

UN SINDICATO DE TODOS Y DE TODAS

En estos cuadros se recogen sintéticamente el significado, razones y contenido de las enmiendas presentadas por el Sector Crítico a las ponencias oficiales del VII Congreso de CCOO., Son resumen, a su vez, del documento "Un sindicato de todos y todas", exposición global y articulada de sus posiciones. La lectura de estas páginas no elude la necesidad de recurrir al texto completo de las enmiendas si se quiere conocer en profundidad el análisis, las propuestas y los objetivos defendidos por el Sector Crítico. Antes de entrar en el resumen de las enmiendas, conviene tener presente lo sucedido desde el VI Congreso.

Durante cuatro años se ha seguido una estrategia sindical sin la participación y la movilización de los trabajadores, basada en la continua firma de pactos con el gobierno y la patronal. Los resultados obtenidos con este modelo de concertación son absolutamente insuficientes, e incluso negativos: no han modificado la política económica del gobierno, han deteriorado la unidad de acción sindical y han contribuido a la legitimación de la derecha en el poder. En efecto

- La reforma laboral de 1.997 ha fracasado. Los asalariados temporales siguen siendo el 33%. El despido se ha abaratado en un 20%. Los contratos indefinidos que se realizan son mayoritariamente con indemnizaciones más bajas.
- El desmantelamiento del sector público ha sido casi completo, con la pasividad o comprensión sindical.
- Con el Pacto de Toledo (ampliación del período de cálculo, reducción de los porcentajes,...) se han recortado las pensiones entre un 7% y un 21% y el gobierno pretenderá abordar nuevos ajustes futuros.
- Han retrocedido los salarios de los empleados públicos y se han congelado en el sector privado, ya que los incrementos se han movido en torno a la tasa de inflación. Se ha perdido poder adquisitivo en 1.999.
- El Estatuto de la Función Pública, con respaldo sindical, afectará a más de 1,5 millones de trabajadores, supone una desregulación de las condiciones de trabajo y una discrecionalidad ilimitada para los gobiernos.
- No han avanzando los acuerdos en la negociación entre gobierno, sindicatos y patronal sobre la reducción de la jornada a 35 horas, la mejora de la cobertura al desempleo y la estabilidad de la contratación.

Esta estrategia, por un lado, ha tenido importantes consecuencias: en las elecciones sindicales, se ha producido un fuerte retroceso de la ventaja de CC.OO. y la unidad de acción sindical está atravesando momentos difíciles. Por otro, ha ido acompañada de un retroceso en la democracia interna y de una gravísima represión contra el sector crítico (900 sancionados), condenada muchas veces por los tribunales (incluyendo el Tribunal Supremo).

RESUMEN DE LAS ENMIENDAS DEL SECTOR CRÍTICO SOBRE POLÍTICA SINDICAL Y ORGANIZACIÓN

RECUPERACIÓN DEMOCRACIA	Desde el VI Congreso Confederado se ha vivido una situación de absoluto estado de excepción, desde el punto de vista democrático: 900 compañeros/as represaliados, exclusión de un tercio del sindicato y degradación de los órganos de dirección. El retroceso producido no puede consolidarse. Urge pasar la página de una etapa lamentable y normalizar la situación democrática en el sindicato y restablecer la pluralidad que permita que CC.OO sea el sindicato de todos y de todas . Para ello se propone: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> el respeto al pluralismo (amnistía para los represaliados, garantía de la proporcionalidad), <input type="checkbox"/> la democracia Interna (toma de decisiones, garantías frente a la exclusión), <input type="checkbox"/> la participación a los trabajadores (asamblea, consultas y referéndum), <input type="checkbox"/> el fortalecimiento de las estructuras sindicales de base (SSE, uniones comarcales y provinciales)
NEOLIBERALISMO	Frente a la aséptica descripción de la ponencia oficial acerca de la situación y cambios que están teniendo lugar —el sindicato parece instalado y conforme con el desorden actual—, se ofrece un análisis crítico del apogeo del neoliberalismo, de los cambios en el mundo del trabajo, de la política del PP y del marco europeo tras la creación del euro, resaltando las contradicciones y problemas que la situación suscita con perspectiva de clase. Esta enmienda es bien significativa. Determina la "filosofía" con la que el sector crítico fija los objetivos y tareas del sindicalismo en el próximo periodo, bien distinta de la ponencias
TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO	Se analizan las nuevas realidades para incidir sobre ellas desde la estrategia sindical: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Transformación de las relaciones laborales</i>: paro masivo, la flexibilización del empleo y del salario. <input type="checkbox"/> <i>Asalto al estado del bienestar</i> (pleno empleo, regulación laboral, protección social y peso del estado en la economía) para aumentar la tasa de beneficio del capital. <input type="checkbox"/> <i>Cambios en la organización del trabajo</i>: intensificación del trabajo, descentralización productiva. <input type="checkbox"/> <i>Cambios en la clase obrera</i>: efectos del paro y la precariedad, segmentación de los trabajadores, pérdida de peso de la industria y terciarización, nueva composición de la clase obrera, etc. <input type="checkbox"/> <i>Ofensiva ideológica del neoliberalismo</i>: cultura del triunfo individual y de la resignación social, ataques a los sindicatos y los movimientos sociales, pérdida de centralidad de la clase obrera. <input type="checkbox"/> <i>Transformaciones de los sindicatos</i>: actuación para el núcleo central de los trabajadores, negociación como objetivo en sí mismo, institucionalización y pérdida de independencia.
ESTRATEGIA	Para que los sindicatos puedan defender eficazmente los derechos sociales, se necesita: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La unidad y la cohesión los trabajadores. Los efectos objetivos de la crisis, de la globalización y de la política neoliberal han conseguido desarticular a la clase obrera. Es necesario recomponer los lazos entre los trabajadores y articular a la clase obrera, lo que requiere: un discurso ideológico de clase, combatir todas las manifestaciones del capital destinadas a debilitar a los trabajadores, impedir que los cambios tecnológicos se hagan en contra suya y una organización y acción sindical internacional. <input type="checkbox"/> El giro sindical a la izquierda. Hay que dar una respuesta a la política de ajuste del PP reivindicando: una política económica generadora de empleo, socialmente avanzada y ecológicamente sostenible; una política industrial alternativa y el fortalecimiento del sector público; una distribución de la riqueza con una política salarial a la ofensiva y más progresividad fiscal y un mayor bienestar público

POLÍTICA ECONÓMICA	<p>Frente a la política neoliberal es necesaria otra política económica destinada a generar empleo basada en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El fomento de la actividad económica. El objetivo es la creación de empleo y la reducción del paro a través del crecimiento de los salarios reales, una política monetaria y una política fiscal expansivas, la inversión pública, la redistribución de la renta y la lucha contra el fraude fiscal. <input type="checkbox"/> Una política socialmente avanzada. La actividad económica debe servir para satisfacer las necesidades sociales, poniendo la actividad económica al servicio de la población y no de los intereses empresariales. Ello requiere un cambio en el papel del estado en la economía y el aumento de la participación en el PIB de los bienes y servicios colectivos. El mercado debe retroceder progresivamente y su lugar debe ocuparlo la satisfacción de las necesidades directas de la población. <input type="checkbox"/> Una política ecológicamente sostenible. La política de fomento de la actividad económica debe servir para combatir el deterioro medioambiental, lo que requiere cambiar los hábitos de consumo y la estructura de la producción para adaptarlos a las necesidades del medio ambiente. Un crecimiento basado en el desarrollo de la seguridad social, la enseñanza, la sanidad, los servicios públicos colectivos, etc. puede contribuir poderosamente a cambiar los hábitos de la sociedad.
REPARTO TRABAJO	<p>Reclamamos el reparto de todo el trabajo existente y la necesidad de compartir las tareas domésticas. Es necesario abrir un debate social para dar soluciones a la discriminatoria división sexual de papeles y que se reconozca el derecho de la mujer a incorporarse al trabajo productivo en igualdad de condiciones. Se analizan las causas del paro y se proponen medidas como: 35 horas por ley, sin reducción de salarios y en el camino de las 32 horas semanales, jubilación a los 60 años, supresión de horas extras y de ETT's.</p>
SALUD LABORAL	<p>La actual legislación no reduce la siniestralidad laboral. Hay un importante crecimiento de los accidentes laborales. No basta sólo la denuncia. Se proponen medidas de choque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La reforma de la Ley de Salud Laboral: delegados de prevención con crédito propio; delegados territoriales; universalización de los servicios de prevención; prohibición de concursar en licitaciones públicas de las empresas que atenten contra la seguridad; prohibición de ETT's en sectores de riesgo. <input type="checkbox"/> Actuación intensiva de la Inspección de Trabajo, colaboración con el Poder Judicial y las Fiscalías, Campaña Permanente de Acción Sindical y Sensibilización en los centros de trabajo.
MEDIO AMBIENTE	<p>La lucha contra el deterioro medioambiental es una tarea central que pasa por un desarrollo sostenible, un cambio en el modelo energético y la apuesta por energías renovables, una política de transportes colectivos (ferrocarril, marítimo, ...), la protección de la biodiversidad y otras medidas de protección en política forestal, pesquera, agraria, hidráulica e industrial. CC.OO impulsará la lucha por una legislación medioambiental estricta, así como acciones frente a los grandes problemas ecológicos.</p>
ESTABILIDAD EMPLEO	<p>La grave situación del mercado de trabajo y la nula repercusión de la última reforma laboral en la reducción de la temporalidad exigen cambios en la legislación y una acción sindical global y solidaria hacia los colectivos más afectados. Propuestas: restituir la causalidad en la contratación temporal; penalizar los contratos temporales; eliminar las ETT's (mientras tanto, modificar la legislación para que los contratados por ellas tengan los mismos derechos que las empresas usuarias); garantizar por Ley los derechos en los grupos de empresas, contrata y subcontratas; cambiar la legislación sobre despido.</p>
POLITICA SALARIAL	<p>Los objetivos fundamentales son: homologar la renta per cápita española a la de la Unión Europea y elevar la participación de los salarios en el PIB. Incrementos salariales en los convenios que tengan como referencia la inflación y el crecimiento de la economía. Cláusulas de revisión salarial. Salario Mínimo Interprofesional que suponga el 60% del salario medio.</p>
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<p>La negociación colectiva está en crisis (menos afectados, pobres contenido y nula articulación). La experiencia demuestra que fue un error estratégico del VI Congreso, renunciar al papel regulador de la legislación e intentar que todo basculase en torno a los convenios. Es necesario combinar alternativas legislativas y la negociación colectiva para recuperar derechos y garantías laborales. Se propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Estructura: Modelo estratégico que permita la articulación entre los convenios de diferentes ámbitos. Cobertura de negociación colectiva para todos los trabajadores/as; Auténtico sistema de negociación colectiva para los empleados públicos; Impulso de la negociación en las empresas europeas. <input type="checkbox"/> Contenidos: Prioridad de los objetivos estratégicos: dignidad del trabajador, empleo (35 horas), seguridad y salud laboral, derechos adquiridos, reparto de beneficios. Recuperación de derechos recortados en 1.994 (movilidad geográfica y funcional, modificaciones sustanciales de trabajo, despido) <input type="checkbox"/> Procedimiento: Elaboración de las plataformas con debate amplio y vinculante; Recuperar el papel de la asamblea y la participación directa de los trabajadores/as en el proceso. Compromiso sindical de informar y consultar antes de la firma. Nuevo papel de la huelga y de otras formas de presión.
MOVILIZACIÓN	<p>En los pasados cuatro años, se ha alcanzado un mínimo histórico en la capacidad de movilización sindical. Cuando la estrategia se centra sólo en la negociación y se olvida la movilización, los avances sociales son nulos o muy bajos, incluso en las épocas de crecimiento económico. Las movilizaciones para que sean un instrumento útil deben de plantearse a través de la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Combinación equilibrada del binomio negociación-presión; <input type="checkbox"/> Coordinación de las luchas de los sectores afectados por conflictos para redoblar su eficacia; <input type="checkbox"/> Cuestionamiento de los decretos de servicios mínimos, que están mellando el derecho de huelga. <input type="checkbox"/> Organización de la solidaridad frente a agresiones a derechos sociales y laborales fundamentales.
PENSIONES	<p>Partiendo de que el gasto en pensiones es manifiestamente más bajo que en la media de la Unión Europea y de que el nivel de la mayoría de las pensiones es intolerablemente bajo, se propone una mejora amplia de las mismas, tomando como referencia el SMI, que debe revisarse al alza asimismo. Posición muy diferente a la de la ponencia, que, defendiendo mejoras en las prestaciones mínimas, ensalza el Pacto de Toledo, reclama otro pacto para, esta vez si, garantizar las pensiones y entra en la peligrosa lógica de la compartimentación de las cuentas públicas y el fondo de reserva.</p>

SANIDAD PÚBLICA	Debe ser un objetivo inequívoco para CC.OO la defensa de la Sanidad Pública y su carácter universal, equitativo, con financiación y provisión pública . Esto no ha sido así en los últimos tiempos (actitud ante las fundaciones). Exigimos la retirada de la Ley 15/97 y de la Ley de acompañamiento que permite crear Fundaciones Sanitarias. Creación de Plataformas para defender el SSP frente a la privatización.
ENSEÑANZA	Una mayor calidad de la enseñanza pasa por: incremento del gasto educativo hasta el 6% del PIB y el aumento de recursos para la Enseñanza Pública; control de los fondos públicos destinados a la privada e igualdad en las condiciones de sus trabajadores; profunda democratización de la enseñanza y la colaboración de comunidad educativa; mayores recursos para la Universidad y estabilidad del profesorado.
PROTECCIÓN DESEMPLEO	El paro y la precariedad afectan a la mitad de población trabajadora y están generando la exclusión de amplios sectores sociales. Ante el profundo recorte de las prestaciones por desempleo sufrido en los últimos años y la inmoralidad social que supone un superávit de recaudación de cerca de 500.000 millones destinado a subvenciones empresariales, y cuando la mitad de los parados registrados no cobra ningún tipo de prestación, se propone un aumento de la cobertura, adaptada a la actual situación de la contratación y del paro. Se propone también relanzar la acción específica de estos colectivos con una Plataforma sindical contra el paro y una Carta de los derechos de los desempleados, a negociar en los distintos niveles: estatal, autonómico y local.
POLÍTICA FISCAL	En los últimos años, con la pasividad sindical, se ha llevado a cabo una profunda contrarreforma fiscal que afecta a la capacidad recaudatoria y la progresividad del sistema. La ponencia, después de admitir que el Estado social exige un potente sistema impositivo, elude esta cuestión. La enmienda, por su parte, repasa lo acontecido y fija los criterios básicos que debe defender CCOO sobre la política fiscal.
EMPRESA PÚBLICA	Firme oposición a las privatizaciones, totales o parciales. La empresa pública debe ser el instrumento de una política industrial activa. Estrategia de renacionalización de empresa en sectores claves y ampliación del sector público, recuperando el papel y el protagonismo del Estado en la economía. Buscando la máxima eficiencia en su gestión, la rentabilidad social debe ser el criterio fundamental de su actuación.
INSTRUMENTOS ACCIÓN SINDICAL	Además de la movilización, participación, revitalización de los convenios y organización de parados hay: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La empresa como fundamento de la acción sindical: Democratización de las relaciones laborales, aumentar la capacidad de intervención y participación sindical en los consejos de administración. <input type="checkbox"/> La apuesta por la unidad sindical. Se propone crear un Protocolo de Unidad de Acción Sindical entre CC.OO. y UGT y la creación de un Comité Unitario de Enlace, que medie en caso de conflicto. <input type="checkbox"/> Una amplia política de alianzas: Los sindicatos deben reforzar su carácter sociopolítico Constitución de Plataformas Cívicas con las fuerzas progresistas por objetivos sociales e impulsar la movilización. <input type="checkbox"/> La solidaridad internacional. En un mundo globalizado es imprescindible abordar la dimensión internacional del sindicalismo y la coordinación de las estrategias sindicales. Los planos de actuación deben de ser el mundial y el europeo y el refuerzo de organismos internacionales como la OIT. <input type="checkbox"/> La apuesta por la independencia sindical: toma de decisiones democrática, finanzas equilibradas y transparentes, aumento de la afiliación y política de relaciones sin complejos con otras fuerzas.
ORGANIZACIÓN	Los cambios en la organización y composición del trabajo, obligan a replantearse a fondo los métodos de acción sindical, así como una nueva y eficaz política organizativa para hacer frente a los actuales retos. La organización debe estar al servicio de la acción sindical, y tener como eje y protagonistas a los afiliados/as, primando la democracia interna y el respeto a la pluralidad. La organización en CC.OO debe orientarse a rentabilizar los cuantiosos recursos del sindicato y constituirse en la herramienta que permita un mayor contacto con los trabajadores/as y con nuestra afiliación. Aumentar la afiliación debe ser otro de los grandes objetivos en la próxima etapa. Los datos actuales no son nada satisfactorios, ya que aunque hemos aumentado en cifras absolutas, este crecimiento no ha ido paralelo al crecimiento de la población asalariada, por lo que representamos un menor porcentaje que hace cuatro años.
DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN	Un aspecto fundamental a potenciar en la próxima etapa y a lo que apenas se refieren las ponencias oficiales es la democracia sindical, entendida como la construcción de las decisiones, con la más amplia participación del conjunto de los afiliados/as. Proponemos que las decisiones no puedan ser construidas en los "vértices" de la organización, dejando a la militancia el mero papel de propagandistas de los hechos consumados. La participación no debe ser la simple delegación en los órganos de dirección, sino una práctica permanente que vincule de forma activa a los trabajadores/as, muy en especial a los afiliados. Los instrumentos básicos de democracia y participación sindical son: la información permanente, la asamblea, las consultas, el referéndum y la movilización en todas sus formas.
SECSINDICALES	Frente a la propuesta oficial de disminuir y casi anular la capacidad de decisión de las Secciones Sindicales, proponemos un mayor protagonismo de éstas, convirtiéndolas en instrumentos vivos de actividad sindical, articulando a través de ellas la participación en las decisiones. Fortaleciendo la actividad de las Secciones Sindicales ganaremos en organización y afiliación, así como en pluralidad y democracia.
TOMA DE DECISIONES	En la adopción de decisiones de importancia, deben participar todas las estructuras afectadas, desde la sección sindical hasta los órganos máximos de las organizaciones confederadas, de abajo arriba y no al revés. Las decisiones serán tomadas, finalmente, la dirección correspondiente, pero tras un proceso de participación y debate de toda la estructura. En las decisiones importantes se podrá recurrir al referéndum.

Además hay otras enmiendas sobre temas tan importantes como: juventud, mejora de la RTV's públicas, SIPES, formación sindical, etc.

PROYECTO DE ESTATUTOS PARA EL VII CONGRESO DE CC.OO.

La reforma de los Estatutos que propone el sector oficial para el VII Congreso de CC.OO., supone una involución democrática de nuestra organización. Hay tres aspectos que destacan por encima del resto:

⇒ **Se quiebra el principio de pluralidad de los órganos con el único objetivo de eliminar a la minoría, en este momento somos el sector crítico pero en el futuro podrán ser otros.**

PROPUESTA OFICIAL	PROPUESTA SECTOR CRITICO
Se crean dos nuevos órganos: el Comité Confederal y el secretariado de la Comisión Ejecutiva, ambos se constituyen por sistema mayoritario.	Eliminar los dos nuevos órganos porque solo suponen una concentración de poder y devaluar los órganos elegidos directamente por los afiliados, además proponemos que las responsabilidades se repartan de acuerdo con los resultados del Congreso
Desaparece en el artículo dedicado a las corrientes sindicales la capacidad de defender en el interno sus posiciones en cualquier momento	Mantenemos los derechos de las corrientes y simplificamos el trámite para su constitución: ante el Congreso o el Consejo se presentan los apoyos necesarios (10% de los delegados o afiliados) y una vez comprobados, la corriente se constituye.
Las Gestoras se constituirán por sistema mayoritario, eliminando la proporcionalidad. No existe límite para la celebración del Congreso.	Proponemos que se mantenga la proporcionalidad en la gestora, y acotamos el plazo para la celebración del Congreso a un máximo de seis meses.
Se incluye en los Estatutos la estructura suprafederativa del área pública. Sus componentes no son elegidos por los afiliados	Suprimimos la estructura suprafederativa porque no es un órgano estatutario. No es legítimo que las decisiones más importantes que afectan a casi dos millones de trabajadores se tomen al margen de los órganos elegidos por los afiliados

⇒ **La dirección del sindicato recorta los derechos de los afiliados y secciones sindicales consolidando una estructura piramidal.**

Los derechos de las secciones sindicales y de los delegados se eliminan de los Estatutos y se llevan a un Reglamento. Suprimen la capacidad de las secciones sindicales para afiliarse a los trabajadores.	Consideramos que los derechos de los delegados y secciones deben permanecer en los Estatutos para evitar que se recorten cuando lo considere oportuno el aparato. Las secciones sindicales tienen que seguir teniendo la capacidad de afiliarse.
Se elimina la capacidad de los afiliados a participar en todas las actividades del sindicato, limitándolas a las de su ámbito.	El afiliado debe participar en todas las actividades del sindicato, garantizándose la información para que puedan opinar antes de la toma de decisiones por el órgano competente. Ante asuntos de especial trascendencia para los trabajadores, proponemos la celebración de un Referéndum cuando lo apruebe el Consejo o lo soliciten 1/3 de las organizaciones confederadas o un 10% de los afiliados.
Amplían los deberes de los afiliados a aceptar, cumplir y defender los acuerdos adoptados (antes sólo el deber de acatar). Limitan la capacidad de expresión.	No se puede exigir a un afiliado que defienda un acuerdo cuando ni tan siquiera se ha solicitado su opinión para firmarlo. No podemos aceptar que se limite la capacidad de expresión ya que es un derecho Constitucional.

⇒ **Proponen un endurecimiento inadmisibles de las sanciones:**

La tramitación de las sanciones disciplinarias, tanto individuales como colectivas, desaparecen de los Estatutos y se llevan a un Reglamento que aprueba el Consejo Confederal.	Las medidas disciplinarias tienen que estar contempladas en su totalidad en los Estatutos, para evitar que el aparato las modifique de acuerdo con sus necesidades generando inseguridad jurídica de afiliados y órganos.
Una sanción leve podrá ser castigada con seis meses de suspensión de militancia.	Rechazamos el endurecimiento salvaje de las medidas disciplinarias. Una sanción leve, que puede ser la simple crítica de un acuerdo, podría ser castigada con extrema dureza (hasta seis meses).
Se recortan derechos del inculcado como el derecho a la segunda citación o la vista completa del expediente.	Proponemos que en el trámite del expediente se salvaguarden los derechos del inculcado para evitar la indefensión que se producirá con la propuesta oficial.