en la versión extremadamente dura y neoliberal surgida del Tratado de

Maastricht, bajo cuyo amparo se están produciendo sistemáticos ataques a los derechos laborales y sociales en todos los países. El proyecto, por otra parte, renuncia a recoger los derechos sociales que forman parte histórica de las constituciones de los estados, sin perjuicio de su insuficiencia y del acoso a que están siendo sometidos. Por último, el proyecto no puede ocultar la vocación imperialista de la Unión Europea (diplomacia o intervenciones preventivas), aspirando a tener un papel propio, es decir un ejército propio, aunque subordinado y respetuoso con la hegemonía de Estados Unidos. Es decir, lo contrario del papel que debería de jugar -como se ha demostrado en la guerra de Irak- respecto a los problemas de la paz y el papel protagonista que tienen que asumir las organizaciones internacionales, especialmente la ONU en el actual orden mundial unipolar.

El debate sobre la constitución europea recorrerá en los próximos tiempos a la sociedad española y convendría por parte de nuestro sindicato tener una posición firme y coherente con las que mantengan otros movimientos sociales implicados en la lucha por otro mundo posible. El foro social de París, celebrado en noviembre de 2003, ha emitido una declaración contraria a la constitución europea digna de tenerse en cuenta porque, entre otros motivos, late en ella la preocupación por las consecuencias negativas que sobre los derechos sociales y laborales de los trabajadores tendrá un modelo económico y social diseñado para satisfacer las necesidades e intereses del capital. El rechazo, sin embargo, no debe quedarse en eso, sino que debe aunarse con el respaldo y el esfuerzo para que una carta de los derechos sociales digna de tal nombre alcance la categoría jurídica que la haga de aplicación universal obligatoria en el seno de la Unión Europea.

PUNTO 242. GLOBALIZACIÓN. Añadir

Existen razones morales profundas y sobradas para rechazar la globalización capitalista, impulsada más allá de lo necesario por el neoliberalismo. La brecha entre el norte y el sur se ha ahondado y hace tiempo que es insuperable. La desigualdad crece en todos los países desarrollados, la inseguridad se ha instalado en sus sociedades y el acoso a los derechos sociales es una práctica común en todos ellos. En el tercer mundo, la miseria, el hambre y la marginación forma parte del escenario cotidiano, y sus economías, debilitadas y socavadas, se ven sometidas a recurrentes crisis incapaces de soportar la globalización. Pero, junto a sus terribles consecuencias, el neoliberalismo se muestra además incapaz de dar estabilidad económica a los países y la economía mundial y de garantizar un crecimiento del bienestar general como permite el desarrollo de las fuerzas productivas.

En efecto, la evolución de la economía mundial, entendiendo por tal la evolución de los principales bloques económicos, EE.UU., la Unión Europea y Japón, está dominada por la incertidumbre. En los últimos años, se ha producido un estancamiento que ha afectado simultáneamente a estos tres bloques, hecho que no ocurría desde 1973, cuando estalló la primera crisis del petróleo. Esta coincidencia plantea el problema de cuál será la locomotora que, una vez arrancada, pueda arrastrar, tras de sí, al resto de la economía mundial. No hay ninguna evidencia firme que permita afirmar que ningún de los bloques ha emprendido ya una recuperación. Los dirigentes y los organismos internacionales tratan por todos los medios de confirmarla, pero una y otra vez retrasan sus pronósticos, cuando no declaran la incapacidad para confirmar que la crisis última está superada. El panorama se oscurece sensiblemente además, porque cualquiera que sea la evolución de la economía mundial en los próximos tiempos, se reconoce que nunca emprenderá una etapa de desarrollo intenso y generalizado. Los resortes para insuflar aliento están muy agotados, pues los tipos de interés están en

cotas mínimas y es sabido que la demanda se ha sostenido en los últimos tiempos por un fuerte endeudamiento de las empresas y las familias. Por otra parte, son muchas las rémoras que arrastran las economías, cada una considerada aisladamente, y muchos los problemas que soporta la economía mundial, considerada globalmente. A este respecto, la economía norteamericana parece llevar unos cuerpos de ventaja en cuanto a la esperada recuperación, pero, incluso dejando a un lado asuntos tan graves como la guerra de Irak o la podredumbre financiera que corroe al sistema, de indudable repercusión económica, es sabido que tanto el déficit público como el déficit exterior de la economía de Estados Unidos han traspasado todos los límites soportables. Su corrección inevitable en el futuro acabará produciendo perturbaciones en toda la economía mundial que pueden llegar a ser traumáticas.

Propuesta de actuación: La lucha por la paz y la solidaridad internacional

Las CC.OO., con su propia identidad y su elaboración autónoma, deben participar en el movimiento antiglobalización. Hay que definir un nuevo internacionalismo a favor de los derechos, la democracia y las instituciones sociales. En esta línea, es básico impulsar como alternativa al neoliberalismo un modelo de desarrollo económico sostenible que reconozca el valor del trabajo y que impida procesos de degradación medioambiental. Rechazamos la guerra como instrumento para solucionar los conflictos. Somos parte comprometida del movimiento pacifista en nuestro país y en consecuencia participaremos en cuantas iniciativas tengan por objeto oponerse a la guerra, a la ocupación militar y a nuevas agresiones contra los pueblos.

NUEVO PUNTO. LA UNIDAD DE ACCIÓN SINDICAL

CCOO debe de hacer una apuesta sincera por la unidad de acción. Hacer frente a las políticas de la gran patronal y del gobierno de la derecha convierte a la unidad entre los sindicatos en un instrumento imprescindible. La experiencia histórica demuestra que cuando el movimiento sindical y los trabajadores están unidos avanzan en sus derechos; cuando están divididos, su debilidad se suele traducir en retrocesos laborales.

En los últimos cuatro años, Y fruto de la complejidad de la acción sindical, se han producido diversas situaciones en relación a la unidad. El movimiento sindical en España ha vivido acuerdos en materia de unidad de acción que le ha permitido desarrollar grandes luchas, como la huelga general del 20 de junio de 2002 y mejorar su imagen entre los trabajadores. Pero también la unidad se empezó a quebrar en temas de indudable calado. En los últimos tiempos la unidad y las relaciones entre los sindicatos ha sufrido un notable deterioro, al menos en las siguientes cuestiones: a) sobre la respuesta a dar a la contrarreforma laboral impuesta por el gobierno en Marzo de 2001; b) el pacto de pensiones de 2001, no firmado por UGT; c) la no convocatoria por parte de la Confederación de CCOO de huelga general el 10 de abril de 2003 contra la guerra de Irak. También se han producido las diferencias clásicas en la negociación de algunos convenios colectivos.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Así las cosas, es necesario que no cristalice un modelo de acción sindical por separado, evitando estos desacuerdos en cuestiones estratégicas. Para ello sería necesario:

- reafirmar la utilidad estratégica de la unidad de acción sindical sobre posiciones de clase

- establecer mecanismos unitarios de enlace entre CCOO y UGT que intervengan y medien en caso de conflicto entre los sindicatos.
- urge recomponer la unidad entre CCOO y UGT en materia de pensiones para hacer frente a la intención gubernamental de ampliar el período de cálculo para la pensión de jubilación.
- si no fuera posible el acuerdo entre los sindicatos, sería la participación, el debate y la decisión de los trabajadores afectados los que resolverían las diferencias sindicales, evitando así la ruptura de la unidad, algo que es especialmente fácil de organizar en los convenios colectivos.
- la unidad de acción sindical debe de abrirse a la participación del resto de sindicatos de clase representativos que operen en los diferentes ámbitos.

NUEVO PUNTO. LA POLÍTICA DE ALIANZAS Y EL SINDICATO SOCIOPOLÍTICO

CCOO debe reforzar su carácter sociopolítico, importante seña de identidad desde sus orígenes como movimiento sindical. Las razones son claras:

- Es necesario reforzar la conciencia de clase y la participación de los trabajadores en la acción política y democrática, para avanzar hacia la necesaria transformación social.
- Los sindicatos tienen que defender intereses amplios de sus afiliados, de los asalariados en general y de otros ciudadanos marginados como los desempleados, inmigrantes y excluidos. Se amplían las funciones del sindicato de clase tradicional hacia cuestiones más ciudadanas.
- El Estado de Bienestar está amenazado por las políticas neoliberales y es muy importante el gasto social en los Presupuestos Generales de los Estados.
- En ocasiones, las políticas liberal conservadoras debilitan la democracia y recortan las libertades, convirtiéndose en una tara de primer orden la defensa de derechos y libertades fundamentales.

Además, la recuperación de lo sociopolítico, debe de partir de una constatación evidente: el movimiento sindical en solitario no puede hacer frente a las políticas neoliberal. De ahí que también debe de fomentar la participación y el protagonismo de los trabajadores, la búsqueda de apoyos sociales a las propuestas sindicales y el establecimiento de alianzas con otros movimientos sociales, ciudadanos, culturales, religiosos y con los partidos y formaciones de la izquierda que compartan unos objetivos mínimos. La suma de fuerzas debe de darse en planteamientos a la ofensiva, a través de propuestas de medio alcance (la lucha por la paz, el medioambiente, el reparto de trabajo, etc.), que además de defender valores, den solución a problemas concretos de los trabajadores/as y permitan avanzar hacia transformaciones sociales.

En la sociedad actual, las cuestiones sociales, económicas, políticas o culturales se pueden abordar desde el ámbito sindical, el de la izquierda o desde las organizaciones y movimientos sociales. Dicho de otra manera, mientras que la izquierda aspira a establecer una relación directa con los trabajadores y a realizar propuestas y acciones sobre las cuestiones sociales, los sindicatos deben reforzar su componente sociopolítico. Hoy, hay movimientos sociales críticos y alternativos (feministas, ecologistas, pacifistas, de solidaridad y cooperación, vecinales, etc.) cuya legítima acción tienen que valorarse y ser complementada con las actuaciones y propuestas sindicales. Se establecen así espacios o zonas de confluencia de objetivos entre

diferentes organizaciones. Sería un error sindical ver como una injerencia la preocupación de otros por la situación de sectores de los trabajadores o su decisión de movilizarse contra el ataque a los derechos sociales de la población.

El sindicato está obligado a plantearse una política de alianzas que organice la acción coordinada entre todas las fuerzas. Esta política de alianzas debe combinar el análisis de los problemas que afectan a los ciudadanos, con los objetivos sindicales. Debe actuar junto con los demás porque es imposible separar hoy en día los antiguos temas sindicales de estos otros nuevos que involucran a más fuerzas; porque la mayoría de estos problemas se plantean juntos y tienen que ver con las preocupaciones compartidas por los sindicatos y la izquierda. Son ejemplos de cuestiones que interesan a la mayoría de la población: el rechazo de la guerra, la lucha contra el paro, por los derechos sociales, por una mayor distribución de la riqueza, la mejora del bienestar social y de la calidad de vida (enseñanza, sanidad, vivienda, servicios sociales, pensiones, etc.), la protección medioambiental, la profundización y regeneración de la democracia, las libertades políticas, el desarrollo cultural, la paz, los derechos humanos y el respeto hacia las minorías, etc.

Las razones anteriores y la debilidad organizativa de los diferentes sujetos (sindicatos, izquierda política, movimientos sociales) exigen el trabajo en común y la colaboración entre el movimiento sindical y los movimientos sociales, antiglobalización, izquierda política, etc. A veces, será precisa la constitución y el desarrollo de plataformas cívicas amplias en favor de determinados objetivos y derechos, como vía y espacio donde se reflexione y actúe sobre las zonas de encuentro en la actuación de sindicatos, partidos de izquierda y organizaciones sociopolíticas preocupadas por los mismos objetivos. Un ejemplo de estas plataformas son las constituidas en Contra de la Guerra, a favor de las 35 horas por ley, las de Defensa de la Sanidad Pública, del Ferrocarril, etc.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

El sindicato debe de mantener una posición perfectamente autónoma en relación a los partidos y fuerzas política. Es absolutamente rechazable todo intento de dictado al sindicato por parte de cualquier partido político. Ahora bien, la garantía de que así sea está en que los afiliados y los órganos de dirección decidan su estrategia y acción sindical. Dejando claro lo anterior, el sindicato no puede actuar con complejos en su relación con las demás fuerzas políticas o sociales. Estas relaciones del sindicato con los demás:

- deben de ser en un plano de respeto y de igualdad entre las diferentes fuerzas
- debe de buscar las coincidencias entre las organizaciones progresistas que se plantean proyectos de cambio y de transformación de la sociedad
- deben articularse en instancias como las plataformas cívicas, donde esté claramente objetivado el papel de cada uno
- el sindicato debe de comprometerse con los valores de izquierda y de progreso. Para evitar la impunidad de los que gobiernan en contra de los intereses de los trabajadores, deberá negar explícitamente su voto y su apoyo a las formaciones políticas que hayan realizado, desde el ejercicio del poder, agresiones contra los derechos sociales.

ENMIENDAS AL CAPITULO 11. ESTATUTOS

RECUPERAR LA DEMOCRACIA Y LA PARTICIPACIÓN EN CC.OO.

Los trabajadores españoles tenemos una experiencia histórica y ejemplar en la reconstrucción del movimiento obrero: la creación de las Comisiones Obreras. Uno de los rasgos que permitió esa reconstrucción del movimiento obrero fue el marcado carácter participativo que tuvo. Es decir, la fuerte componente democrática de todo el proceso. Democrático fue: el carácter asambleario, la toma de decisiones, la pluralidad y el respeto a las minorías, las garantías internas frente a la arbitrariedad, los mecanismos de control para evitar la burocratización y la concentración de poder. En las CC.OO., que muchos seguimos reclamando, existía una cultura democrática que fomentaba la participación de los trabajadores y respetaba la pluralidad interna.

Las cosas han cambiado bastante en CC.OO. en los últimos años y muchas veces la democracia es más formal que real. Por ejemplo, en los órganos de dirección se reúne la Comisión Ejecutiva elegida en el Congreso Confederal una vez al mes y muchas veces se convierte en una pantomima donde la mayoría ni interviene y se limita a aplicar el rodillo de las votaciones, se monopolizan las responsabilidades por un sector del sindicato, se margina a todos los demás, no se informa de reuniones y negociaciones que se llevan con otros interlocutores y un largo y triste etcétera. Pero la democracia no debe ser una palabra vacía, sino que debe estar cargada de contenido. Un retroceso como el que se ha producido en estos ocho años no puede consolidarse o se correría el riesgo de desnaturalizar totalmente el proyecto democrático del sindicato. Urge, por tanto, pasar la página de una etapa lamentable y proceder de forma colectiva a restablecer un consenso en la organización sobre una cuestión central: hay que **normalizar la situación democrática en el sindicato y restablecer la pluralidad que permita que CC.OO sea el sindicato de todos y de todas**. Esta debe de ser la apuesta y creemos que, también, es el sentir mayoritario de los afiliados y afiliadas. Para ello es necesario asegurar los siguientes principios:

- **El respeto al pluralismo**, a través del derecho a la participación en la dirección del sindicato, la garantía de la proporcionalidad, las garantías frente a la exclusión y la amnistía a los represaliados por defender sus posiciones.
- **La democracia Interna**, con medidas como: la toma de decisiones democrática, el reforzamiento de la democracia como apuesta real por la independencia sindical y medidas antiburocráticas (limitación más estricta de mandatos...).
- **La participación de los afiliados y de los trabajadores**, reforzando la asamblea, las consultas y el referéndum, según los casos.
- **El fortalecimiento de las estructuras sindicales de base**, especialmente las secciones sindicales, asegurando el respeto a sus decisiones.

Por lo tanto, una de las claves del VIII Congreso del sindicato deberá ser la recuperación de la democracia. Defendemos la idea de que CC.OO. debe ser el sindicato de todos y de todas y ello pasa por el respeto al pluralismo, la supresión de todo tipo de exclusiones y la amnistía a los represaliados, cerrando así una etapa interna totalmente negativa. Hay que avanzar en la democracia interna en la toma de decisiones, en la participación de los trabajadores (asamblea, consultas), en el fortalecimiento de las estructuras sindicales de base (secciones sindicales, etc.) y configurar una dirección integradora de la pluralidad.

Es decir, prácticamente lo contrario de lo que se pretende con la propuesta de modificación de los Estatutos: seguir aplicando los estatutos represivos aprobados en el congreso anterior, más preocupados por cómo sancionar que por fomentar la afiliación y que coarta la libertad de expresión; la verticalización del sindicato a través de un grave recorte de la autonomía y de las funciones de las secciones sindicales y organizaciones confederadas; suprimiendo la participación de los afiliados y las secciones sindicales; una estructura de órganos que quiebra la pluralidad y legaliza la exclusión de las posiciones sindicales que sean representativas en los Congresos.

Para frenar retrocesos democráticos y para que se abra una perspectiva nueva e ilusionante, es fundamental organizar el debate desde el análisis, la reflexión y la propuesta sindical, sabiendo que las verdades absolutas no existen y que la organización se enriquece con las aportaciones de todos. Esto exige un Congreso en el que no se vuelva a repetir la situación anterior y se promuevan los cauces necesarios y la participación de los afiliados para debatir los proyectos en liza con libertad e igualdad de oportunidades.

ENMIENDAS

ARTICULO Nº 8. AFILIACION.

Modificación del 2º párrafo:

“La afiliación se realizará a la C.S. de CC.OO. a través de las organizaciones confederadas, pudiendo ejercer dicha facultad la sección sindical correspondiente, de acuerdo con el encuadramiento organizativo que se define por los órganos confederales y la situación laboral de la persona.”

Motivación:

Recuperar para la sección sindical la capacidad de afiliar a los trabajadores. El derecho de las secciones de centro a afiliar es algo básico, quitarles esta facultad ha tenido como consecuencia una falta de contacto entre el afiliado y la sección. Hay que tener en cuenta que muchos trabajadores sólo se afilian por los servicios, si la sección no mantiene ni el primer contacto con el afiliado le estamos restando capacidad de intervención en el futuro.

Añadir al final del artículo:

“Si fuera rechazada la solicitud podrá recurrir la decisión ante el órgano inmediatamente superior. Cuando la expulsión o suspensión de la afiliación sean anuladas por Sentencia firme de los Tribunales de Justicia, la readmisión se ejecutará de forma inmediata cuando el afiliado o afiliada la solicite recuperando la antigüedad inicial.”

Motivación:

Por un lado queremos establecer las máximas garantías para el trabajador que solicita el reingreso después de una expulsión, ya que la decisión sobre la rehabilitación solicitada podría estar contaminada al ser presentada ante el mismo órgano que tramita la sanción por ello se habilita el recurso ante el órgano superior. Por otro pretendemos asegurar el cumplimiento de las Sentencias haciendo recaer la capacidad de reingreso exclusivamente en el trabajador, a lo largo de estos años nos hemos encontrado con problemas con compañeros y compañeras que después de obtener Sentencias favorables han tenido dificultades para obtener de nuevo su carnet de afiliado.

ARTICULO Nº 10. DERECHOS DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS.

Modificación del apartado a):

“Participar en todas las actividades del sindicato y, especialmente, en las decisiones del mismo dentro de su ámbito de afiliación y de aquellos para los que haya sido elegido/a. Cuando la Confederación deba adoptar decisiones de interés para el conjunto de los trabajadores, se asegurará que los afiliados dispongan de la información suficiente que les permita debatir y elaborar propuestas, antes de que los órganos de dirección correspondientes tomen la decisión. De igual manera se asegurará la participación de los afiliados, a través de plenos y asambleas, en las decisiones de su ámbito correspondiente. Cuando la asamblea o pleno adopte una decisión, ésta será vinculante para la dirección de la sección sindical y delegado/s sindicales.”

Motivación:

Eliminan de los Estatutos el derecho de los afiliados a participar en todas las actividades del sindicato, limitándola exclusivamente a su ámbito de actuación. Nosotros incorporamos la información desde la confederación para que las secciones sindicales puedan elaborar propuestas antes de la toma de decisiones. También introducimos las asambleas y plenos de afiliados para la toma de decisiones dentro de su ámbito. Son muchas las decisiones de importancia que se toman sin que los afiliados, los delegados, las secciones y las estructuras del sindicato hayan tenido información y oportunidad de influir en los órganos que las adoptan, consideramos que este déficit debe ser corregido en el próximo periodo congresual.

ARTICULO Nº 11. ELECCION DE LOS ORGANOS DEL SINDICATO.

Sustitución del final del primer párrafo por:

“Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las causas establecidas en el art. 29.9.c)”

Motivación:

En la reforma de Estatutos que nos proponen quieren ampliar la capacidad de revocar a los miembros de órganos de dirección, llegando a la indefensión de los implicados en casos como las incompatibilidades donde hay interpretaciones diversas que sólo deben resolver las Comisiones de Garantías. A través de la revocación se puede alterar los resultados de un Congreso acabando con la pluralidad y la democracia interna, por ello establecemos limitaciones para su utilización el art. 29.

Supresión del punto e).

Motivación:

Suprimimos el punto que ampara la elección por sistema mayoritario de la comisión de garantías y la de control administrativo y financiero.

Supresión del punto f).

Motivación:

Este punto lo introducen en la propuesta de nuevos estatutos, nosotros entendemos que es absolutamente innecesario porque nunca han surgido problemas. En cualquier caso debería reformarse para garantizar la pluralidad, lo que no quiere decir que

existan diferentes voces ante terceros, asegurando la capacidad de intervenir y la unidad interna.

INTRODUCCION DE UN NUEVO ARTICULO. EL REFERENDUM.

Se propone un nuevo artículo. El texto propuesto es:

“Ante cuestiones de especial relevancia, el Consejo Confederal está facultado para proponer y convocar la celebración de referéndum entre el conjunto de la afiliación a la C.S. de CC.OO. Se convocará también cuando lo soliciten un tercio de las organizaciones confederadas o un 10% de los afiliados mediante su firma. En todo caso, la Comisión Ejecutiva organizará y regulará estas convocatorias, facilitando los medios necesarios para la explicación de las distintas opciones, garantizando la igualdad de oportunidades para todas ellas. El resultado del referéndum será vinculante.”

Motivación:

Proponemos que el Referéndum sea un nuevo artículo. No es una propuesta demagógica, únicamente se plantea en cuestiones de especial relevancia, y además se establecen unas condiciones que no se cumplen con facilidad, prácticamente sólo se realizaría si el Consejo Confederal lo aprueba.

ARTICULO Nº 12. CORRIENTES SINDICALES. CORRIENTES DE OPINION.

Sustitución de la totalidad del artículo por:

“Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión.

1. Podrán existir en el interior de la C.S. de CC.OO. corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública y podrán defender internamente sus posiciones, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:
 - a) No atentar contra la unidad, principios y estatutos de la C.S. de CC.OO.
 - b) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
 - c) Para la constitución de una corriente sindical en el seno de CC.OO. se deberá contar con el apoyo del 10% de los delegados en el Congreso Confederal o, en su defecto, del 10% de los miembros del Consejo Confederal o bien de organizaciones confederadas a través de las decisiones de sus órganos y que representen al menos el 10% de la afiliación Confederal.
 - d) La creación de la corriente requerirá la presentación ante el Congreso Confederal o ante el Consejo Confederal, de un documento en el que se expliciten las características, objetivos y formas de organización de que se dote, así como los nombres de los responsables de la misma. La corriente quedará legalmente constituida y reconocida cuando se certifique la veracidad de los apoyos presentados.
 - e) En el funcionamiento de las corrientes sindicales se respetará el debate abierto, no debiendo establecerse disciplina de voto, ni expresarse ésta por medios de portavoces en el interior de los órganos de la C.S. de CC.OO.
 - f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios naturales para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y publicaciones confederales, garantizándolas su capacidad de expresión pública.
2. Al margen de lo establecido en el apartado anterior, en el interior de la C.S. de CC.OO. se podrán constituir corrientes de opinión no estables que se crean entorno a cuestiones concretas, de carácter general o de un congreso. Estas

posiciones tendrán que ser tenidas en cuenta sobre la base de formulaciones expresas, siempre que cuenten con al menos un 10 por 100 de los afiliados del ámbito correspondiente, de los delegados de un Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito de que se trate.

Las corrientes de opinión tendrán derecho a que se les dote de los medios necesarios para poder defender su posición, y a que se distribuyan, en su ámbito de actuación, los materiales que puedan elaborar.”

Motivación:

Esta enmienda pretende facilitar la creación de corrientes. No hará falta que se apruebe por ningún órgano, con el 10% del Congreso Confederado o Consejo Confederado, o con el apoyo de organizaciones confederadas que representen el 10%, se constituyen cuando se certifique la veracidad de los apoyos. Como están planteadas en la actualidad no existen prácticamente posibilidades de que se puedan crear, y siempre será si lo aprueba la mayoría. También recuperamos el derecho de las corrientes a defender en el interno, y en cualquier momento, sus posiciones, derecho que fue eliminado en los Estatutos del VII Congreso.

ARTICULO Nº 13. DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS.

Sustitución del contenido de la letra b) por:

“Los afiliados y afiliadas deberán respetar las decisiones democráticamente adoptadas por la C.S. de CC.OO. en cada uno de sus órganos y niveles de la estructura sindical.”

Sustitución del contenido de la letra c) por:

“Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la Confederación son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los miembros de ese órgano, quedando a salvo el derecho de libre expresión de cualquier miembro en cuanto opinión exclusiva y diferenciada del mismo.”

Motivación:

Al afiliado se le pide que acate los acuerdos de los órganos, que los cumplan y que los defiendan. Se ha producido un salto cualitativo que pretende acabar con las opiniones críticas, y que ha tenido consecuencias disciplinarias. ¿Cómo se puede exigir a un afiliado que defienda un acuerdo cuando no se le ha consultado ni, en muchas ocasiones, informado?.

Pretenden que la capacidad de crítica de los miembros de los órganos se limite a expresar su opinión en el acta, añadiendo la obligación de defender el acuerdo. A pesar de que en art. 10 (Derechos de los afiliados) reconocen la capacidad de libertad de expresión (es un derecho constitucional), vemos como en la realidad lo van recortando para acabar con las opiniones disidentes. Una vez más tenemos que advertir de la posibilidad de la aplicación de medidas disciplinarias. Nuestra enmienda limita el deber del miembro del órgano a acatar y cumplir los acuerdos, no a defenderlos, garantizando su derecho a la libertad de expresión en cualquier momento.

ARTICULO Nº 14. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Sustituir desde “Por faltas muy graves:” hasta “b)Amonestación interna y/o pública.” por:

“Por faltas muy graves:

a) Expulsión.

- b) Suspensión hasta cuatro años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas graves:

- a) Suspensión hasta dos años de los derechos del afiliado, bien su totalidad bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

- a) Amonestación interna y/o pública.”

Motivación:

Las sanciones establecidas están descompensadas, no tiene sentido que por una falta leve se pueda suspender a un afiliado hasta seis meses, o que la suspensión mínima por una falta grave sea de seis meses. Nuestra enmienda modula mejor las sanciones de acuerdo con la calificación de las faltas y permite diferenciar a la hora de la sanción la causa y sus circunstancias.

ARTICULO Nº 15. BAJA EN LA C.S DE CC.OO.

Añadir al final de la letra c):

“El reingreso en la Confederación con recuperación de los derechos perdidos, se hará previo pago de las cuotas pendientes hasta el día de reingreso.”

Motivación:

La enmienda pretende fomentar el reingreso de los afiliados y afiliadas que hayan sido dados de baja por impago, recuperar los derechos al abonar las cuotas atrasadas influirá indudablemente en su decisión aumentando las posibilidades de mantener la afiliación a CC.OO. evitando una de las causas de rotación que pretendemos combatir.

ARTICULO Nº 18. FUSION DE FEDERACIONES ESTATALES Y ENCUADRAMIENTO SECTORIAL.

Eliminar el punto 3.

Motivación:

Suprimimos el punto 3 que da contenido estatutario a la estructura suprafederativa del Area Pública. El debate, siempre aplazado para no quebrar equilibrios de poder internos, debería centrarse en la necesidad o no de crear una sola Federación del Area Pública. La experiencia de esta estructura nos permite afirmar que no se han resuelto los problemas históricos de las federaciones implicadas, simplemente ha establecido un mecanismo de coordinación, representación ante terceros y de toma de decisiones que no respeta el sistema de elección de órganos de dirección (cada federación los designa por sistema mayoritario), centraliza de forma inadmisibile la toma de decisiones y es un obstáculo para la participación y el debate.

ARTICULO Nº 19. DERECHOS Y DEBERES DE LAS FEDERACIONES ESTATALES Y LAS CONFEDERACIONES DE NACIONALIDAD Y UNIONES REGIONALES.

Añadir al final del punto 9:

“Los secretarios y secretarías generales de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales, Uniones Provinciales, Comarcales, Intercomarcales e Insulares, Federaciones de Nacionalidad o Región y

Sindicatos Regionales o Provinciales no podrán superar los dos mandatos consecutivos.”

Motivación:

La propuesta de nuevos Estatutos elimina la limitación de mandatos para las organizaciones confederadas. Nuestra propuesta es que exista una limitación de dos mandatos eliminando el tercero de carácter excepcional. La excepcionalidad se ha convertido en habitual porque estamos viendo como se utiliza este mecanismo sin ninguna justificación. Es necesario tomarse la renovación en serio, esto no tiene por qué suponer la pérdida de capital humano ya que se puede seguir militando y colaborando desde cualquier situación personal. Igual que tomamos medidas de discriminación positiva para favorecer la integración y participación de la mujer en las tareas de dirección, también se debe hacer para favorecer la renovación de los órganos de dirección. Esta limitación debe extenderse en un futuro inmediato al resto de los miembros de los órganos a través de un consenso, que debe buscarse durante el próximo mandato congresual, para ser introducido en los Estatutos del IX Congreso.

Eliminar la parte final del punto 10, desde “.., al igual que todos...” hasta el punto.

Motivación:

Podemos entender la incompatibilidad de ser secretario general de una organización confederada con ser candidato a los cargos que se reseñan, por la relevancia que tiene el cargo que se desempeña dentro de la estructura de CC.OO. La ampliación que se hace de esa incompatibilidad al resto de miembros de la Comisión Ejecutiva no está justificada por dos motivos esencialmente: primero porque no tienen la relevancia del secretario general, y segundo porque hay muchos miembros de las Comisiones Ejecutivas que no tienen ninguna responsabilidad.

ARTICULO Nº 21. MEDIDAS DISCIPLINARIAS REFERIDAS A LOS ORGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA C.S. DE CC.OO.

Sustitución de la letra b) del apartado de faltas muy graves por:

“b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. Se designará por el órgano sancionador una comisión gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. En el plazo de tres meses la comisión gestora convocará el congreso o asamblea extraordinaria para la elección de una nueva dirección, que deberá celebrarse antes de los seis meses desde la sanción del órgano. En el caso de que la sanción haya sido objeto de recurso ante la Comisión de Garantías, el plazo se interrumpirá desde la presentación del recurso y hasta la resolución definitiva de la Comisión de Garantías correspondiente. Los componentes de la Comisión Gestora serán elegidos por sistema proporcional cuando se presente más de una lista en el seno del órgano sancionador, y sus miembros no serán natos al Congreso o Asamblea extraordinaria para la elección del nuevo órgano.”

Motivación:

La enmienda tiene varios objetivos: que la gestora sea constituida respetando la proporcionalidad a la hora de la elección frente al sistema mayoritario actual que quiebra absolutamente el resultado de los Congresos; que la gestora no pueda estar tiempo indefinido proponiendo que el Congreso se celebre en un plazo máximo de seis meses (la nueva propuesta de Estatutos amplía el periodo para la celebración del Congreso hasta un año); y por último que los miembros de la Gestora no sean natos al

Congreso ya que no han sido elegidos por los afiliados y son utilizados para inclinar de forma determinante el resultado del Congreso.

ARTICULO Nº 22. AUTODISOLUCION DE LOS ORGANOS.

Sustituir el punto 1 por:

“1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO., la Ejecutiva inmediatamente superior, de rama en su ámbito y de territorio en el suyo, designará una comisión gestora que le sustituya. En el plazo de tres la comisión gestora convocará el congreso o asamblea extraordinaria para la elección de una nueva dirección, que deberá celebrarse antes de los seis meses. En el caso de que se presente un recurso ante la Comisión de Garantías correspondiente que afecte a la autodisolución o nombramiento de la gestora, el plazo quedará interrumpido hasta la resolución definitiva. Los componentes de la Comisión Gestora serán elegidos por sistema proporcional cuando se presente más de una lista en el seno del órgano sancionador, y sus miembros no serán natos al Congreso o Asamblea extraordinaria para la elección del nuevo órgano.”

Motivación:

Tiene la misma motivación de la enmienda anterior. La propuesta oficial alarga la celebración del Congreso hasta los doce meses y además suspende las funciones del Consejo. En nuestro texto no se habla del Consejo porque entendemos que la autodisolución de la Ejecutiva no lleva implícita la del Consejo, que puede y debe ser convocado por la dirección provisional para la toma de decisiones de especial transcendencia.

ARTICULO Nº 23. ACUERDOS DE LOS ORGANOS.

Supresión del párrafo 3º.

Motivación:

No pueden obligar a los miembros de los órganos, y mucho menos a los afiliados a los que no se les ha consultado, a defender y aceptar acuerdos que no comparten. Están limitando la libertad individual.

ARTICULO Nº 26. ORGANOS DE DIRECCION Y CARGOS DE REPRESENTACION DE LA C.S. DE CC.OO.

Suprimir los órganos de coordinación.

Motivación:

Suprimimos el secretariado y el comité federal. La creación de estos órganos sólo sirve para laminar la presencia de las minorías en los órganos donde se produce el gobierno diario de la Confederación. La realidad ha supuesto una devaluación inasumible de la Ejecutiva y el Consejo Confederal, el secretariado ha tomado decisiones cuya competencia es de la Ejecutiva según los propios Estatutos.

ARTICULO Nº 27. EL CONGRESO CONFEDERAL.

Sustitución del punto b), 3 por:

“3. Los Congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, las ponencias, documentos e informe general que sirvan de base para la discusión se enviarán con cuatro meses de antelación; el reglamento con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.”

Motivación:

Nuestra enmienda recupera los cuatro meses para la remisión de las ponencias y además incluimos la remisión del informe general, hasta ahora los afiliados no tienen la oportunidad de discutir el informe de gestión que es una de las partes esenciales en el Congreso.

ARTICULO Nº 29. EL CONSEJO CONFEDERAL.

Sustituir el segundo párrafo del punto a) 2 por:

“El resto estará compuesto en número igual de representantes de las Federaciones Estatales por una parte, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales de otra parte y en proporción a las cotizaciones previstas en el art. 27.a). Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores. Los delegados/as serán elegidos en los Congresos de las organizaciones relacionadas de acuerdo con los criterios establecidos en el art. 11 de estos Estatutos, cuando el Consejo Confederal modifique la composición serán los Consejos de estas organizaciones las que aprueben la adaptación necesaria. En el caso de que se produzca una baja por dimisión o fallecimiento, y siempre que se haya presentado más de una lista en el momento de la elección, será sustituido/a por el suplente correspondiente de la lista en la que se ha producido la baja.”

Añadir al final del punto 9 apartado c):

“ La revocación prevista en este punto, es un mecanismo extraordinario cuya utilización debe responder a situaciones excepcionales que serán suficientemente motivadas y que supongan riesgos irreparables para la organización. “

Añadir dos nuevos punto en la letra c):

- Reconocer el carácter de corriente sindical o corriente de opinión.
- Convocar, ante cuestiones que se estimen de especial relevancia o cuando lo soliciten un 10% de los afiliados o un tercio de las organizaciones confederadas, un referéndum.”

Motivación:

La enmienda pretende que los miembros del Consejo Confederal se elijan en los Congresos para evitar la penalización que se ejerce sobre la minoría si se eligen en los Consejos, y que los secretarios generales no sean natos al Consejo ya que esto supone una prima excesiva para la mayoría en las organizaciones pequeñas (Murcia, Extremadura, Baleares, Alimentación, Hostelería, Actividades Diversas, etc.).

Proponemos que la revocación sea un mecanismo extraordinario impidiendo una utilización perversa como han realizado en el caso de la Federación del Transporte de Andalucía.

Entre las competencias del Consejo Confederal añadimos el reconocer la corriente sindical y la convocatoria de un referéndum. Está relacionada con enmiendas anteriores.

ARTICULO Nº 31. LA EJECUTIVA CONFEDERAL.

Añadir al final del punto b) 1:

“..., en este caso la ejecutiva se celebrará en un plazo no superior a diez días desde la solicitud.”

Sustituir el punto b) 3 por:

“Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros. En el caso de que sus componentes hayan sido elegidos en diferentes listas, en la asignación de secretarías se respetará la proporcionalidad alcanzada en el Congreso.

En el caso de producirse vacantes en la Comisión Ejecutiva por dimisión o fallecimiento, serán sustituidos por el suplente de la lista correspondiente.”

Suprimir el punto c) 9 de las funciones de la C.E.

Motivación:

Pretendemos asegurar que una Ejecutiva extraordinaria, que se convoque a petición de 1/3 de sus miembros, se celebre en un periodo no superior a los diez días ya que no se establece ninguna garantía sobre el tiempo que puede transcurrir desde la convocatoria hasta la celebración.

La proporcionalidad que ha ratificado un congreso debe respetarse en el reparto de secretarías y responsabilidades dentro de la C.E. para no devaluar la decisión del máximo órgano de dirección de CC.OO.

Debe garantizarse que las posibles bajas sean cubiertas con compañeros o compañeras de la misma sensibilidad para evitar desvirtuar el resultado del Congreso, en esta etapa hemos comprobado como la mayoría se ha negado a sustituir al compañero Torrijos en la Ejecutiva Confederal.

Eliminamos la posibilidad de nombrar miembros de un órgano de dirección de rama o territorio (hasta un tercio) entre afiliados de otra organización, es una intromisión inadmisible que puede cambiar sustancialmente la dirección elegida en un Congreso.

ARTICULO Nº 31. EL COMITE CONFEDERAL.

Suprimir este artículo.

Motivación.

Relacionada con enmienda anterior.

ARTICULO Nº 32. EL SECRETARIO/A GENERAL DE LA C.S. DE CC.OO.

Suprimir de la letra f) las referencias al secretariado o comisión permanente de la Ejecutiva Confederal y del Comité Confederal.

Eliminar al final de la letra g): “ampliables a un tercero excepcionalmente.”

Motivación.

Relacionada con enmiendas anteriores.

ARTICULO Nº 33. INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LOS ORGANOS DE DIRECCION DE LA C.S. DE CC.OO.

Eliminar como incompatibilidad para toda la Ejecutiva la de ser candidato a alguno de los cargos públicos señalados en puntos anteriores, y sustituir por:

“Los miembros de la C.E. que sean responsables de una secretaría o área, no podrán ser candidatos/as a ninguno de los cargos públicos expresados anteriormente.”

Sustituir el último párrafo del artículo por:

“ Ser responsable de una secretaría o ejercer una secretaría general, tanto en la confederación como en las organizaciones confederadas, será incompatible con responsabilidades directas en otras organizaciones de la C.S. de CC.OO.”

Añadir al final del artículo:

“Las organizaciones confederadas establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en los presentes Estatutos.

Los afiliados/as que decidan presentarse como candidato/a a algunos de los cargos públicos señalados en este artículo, no podrán hacer uso de la responsabilidad que ostenten o hayan ostentado en cualquier órgano de dirección en la propaganda electoral.”

Motivación:

Intentamos establecer un sistema de incompatibilidades más ajustado a las tareas que desempeña cada uno, porque no se le puede exigir lo mismo al responsable de una secretaría que a un miembro de la ejecutiva que no tiene ninguna responsabilidad por decisión de la mayoría. No vemos ninguna disfunción entre ser secretario general de una organización y “vocal” de la C.E. Confederal.

ARTICULO Nº 34. LA COMISION DE GARANTIAS DE LA C.S. DE CC.OO.

Sustitución del punto 2 por:

“2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar y de acuerdo con los criterios establecidos en el art. 11 de estos Estatutos, por el Congreso Confederal y estará compuesta por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser miembros de ningún órgano de dirección ni ser asalariados de CC.OO. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO. Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO.”

Sustitución del primer párrafo del punto 3 por:

“3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. En el caso de que la Comisión de Garantías se hubiera conformado por el sistema de listas alternativas, el suplente será de la lista en la que se hubiera producido la baja.”

Motivación.

Proponemos que el método de elección de la Comisión de Garantías respete la proporcionalidad con el objetivo de que sea más representativa y exista una mayor identificación con sus resoluciones. Establecemos la incompatibilidad de ser miembro

de la C.G. con ser miembro de cualquier órgano de dirección o asalariado, para garantizar mayor objetividad eliminando elementos de presión que puedan perturbar su independencia.