enmiendas minoritarias

presentadas en el consejo confederal del 12 y 13 de septiembre de 1995

6º congreso confederal

madrid, 17, 18, 19 y 20 enero 1996

CC.OO.

CD-00125

6
congreso confederal

Enmiendas minoritarias

presentadas en el Consejo Confederal
del 12 y 13 de septiembre de 1995

CC.OO confederación sindical de comisiones obreras
Comisión ejecutiva
CENTRO DE DOCUMENTACION
18 OCT. 1995
ENTRADA Nº 1179

Edita: Confederación Sindical de CC.OO.
Madrid, septiembre 1995

Impreso en papel reciclado

INDICE

Nota introductoria 5

Documento de Política Sindical 7

Documentos de Organización y Estatutos 43

Documento de Organización 45

Documento de Estatutos 51

NOTA INTRODUCTORIA

Este conjunto de enmiendas, apoyadas por un grupo de miembros del Consejo Confederal, constituyen una alternativa analítica, programática, organizativa y estatutaria a las ponencias oficiales del VI Congreso, en lo que respecta a la situación y tareas del movimiento sindical en nuestro país, a los problemas que tiene planteados y las respuestas que son necesarias, y a las formas y métodos con que el sindicalismo debe afrontar la defensa de los intereses de los trabajadores, y, mas allá de ello, la defensa de una sociedad mas justa, libre y solidaria.

Con el fin de hacer mas profundo y rico el debate del VI Congreso, se ha preferido adaptar las enmiendas al esquema y el texto de las ponencias oficiales, como guía de la discusión que ha de recorrer todos los ámbitos del sindicato durante su preparación. Tal elección sobre la forma y el orden de presentación de estos textos implica correr con el coste de ofrecer desdibujada la alternativa sindical propugnada, haciendo mas opaca la cohesión que tiene y que se clarificará con su lectura. En el caso de haber elaborado los promotores de estas enmiendas unas ponencias globales, hubiera ganado coherencia formal la alternativa, pero ello iría en detrimento de la discusión del contenido de sus propuestas en el seno del sindicato durante el debate congresual. Tal elección implica también limitar las propuestas a debatir a las cuestiones consideradas relevantes, abandonando otros muchos puntos tratados en las ponencias sobre los que existen diferencias que reclamarían debate y exigirían, al menos, matizaciones. Por ultimo, es preciso resaltar que tal opción supone ofrecer solo una parte de un proyecto mas global y completo, en la medida en que los textos de la mayoría de la dirección actual incorporan muchos de los análisis, objetivos y propuestas que forman parte del acerbo común y son compartidos por todos lo que integramos la Confederación Sindical de CC.OO., como no puede ser de otra forma.

Hagamos realidad lo que se afirma en la presentación de las ponencias: el debate está abierto. Las afiliadas y los afiliados de CC.OO. tienen la palabra y a ellas y ellos les corresponde decidir.

6

congreso confederal

Documento de Política Sindical

UN ÚNICO MERCADO, VARIOS MUNDOS

ENMIENDA 1

Pág. 10. Añadir un nuevo epígrafe al final del capítulo.

Un sindicalismo reivindicativo, fuerte y democrático

El sindicalismo pasa por momentos históricos difíciles por la complejidad de los problemas que debe afrontar y la profundidad de los cambios políticos y económicos que han tenido lugar en los últimos tiempos.

En primer lugar, el hundimiento del «socialismo real» ha provocado un retroceso ideológico de la izquierda y un debilitamiento de sus fuerzas. La ausencia de un proyecto social alternativo ha minado convicciones y ha restado impulso y energía a la luchas de los diferentes movimientos sociales, desorientados en un mundo en el que aparece más alejada la perspectiva del triunfo del socialismo, en lo inmediato y en un plano general.

En segundo lugar, en el plano económico, el paro es un dato objetivo crucial en el debilitamiento de la clase obrera que, en el cuadro de la Revolución Científico Técnica, está modificando su estructura interna. Se reduce la clase obrera industrial clásica y aumentan otras capas de asalariados -empleados de servicios, técnicos, profesionales e intelectuales-, cambia la estructura entre asalariados activos y pasivos -parados, pensionistas, jubilados-, etc. Pero no ha cambiado su carácter ni su contenido, en un momento histórico en el que sobreviven las clases sociales y la lucha entre ellas por el reparto de la Renta Nacional entre salarios, directos y diferidos, y beneficios. Al mismo tiempo, los procesos de reestructuración sectorial, la mundialización de las relaciones, el predominio de las multinaciónales, las nuevas formas de organización del trabajo, la desmaterialización de la producción y las practicas empresariales diluyendo los procesos productivos han disminuido la cohesión de los trabajadores y su peso como fuerza social.

En tercer lugar, la burguesía, amparándose en la nueva situación mundial y en los destrozos de la crisis, ha desencadenado una ofensiva desreguladora del mercado y los derechos laborales, que ha acentuado la desestructuración de la clase obrera, facilitando su atomización y la individualización de las condiciones laborales. La inseguridad y el miedo se han instalado en el mundo laboral y se ha producido la marginación de amplios sectores. Han cobrado relieve los factores de división y disgregación los trabajadores y heterogeneidad de situaciones e intereses tiende a imponerse sobre los intereses colectivos de la clase obrera.

Problemas históricos que en todo momento ha debido resolver el movimiento obrero, fomentando la fraternidad y la conciencia de clase, encuentran hoy dificultades objetivas mayores y han de afrontarse sin la perspectiva esperanzadora de un mundo dominado por la razón y la solidaridad, donde el enorme avance de las fuerzas productivas esté al servicio de las necesidades materiales y culturales de las generaciones actuales y futuras. Por el contrario, la ideología neoliberal, disfraz bajo el cual la burguesía y el imperialismo defienden sus intereses e imponen sus objetivos, ha conquistado una hegemonía indiscutible. Sus teorías y argumentos han calado profundamente en la sociedad, incluso en amplios sectores de los sindicatos, habiendo logrado que sus principios se conviertan en la base del orden social y sus propuestas y objetivos se consideren los criterios con los que han de resolverse los problemas que asolan a muchos países.

En el caso de nuestro país, junto a estas tendencias generales, el sindicalismo afronta problemas específicos, derivados fundamentalmente de la gravedad de la crisis económica, de las consecuencias de la política neoliberal practicada por los sucesivos gobiernos del PSOE y de la degeneración política a la que han arrastrado al país.

A pesar de las dificultades que desde el primer momento mostró la economía española para digerir el acuerdo de adhesión a la CE. A pesar de los perjuicios que suponía adaptarse al Mercado único y la imposibilidad de cumplir los requisitos de Maastricht para implantar la moneda única, los socialistas han pretendido ser los abanderados del proceso de la unión monetaria y económica europea. La reconversión al neoliberal del PSOE, con el fetiche de Europa como telón de fondo, ha conducido a la aplicación de una política extremadamente dura y desacertada, provocando una situación sin parangón con ningún país europeo en cuanto a nivel de paro, precariedad y desregulación del mercado de trabajo, con repercusiones profundas en el movimiento obrero, las relaciones laborales y la posición de los sindicatos.

La degradación política, insuficientemente combatida por las fuerzas democráticas, ha tenido como una de sus facetas el desprecio a las reivindicaciones populares, expresadas a veces democráticamente y contundentemente por medio de Huelgas Generales. La táctica de resistir y esperar que escampe aplicada por el felipismo, no combatida consecuentemente, ha acabado por minar al movimiento obrero y extender la desconfianza sobre la eficacia de la lucha y la movilización.

Es preciso reconocer que las fuerzas implicadas en la construcción de un mundo justo, igualitario y respetuoso con la naturaleza no tienen los vientos a favor, incluidos particularmente los sindicatos. Cumpliendo un papel reformista en la sociedad a-

frontan una situación en la que se niegan las reformas, con el capital en abierta ofensiva contra los derechos y las condiciones de vida de los trabajadores, tratando de romper los lazos de cohesión entre ellos y atacando, en consecuencia las raíces del sindicalismo, para maniatarlo y debilitarlo.

Pero es justo esta situación adversa la que justifica plenamente la razón de existir de los sindicatos y la que pone al orden del día la necesidad de construir un sindicalismo fuerte, democrático y participativo, con capacidad de propuesta y armado moral e idelogicamante para dar repuestas acordes con las necesidades y aspiraciones de del movimiento obrero, y mas allá de ello, de la sociedad toda. Las circunstancias exigen analizar, acometer revisiones, comprender los nuevos problemas y retos, innovar respuestas, modificar algunos métodos de lucha, pero, al mismo tiempo, están indemnes los objetivos esenciales del sindicalismo, los valores que lo alientan y muchas de sus prácticas reivindicativas.

En la hora actual, desde la necesaria renovación crítica, desde la propuesta, la firmeza y la claridad, desde el respeto a los rasgos esenciales de las ya históricas CC.OO., estas son las señas de identidad de nuestro sindicato:

1) Estrategia y contenidos

a) Un sindicalismo reivindicativo y de clase. Un sindicato transformador que no se instala en el sistema, por encima de cualquier otra consideración, debe de cumplir dos funciones: ser reivindicativo y defender a los trabajadores. La diversidad de situaciones entre ellos, la complejidad social y los cambios que representa el desarrollo tecnológico, las nuevas formas de organización del trabajo y la mundialización de la economía son hechos que los sindicatos no podemos pasar por alto, en la medida que entrañan enormes dificultades. No obstante, los profundos cambios que están teniendo lugar, no han eliminado las contradicciones entre trabajo y capital y, por tanto, no han transformado las tareas reivindicativas esenciales del sindicalismo, que ha de plasmarse de un modo combinado en imponer leyes progresistas y en lograr pactos y convenios colectivos favorables a los trabajadores.

b) El rechazo del neoliberalismo y la contrarreforma laboral. Frente a la opción neoliberal que ha elegido el capital para superar la crisis, con las consecuencias conocidas sobre los salarios, el paro, la contrarreforma laboral, el retroceso de los derechos sociales, las nuevas amenazas a las pensiones, los sindicatos deben apostar por una alternativa radicalmente distinta, basada, por un lado, en la creación de empleo, la protección social y la distribución de la riqueza, y por otro, en el rechazo de la reforma laboral. Esta implica un modelo social inseguro, injusto y muy desigual. Ante este futuro indeseable para muchos millones de personas, no cabe ni la resignación ni el derrotismo. Hay que seguir cuestionándola en todos los frente: sindical, social, político y jurídico. La lucha contra el paro y por el pleno empleo y, mientras, por la plena protección de los parados debe nuclear el discurso y la movilización de la izquierda sindical, social y política. Sus bases ha de ser una política económica expansiva, el incremento de la demanda (inversión y consumo), una política industrial activa impulsada por el sector publico, un ambicioso plan de viviendas sociales, combinada con una política fiscal más progresiva y lucha decidida contra el fraude, con el reforzamiento de la protección social (defensa del sistema público de pensiones y de sanidad). La reducción de jornada ha de ser una reivindicación preferente, justificada por el desarrollo de las fuerzas productivas, así como la protección medioambiental.

c) La unidad sindical. Las dificultades y retos que afronta el movimiento sindical solo podrán superarse desde la fuerza y la cohesión procuradas por al unidad de los trabajadores. Por ello, hay que reforzar, si cabe, la voluntad unitaria que desde su orígenes ha mantenido CC.OO.. La unidad de acción debe tener el objetivo de defender y mejorar los derechos de los trabajadores, construirse sobre una base programática (propuesta), sostenerse con la participación y la movilización y ha de consolidarse y extenderse a todos los niveles: confederal, federal y territorial y en las empresas. Es preciso potenciar la unidad, desde nuestra iniciativa y desde el tipo de sindicalismo que propugnamos, como un instrumento indispensable del sindicalismo de clase, buscando los muchos aspectos que se comparten y respetando la pluralidad ideológica que recorre a la clase obrera.

d) La política de alianzas en el plano social y sociopolítico. Para cumplir nuestros objetivos es necesaria también una amplia política de alianzas en el plano social. El aislamiento por prepotencia o por mantener cotos, considerando que los espacios están rígida y eternamente repartidos, es un grave error, especialmente cuando se pierde la capacidad de iniciativa o la coherencia anterior en iniciativas similares en relación a la salida de España de la OTAN, la Guerra del Golfo, la ley Corcuera y otras muchas plataformas. La cobertura social que buscamos en los momentos álgidos de lucha debe tener su continuidad y contraprestación con el resto de los movimientos sociales, distinguiendo las fuerzas políticas afines con las que nos son hostiles.

e) La movilización y la mejora de la relación de fuerzas. Hay que organizar la movilización para que la salida de la crisis económica y política actual no vaya en contra de los intereses de los trabajadores. Para ello es necesario desarrollar nuevas diná-

micas sociales que permitan mejorar la relación de fuerzas para que avancen las propuestas por el empleo y la solidaridad y para impedir las agresiones sociales. La popularización social de objetivos claros debe de facilitar la adhesión y la participación activa de los trabajadores, y el desarrollo una política de alianzas de amplio espectro en defensa de los derechos sociales.

2) *Un sindicato fuerte y democrático*

a) La participación. Sin participación no hay sindicalismo reivindicativo y la participación exige la democracia sindical y la erradicación de las actitudes autoritarias y burocráticas. El compromiso de los trabajadores solo puede suscitarse desde su participación directa en las decisiones que les conciernen. La información fluida, la extensión del debate, la consulta, la aproximación a los trabajadores son practicas que es necesario revitalizar, estimulando la vida sindical de las secciones sindicales y fomentando la vida del conjunto del sindicato con reuniones de órganos, asambleas de delegados y trabajadores, en las que en discusiones abiertas y democráticas surjan criterios y objetivos que comprometan a las direcciones y recaben el apoyo general.

b) El pluralismo. El respeto al pluralismo es consustancial a toda organización de masas. El reconocimiento pleno y práctico del pluralismo laboral, sindical y político: la diversidad es un valor. Debe prevalecer la democracia y la tolerancia frente a la intransigencia y métodos excluyentes. En una organización sindical no se puede pedir fidelidades incondicionales; se trata de poder hablar alto y claro, en línea con el principio de libertad de expresión que siempre ha sido consustancial a CC.OO. La lealtad hay que tenerla a las ideas y a los proyectos que, para que sean de clase, deben de ser colectivos y plurales.

c) La democracia. Por todo lo anterior, es preciso más democracia interna en las organizaciones sociales y políticas, como vacuna frente a las tendencias a la centralización de las decisiones, la burocratización y al refuerzo de los aparatos y de la autocracia, y el consiguiente descredito social. La democracia con mayúsculas sigue siendo una asignatura pendiente y su ausencia se convierte en esa especie de maldición ancestral de la izquierda, que es la división y la intolerancia interna, y que ha hecho que la mayoría de sus derrotas no sean obra de sus adversarios sino de ella misma y se deban a problemas de métodos no suficientemente democráticos. La historia nos ha dado ya lecciones imperecederas, que nunca el movimiento obrero debiera olvidar.

d) La autonomía. La autonomía ante cualquier Gobierno, partido político y, por supuesto, la patronal es un valor asentado en CC.OO. desde sus orígenes como sindicato de nuevo tipo. Consiste en el legítimo derecho democrático a determinar soberanamente su línea de actuación a través de la participación de sus afiliados. Libertad y autonomía son conceptos íntimamente relacionados. La condición necesaria para la autonomía es la democracia interna, la participación y el respeto a las ideas de todos, es decir, al pluralismo. La autonomía significa dar la primacía en el sindicato a lo social frente a los político-partidario. Ello es perfectamente compatible con el carácter sociopolítico del sindicato.

e) Un sindicalismo de hombres y mujeres. Un tipo de sindicalismo que contemple las diferentes realidades sociales. Un sindicalismo que combata todo tipo de discriminación social y dé respuesta a las agresiones que sufre la clase obrera en toda su complejidad. Y la cuestión del género es, sin duda, una de las discriminaciones sociales más importantes.

f) Un sindicalismo sociopolítico. CC.OO., desde la defensa rotunda de su autonomía, debe partir de su compromiso político con los valores de izquierda y de progreso. En este sentido, se debe negar activamente el apoyo a aquellos partidos que hayan refrendado las leyes neoliberales contra los trabajadores. Si no, seguirá instalada la impunidad política ante las agresiones sociales y se legitimarían éstas. Para ello es preciso reforzar la conciencia de clase y la acción de los trabajadores y de los ciudadanos en favor de la participación y la acción política diaria por la regeneración democrática del país. Desde la autonomía, habrá que buscar las coincidencias entre las diferentes organizaciones progresistas que se plantean proyectos de cambio y de transformación de la sociedad.

ESPAÑA Y LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA

ENMIENDA 2

Pág. 12. Columna A, línea 46. Suprimir el tercer párrafo: «El mercado europeo es una realidad incuestionable.

ENMIENDA 3

Pág. 12, columna B, línea 42, hasta línea 56. Suprimir el párrafo: «Así, de no aplicarse políticas antiinflacionarias.....y la generación de empleo».

ENMIENDA 4

Pág. 13, columna B, línea 22, hasta línea 59. Sustituir desde: «La pretensión del movimiento sindical....» hasta: «.... al borde del colapso».

Las aspiraciones y objetivos de CC.OO. en cuanto a la construcción europea no pueden ocultar el carácter neoliberal del edificio hasta ahora levantado de la Unión Europea. Por todo ello, CC.OO. consideramos que la Conferencia Intergubernamental que a partir de 1996 abordará la revisión del Tratado de la Unión Europea (TUE) debería incluir en su agenda todos los temas que interesan al proceso de construcción europea, es decir, la revisión de la filosofía, condiciones y plazos de la UEM, la formulación de una autónoma y efectiva política social y económica europea y la desaparición del déficit democrático, proponiéndose de esta manera la transformación a fondo del TUE en la perspectiva de una verdadera Unión Política, teniendo en cuenta que la aplicación del Tratado ha demostrado ya sus errores e insuficiencias, tal y como ya advirtió CC.OO. en su momento y como el propio Parlamento Europeo ha reconocido en sus recientes documentos sobre este período.

En todo caso, CC.OO. reclama la celebración de un REFERENDUM sobre el texto revisado del Tratado, no sólo como exigencia democrática por la transcedencia e implicaciones para todos los países, sino también como única fórmula de dar participación a los ciudadanos, de legitimar el proceso de construcción europea y de superar la desconfianza que se ha extendido sobre el carácter burocrático del proyecto.

En lo que se refiere a nuestro país, la economía española esta teniendo serias dificultades para adaptarse al Mercado Único y para afrontar las condiciones de convergencia de Maastricht. El espacio ultracompetitivo configurado por el mercado único y el proyecto de la moneda a únicos impiden resolver los graves problemas de nuestro país, en particular el del paro, y crean un contexto favorable a la degradación de los derechos y condiciones laborales. Por ello, CC.OO., antes de que el estado español se vincule a la ultima fase de la Unión Monetaria, exige que el paro haya descendido hasta el entorno de la tasa media europea y que se haya logrado una mínima cohesión económica y social garantizada en la Unión Europea.

El camino a Maastricht, esto es, el intento de cumplir las actuales condiciones de convergencia en 1999, implica una dura y prolongada política económica restrictiva, dado que la economía española en la actualidad esta lejos de satisfacer dichas condiciones. Serán precisos altos tipos de interés para defender la cotización de la peseta y para reducir la inflación y la política fiscal habrá de ser muy severa para reducir el déficit y el endeudamiento públicos, todo lo cual contribuirá a mantener la economía deprimida, agravando la situación del paro. En el caso hipotético de que se llegaran a cumplir los requisitos de Maastricht, seria al precio de terrible de acumular intensamente mas paro.

Por otra parte, si se llegase a poner en marcha la moneda única en 1999 con la participación de nuestro país, la política monetaria común, tal como recoge el Tratado, seguiría siendo restrictiva para garantizar la estabilidad de precios según las pautas de los países menos inflacionistas, con un fuerte impacto depresivo sobre las economías. En el marco de la unidad monetaria, las economías débiles y peor dotadas para la competencia, como la española, irán perdiendo posiciones tanto en los mercados exteriores como en el interior, sin posibilidad de alterar el tipo de cambio para restaurar su competitividad, lo que tendrá repercusiones muy negativas sobre el empleo.

Desde el nivel alarmante actual del paro, es una irresponsabilidad acometer políticas que no tomen en consideración sus efectos sobre el empleo y, desde luego, para los sindicatos sería una temeridad suicida apoyar un proyecto que con toda certidumbre hará imposible resolver el problema del paro, e incluso mitigarlo, condenando a la sociedad española a prolongar indefinidamente una insostenible sin escape, que acabara siendo explosiva.

Antes de que nuestro país acepte y asimile la moneda única, es imprescindible que se reduzca drásticamente el paro. No solo por el interés de este objetivo en sí, sino porque no es viable un espacio económico con una moneda única en el que determinadas áreas presente una divergencia real tan acusada como la que representa el desempleo. Muchos responsables comunitarios han expresado la conveniencia de convertir la tasa de paro en una condición adicional de la convergencia, que CC.OO. ha de admitir y elevar a la categoría de exigencia.

En cuanto a la cohesión económica y social, es necesario impedir que en el ámbito ultracompetitivo que representa la UE se utilicen los derechos sociales y laborales de los trabajadores como arma en la lucha por los mercados, como viene ocurriendo con los salarios, la desregulación del mercado laboral y los recortes en las prestaciones sociales. La homologación de las condiciones económicas para competir entre los países, que tan cuidadosamente fomento el Acta Única (como la supresión de ayudas a las empresas publicas), ha de extenderse a las cuestiones sociales, fijándose mínimos aplicables en todos los países, de acuerdo con los niveles medios de bienestar europeos.

La gran diferencia entre el espacio económico que configura el mercado único y la moneda únicos con el que conforma un país, en los que hay libertad absoluta de comercio y movilidad de los factores productivos, es que dentro de las fronteras de cada Estado existen unas leyes laborales y sociales uniformes y existe un presupuesto estatal con una enorme capacidad para redistribuir la renta, personal y geográficamente, en el conjunto del

territorio. A los promotores de la Europa de Maastricht hay que exigirles que en el ámbito comunitario se respeten los logros históricos que representan una legislación laboral avanzada y el desarrollo del Estado del bienestar, a fin de lograr una cohesión económica y social mínima entre la población europea, de amortiguar las desigualdades entre los países que el mercado tiende a profundizar y de frenar la degradación de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, que impulsa la competitividad como regulador supremo del sistema económico.

Antes del nacimiento de la moneda común, la reducción del paro y las condiciones sociales y laborales mínimas deben quedar garantizadas tanto legal como económicamente, esto último elevando la insignificante cuantía actual del Presupuesto comunitario -el 1,27% del PIB- a los niveles requeridos. La contrapartida consecuente al mercado y la moneda únicos es la existencia de una política fiscal y un presupuesto único y común en los Estados de la UE.

ENMIENDA 5

Pág. 14. Añadir al final del capítulo.

CC.OO., teniendo como objetivos fomentar la convergencia real de las economías europeas y la cohesión social entre los países y ante la imposibilidad de ser alcanzados bajo las actuales cláusulas del Tratado de Maastricht, se opone a la creación de la moneda única hasta que no se cumplan un conjunto de requisitos. La tasa de paro ha de ser uno de los criterios de convergencia y se han de establecer unos mínimos en los derechos y prestaciones sociales en todos los países de la Unión, garantizados por el Presupuesto Comunitario, para lo cual debe aprovecharse la oportunidad que brinda la conferencia intergubernamental para la revisión del Tratado en 1996.

ESPAÑA: ECONOMÍA, TRABAJO Y SOCIEDAD

ENMIENDA 6

Pág. 15, columna B, línea 41 hasta línea 56. Sustituir los párrafos: «La subida de la tasa de actividad femenina ..... negociación colectiva».

La subida de la tasa de actividad femenina ha ido pareja con el aumento del desempleo y de la precarización de las mujeres. Especial atención merece el trabajo a tiempo parcial, contrato totalmente feminizado, como lo muestra el hecho de que el 16% de las mujeres asalariads lo sean con esta modalidad y solo el 2,1% de los hombres.

Como consecuencia de la contrarreforma laboral, este contrato supone de hecho una discriminación en el acceso de la mujer al mercado de trabajo, al ser una modalidad marginal y deslaboralizada, pues deja fuera de las contingencias de desempleo, ILT y jubilación a los de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes. Por lo que la tutela de estos contratos debe ser un objetivo prioritario en la negociación colectiva, sin perder de vista las modificaciones legales necesarias para que esta relación laboral no siga discriminada de la protección social.

ENMIENDA 7

Pág 16. Sustituir el párrafo de la columna A, línea 36, hasta la línea 39: «Hoy podemos decir... de los países de la UE»

Esa diferencia, acentuada por el hecho de que la tasa de paro dobla en nuestro país la media de la Unión Europea, pone de relieve el largo camino que queda por recorrer en la mejora de la protección social para homologarse con los países mas avanzados europeos.

ENMIENDA 8

Pág. 16, columna A, línea 60, hasta columna B, línea 16. Sustituir el último párrafo: «Los gastos del sistema de Seguridad Social ... raquíticos hace 10 años».

Los gastos públicos del sistema de Seguridad Social se han visto incrementados a lo largo de la pasada década pasando del 16,76 % sobre el PIB en 1980 al 19,95 % en 1991. Sin embargo, este último porcentaje todavía es inferior en 2,34 puntos al de la media de la Unión Europa. No sólo se sigue gastando menos que los países de nuestro entorno en términos de PIB, sino que la tendencia que se apunta en los últimos años es al estancamiento de este crecimiento o a la disminución de la aportación de las diferentes partidas presupuestarias públicas dedicadas a gastos sociales.

El gasto público en sanidad no sólo no ha crecido a lo largo de la década de los ochenta lo requerido para cubrir el incremento de la población, sino que hubo años de fuerte expansión económica, como 1986 y 1987, en los que la participación del gasto sanitario público en el PIB disminuyó a cifras inferiores a las de 1980. De esta forma, y a pesar de que se decía por parte de los diferentes gobiernos del PSOE que la sanidad era una prioridad, este capítulo presupuestario tan sólo ha pasado del 4,5 % del PIB en 1980 al 5,4 % del PIB en 1991, un au-

mento absolutamente insuficiente para consolidar un sistema sanitario público como el que impulsó la Ley General de Sanidad.

ENMIENDA 9

Pág. 17, columna A, línea 58, hasta columna B, línea 5. Sustituir el segundo párrafo: «Solo muy recientemente ... en el ámbito del Estado».

El *Libro Blanco sobre la industria española*, elaborado por el Ministerio de Industria, Energía y Medio Ambiente en 1995, muestra que el Gobierno del PSOE continúa empecinado en la misma política industrial neoliberal que ha mantenido hasta ahora, excluyendo la puesta en práctica de una política industrial activa, de modo que la desgraciada máxima de los ministros socialistas de industria «la mejor política industrial es la que no existe» sigue vigente en la práctica.

ENMIENDA 10

Pág. 18, columna B, línea 11 a 16. Sustituir el párrafo: «CC.OO. ha denunciado.... de todo tipo».

CC.OO. ha de denunciar y combatir enérgicamente todas las prácticas que han envilecido la vida pública, desde el terrorismo del GAL a la corrupción, pasando por el desdén a la letra y el espíritu de las leyes, el apalancamiento en el poder y el manejo de sus resortes para lograr fines ilícitos, porque suponen la degradación de la democracia. CC.OO., como una fuerza social comprometida con la defensa de los valores democráticos, ha de contribuir a que los abusos de poder, cualquiera que los cometa, no queden impunes.

ENMIENDA 11

Pág. 18. Añadir al final del capítulo un nuevo epígrafe

La situación del mercado de trabajo español

Los derechos y garantías laborales han sufrido un profundo retroceso en nuestro país durante la última década. El proceso de desregulación acometido por los diferentes gobiernos del PSOE ha configurado un mercado de trabajo caracterizado por:

— Altas tasas de desempleo, superiores a las de cualquier país del mundo desarrollado.

— Niveles de temporalidad muy superiores a la media comunitaria y cuatro veces mayores que los correspondientes a determinados países de nuestro entorno.

— Avance en los fenómenos de precarización de las relaciones laborales y de descohesión social.

— Incremento de los colectivos marginados de la protección social.

— Altas tasas de siniestralidad laboral, con índices de mortalidad derivada de accidentes laborales tres veces superiores a Alemania y ocho veces superiores al Reino Unido, registrándose un gran retroceso en la adecuación a la normativa comunitaria en materia de salud laboral.

— Procesos de concentración económica a través de los grupos de empresas, generados sin una normativa laboral que contemple y regule los derechos individuales y colectivos en ese ámbito específico.

— Fenómenos de fragmentación empresarial, vía descentralización productiva y subcontratación en cadena, con pérdida de garantías para los trabajadores afectados.

— Reforzamiento extraordinario de los poderes de dirección y organización empresariales en las tres fases de entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo.

— Utilización irregular de las modernas técnicas como instrumento de control sobre el trabajador individual y sobre los sujetos colectivos: cuestionarios que indagan sobre la ideología, pruebas genéticas, de detección de enfermedades o sustancias tóxicas, registros irregulares, video-control, cámaras ocultas, etcétera.

En este contexto, el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores se hace extraordinariamente difícil, produciéndose un repliegue de la acción reivindicativa y alzándose grandes obstáculos a la acción sindical. Por otra parte, desde la perspectiva del futuro, el «autoritarismo» en el ámbito empresarial y la «involución» en el proceso de desarrollo democrático del sistema de relaciones laborales son decisivos como factores de índole psicológica y social generadores de tendencias corporativas, individualistas y antisindicales.

Por todo ello, para el movimiento obrero, se impone de un modo vital un cambio en la regulación en los derechos y en las practicas laborales que permita, por un lado, una acción sindical unitaria y firme y, por otro, la recomposición de la cohesión y solidaridad de los trabajadores, deteniendo la dispersión y atomización de sus reivindicaciones y la separación del ámbito sindical a la que se ven empujados muchos de ellos.

ENMIENDA 12

Pág. 18. Añadir al final del capítulo, después de la enmienda anterior, un nuevo epígrafe:

La contrarreforma laboral

En un contexto ya muy degradado del mercado laboral, se produjo en 1994 la antisocial y desequilibrada reforma laboral promovida e impuesta por el Gobierno del PSOE con el apoyo en el parlamento de los grupos conservadores. Desde una posición maniquea, partiendo de premisas falsas como la rigidez de nuestro ordenamiento laboral y justificándola con el supuesto fin de «crear empleo» o por la necesidad de acomodar determinadas instituciones al derecho Europeo, los reformadores gestaron la mayor agresión y restricción de derechos y garantías de los trabajadores desarrollada en los últimas décadas en cualquiera de los países de nuestro entorno.

Este «asalto» al derecho del trabajo y a sus instituciones, junto al proceso de privatizaciones y al anunciado recorte en materia de prestaciones, conforman una línea de acción política orientada claramente en la dirección de los planteamientos neoliberales ultraliberales de «estado de bienestar mínimo».

Por primera vez en nuestro ordenamiento laboral, la empresa se convierte en el sujeto central y nuclear del mismo, pasando el trabajador asalariado a ocupar una posición marginal o subsidiaria en el sistema de garantías que incorpora el derecho del trabajo.

La posibilidad de retribuir al trabajador por debajo del salario mínimo interprofesional, también por primera vez en nuestro ordenamiento desde la creación de dicha institución, supone a la vez un desconocimiento de los contenidos del art. 35 de la Constitución, y una evidente medida parcial y torticera dirigida a crear una gran bolsa de mano de obra barata.

La expulsión de colectivos de trabajadores del ámbito protector del sistema de Seguridad Social, no sólo es contrario a los criterios del art. 40 del Texto Constitucional, sino que, asimismo, representa una medida dirigida a incrementar los beneficios a costa de crear espacios de marginación y desprotección para muchos trabajadores, a los cuales, en los albores del Siglo XXI, a través de una especie de "túnel del tiempo", se les condena a situaciones existentes en el siglo XIX.

El reforzamiento del poder empresarial es otro elemento crucial de la reforma laboral. Las exorbitantes facultades adquiridas en todo lo que se refiere a contrataciones, organización del trabajo, promoción económica, traslados, polivalencias, modificación de condiciones, extinciones de la relación, etcétera, unidos a la pérdida de derechos sindicales, determinan un claro retroceso en el desarrollo de la democracia en la empresa y un evidente alejamiento de los criterios contenidos en los arts. 129 y 130 de la Constitución.

La desaparición de la red de cobertura legal dificulta y complica los procesos de negociación colectiva y deja además en el campo de la desprotección y de la precariedad a todos los colectivos que están situados extramuros de la propia negociación colectiva.

El supuesto elemento de «equilibrio» que la reforma laboral plantea a través de «favorecer el desarrollo de la negociación colectiva», reforzando así el poder de los sujetos colectivos en el sistema de relaciones laborales, es un argumento falso, que se ha utilizado como un factor más de manipulación en el discurso de los reformadores.

El engaño en cuanto al declarado reforzamiento real y efectivo de la autonomía colectiva se prueba también en que no se ha promocionado el deber de negociar por medio de procedimientos concretos y medibles, a la par que se han introducido en las leyes de reforma toda una serie de elementos que debilitan el carácter normativo y la eficacia general de los convenios colectivos.

Por todo ello, la Reforma laboral no sólo supone una grave y profunda limitación y restricción de derechos y garantías de carácter individual, sino que también encierra un implícito y extraordinario ataque a los derechos colectivos y, en consecuencia, una encubierta y burda operación antisindical.

Tales implicaciones no son gratuitas, sino que responden al objetivo económico preciso de favorecer los beneficios y la tasa de rentabilidad del capital y al objetivo político de alterar la relación de fuerza entre las clases para permitir unas óptimas condiciones de explotación.

El gobierno del PSOE ha vuelto a utilizar el conocido «chantaje histórico de la crisis» para acometer una extraordinaria operación desreguladora, y de manipulación social, al ocultar bajo una pretendida finalidad positiva, -"la creación de empleo"-, toda una serie de medios e instrumentos cuyos objetivos reales y últimos son de otra naturaleza y alcance, los cuales pueden resumirse en:

a) Reducción de los costes laborales e incremento de las rentas empresariales.

b) Reforzamiento de los poderes de dirección y de las facultades organizativas del empresario.

c) Limitación y recorte en los derechos y garantías de los trabajadores.

d) Reducción de la eficacia general de los convenios colectivos.

e) Debilitamiento del sujeto sindical en sus componentes de autonomía normativa y acción reivindicativa.

f) Retroceso en el papel protector y de garantía que la norma legal ha venido dispensando al trabajador.

En suma, las líneas maestras de la contrarreforma laboral están dirigidas a impulsar una transferencia de rentas y poder a la patronal, la elimina-

ción de derechos y garantías para los trabajadores, la expulsión de colectivos enteros del sistema de relaciones laborales y el debilitamiento de los sujetos colectivos, específicamente de las organizaciones sindicales de clase.

Ante la gravedad de la situación creada, es imprescindible levantar una alternativa a la contrarreforma laboral, con objeto de desactivar los elementos más peligrosos y corrosivos contenidos en ella. CC.OO. ha de poner en pie un conjunto de propuestas que, al tiempo que permitan modernizar el sistema de relaciones laborales, rompa el proceso de individualización y privatización al que está sometido.

ESTRATEGIA SINDICAL

ENMIENDA 13

Pág. 19, columna A, de la línea 8 a la 15. Sustituir el párrafo: «No basta en instalarse...muchas veces, adversos».

Durante los últimos años, se ha producido un retroceso considerable en las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. El paro masivo, la precariedad en el empleo, el deterioro de las condiciones laborales, generaciones de jóvenes sin poder incorporarse a la actividad laboral, la exclusión y la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, el retroceso en las prestaciones sociales, el aumento de la desigualdad social, etc, están configurando una sociedad mas insolidaria e injusta. En parte, todo ello es una consecuencia de los efectos objetivos que ha tenido la crisis económica pero, en mucha mayor medida, es producto de la política económica y social neoliberal.

Los ejes de la política económica y social neoliberal son sobradamente conocidos: potenciación del mercado como único sistema eficiente de organización social al que hay que subordinar todo, culpabilización de los salarios como responsables de la crisis económica, flexibilización del mercado de trabajo para facilitar la explotación de los trabajadores y la segmentación de la clase obrera, una reforma fiscal regresiva basada en la desgravación de los rendimientos del capital y las rentas altas, el retroceso de las prestaciones sociales y, en general, del estado del bienestar, el monetarismo para mantener a la economía sometida a un corsé monetario que facilite el funcionamiento del resto de las políticas, etc, acompañados de toda una batería de medidas encaminadas a desmovilizar a los sectores sociales más críticos.

La denuncia de las consecuencias económicas y sociales que tiene esta política, la defensa frente a cada una de las agresiones que realiza el neoliberalismo y el esfuerzo por proteger el trabajo y establecer la solidaridad y la organización de los trabajadores son elementos fundamentales del sindicalismo de clase, en este mundo adverso en el que nos ha tocado vivir. Pero el neoliberalismo es mucho mas que un conjunto de agresiones a los trabajadores y al conjunto de la población: es un proyecto global con el que se intenta construir una sociedad insolidaria parecida al capitalismo salvaje del siglo XIX en los albores del siglo XXI, en la que el individualismo, como filosofía política y social, ocupa un lugar tan destacado como las medidas regresivas que propone en el plano económico y social. Por eso, el sindicalismo de clase debe abandonar todo conformismo y organizar la lucha para poner en pie una sociedad más justa y solidaria.

ENMIENDA 14

Pág. 19. Añadir al final del capítulo:

Política de alianzas

El punto de partida para una política sindical de alianzas en el momento actual debe ser el reconocimiento de la existencia de **zonas de intersección** en la actuación de los sindicatos, de los partidos políticos de la izquierda y de las organizaciones sociopolíticas preocupadas por los derechos sociales.

Hay una gran cantidad de problemas sociopoliticos, socioeconómicos y socioculturales que hoy en día interesan y preocupan por igual a sindicalistas y a personas comprometidas en organizaciones de muy amplio espectro.

La ampliación del área de actuación de los sindicatos en el mundo contemporáneo vino dada inicialmente por la dimensión de las políticas sociales de los Estados desde hace algún tiempo. En la última década esta ampliación del área de actuación sindical se ha hecho aún más pertinente por las restricciones a la protección social que han supuesto las distintas variantes de las políticas neoliberales. Por otra parte, la fragmentación de la clase obrera, la ampliación del sector servicios y la nueva división internacional del trabajo han favorecido la proliferación de sindicatos corporativos en los países de la Unión europea.

Es obvio que en tales condiciones, los sindicatos de clase que postulan una transformación social no se pueden limitar a la defensa de los intereses de sus afiliados. Ni siquiera a la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados en general. Esta situación obliga a escuchar a otros ciudadanos marginados, excluidos, desempleados, aún no empleados que, por razones que se indican en otro apartado, no están sindicados, aunque intervienen o quie-

ren intervenir activamente en la vida pública. Tal ha sido el papel de los consejos y de otras organizaciones intermedias entre el sindicatos y el partido político en momentos históricos pasados. Hoy se trata de encontrar la forma adecuada a la necesaria ampliación de funciones del sindicato de clase tradicional.

La política de alianzas del sindicato debería saber combinar el análisis de los problemas que preocupan preferencialmente a la ciudadanía, y en especial a los trabajadores de los diferentes sectores, con los objetivos generalmente afirmados en la declaración sindical de principios.

Entre los asuntos que hoy preocupan a la mayoría de la población potencialmente activa, empleada o no, sindicada o no, y sobre los que se debe actuar, hay que destacar en primer lugar los siguientes: las altas tasas de desempleo, la pérdida del poder adquisitivo de las capas sociales más bajas de la población, la cada vez mayor dificultad para encontrar alojamientos dignos en las ciudades y el aumento de las diferencias de las rentas; luego, y junto a estos problemas, preocupan por igual a sindicados y no sindicados: la oligarquización de la democracia realmente existente, el envilecimiento de la vida política, el avance de la corrupción de los poderes públicos, el uso de fondos reservados para financiar el crimen y la corrupción, los intentos de ocultar el crimen de estado tapando la boca a los jueces que se atreven a decir lo que hay; junto a esto preocupan también a los trabajadores sindicados como ciudadanos, y a todos los ciudadanos sensibles, la destrucción del medio ambiente, la depredación de la naturaleza, las incomodidades derivadas del tráfico automovilístico en las ciudades; preocupan, finalmente,-con diferencias importantes según las nacionalidades y regiones-los problemas lingüísticos y socioculturales propios de un estado que se declara plurinacional pero sobre cuyo ordenamiento político y jurídico hay todavía mucha confusión.

Si no tenemos todo esto en cuenta, puede existir en los sindicatos una tendencia a limitarse a la defensa tradicional del puesto de trabajo y de los intereses e los trabajadores con trabajo, y a ver luego como una injerencia la preocupación de otros por la situación de los desempleados y de los que no han llegado a tener un puesto de trabajo, de los marginados, excluidos, o más en general, la preocupación por la reducción o el recorte de los derechos sociales del conjunto de la población que se derivan de la nueva legislación.

¿Como pasar pues, a actuar en el territorio en tanto que trabajadores o desempleados que son al mismo tiempo ciudadanos; y hacerlo en colaboración con otras gentes que, admitiendo lo anterior, dan importancia también prioritaria a otros problemas (ecológico, garantía de las libertades políticas, construcción de una democracia material, cultura federal de la paz, etc.?

Lo primero que hay que decir al respecto es que el sindicato solo, por su cuenta, no puede hacerse cargo de todos esos problemas. Tal cosa equivaldría a una sindicalización de lo político inconveniente por muchas razones. Pero asimismo el sindicato tiene que estar informado sobre estos problemas tener opinión acerca de ellos y ACTUAR CON OTROS sobre ellos al menos por dos razones.

Primera: porque es imposible separar hoy en día los antiguos temas sindicales de estos otros.

Segundo: porque en la cabeza de la mayoría de los sindicatos y en la cabeza de la mayoría de los ciudadanos todos estos problemas se plantean juntos y no se decide de hecho actuar en tal o cual dirección sin un orden de preferencias y que tiene que ver con las preocupaciones generalmente compartidas (desempleo, vivienda, pérdida de valor adquisitivo, etc.)

Estas dos razones juntas y la débil consistencia organizativa tanto de la izquierda política como de los movimientos sociales operan actualmente a favor de la constitución de plataformas o mesas cívicas en favor de los derechos sociales.

En ellas se trata de encontrar vías y lugares para discutir precisamente acerca de estas zonas de intersección en la actuación de los sindicatos, de los partidos políticos de la izquierda y de las organizaciones sociopolíticas preocupadas por los derechos sociales.

Probablemente lo primero que hay que hacer para discutir en serio acerca de estas zonas de intersección sea renunciar a dos viejos hábitos heredados: de un lado, a la pretensión política de usar los sindicatos como correas de transmisión de organizaciones que se supone que están por encima; y de otro, la pretensión sindical de monopolizar los asuntos de los trabajadores. En la actualidad existen movimientos sociales críticos y alternativos (feministas, ecologistas, pacifistas, de objetores e insumisos, de solidaridad y cooperación, vecinales, etc.) cuya actividad no solo tienen que ser tenida en cuenta sino que hay que complementar con las propuestas específicas de los sindicatos de clase.

Ya en las condiciones actuales las plataformas cívicas en favor de los derechos sociales pueden llegar a ser la concreción de una políticas sindical de alianzas con otros sectores ciudadanos no sindicados, con personas y organizaciones sociopolíticas que siempre han estado próximas a los sindicatos y que son, además, conscientes de los problemas de los trabajadores asalariados.

Sus objetivos son:

1. Mejorar la capacidad de diagnóstico sobre el momento presente de los trabajadores y trabajadoras en torno a los derechos sociales, y, en consonancia con ello;

2. generalizar a todo el país esa reflexión sobre el empleo, sobre los derechos laborales, sobre la recuperación del valor de la negociación colectiva y sobre el papel de los sindicatos para;

3. propiciar la movilización de los sectores sociales interesados, de los parados, de los desempleados, la vivienda, sanidad, de los excluidos, de los trabajadores y trabajadoras en precario, de los sindicados y en general de las personas sensibles que en nuestra sociedad se dan cuenta de como se están perdiendo derechos que ha costado mucho sudor y mucho esfuerzo conseguir a través de la lucha social y democrática.

Una política sindical de alianzas que tome la forma de una plataforma cívica en favor de los derechos sociales tiene, pues ante sí la tarea de acercar, discutir y poner de acuerdo un abanico de intereses y deberes muy diversos. Podría proponerse como objetivo inmediato transmitir a los ciudadanos, sindicados o no, en un momento particularmente complicado , los datos básicos de la desigualdad social actual, así como las propuestas para corregirla.

Lo primero que una política sindical de alianzas a la altura de las circunstancias ha de tener en claro es su relación con los poderes existentes. De eso depende la autonomía sindical. Y más en este momento crítico,de final de fase del proyecto político iniciado en 1982.

ENMIENDA 15

Pág. 20, columna B, línea 13. Añadir:

Este debe ser el papel que deben de desempeñar las organizaciones sindicales mundiales ante la situación internacional. CC.OO. asumirá un papel activo formulando propuestas e iniciativas de acción, asegurandose siempre el respeto a su propia autonomía

CC.OO. Y EL ESTADO

ENMIENDA 16

Pág. 21, columna A, línea 1. Añadir después del título del capítulo y antes del primer párrafo.

La **política económica** seguida durante los últimos años ha provocado un grave retroceso económico y social puesto de manifiesto por el nivel de paro, la precariedad del empleo, el desmantelamiento industrial y del sector publico, las privatizaciones, la dependencia exterior, la inestabilidad financiera, la devaluación de la moneda, la regresividad fiscal, la agravación de las desigualdades, el retroceso de los salarios, la debilidad del consumo, los recortes de las prestaciones sociales, la degradación de los servicios públicos y las amenazas sobre el sistema de pensiones.

Frente a esta política aberrante y fracasada, CC.OO. postula y reclama otra política económica cuyo objetivo fundamental ha de ser generar empleo y activar la utilización de los recursos productivos, en la perspectiva de crear una sociedad de pleno empleo para cubrir las necesidades sociales y potenciar el bienestar general, preservando la naturaleza y practicando la solidaridad con el Tercer Mundo.

El logro de estos fines es incompatible con los criterios neoliberales, plasmados en los últimos años en los planes de convergencia para intentar cumplir los requisitos de Maastricht, y exige cambios profundos en la orientación, prioridades y medios de la política económica.

La lucha real contra el paro, la búsqueda de una sociedad de pleno empleo, exige una política que procure el crecimiento. Los ciclos del empleo y de la economía coinciden estrechamente, por lo que es imprescindible la expansión sostenida de la actividad para disminuir el paro, sin perjuicio del respeto al equilibrio ecológico que ha de guardar el desarrollo económico al que hay que consagrar esfuerzos y recursos como un aspecto más del bienestar general.

La política fiscal ha de tener como preocupación básica el estimulo de la economía a través de impulsar la inversión publica y una eficaz redistribución de la renta. La preocupación por el déficit publico debe relegarse hasta conseguir un crecimiento sostenido. La expansión de la economía es mejor antídoto contra dicho déficit, y de ahí que hayan resultados fallidos los sucesivos intentos de reducirlo a través de la política fiscal restrictiva para adaptarse a los requisitos de Maastricht. La disminución forzada del déficit no solo es contraproducente para resolver el problema del paro sino que se convierte en un objetivo cada vez mas distante e inalcanzable. Por lo demás, puede corregirse de un modo significativo combatiendo el fraude fiscal, aliviando la carga de los intereses de la deuda publica y eliminándose gastos de nulo interés social. La inversión publica, como base del crecimiento futuro, mejora de las infraestructuras y protección del medio ambiente no debe frenarse. Del mismo modo ha de garantizarse el poder adquisitivo de las remuneraciones de los funcionarios y las pensiones y mejorarse los servicios sociales con los objetivos de elevar el bienestar general, corregir las desigualdades y fomentar el consumo de las capas sociales mas desfavorecidas.

La política monetaria ha de servir de estimulo a la demanda con el mismo objetivo de impulsar el crecimiento. Se impone una reducción de tipos de interés que favorezca la inversión productiva, al tiem-

po que aliviara las cargas financieras de las empresas y particulares y los pagos de intereses de las Administraciones Publicas, que están determinando decisivamente el déficit publico. La política de altos tipos de interés que se ha mantenido en los últimos años, ni ha corregido significativamente la inflación, que depende de otros muchos factores, ni ha evitado las devaluaciones de la peseta cuando la especulación así lo ha impuesto o cuando los mercados han decretado que su cotización no se correspondía con la posición real de la economía española.

La defensa del tipo de cambio de la peseta, en la perspectiva de la implantación de la moneda única, no puede erigirse en estos momentos como el eje de la política económica. Intentar garantizar una determinada cotización, en el mejor de los casos, solo puede hacerse la precio de sacrificar la expansión de la economía y tolerar el incremento del paro. En el peor de los casos, contando con que la debilidad de la economía española para afrontar el marco competitivo del Mercado Único y el desequilibrio exterior que arrastra, solo se trata de esfuerzos baldíos que hacen inevitable de tiempo en tiempo la devaluación de la moneda. A ello contribuye también la libertad absoluta de movimientos de capital que se ha implantado según los criterios neoliberales en boga. Tales movimientos responden sobre todo a actividades especulativas y ocasionan perturbaciones en la economía real, por lo que su control no solo es una exigencia para poner en pie otra política económica sino una medida de racionalidad que empieza a reclamarse por algunos gobiernos y expertos.

ENMIENDA 17

Pág. 21, columna A, línea 45 a 55. Sustituir el párrafo: «Ahora, que... por la ley».

Como hemos venido proponiendo, la negociación colectiva es un instrumento básico en orden a limitar los efectos más negativos de la Reforma Laboral, tanto por la importancia estructural que la misma tiene en la acción sindical, como por constituir un instrumento de primer orden para impulsar la participación de los trabajadores.

Ahora bien, las enormes implicaciones negativas de la reforma en el ordenamiento laboral, las graves consecuencias que aporta para el desarrollo del sistema de relaciones laborales y el profundo retroceso y limitación que incorpora en materia de derechos y garantías de los trabajadores exigen alternativas legislativas por parte de CC.OO., así como el diseño de una estrategia de acción sindical que, complementando el marco de la negociación colectiva, de solución a algunos de los problemas de mayor calado planteados en la contrarreforma.

No podemos olvidar que uno de los objetivos clásicos del movimiento obrero y del sindicalismo ha sido el de **impulsar y promover normas progresistas**, que permitieran avanzar en derechos y garantías a los trabajadores y situaran en mejor posición a las organizaciones sindicales para la defensa de sus representados. La lucha histórica de los trabajadores se ha ido traduciendo en leyes que incorporaban sus reivindicaciones y que constituían al mismo tiempo un baluarte para sus conquistas sociales.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que existen aspectos de la reforma laboral que pueden combatirse desde la empresa si se tiene fuerza, pero los trabajadores de las pequeñas empresas no tienen poder de presión y están inermes frente a los abusos patronales. La ley constituye un mejor amparo que los pactos de convenio, aunque solo sea porque la primera tiene un carácter general, permite conocer mejor los derechos y forma parte de la «cultura» laboral.

Hay que considerar también que hay aspectos de la reforma que no es posible defenderlos a través de los convenios porque han dejado de ser derechos laborales que no implican al empresario, como el que los contratos de aprendizaje no tengan derecho a protección del desempleo y a la ILT, o como el que los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas semanales (hay cientos de miles de mujeres afectadas) tampoco tengan derecho a jubilación, desempleo e ILT. Otro tanto puede decirse del despido: lo que antes se consideraba despido colectivo, con obligatoriedad de negociación con los representantes de los trabajadores, ahora pasa a ser despido individual, remitiendo a los Juzgados de lo Social. Tener la ley a favor es una ventaja. Por ello a los empresarios no les importa estar tutelados por la ley, y por ello la tienen siempre de reserva en la negociación y la blanden como una espada de Damocles para domesticar las reivindicaciones y doblegar luchas. El «derecho mínimo necesario», debido a que ya no es ley, puede costar ahora salarios, movilidad, ritmos, etc., mantenerlo.

Por último habría que destacar que fenómenos como las altas tasas de paro, la precarización en aumento tras la contrarreforma, los elementos de corporativismo agudizados en las últimas décadas, la economía sumergida, y la marginalidad laboral, los falsos autónomos, el teletrabajo y el trabajo a domicilio, etcétera, conforman un ámbito en clara expansión, sobre el que la acción sindical expresada de forma exclusiva en la negociación colectiva resulta insuficiente.

ENMIENDA 18

Pág. 21, columna A, línea 60. Sustituir «reforma para la consolidación y eficiencia de» por «reforma para mejorar».

ENMIENDA 19

Pág. 22, columna B, línea 33 a 55. Sustituir desde el capítulo «fiscalidad» hasta el párrafo: «Sostener un sistema...el impuesto de sucesiones».

- Mantener e incrementar la suficiencia y progresividad del sistema fiscal. Aunque las medidas encaminadas a reducir los impuestos suelen ser populares y bien aceptadas socialmente, terminan teniendo a medio y largo plazo efectos negativos en las políticas redistributivas, ya que antes o después se pondrá en cuestión la capacidad de mantener el sistema de protección social y los servicios públicos. Además las rebajas tributarias, sobre todo si se da en los impuestos directos, suelen beneficiar en mayor medida a los más ricos. Es por eso por lo que, en principio:
  a) Hay que defender que las diferentes ayudas del Estado a las empresas o familias se canalicen de forma directa a través e subvenciones y no de desgravaciones fiscales.
  b) Hay que oponerse a toda reducción de las cotizaciones sociales, incluso cuando aparentemente se compense con elevaciones impositivas. Tal reducción representaría una transferencia de las rentas del trabajo a las rentas del capital y una mayor presión fiscal sobre los salarios.
- Reclamar al Gobierno una clara voluntad política de erradicar el fraude y la elusión fiscal, exigiendo que, por una parte, se deroguen las últimas modificaciones de la Ley General Tributaria y del Código Penal en materia de delito fiscal, y procedimientos tributarios que han significado un retroceso importante, haciendo aún más difícil la lucha contra el fraude; y que, por otra parte, se asuma seriamente la reforma de la Administración tributaria, corrigiendo los múltiples defectos que actualmente tiene y obligándola a incrementar su eficacia.
- Propiciar que el sistema fiscal bascule más hacia los impuestos directos que los indirectos; dada la progresividad que se da en los primeros y de la que carecen los segundos.
- Entre los impuestos directos merecen destacarse el I.R.P.F. y el Impuesto de Sociedades. Se debería huir:
  a) De toda pretensión de reducir en el IRPF los tramos de la tarifa o el tipo máximo, puesto que implicaría una disminución de la progresividad impositiva.
  b) Exigir que se modifique el tratamiento discriminatorio dado a las plusvalías en la Ley de 1992, al estar favorecidas con un tipo más reducido. Las plusvalías no son en realidad más que rentas de capital acumuladas.
  c) Oponerse a todas aquellas medidas (vacaciones fiscales, regulación de balances, libertad de amortizaciones, deducciones por doble imposición, exenciones y beneficios fiscales, etcétera), que bajo el pretexto de incentivar la actividad económica, el ahorro, la inversión y empleo, reducen en muchos casos casi hasta anularla la carga fiscal de las rentas del capital, de los empresarios y de aquellos que tienen capacidad de ahorro, haciendo recaer toda la tributación sobre los asalariados y sobre el consumo.
- Defender un incremento en la presión fiscal y en la progresividad de los impuestos de patrimonio y sucesiones. Ambos tributos cierran la imposición directa y son piezas claves a la hora de realizar una política redistributiva y evitar la acumulación capitalista. En especial deberá exigirse la derogación de las medidas introducidas en las últimas leyes de presupuestos, por las que las grandes fortunas han quedado libres del impuesto de patrimonio a través de las exenciones concedidas a las sociedades familiares, reduciéndose a la mitad la capacidad recaudatoria de este impuesto.
- Luchar con toda la energía para que se logre la armonización fiscal en el ámbito europeo. Sin esta armonización, y aceptada la libre circulación de capitales, será difícil, por no decir imposible, contar a nivel estatal con sistemas fiscales progresivos.

ENMIENDA 20

Pág. 23, columna A, línea 51 hasta columna B, línea 7. Sustituir los dos párrafos que empiezan y acaban: «El mantener el sistema... de vista financiero»:

El mantenimiento en el futuro del actual sistema de reparto, pese al envejecimiento previsto de la población, no presenta ningún problema desde el punto de vista de los recursos reales dedicados a sostener las pensiones teniendo en cuenta y a condición de que se activen las enormes posibilidades que brinda el crecimiento de la productividad, el paro acumulado y la baja tasa de actividad femenina. Tampoco se plantean problemas desde el punto de vista financiero, desde el momento que en el sector publico debe regir el principio de caja única, existiendo siempre posibilidades alternativas de financiación, sin perjuicio de que deben removerse obstáculos en la viabilidad del sistema, como el alto nivel de desocupación, los contratos sin protección social impulsados por al reforma laboral y la no adecuación de las cotizaciones a los salarios reales. A largo plazo, el único sistema universal viable de seguridad social es el de reparto, porque los

de capitalización privados pueden quebrar y siempre habrá un segmento importante de la sociedad que no podrá constituir fondos de pensiones suficientes.

Por ello, CC.OO. se opondrá, como hizo en 1985, a cualquier reforma del sistema actual que implique una reducción de las pensiones contributivas a través de cambios en el calculo de la base, como contempla el Pacto de Toledo, o en los años de cotización requeridos, aunque esta dispuesta a negociar modificaciones para la racionalización y consolidación del sistema de reparto y con el fin de hacerlo mas justo y solidario, para lo cual ha elaborado un conjunto de propuestas.

ENMIENDA 21

Pág. 23, columna B, línea 25 a línea 43. Sustituir el párrafo: «En el ámbito de la asistencia sanitaria... de nuevas tecnologías».

Desde CC.OO. siempre hemos defendido un **modelo sanitario** público, universal, financiado a través de los presupuestos del Estado, descentralizado, participativo y solidario, cuyos ejes son la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Los presupuestos destinados a sanidad serán los necesarios para dar respuesta a las prioridades que se marquen en Los Planes Integrados de Salud para cada año. Estos han de elaborarse con verdadera participación de la población a través de los Consejos de Salud, ya que constituirán la base de la planificación asistencial del sistema sanitario.

Un modelo de estas características comprende:

* La constitución de los diferentes Servicios Nacionales y Regionales de Salud como únicas redes sanitarias que integren todos los recursos sanitarios públicos.

* Cobertura sanitaria gratuita para toda la población, en la que se incluye a todos los inmigrantes. La cantidad que se dedica al primer nivel asistencial se incrementará sustancialmente, para que la Reforma de la Atención Primaria se concluya sin que se desnaturalice. Mejora de la organización hospitalaria con una verdadera participación democrática tanto de las trabajadoras y los trabajadores sanitarios como de la población, juntó al necesario aumento del número de camas tanto de agudos como de crónicos. La necesaria coordinación entre ambos niveles incluye una mejora de los servicios de urgencia extrahospitalarios, lo cual no pasa por constituir empresas para mejorar su gestión. Todos los recursos destinados a cubrir las urgencias serán una parte más del dispositivo asistencial público.

* Una atención integral a la salud para lo que es necesario que se integren en el sistema sanitario público la salud laboral, la salud mental, la atención reproductora y sexual de las mujeres, que incluye la interrupción voluntaria del embarazo, la atención bucodental y la atención a los drogodependientes.

* Un verdadero uso racional de los medicamentos que conlleve medidas de educación sanitaria, información puntual y científicamente contrastada a los profesionales sanitarios y la extensión del uso de genéricos dentro del sistema sanitario público.

* La necesaria coordinación con las políticas de Medio Ambiente.

* Una política de personal que garantice tanto el que las plantillas sean las necesarias para el trabajo a desarrollar en cada momento, como la estabilidad en el empleo. En los últimos años hemos asistido a un verdadero recorte de las plantillas que han provocado turnos, horarios y guardias, junto a un alto porcentaje de precariedad, que sólo han empeorado las condiciones laborales de las y los sanitarios.

CC.OO. Y EL APARATO PRODUCTIVO

ENMIENDA 22

Pág. 28, columna A, línea 1, hasta página 29, columna B, línea 25. Sustituir desde el principio del capítulo hasta el final «...los dos primeros requisitos».

La política industrial

La política industrial practicada por el gobierno del PSOE ha reunido todas las características requeridas por el neoliberalismo, esto es, se ha limitado a crear las condiciones generales para que las empresas fueran más competitivas, sin realizar prácticamente ninguna medida industrial activa, salvo cuando se ha tratado de resolver la crisis de alguna empresa o sector determinado con cargo al empleo. Dadas las debilidades estructurales de que partía la industria española -dimensión reducida, excesivo peso de los sectores tradicionales más afectados por la crisis, menor productividad que la de los principales países europeos, deficiente financiación, acusada dependencia exterior, etc.-, el resultado de tal política ha sido que la desindustrialización se ha profundizado.

El *Libro Blanco sobre la industria española* elaborado por el Ministerio de Industria, Energía y Medio Ambiente en 1995 va en la misma dirección. Según dicho libro, el objetivo fundamental de la política industrial no es la reindustrialización de las zonas y regiones que han sufrido la reconversión industrial o que se han visto desertizadas industrialmente a causa de la crisis, la creación de empleo o la mejora del nivel de vida, sino la «adaptación de las empresas industriales al nuevo marco

competitivo determinados por los procesos de integración económica y de globalización de la actividad». En consecuencia, los elementos fundamentales de tal política son los siguientes.

a) Una política macroeconómica neoliberal estricta basada en la reducción de la inflación, la estabilidad del tipo de cambio, la reducción del déficit público y una política monetaria restrictiva. En palabras del *Libro Blanco*, «un horizonte de crecimiento sólido, estable y duradero, basado en una política macroeconómica rigurosa, constituye la mejor aportación que la misma puede hacer a una estratégica global de competitividad para la industria». Las consecuencias de esta política recesiva son conocidas, porque es la misma que la que se ha practicado hasta ahora. En primer lugar, ha tenido repercusiones negativas sobre la actividad económica general y, por tanto, sobre la industria, que se ha encontrado con un clima poco favorable para su crecimiento. En segundo lugar, los altos tipos de interés resultados de la misma han desanimado a la inversión productiva y han aumentado los costes financieros de las empresas. En tercer lugar, la sobrevaloración de la peseta mantenida hasta la crisis monetaria de 1992, ha provocado una enorme pérdida de competitivad de las mercancías españolas en los mercados internacionales, al tiempo que ha facilitado la penetración de las mercancías extranjeras en el mercado español. Los efectos que esto ha tenido en la industria han sido considerables. Finalmente, la consecuencia esta política ha sido el mantenimiento de una alta tasa de paro.

b) Una «política de oferta», que busca aumentar la rentabilidad de las empresas y reducir sus costes a costa de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores: pérdida de poder adquisitivo de los salarios, reducción de las cuotas de los empresarios a la Seguridad Social, contrarreforma del mercado de trabajo, incentivos y exenciones fiscales a las empresas, etc. La política de oferta ha convertido al mercado de trabajo español en uno de los más baratos y flexibles del mundo, a costa de salarios bajos, de un deterioro considerable de las condiciones laborales y del mantenimiento de elevadas tasas de paro y de precariedad. Ha conseguido también que el peso de los impuestos se desplace aún mas sobre los trabajadores. Sin embargo, no ha servido para que las inversiones industriales dieran un nuevo impulso y, con ellas, creciera el empleo. Por el contrario, al olvidar que los salarios no son solo un coste, sino también los principales determinantes de la demanda de consumo, y que la precariedad o el paro, con las que se ven obligados a vivir generaciones enteras de jóvenes, no permiten planificar un consumo estable, esta política ha contribuido a que la debilidad de la demanda se haya constituido en un dato permanente de la situación, con las consiguientes consecuencias negativas para la industria.

c) Un conjunto de «políticas horizontales» o transversales con las que se pretende mejorar la competitividad de las empresas. El catálogo de las «políticas horizontales» es múltiple y variado. Entre las más significativas, cabría citar las siguientes. La política de apoyo y promoción de las pequeñas y medianas empresas, con la que se pretende mejorar la financiación, gestión y capacidad exportadora de las mismas. La política de calidad industrial, cuyo objetivo es garantizar la adaptación de los productos españoles a los requerimientos de la sociedad de consumo a través de normas homologables con las de los demás países de la Comunidad. Las políticas horizontales para las regiones, basada en la creación de las «zonas de promoción económica», de poca tradición industrial y en las que había que corregir los desequilibrios económicos y sociales, y las «zonas de industrialización en declive», aquellas que más se había visto afectadas por la reconversión industrial, a las que se discriminaría positivamente en la distribución de los fondos de la Comunidad para las regiones, en los planes de infraestructura, etc. La política de infraestructuras, cuyo objetivo debe ser la reducción de los costes privados y el aumento de la productividad de la inversión privada. Y a todas ellas hay que unir las políticas de formación de los trabajadores, de introducción de las nuevas tecnologías, de fomento de las exportaciones, etc.

El conjunto de tales políticas no constituye una verdadera política industrial porque, además de su insuficiencia, la mayoría de las mismas es tan perfectamente aplicable a la industria como a los servicios. Tal es el caso de la política de apoyo a las PYMES, de infraestructuras, de formación, de introducción de nuevas tecnologías, etc. El resultado es que, por si solas, no sirven para resolver los problemas que aquejan a la industria española, en la que concurren un conjunto de circunstancias que la situan en una posición muy desfavorable frente a los principales paises europeos.

Las «políticas horizontales», como único elemento de la política industrial, se corresponden con la idea que tiene el liberalismo de lo que debe ser la misma: dejar que el mercado sea el que asigne los recursos con la mínima intervención del Estado, que debe limitarse a mejorar las condiciones generales en las que se mueven las empresas industriales. Es decir, como dijo un Ministro de Industria al final de la década de los ochenta, «la mejor política industrial es la inexistente». De hecho, las únicas medidas industriales activas que ha tomado el gobierno del PSOE se han reducido a las privatizaciones de empresas públicas y la reducción, por tanto, del sector público empresarial. Pero esto significa que la industria española, problemática en muchos aspectos, se ha abandonado a las consecuencias de la crisis económica y a la agudización de la compe-

tencia internacional que han representado la integración en Europa, el Acta Única y el tratado de Maastricht. El resultado no podía ser otro que la profundización de la desindustrialización.

Las política contenida en el Libro Blanco no constituye una verdadera política industrial, no sirve para resolver los problemas que aquejan a la industria española y es contraria a los intereses de los trabajadores y demás capas populares y, por tanto, no puede ser refrendada por el sindicalismo de clase. CC.OO. solo impulsará compromisos que se basen en el diseño de una política industrial activa favorable a los intereses de los trabajadores, que contenga compromisos precisos, concretos, medibles y que puedan ser evaluados con posterioridad. Así mismo, el sindicato deberá hacer una labor pedagógica para combatir los valores de la derecha que se están instalando crecientemente entre los trabajadores: el mercado como mecanismo más eficiente de asignación de los recursos productivos, la competitividad como objetivo supremo al que hay que subordinar todo, la creencia de que es posible una salida compartida de la crisis y que los trabajadores deben contribuir a la misma, etc. En este sentido, es más importante que nunca potenciar la más amplia solidaridad entre todos los colectivos de trabajadores.

La solución de los problemas de la industria pasa por levantar las restricciones que imponen el Mercado Único y Maastricht y poner en práctica una política económica generadora de empleo, socialmente avanzada y ecológicamente sostenible. La política industrial que defiende CC.OO. es uno más de los componentes de esa política económica generadora de empleo y sus elementos fundamentales son los siguientes.

1) El fomento de la actividad económica

Una política de fomento de la actividad económica, con la que se crearía el caldo de cultivo necesario para que la industria pudiera desarrollarse, acabando con una de las causas, la debilidad de la demanda, que está en el origen de la desindustrialización. En primer lugar, solo un crecimiento sostenido de los salarios permitirá el crecimiento de la producción, y solo un crecimiento sostenido de esta dará lugar a una creación continua de empleo. En segundo lugar, el objetivo de la política monetaria debe ser la reducción de los elevados tipos de interés reales existentes actualmente, que dificultan la recuperación de la inversión privada, suponen una fuente adicional de explotación de los trabajadores a través de los intereses de las hipotecas con las que deben financiar sus viviendas y elevan considerablemente el servicio de la deuda pública, con la consiguiente repercusión negativa sobre el déficit público. En tercer lugar, la política monetaria expansiva tiene que completarse con una política cambiaria flexible, en el sentido de permitir ajustes de la cotización de la peseta como demanden las circunstancias. En cuarto lugar, la política fiscal ha de tener como preocupación básica el estímulo de la economía a través de impulsar la inversión pública y una eficaz redistribución de la renta. La preocupación por el déficit público debe relegarse hasta conseguir un crecimiento sostenido. Finalmente, el fomento de la actividad económica debe servir para satisfacer las necesidades de los trabajadores y las capas populares y, al mismo tiempo, combatir la crisis ecológica. No se trata, pues, de producir una expansión indiscriminada de la economía, sino de ir sentando las bases para construir una sociedad de pleno empleo, socialmente avanzada y ecológicamente sostenible.

2) Una política industrial activa

Las políticas industriales horizontales están basadas en la mejora de las condiciones generales que influyen sobre el sector para que el mercado dicte por donde ha de desarrollarse la industria. La política industrial activa pretende influir decisivamente en el tipo de reindustrialización que quiere producir, lo que significa que no es el mercado el que debe hacer la selección de las actividades, sino que dicha selección debe basarse en una decisión consciente. Esto significa, por un lado, que los criterios fundamentales por los que se debe de regir la política industrial han de ser determinados previamente, de acuerdo con los objetivos que se trata de alcanzar, y, por otro, que se requiere un cambio en el papel del Estado en la economía. Dicho cambio permitiría la intervención directa del sector público en la actividad productiva para combatir los problemas que aquejan actualmente a la industria, producir una nueva reindustrialización que genere nuevos puestos de trabajo, crear un tejido industrial que impulse la actividad económica del resto de los sectores, poner la producción material al servicio de las necesidades de la población y no de los intereses del capital y luchar contra la crisis ecológica, todo ello en la perspectiva de construir una sociedad de pleno empleo ecológicamente sostenible.

a) El primer problema al que se debe enfrentar la política industrial es la dimensión reducida de la industria en comparación con el número de habitantes, debido tanto a que en el sector trabajan solo 77 personas por cada 1.000 habitantes frente a más de 100 en la Unión Europea, como a que la productividad es sensiblemente más reducida que en resto de los países industriales, a causa fundamentalmente del insuficiente grado de capitalización. Acercar el PIB industrial por habitante a la media de los 4 principales países de la Unión Europea -Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido-

en 1990 exigiría crear 737.000 puestos de trabajo netos en el sector y, al mismo tiempo, aumentar la productividad de la industria en un 23,1%. Estas cifras agregadas indican muy expresivamente el largo camino que queda por recorrer para que la economía española tenga un grado de industrialización similar al de los principales países desarrollados, así como el enorme esfuerzo que hay que realizar para conseguirlo. No es, por tanto, un objetivo que pueda alcanzarse en pocos años.

b) La reindustrialización ha de basarse en una cuidadosa selección de actividades. Algunos de los criterios fundamentales son los siguientes. En primer lugar, las actividades que requieren más trabajadores por unidad de producto necesitan unas inversiones de capital más reducidas. Puesto que se trata de maximizar la creación de empleo dados unos recursos de capital limitados, dichas actividades deben ser las prioritarias. En segundo lugar, hay que tener en cuenta las actividades en las que la producción es deficitaria respecto a la demanda interior, lo que sucede en una buena parte de los sectores industriales. Por otra parte, habrá que planificar las capacidades de producción respecto a la demanda esperada en el futuro para evitar que aparezcan excesos de capacidad ociosa. En tercer lugar, es necesario fomentar actividades exportadoras para evitar que el déficit de la balanza comercial pueda producir un estrangulamiento. Para ello, habrá que desarrollar aquellas actividades en las que la economía española tiene ventajas comparativas, mejorar la calidad de sus productos, invertir en redes comerciales en el extranjero, etc. En la selección de estas actividades habrá que tener en cuenta la realidad de los mercados internacionales en lo que se refiere a dominio de los mismos por las multinacionales, disponibilidad de las tecnologías adecuadas, precios de los productos, evolución previsible de estos mercados en el futuro, etc. Finalmente, hay que tener en cuenta que uno de los objetivos fundamentales de una política industrial alternativa es cambiar la estructura de la producción para poder hacer frente al enorme volumen de necesidades que aún están insatisfechas, favorecer el consumo de bienes colectivos en contra de los privados, combatir la crisis ecológica, etc. No se trata, por tanto, de aumentar indiscriminadamente la producción de mercancías, sino de poner la producción material al servicio de las necesidades reales de la población, por lo que la selección de actividades estará condicionada a las prioridades que se establezcan para alcanzar este objetivo.

c) El tejido industrial debe crecer armónicamente, de forma que no se produzcan estrangulamientos. Al mismo tiempo, se trata de evitar que el desarrollo de una actividad genere un aumento indeseado de las importaciones de otros productos industriales necesarios para la misma. Se trata de que la mayor parte del empleo, directo e inducido, se genere en la economía española y no en otros países desarrollados. Esto requiere una planificación cuidadosa, de modo que cada vez que se planee una inversión, habrá que tener en cuenta los materiales que se van a necesitar en la producción, si existe abastecimiento suficiente, si supone un aumento de la dependencia de la industria extranjera o no, si es conveniente realizar simultaneamente inversiones para producir dichos materiales, etc.

d) Es necesario ampliar sustancialmente los presupuestos de I+D para desarrollar proyectos innovadores, ayudar a la mejora tecnológica de las empresas y reducir la dependencia tecnológica respecto del exterior.

3) La política industrial nacional y regional

En parte por razones históricas y en parte por la desindustrialización que se ha producido a lo largo de la crisis, el peso de la industria es muy desigual entre unas nacionalidades y regiones y otras. En Galicia, las dos Castillas, Extremadura, Andalucía, Murcia, Baleares y Canarias, el peso del empleo industrial ha sido tradicionalmente muy reducido, lo que no quita para que en algunas de estas nacionalidades y regiones existieran núcleos industriales, como ocurría en las comarcas de Vigo, Cartagena y Linares, por ejemplo. A este problema tradicional se le ha venido a unir, por un lado, la desertización industrial que se ha producido en la cornisa cantábrica y, por otro, el considerable retroceso del empleo de la industria que se ha producido durante la última recesión en aquellas nacionalidades y regiones a las que parecían dirigirse las inversiones, como es el caso de Navarra, Catalunya, País Valencía, Madrid y La Rioja y, en menor medida, Aragón. De esta forma, desde el punto de vista geográfico, la crisis industrial combina causas tradicionales, estructurales y coyunturales a las que es preciso hacer frente de forma específica. La política industrial debe tener en cuenta todo ello y, así, junto a la reindustrialización pendiente de las zonas que se han convertido en desiertos industriales a causa de la crisis y la solución de los problemas coyunturales que aquejan a la industria de las nacionalidades y regiones más desarrolladas, debe proceder a crear un tejido industrial en aquellas otras que prácticamente nunca lo tuvieron.

ENMIENDA 23

Pág. 29, columna B, línea 30, hasta página 30, columna B, línea 23. Sustituir desde el párrafo («Otro aspecto a considerar...») hasta el último párrafo («...público empresarial de la UE»).

El papel de la Empresa Pública

Durante los últimos años, las reestructuraciones, los cierres y las privatizaciones de empresas públicas han reducido el sector público industrial hasta el punto de que, en 1994, solo empleaba a 108.000 personas, el 5,1% de los asalariados totales de la industria. Además, este porcentaje no da una idea exacta de la verdadera situación, pues si se exceptúa los sectores de refino de petróleo, minería, metalurgia, siderurgia y material de transporte, las empresas públicas son prácticamente inexistentes en el resto de la industria. Esto significa que en alimentación y bebidas, textil, confección y calzado, madera y muebles, papel y artes gráficas, química, caucho y plásticos, material de construcción, maquinaria mecánica y eléctrica, etc, sectores fundamentales para la industria española y en los que se encuentran las tres cuartas partes del empleo industrial, el peso de las empresas públicas es insignificante.

El *Libro Blanco sobre la industria española*, elaborado en 1995, diseña una política industrial respecto a la empresa pública que profundiza aún más en esta misma dirección. Sus ejes fundamentales son los siguientes:

a) La gestión privada de la empresa pública

Se descarta la rentabilidad social como principio fundamental de la gestión de las empresas públicas y se las somete a todas ellas a los criterios de la rentabilidad privada. En palabras del *Libro Blanco*, en la empresa pública, «se debe aplicar de igual forma que en la empresa privada el principio de gestión eficiente: eficiencia en el uso de los recursos, visión empresarial a largo plazo, orientación al cliente y al mercado y en la gestión de los recursos humanos». Por otra parte, toda ellas deberán cumplir las reglas de la competencia, ya que «la construcción de la Comunidad se basa en la iniciativa privada y en el funcionamiento libre de los mercados». Esto significa, por un lado, que no será posible financiarlas con cargo a los presupuestos del Estado y, por otra, que todas aquellas que operan en mercados protegidos «deberán demostrar su aptitud para transformarse y adaptarse a las condiciones impuestas por las nuevas reglas del juego».

Durante las décadas de expansión del capitalismo tardío, las empresas públicas desempeñaron un papel fundamental en lo que se conoció como «estado del bienestar»: con ellas se creó empleo, se industrializaron las zonas deprimidas, se prestaron servicios públicos, se pusieron a disposición de la población productos que el mercado no hubiera facilitado por si solo, etc. Las empresas públicas tenían sentido precisamente porque muchas de estas actividades no eran rentables para el capital privado, pero criterios sociales generales así lo aconsejaban. Por supuesto que, en el contexto del sistema capitalista, las empresas públicas dejaban mucho que desear como instrumentos para favorecer los intereses de los trabajadores y demás capas populares, pero ahora se pretende que no desempeñen ningún papel en este sentido. Esto lleva a una pregunta: ¿para qué mantener empresas públicas si su comportamiento ha de ser idéntico al de las empresas privadas?.

b) La reducción del sector público industrial

Los cierres, las reconversiones y privatizaciones de empresas públicas continuarán en el futuro, pues uno de los objetivos de la política industrial es conseguir «un sector público más reducido, sobre todo mediante privatizaciones y, en especial, más sano, competitivo y mejor adaptado a las necesidades y coordenadas que el nuevo contexto internacional y la realidad industrial de España imponen».

Las empresas públicas comerciales que actúan en competencia con empresas privadas deben operar en las mismas condiciones que sus competidores. Las que no sean viables se pondrán en manos de una Agencia Reconversora y a las que si lo son se integrarán en Holdings Industriales. Pero en conjunto, «estas empresas, sin duda, no constituyen el mejor instrumento de protección regional, sectorial o social, como, a menudo, ha sido el caso en el pasado» y, por ello, se procederá a «la venta de áreas de negocios no prioritarias o prescindibles, o incluso a la total privatización de empresas».

Las empresas públicas que disfrutan de situaciones de monopolio natural en sectores como el energético, telecomunicaciones y transporte aéreo, se deberán adaptar a la competencia. Ello exige que adopten estrategias competitivas y su presencia en otros mercados donde el acceso sea recomendable, lo que en algunas casos implicará «la salida a Bolsa de importantes paquetes de acciones», «su integración en grupos multinacionales», etc., aunque «el carácter estratégico de algunos de estos Grupos de empresas obligará a mantener umbrales mínimos de control».

Las empresas públicas de alto contenido tecnológico que operan en sectores como el electrónico, el aeronáutico o el informático, deberán contar con los recursos necesarios para mantener su liderazgo tecnológico. Pero «a medida que estas empresas consigan consolidar su actividad de manera estable en los mercados internacionales, resultarán mas atractivas para el capital privado, posibilitando, a partir de ese momento, procesos de cooperación más amplios».

«Las empresas dedicadas a la fabricación de

material militar tienen justificada, esencialmente, su titularidad pública en la medida en que su actividad responde al interés y a las necesidades estratégicas marcadas por la política de defensa».

«Las empresas públicas situadas en sectores industriales, como el de construcción naval, siderúrgico o minería del carbón, caracterizados por las dificultades de adaptación estructural a la competitividad internacional» deberán someterse a planes de reestructuración basados en «el ajuste de capacidad, la reducción progresiva de los niveles de ayuda y la consecución de la viabilidad de estas empresas en unos plazos bien determinados».

CC.OO. se opone firmemente a la política para las empresas públicas que ha mantenido hasta ahora el gobierno del PSOE y que está diseñada para el futuro en el *Libro Blanco*. Por un lado, porque el sindicato es el primer defensor de los valores colectivos, la solidaridad, el equilibrio y la cohesión social y nada de ello es posible sin empresas públicas que corrijan las injusticias e ineficiencias del mercado. Por otro, porque el principio fundamental de una política industrial activa es que no es posible conseguir la reindustrialización, la creación de empleo, la transformación de la industria para acercarla a las necesidades de la población y el equilibrio ecológico y el desarrollo industrial en las nacionalidades y regiones, sobre la base del respeto a los mecanismos del mercado, de los incentivos al capital privado y de las políticas horizontales. Por eso, el instrumento fundamental de la política industrial activa es la Empresa Pública. En consecuencia:

a) CC.OO. está en contra de las privatizaciones, ya sean totales o parciales, esto es, no se trata de liquidar o vender empresas públicas, pero tampoco de vender las áreas de las mismas más rentables, sacar paquetes de acciones en la Bolsa, hacer que participe el capital privado en ellas, etc. Por el contrario, CC.OO. defiende el mantenimiento de las actuales empresas públicas, reestructurandolas si es necesario para que cumplan los objetivos de una política industrial activa, y la creación de cuantas nuevas sean necesarias, pues es sobre las empresas públicas sobre las que debe pivotar fundamentalmente la creación de empleo, la reindustrialización, la política industrial nacional y regional y la puesta de la producción material al servicio de las necesidades de la población.

b) CC.OO. está en contra de que las empresas públicas sean simplemente empresas privadas con capital público. La rentabilidad social debe ser el criterio fundamental que debe regir todas las actuaciones de las empresas públicas y la gestión de las mismas debe evaluarse de acuerdo con este criterio y no con el de la rentabilidad privada. Esto no excluye que se deba buscar la máxima eficiencia en la gestión y la óptima utilización de los recursos productivos y financieros, pero todo ello no deberá evaluarse solo con sus cuentas de resultados, sino también respecto a los objetivos económicos y sociales que se trata de alcanzar, entre los que también habrá que considerar la generación de empleo, la reindustrialización, etc que induzcan en el sector privado. Las empresas públicas no son, pues, empresas privadas en las manos del Estado que se pliegan a los dictados del mercado, sino que precisamente tratan de corregir los efectos negativos del mismo para cumplir los objetivos económicos y sociales que les son propios. Estos objetivos deben ser responsablemente defendidos por los trabajadores como los más interesaddos en el mantenimiento de lo público.

c) El sindicato trabajará porque las empresas públicas sean un ejemplo de las condiciones laborales por el que lucha CC.OO.: empleo estable, reparto de trabajo y reducción de la jornada, derechos laborales, democracia sindical y participación de los trabajadores, etc. En consecuencia, el sindicato no impulsará compromisos que se basen en la búsqueda de una mayor flexibilidad de las condiciones laborales y de la organización del trabajo, que reclama el capital para hacerlo más productivo, porque tales compromisos irían en contra de los objetivos de CC.OO. en su lucha por unas relaciones laborales más justas.

d) Un aspecto sustancial de la política que defiende el sindicato para las empresas públicas es el de la obtención de los fondos necesarios para su financiación. Dichos fondos se podrían obtener suficientemente con una eficaz política de persecución del fraude fiscal, reformando el sistema impositivo para hacerle más equitativo y a la vez con una mayor capacidad recaudatoria, revisando el enorme volumen de exenciones, subvenciones y gastos fiscales que disminuyen los impuestos que gravan los beneficios y el capital, aliviando la carga de intereses de la deuda pública y eliminando gastos de nulo interés social.

ENMIENDA 24

Pág. 30. Añadir un nuevo epígrafe al final del capítulo.

El tratamiento y negociación de los EREs

La Contrarreforma Laboral ha supuesto un importante paso para llevar por la vía individual lo que antes se consideraban despidos colectivos, lo que conlleva nuevamente un incremento del poder empresarial y mayor desprotección al trabajador.

Es necesario modificar los art. 51 y 52 del actual Estatuto de los trabajadores, ya que supone una expansión enorme de las facilidades del despido y de

la suspensión de la relación laboral, posibilitando además la creación artificial del tipo de causas para reducir las plantillas de las empresas en detrimento de los derechos de los trabajadores y del principio de estabilidad. La propuesta de reforma debe recoger medidas para reducir los efectos que está suponiendo la Contrarreforma,reforzando los derechos colectivos, reduciendo la unilateralidad empresarial y mejorando las garantías de los trabajadores.

Pero además de lo anterior, el sindicato no puede hacer dejación de su responsabilidad sindical en la defensa de los puestos de trabajo y el futuro de las empresas, de ahí que poner en marcha una acción sindical a la ofensiva y lo más homogénea posible en toda la Confederación, respetando las peculiaridades sectoriales, para el tratamiento y acción sindical en los Expedientes de Regulación de Empleo, ya sean de suspensión, o de rescisión de puestos de trabajo. Por otra parte, según se recoge en las Conclusiones del Seminario sobre Expedientes de Regulación de Empleo celebrado los día 14 y 15 de Abril de 1993, debemos tener en cuenta y diferenciar la tipología y su tratamiento, según dimensión de la empresa —grande, mediana o pequeña— o si se trata de Extinción, Suspensión de Contratos o Reducción de Jornada.

La solución de **prejubilaciones**, debe ser analizada en profundidad, desde la situación económica en la que quedan los trabajadores que se marchan, no olvidemos que la indemnización se suele supeditar y encadenar con prestaciones al desempleo o subsidios, y estos han sido recortados en los últimos años, (cambiando la situación y condiciones del pacto anterior, lo que repercuten en los acuerdos, pero con pocas posibilidades de renegociarlos) así como de la sustitución de los puestos de trabajo de los que se jubilan por nuevos trabajadores.

1) La información económica

La información económica de la empresa y del sector se convierte en elemento esencial desde el plano sindical. Se debe garantizar que el empresario aporta la información adecuada, asimismo la información acumulada por el Comité de Empresa y secciones sindicales es fundamental en estos casos, permitiendo un conocimiento de la empresa que permite incidir activamente en los procesos.

Es necesario la utilización activa y continuada del derecho a la información de que disponen los representantes de los trabajadores y que se recoge en el Estatuto sin esperar a que existan posibilidades de ERE. Para asegurar un conocimiento y seguimiento periódico de la situación económica de la empresa, las contratas y subcontratas, etc. se elegirá una persona dentro de la sección sindical que se ocupe de esta función.

2) El tratamiento del ERE

* El empleo debe convertirse en factor fundamental, por encima de cualquier otro objetivo indemnizatorio, haciendo frente a ciertas corrientes de «mercantilismo» que, en algunos casos, desplazan el objetivo central de empleo.

* En la mediana y gran empresa o pequeñas que forman parte de un grupo o consecuencia de la descentralización productiva, debemos darle un tratamiento industrial, ello exige la elaboración de planes de viabilidad, en los que deben abordarse no solo los despidos sino todas las condiciones de trabajo y la estructura productiva.

* No podemos quedarnos en el plan de viabilidad, sino que debemos potenciar y asegurar las Comisiones de Seguimiento durante todo el período de duración de un ERE para que se cumplan las condiciones pactadas.

* Deberemos tender a superar el análisis individual de los ERE para situarlo en una perspectivas más amplia que permita una defensa más eficaz del empleo a través de políticas industriales en los territorios.

* Homegeneizar los criterios de actuación ante la Inspección de Trabajo, los Juzgados de los Social a nivel sectorial, territorial y Confederal y vertebrar las decisiones con análisis sectoriales y horizontales (cruzar el territorio con el sector).

* Priorizar en los Gabinetes Técnicos y Asesorías Jurídicas del sindicato a todos los niveles los temas colectivos frente a los individuales, y la defensa de los puestos de trabajo frente a la negociación de indemnizaciones por rescisiones de contrato.

CC.OO. Y LAS REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES

ENMIENDA 25

Pág. 31, columna B, línea 15 a página 32, columna A, línea 54. Sustituir desde el («La reorganización del trabajo...) hasta (...las personas que recortana su tiempo de trabajo

Reparto del trabajo y reducción de la jornada

El paro constituye la primera preocupación de CC.OO.. Aparte de sus secuelas sociales, económicas y personales, es el dato objetivo mas importante para explicar el debilitamiento del movimiento obrero y el carácter regresivo de la política económica y social aplicada por los sucesivos gobiernos. El combate contra el paro es, pues, tanto un objetivo como una necesidad para los sindicatos, el cual ha de abordarse, por la magnitud y dificultad del problema, desde distintas vertientes, siendo una de ellas la que

concierne al reparto del trabajo y la reducción de la jornada laboral. Desde esta perspectiva, CC.OO. propone y defiende un conjunto articulado de actuaciones, concretado en las siguientes medidas:

1. Jornada laboral

Reducción de la jornada máxima legal a 35 horas semanales, en progresiva disminución hasta el año 2000 y como paso a posteriores y mas ambiciosas reducciones, tal como la propuesta del CES de llegar a 32 horas seman

2. Contrato de solidaridad

Todo trabajador o trabajadora mayor de 60 años que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, a excepción de la edad, podrá optar voluntariamente por una reducción del 50% de la jornada y del salario hasta la edad de jubilación. El 50% restante pasará a percibirse de la Seguridad Social como si el trabajador hubiese cumplido los 65 años. A efectos de la pensión final, las cotizaciones efectuadas durante el período de jubilación parcial se computarán incrementadas al 100% de su cuantía para determinar la base reguladora de la pensión correspondiente a los 65 años. Simultaneamente y de modo obligatorio, la empresa concertara un contrato de trabajo con un trabajador/a en situación de desempleo, cuya jornada será, al menos, por ese 50% de reducción y por el tiempo que falte para que el primero de los trabajadores alcance la edad legal de jubilación.

3. Limitación y control de las horas extraordinarias

Supresión de las horas extraordinarias, excepto las de «fuerza mayor», y sustitución negociada por contratos de trabajo eventuales de las horas trabajadas por «circunstancias de la producción». Los sindicatos junto con la Inspección de Trabajo elaborarán planes para controlar los excesos de jornada, especialmente en las pequeñas empresas.

4. Tiempo parcial voluntario con sustitución

La negociación colectiva contemplara la opción voluntaria del trabajador y trabajadora por una reducción de la jornada laboral ordinaria y su sustitución por otra persona del tiempo dejado sin cubrir.

5. Excedencias, años sabáticos y permisos para formación

Se abrirá la posibilidad (en la negociación colectiva) de excedencias, con reserva del puesto de trabajo y sustitución por otros trabajadores.

6. Obstáculos al pluriempleo

El segundo empleo de los trabajadores, asalariados o no, que tengan un contrato a tiempo completo estará penalizado con cotizaciones sociales mas altas, tanto de la empresa como del trabajador.

ENMIENDA 26

Pág. 32, columna A, línea 60 hasta columna B, línea 12. Sustitución del párrafo de igual enunciado

La mejora de la cualificación de los trabajadores

La formación profesional tanto continua como ocupacional debe ser cada vez más un elemento estratégico del sindicato, la primera debe ir dirigida a la prevención, para anticiparse a las consecuencias que, sobre el futuro del empleo de los trabajadores y trabajadoras conllevan las modificaciones de la organización del trabajo y de la producción así como la mejora y adaptación permanente y la promoción personal y profesional.

El avance en cuanto a participación sindical que ha supuesto el Acuerdo sobre Formación Continua debe ser debidamente rentabilizado desde nuestro sindicato, aumentando nuestra participación en la elaboración de los planes de formación tanto en la empresa como en los sectores, asegurando que los trabajadores menos cualificados, los de las pequeñas empresas, las mujeres y los jóvenes sean los beneficiarios, al menos en la proporción de su participación entre los asalariados, de los planes de Formación Continua gestionados por el FORCEM.

La Formación ocupacional debe cumplir ante todo su papel de utilidad para el empleo por lo que debe priorizar la inserción en el mercado de trabajo de los trabajadores y trabajadoras en paro y en especial los que se encuentran con mayores dificultades para la obtención de un empleo. EL FOREM, como instrumento de formación de CC.OO. debe procurar llevar a cabo una eficaz labor de formación para el empleo, por encima de cualquier otro aspecto de tipo económico, que sirva como ejemplo al resto de los centros, así como dar a conocer el sindicato de CC.OO. y sus objetivos entre los trabajadores y trabajadoras a los que se imparte formación, por lo que deberá existir una total coordinación con los ASEM.

ENMIENDA 27

Pág. 32, columna B, línea 13. Añadir antes del párrafo: «La intermediación....» un nuevo apartado.

Reforma de la contratación laboral

En materia de contratación laboral, las reformas de los diferentes gobiernos del PSOE han conducido al triste liderazgo de ser el país con tasas de temporalidad y precarización mas altas entre todos los países de la OCDE. Han conseguido también acabar con los principios de estabilidad en el empleo y de causalidad y crear el mayor número de modalidades temporales que se han conocido en la historia reciente. Por último y contra cualquier principio de razón, prudencia o sentido común, en un mercado que supera el 35 de temporalidad, han regulado las empresas de trabajo temporal, como un instrumento más de la precarización.

Ante la aberrante situación legal y real, CC.OO. considera imprescindible recuperar los principios de estabilidad y causalidad en la contratación, reducir el número de modalidades de contratación temporal y modificar las Leyes 14/94 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, y 10/94 sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Para conseguir modificar la situación creada tras la contrarreforma, hay que moverse y actuar en diversos frentes: especialmente en el sindical, pero sin olvidar otros planos como el jurídico, el social y el político. Lo contrario sería actuar con una enorme miopía, dar la espalda a las fuerzas que apoyan a los sindicatos y dejar de concitar la unión y solidaridad de las capas y movimientos sociales que sufren, junto a los trabajadores, los destrozos y secuelas de la política neoliberal imperante.

La aceptación implícita o la pretensión de «administrar» sindicalmente los elementos menos graves de la contrarreforma laboral nos alejará cada vez más de amplios colectivos de trabajadores que han quedado fuera del marco diseñado por los reformadores, a la vez que nos situará en peores condiciones para la defensa y protección de los derechos de los trabajadores integrados en el sistema de relaciones laborales.

Desde CC.OO. hemos de exigir toda una serie de reformas en nuestro ordenamiento laboral, que consideramos imprescindibles, en un triple sentido:

a) Avanzar en el desarrollo de la democracia industrial.

b) Racionalizar y estructurar nuestro mercado de trabajo, reduciendo las tasas de temporalidad y precarización.

c) Desarrollar el papel de los sujetos colectivos, mejorar su participación institucional y garantizar así una mejor defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Las medidas concretas de carácter alternativo en materia de contratación propugnadas por CC.OO. son las siguientes:

1) Supresión del contrato temporal de fomento de empleo y derogación de la habilitación legal al gobierno contenida en el Estatuto de los Trabajadores para desarrollar contratación temporal no causal.

2) Supresión del contrato por lanzamiento de nueva actividad, que se ha convertido en una modalidad no causal "sui generis", y cuya regulación es de una gran flexibilidad y tan ambigua que potencia su utilización fraudulenta. Como mínimo, esta modalidad debe quedar acotada para las empresas de nueva creación.

3) Modificar la regulación del contrato de aprendizaje, convirtiendo el mismo en una modalidad auténticamente formativa, dignificando el trabajo y la figura del aprendiz y reintegrándole plenamente en el sistema de protección social.

4) Reformar la regulación de los contratos de obra o servicio y eventual por necesidades de la producción, acotando más su definición y naturaleza y sectores en los que pueden celebrarse.

5) Establecimiento de topes porcentuales máximos de contratación temporal en relación con el número de trabajadores fijos en plantilla, ajustados así mismo a las circunstancias de cada sector.

6) Incremento de la cuota empresarial a la Seguridad Social, especialmente la de desempleo, cuando utilice contratación temporal.

7) Establecimiento de una indemnización de 15 días por año trabajado, cuando se produzca la extinción de cualquier contrato temporal.

Estas medidas están plenamente justificadas. Las altas tasas de temporalidad -3 y 4 veces superiores a las de otros países de la Unión Europea-, la disparatada precarización de los contratos, la necesidad de recuperar los principios de causalidad y estabilidad, junto a criterios de motivación, incentivación, promoción y de carácter formativo, así como otros de naturaleza estrictamente sindical, relacionados con el papel del sindicato como sujeto colectivo en un sistema de relaciones laborales cohesionado y moderno, exigen de forma ineludible el planteamiento de medidas correctoras que inviertan estos procesos de paulatino deterioro de las relaciones laborales y de generación de ámbitos deslaboralizados o al margen de la acción del sujeto sindical. Es preciso eliminar los incentivos a la contratación temporal, disuadirla, y romper las inercias generadas por las diferentes normas promocionales de la temporalidad con el fin de aproximar el mercado de trabajo a los parámetros de racionalidad y cohesión existentes en países de nuestro entorno.

ENMIENDA 28

Pág. 32. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Seguimiento sindical de la contratación

Junto a los cambios en las modalidades, se ha de reforzar el control y el seguimiento de la contratación por parte de los sindicatos de rama y territorio.

Con este objetivo, La Ley 2/91 debe ser un instrumento a potenciar y utilizar, tanto en relación al seguimiento de la Contratación en la empresa, como fuera de esta, y para las empresas en las que no existe representación sindical, por medio de las Comisiones de Seguimiento de la Contratación.

Se deberán configurar de manera estable a nivel provincial y comarcal, con participación de todos los sindicatos, equipos de trabajo con Planes Especiales dirigidos al territorio, y dirigidos fundamentalmente a las PYMES.

Las Grandes Empresas, además de nombrar un responsable encargado del seguimiento de la Contratación, deben tener en cuenta en la negociación colectiva todo lo relacionado a las formas de contratación, según se recoge en el Documento sobre Negociación Colectiva para 1995 elaborado por la Secretaria de Acción Sindical.

ENMIENDA 29

Pág. 33. Sustitución columna A línea 15 a 23:

Empresas de trabajo temporal (ETT)

CC.OO. propugna la modificación de la Ley 14/94, sobre ETT, en los siguientes aspectos:

1) Prohibición de que las ETT utilicen cualquier forma de contratación temporal.

2) Participación de los agentes sociales en los procesos de autorización administrativa de las ETT.

3) Exclusión de su campo de actuación de determinados sectores específicos: construcción, transporte, trabajo portuario, etc.

4) Exigencia de que la ETT abone a los trabajadores cedidos o en misión un salario como mínimo igual al que perciben los trabajadores que realizan el mismo trabajo en la empresa usuaria.

5) Ampliación de los derechos de información e incluir la audiencia previa de los representantes sindicales, cuando una empresa decida contratara los servicios de una ETT.

6) Reforzar los derechos de los trabajadores cedidos o en misión.

7) Exigencia de un porcentaje mínimo de trabajadores estructurales en función de los que tiene la ETT -en promedio anual- en misión o cedidos.

8) Ampliar la garantía financiera y establecer mecanismos de corresponsabilidad entre la ETT y la empresa usuaria.

9) Reforzar los mecanismos de control administrativo y sindical sobre los contratos de puesta a disposición, por su incidencia directa en el plano laboral y sobre el mercado de trabajo.

Todas esta medidas vienen a corregir la regulación de las ETT llevada a cabo por el gobierno socialista, en su afán por favorecer a los empresarios y crear cualquier tipo de empleo, sin importar la calidad del mismo, los derechos de los trabajadores, el modelo constitucional y la propia racionalidad y salud del mercado de trabajo. La normativa de las ETT se aleja de la existente en los países de nuestro entorno con mercados laborales mas estructurados.

ENMIENDA 30

Pág. 33. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Acción sindical dirigida hacia las ETT

Junto a los cambios legislativos apuntados y en tanto no se consigan, se ha de poner en marcha desde todas las estructuras del sindicato, especialmente desde las secciones sindicales, los mecanismos de acción sindical que permitan defender con las máximas garantías a los trabajadores y trabajadoras contratados a través de estas empresas. Esta acción es fundamental para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores dependientes de las ETT, dada la debilidad en que se encuentran.

Los frentes de actuación serían dos: jurídico y sindical.

En relación al primero, hemos de hacer un seguimiento exhaustivo en cuanto al cumplimiento de la ley y denunciar todas las irregularidades e incumplimientos de la misma (desde empresas que actúan sin estar legalizadas, hasta las que incumple el convenio colectivo o celebran contratos de «puesta a disposición» para objetivos no recogidos en la ley).

Respecto al segundo, las plataformas de los convenios colectivos deben recoger cláusulas donde se refuercen los procedimientos de participación y control de los representantes de los trabajadores en relación con la utilización de ETT, se fijen el número máximo de trabajadores que pueden prestar sus servicios en la empresa contratados a través de ETT, y se garantice la igualdad de trato de estos trabajadores con los de la empresa usuaria, al menos en cuanto a condiciones de trabajo y salario.

ENMIENDA 31

Pág. 33. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Propuesta de acción sindical específica hacia colectivos desestructurados

Se crearán Grupos Específicos de trabajo con base en el territorio, y con participación de los Federación y Sectores más afectados, que pondrán en marcha equipos interdisciplinales para llevar adelante propuestas de trabajo en al menos los siguientes frentes: Trabajo hacia la Economía Sumergida, Trabajo a Domicilio y Empresas de Trabajo Temporal

Cada vez hay mas trabajadores con los que no es factible mantener contacto y acción sindical desde la Rama, bien por no tener relación laboral estable o por estar deslaboralizados, por lo que solo desde el territorio y, más aún, en la localidades, se podrá llevar a cabo ACCIón SINDICAL DE PROXIMIDAD, para su integración y participación en el sindicalismo a partir de su situación especifica.

ENMIENDA 32

Pág. 33, columna A, línea 24. Sustituir a partir de «Tras la desaparición del monopolio...» hasta línea 49 «Estado de las Autonomías»

Los Servicios Públicos de Empleo

Ante el objetivo de privatizar una gran parte de las funciones que hasta ahora venía realizando el INEN, necesario desde el sindicato seguir incidiendo en la necesidad de la intermediación en el mercado de trabajo siga siendo un servicio de empleo de titularidad publica, gratuito, descentralizado y participado por los agentes sociales.

Es imprescindible mejorar la gestión, acercado y adecuando las políticas de empleo a las características de cada mercado local de empleo, lo que exige la desconcentración de funciones, potenciando el ámbito local, como auténtica unidad de gestión e intermediación.

Para ello se requiere modificar los actuales órganos institucionales de participación, al menos en estas dos vertientes:

1. Que pasen de ser órganos meramente consultivos a tener poder ejecutivo, avanzando en nuestra participación institucional y de control de la contratación.

2. Configurar órganos de participación a nivel regional, comarcal y local, para la programación, seguimiento y control de las acciones en el ámbito de cada territorio.

En definitiva, se trataría de caminar hacia la configuración de un mercado de trabajo unificado que evite, o al menos reduzca en lo posible los peligros de segmentación y pérdida de igualdad de oportunidades en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras, todo ello en el proceso de configuración del estado de las autonomías.

ENMIENDA 33

Pág. 33, columna A línea 50. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

ASEM. Servicio de CC.OO. Hacia y con los desempleados y desempleadas

En los documentos aprobados en el V Congreso Confederal reconocimos la necesidad de seguir «afianzando y potenciando» la estructura de servicios dirigidos hacia los desempleados y desempleadas.

En los últimos cuatro años se ha dado un paso más, con la puesta en marcha de los ASEM-ASSOC, como mecanismo e instrumento de la Confederación para desarrollar las políticas sindicales de cara a los trabajadores en desempleo.

Se trata de que el sindicato cuente con un ámbito especifico y especializado de trabajo sindical permanente dirigido a los parados y paradas, cuyas misiones principales son la de asesorar y ayudar para encontrar un empleo y posibilitar la organización, reivindicación y movilización en la defensa de sus derechos.

En síntesis, sus objetivos son los: informar, orientar profesionalmente, ayudar a la búsqueda de empleo, asesorar jurídicamente, denunciar las situaciones de paro y desprotección y organizar, movilizar y afiliar a CC.OO.

En los próximos cuatro años, deberíamos lograr que en todas las provincias y localidades importantes este implantado los ASEM-ASSOC.

ENMIENDA 34

Pág. 33, columna B, sustituir desde línea 16 a la 21 por:

Protección al desempleo

Una de las consecuencias inmediatas de la Reforma Laboral y de las medidas legislativas sobre la protección al desempleo ha sido la disminución importantísima de la cobertura.

El sindicato debe tener como objetivo irrenunciable, amparado por la Constitución, el que se garanticen prestaciones sociales suficientes a los tra-

bajadores y trabajadoras que se encuentran en situación de desempleo. Por tanto, la Protección al Desempleo no puede tratarse, como lo viene haciendo el gobierno, con criterios exclusivamente economicistas y menos aún con el objetivo de reducir el déficit público a costa de los trabajadores en situación mas desesperada.

CC.OO. aboga por una reforma profunda y negociada de la regulación vigente, en la que se han de contemplar medidas que aseguren la protección suficiente a los desempleados y desempleadas. Estos son algunas de los criterios a contemplar:

1. Como elemento racionalizador, ver la posibilidad de desconectar a nivel de financiación, las prestaciones contributivas con las de carácter asistencial, habida cuenta que sus finalidades están legal y doctrinalmente diferenciadas.
   - Las prestaciones contributivas tienen un carácter sustitutivo de las rentas salariales, por los que deberán revisarse su suficiencia y nivel.
   - Las asistenciales, son una ayuda para los trabajadores parados en situación real de necesidad, por lo que debe revisarse un ámbito subjetivo de cobertura, la cuantía de las mismas, los requisitos de acceso, situación del núcleo familiar, duración de la prestación, etc.
2. Incremento de la cuota empresarial en los contratos temporales.
3. Supresión de los topes de cotización para determinados grupos, así como en los casos de pluriempleo o pluriactividad.
4. Eliminar la utilización de los Fondos de Desempleo para financiar ERE de empresas con beneficios, cubrir períodos de baja actividad con fondos publico o simplemente como políticas industriales ajenas al objetivo de este tipo de prestación.

ENMIENDA 35

Pág. 33, columna B, línea 23. Añadir al final del capítulo.

Propuesta de «CARTA DE LOS DERECHOS DE LOS DESEMPLEADOS»

CC.OO. tiene que servir a los trabajadores y trabajadoras en paro tanto como a los empleados, de ahí que demos un paso más en nuestra acción hacia este importantísimo colectivo haciéndoles protagonistas de su acción sindical.

Un medio para llevarlo a cabo será la *Carta de los Derechos de los Desempleados*.

Se trataría de elaborar una *Plataforma de Reivindicaciones* con y para los trabajadores y trabajadoras paradas, al igual que tienen los activos en la negociación colectiva, sabiendo que no puede ser tan concreta como esta, ya que debe recoger *objetivos globales*, generales y conseguibles, el sujeto son los desempleados y desempleadas, aunque los afectados vayan cambiando en el tiempo (a medida que encuentran un trabajo).

El primer punto debe ser el *derecho a un trabajo digno y a una protección social suficiente*.

LEMA: «*Ser Parado, no es mi profesión.*»

Se podrían elegir cinco derechos por los que luchar, ante los gobiernos, y poderes públicos: derecho a transportes, vivienda, residencia de vacaciones gratuita, a no estar parado mas de un año y a un seguro de paro digno.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ENMIENDA 36

Pág. 34, columna A, línea 12 hasta columna B, línea 6. Sustituir desde «Habría que asentar alguno...» hasta «... el marco de relación laboral».

1. ESTRUCTURA Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los objetivos básicos y estratégicos en materia de estructura de la negociación colectiva serían:

1) Extender la cobertura de la negociación colectiva a todos los trabajadores y regular el máximo número de materias en toda clase de convenios, para no dar entrada a los acuerdos de empresa y a la autonomía individual y permitir la mejora de las condiciones de trabajo.

2) Desarrollar un marco más amplio de convenios sectoriales-estatales que permitan dar cobertura contractual al máximo número de trabajadores, incluyendo a los sectores laborales emergentes y a aquellos sometidos a procesos de desregulación, y reducir los niveles de atomización y desvertebración del actual modelo de negociación colectiva, unificando y simplificando ámbitos.

3) Con carácter general, y desde la perspectiva del principio de norma más favorable, se debe partir del criterio de no cerrar y bloquear la regulación contenida en los diferentes ámbitos de negociación.

4) Establecer, en los supuestos y sectores en que sea necesario, de nuevos ámbitos autonómicos, plenamente articulados con los convenios estatales y en la perspectiva gradual de asumir la negociación desarrollada en los actuales marcos comarcales, provinciales e interprovinciales que se deben de mantener transitoriamente en la perspectiva de su gradual reducción y, en su caso, supresión.

5) Racionalizar el ámbito de empresa y articu-

larlo con el sector, evitando los «convenios franja» y la individualización de las condiciones de trabajo, primando los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresa sobre los de centro de trabajo.

6) Evitar el minifundismo convencional que puede producirse vía pactos o «acuerdos de empresa», rechazando el sentido que le da la reforma laboral o el establecimiento de condiciones más desfavorables de las recogidas en los convenios colectivos.

7) Reforzar en los procesos de negociación colectiva los procedimientos de mediación y arbitraje, que eviten o reduzcan la unilateralidad empresarial y supongan una mayor agilización en la solución de los conflictos.

El plano de la coordinación material entre los diferente ámbitos en la línea de un modelo que concilie el reparto de materias con el principio de norma más favorable y de mejora en las condiciones de trabajo, podría acogerse a los siguientes criterios:

1.- *Ámbito sectorial-estatal*: Es el ámbito prioritario hoy y al que hay que dedicar el máximo de esfuerzos sindicales para desarrollarlo como pieza básica de la estrategia sindical. Hay que aprovechar para ello el proceso de negociaciones sobre la sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales para alcanzar Convenios Marco o Generales. Este ámbito puede referirse también a subsectores homogéneos a nivel estatal. El que exista un convenio sectorial estatal no debe confundirse con que sólo haya un único ámbito de negociación a ese nivel.

— Con carácter general, se determinarán en este ámbito, las condiciones básicas de los trabajadores del sector. Sólo quedarían cerradas en este ámbito la negociación de las materias relacionada con el artículo 84 del E.T. (el período de prueba, las modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, las normas mínimas de seguridad e higiene, movilidad geográfica) y la estructura salarial, el salario mínimo de sector, la estructura y el concepto de jornada. Hay que intentar regular el máximo de contenidos y de derechos para los trabajadores, regulación que debe permitir la mejora de las condiciones allí establecidas en otros ámbitos inferiores.

— Reparto y administración de las materias a regular en ámbitos inferiores, estableciendo cláusulas de reenvío sobre determinadas materias que exigen concreción y desarrollo en otros ámbitos de negociación inferiores.

— Procedimientos para la toma de acuerdos de empresa, en caso de traslados, modificación sustancial de condiciones, suspensiones, despidos de carácter colectivo, cuando afecten a un ámbito territorial superior a la Comunidad Autónoma. Establecimiento de sistemas de solución extrajudicial en estas mismas materias.

— Este ámbito debe servir, especialmente, para hacer frente a los efectos negativos de la reforma laboral y tutelar de manera colectiva los derechos laborales del máximo número de trabajadores, especialmente de la pequeña y mediana empresa.

— Recoger el principio de igualdad de oportunidades y el rechazo a todo tipo de discriminación.

2.- *Ámbito sectorial-intermedio*. El actual estado de la estructura de la negociación colectiva viene marcado por una fuerte implantación de convenios de sector territoriales como son los convenios provinciales. También existen ya experiencias concretas y una cierta tendencia a medio y largo plazo en ciertas ramas y territorios hacia los convenios sectoriales autonómicos.

En cualquiera de los supuestos anteriores (situación actual o en la perspectiva de futuro), es un objetivo sindical la articulación de dichos ámbitos sectoriales intermedios con los convenios estatales y con los de empresa.

a) Ámbito provincial, comarcal e interprovincial:

El ámbito más importante hoy es el provincial, con un gran peso en la estructura de la negociación colectiva, que da cobertura a un alto número de trabajadores y que goza de una fuerte tradición sindical. Dada la importancia de ámbito provincial, debería avanzarse hacia una paulatina y gradual integración en el ámbito superior estatal y, en su caso, autonómico.

Los ámbitos interprovinciales y comarcales, por el carácter residual que tienen, deberían integrarse en el ámbito sectorial superior y desaparecer.

b) Ámbito sectorial-autonómico: La configuración del Estado de las Autonomías genera una tendencia hacia la apertura de estos nuevos ámbitos. Cuando sindicalmente se decida (federaciones) sobre la utilidad de este marco de negociación, debe de tender a agrupar y unificar convenios provinciales, y debe articularse con el ámbito estatal y el de empresa. Su implantación debe ser compatible con la consecución de convenios estatales de sector, sin convertirse en una rémora para dicho objetivo, y desde los siguientes criterios:

— Coordinarse y articulación con el convenio estatal, regulando todas aquellas materias que la ley 11/94 (Estatuto de los Trabajadores) permite que sean negociadas por acuerdo de empresa.

— Utilización de las técnicas de mejora del convenio estatal y de reenvío a otros ámbitos inferiores indicando las limitaciones y contenido de lo disponible.

— Establecimiento de sistemas de mediación y arbitraje que con carácter previo a la toma de decisión empresarial, resuelvan en caso de traslados, modificación sustancial de condiciones, suspensiones y despidos de carácter colectivo, así como en

materia de interpretación y aplicación del convenio.

— Fijación de procedimientos para la toma de acuerdos en las empresas en caso de traslados, modificación sustancial de condiciones, suspensiones y despidos de carácter colectivo.

3.- *Ámbito empresarial*: Hay que desarrollar la negociación en la empresa, de forma articulada y complementaria con los convenios de sector, para tratar desde esta ámbito los nuevos procesos tecnológicos y productivos y su relación con el empleo, las condiciones de trabajo y la profesionalidad. También se trata de hacer frente a la reforma laboral en sus aspectos más lesivos. Nada tiene que ver una negociación colectiva en la empresa (preferentemente convenio) que refuerce la acción sindical en este ámbito con los «acuerdos de empresa» que promociona la reforma laboral para atomizar y debilitar la negociación colectiva y el propio papel de los sindicatos, negociar a la baja las condiciones de trabajo establecidas en convenios de ámbito superior o los derechos laborales legales. Son funciones suyas:

— Asegurar de forma racional la articulación de estas unidades con el nivel sectorial.

— Concretar y desarrollar la negociación e intervención sindical en materia de organización y condiciones de trabajo, mejorando las condiciones establecidas en los ámbitos superiores.

— Impulsar la negociación colectiva en las empresas de dimensión europea facilitada tras la aprobación de la Directiva sobre «Comités de Empresa Europeos», de septiembre de 1994, avanzando hacia la homogeneidad de las condiciones laborales en el nivel transnacional para todos los trabajadores de la empresa, independientemente del país en el que esté ubicado el centro de trabajo.

— Implantar la negociación colectiva al nivel de grupos de empresa.

— Aumentar los niveles de cobertura en este ámbito evitando la exclusión de colectivos de trabajadores.

ENMIENDA 37

Pág. 34, columna B, línea 37. Añadir a continuación del párrafo que acaba en: « ....la unidad con UGT».

2. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

2.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REFORMA LABORAL EN LAS FASES DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA Y EN LA SALIDA

Los efectos más evidentes que la contrarreforma laboral incorpora en estas fases están relacionados con un aumento del poder empresarial y una reducción de los derechos y garantías del trabajador individual y de los niveles de participación y control de sus representantes. La actuación del gobierno del PSOE ha producido también en el ámbito de la empresa y en el propio sistema de relaciones laborales un claro retroceso en términos de democracia.

Para romper con las tendencias generadas por la contrarreforma y recuperar espacios de mayor democracia industrial, tenemos un instrumento insustituíble en la propia negociación colectiva y que ha sido desarrollado en las Propuestas Confederales para la Negociación Colectiva de 1.994 y 1.995.

No obstante, éste necesita el apoyo de otros mecanismos por dos razones fundamentales:

a) La propia realidad de nuestro mercado de trabajo que, como consecuencia de las políticas mantenidas por los diferentes gobiernos socialistas, ha expulsado del ámbito de la cobertura negocial a un gran número de colectivos.

b) El carácter estructural y de derecho necesario de determinadas medidas normativas que conforman un núcleo impenetrable para la negociación de los agentes sociales.

Por ello, el sindicato debe reflexionar sobre propuestas de modificación legislativa que permitan un reequilibrio de las relaciones laborales, así como un avance en términos de democracia industrial, en una línea más coincidente con nuestro modelo constitucional.

La exigencia de una transformación profunda en las tendencias legislativas que se van conformando en el marco del derecho laboral -condicionando de forma decisiva los sistemas de relaciones laborales- parece una necesidad evidente desde la perspectiva sindical.

Así mismo ha sido una constante histórica en el desarrollo del movimiento obrero y en la acción sindical el plantear, y en su caso presionar o apoyar, cambios legislativos de contenido progresista y socialmente avanzado que vinieran a superar normas o regulaciones regresivas o antigarantistas para los trabajadores. La no aceptación de los ordenamientos existentes y una concepción dinámica y de clase de las normas de naturaleza social, desde la perspectiva de los principios de irregresividad y de progreso, es un presupuesto elemental y a la vez imprescindible en la acción sindical.

Una actitud sindical a la ofensiva, de marcado carácter revindicativo y unitaria es también el mejor antídoto frente a futuras agresiones a los derechos sociales y laborales, y ante segundas contrarreformas laborales que, como apunta la derecha, buscaría acabar con la ultraactividad de los convenios, abaratar los despidos y seguir reforzando exorbitantemente el poder empresarial.

En este sentido planteamos las siguientes medidas de modificación normativa, y que también de-

ben de ser, en la mayoría de los casos, objetivos sobre contenidos a incluir en la negociación colectiva:

ENMIENDA 38

Pág. 34, columna B, línea 44. Añadir a continuación del párrafo que acaba «....para valorar su eficacia».

Inclusión en los convenios colectivos y reforma del artículo 18 del texto refundido del E.T., de una serie de garantías desde el principio de preservar la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador:

a) Prohibición de registros personales sin el consentimiento del trabajador.

b) Prohibición de pruebas médicas genéticas o relacionadas con la vida privada del trabajador, tanto en la fase de acceso al trabajo, como durante la relación laboral, sin consentimiento del trabajador.

c) Exigencia legal y convencional de audiencia previa y control por parte de los representantes de los trabajadores sobre los medios audiovisuales que se implanten en la empresa para controlar el desarrollo del trabajo.

d) Establecimiento de sanciones laborales por conductas empresariales consistentes en utilizar medios de control o seguimiento del trabajador de naturaleza clandestina o secreta.

ENMIENDA 39

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior

Inclusión en los convenios colectivos y modificación del art. 14 del E.T.

— Reducción de los períodos de prueba con caracter general, frente a la ampliación que supone la contrarreforma laboral.

— Exigencia convencional y legal expresa de que para rescindir el contrato durante el período de prueba, el empresario demuestre objetivamente la no sueración de las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

— Concreción tasada en el contrato de cuáles son las experiencias a superar durante el período de prueba.

ENMIENDA 40

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Incluir en los convenios colectivos y reforma del artículo 22 del texto refundido del E.T.: los acuerdos sobre polivalencia funcional sólo podrá establecerse en base a un plan global que incluya contrapartidas (empleo, clasificación profesional,...) y compromisos específicos del empresario de carácter formativo.

— Participación de los representantes legales en los criterios para establecer las polivalencias funcionales, así como en los procesos de equiparación de los trabajadores contratados a la categoría, grupo o nivel profesional.

— En todos los supuestos de polivalencia funcional el trabajador será adscrito a la categoría o grupo superior, regulándose también las contrapartidas en la movilidad horizontal.

ENMIENDA 41

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Supresión o modificación del papel dado por el E.T. a la autonomía individual en las siguientes material:

— Promoción económica.
— Estructura del salario.
— Duración de la jornada.
— Abono de las horas extras.
— Establecimiento del contenido de la prestación laboral.

ENMIENDA 42

Pag. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Inclusión en los convenios y modificación del artículo 35 del texto refundido del E.T.

— Supresión con carácter general de las horas extras, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños, en aplicación de lo dispuesto en el E.T. mientras no se reduzca la tasa de desempleo a niveles homologables con la media comunitaria.

— Por convenio colectivo sectorial, se podrán establecer hasta unos tope máximos de 2 horas diarias, 10 al mes y 60 al año, exceptuando las motivadas por siniestro o causa mayor, que nunca podrán afectar a las empresas sometidas a EREs.

— El valor de la hora extra en los sectores que se realicen nunca será inferior al 175% del valor de la hora ordinaria, cuando se abone como salario, dándose siempre la opción preferente de compensarlas por tiempo de descanso en un valor equivalente.

— Prohibición expresa de realizar horas extras los trabajadores contratados a tiempo parcial.

— Entrega semanal a los representantes de los trabajadores de la relación nominal y cuantificada de las horas extras realizadas.

— Calificación como infracción muy grave del empresario, la transgresión de lo establecido en materia de horas extraordinarias.

ENMIENDA 43

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Incluir en los convenios y reforma del artículo 38 del E.T.: las vacaciones se disfrutarán en general en un período continuo, su disfrute sólo podrá dividirse, como máximo, en dos períodos y se fijará según lo dispuesto en el convenio colectivo.

ENMIENDA 44

Pag. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Incluir en los convenios y reforma de los artículos 39, 40 y 41 del E.T.

— Supresión del concepto "categorías equivalentes".

— Audiencia previa a los representantes de los trabajadores en el supuesto de realización de funciones de categoría inferior.

— Sólo por necesidades perentorias, imprevisibles y excepcionales, y por un período máximo de 10 días, podrán realizarse funciones de categoría inferior.

— La realización de funciones de categoría o grupo superior por un período superior al mes, supondrá el inmediato ascenso del trabajador.

— Todo tipo de traslados deberán ir precedidos de un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

— En traslados plurales o colectivos, la orden empresarial no será ejecutiva, debiendo someterse, si durante el período de consultas no ha habido acuerdo, a los medios de solución extrajudicial establecidos. Si no existen expresamente medios de solución de conflictos ésta deberá ser adoptada por la comisión paritaria o de conflictos.

— En los casos en los que no haya otra alternativa, cuando los mecanismos establecidos no resuelvan el problema satisfactoriamente y no se aseguren medidas suficientes de ayuda al trabajadora (vivienda, gasto del traslado, etc) el trabajador o trabajadores que acrediten la existencia de perjuicios graves derivados del traslado, podrá rescindir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 45 días por año de servicio, manteniéndose en todo caso el derecho a optar entre el traslado o la extinción del contrato con derecho a una indemnización de 30 días por año de servicio.

— La modificación sustancial de las condiciones de trabajo sólo podrá producirse previa audiencia y negociación con los representantes de los trabajadores.

— En ningún caso podrán modificarse las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario.

— Las decisiones del empresario de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter plural o colectivo no tendrán carácter ejecutivo, debiendo someterse, si no se produce acuerdo durante el período de consultas, a procedimientos de solución extrajudicial.

— Siempre que no sea posible otra solución que salvaguarde el empleo, los trabajadores afectados por modificaciones sustanciales en sus condiciones de trabajo, tendrán derecho a optar entre la aceptación de las mismas o extinguir su relación laboral con derecho a 45 días por año si acreditan perjuicio o a 30 días en todo caso.

ENMIENDA 45

Pag. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Modificación de los artículos 47 y 51 del E.T.

— La suspensión del contrato de trabajo y los despido colectivos deberán fundamentarse en causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor. Se entenderá por despido colectivo todo aquel que afecta en un período de 60 días a:

- 5 trabajadores en empresas de menos de 100.
- El 5% de trabajadores en empresas de 100 a 300 trabajadores.
- 15 en empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

— Toda extinción que afecta a la totalidad de la plantilla será en todo caso considerada despido colectivo.

— Reforzar los derechos de información, audiencia, negociación y participación de los representantes de los trabajadores en estos supuestos.

— Exigencia de planes sociales y de viabilidad negociados con los representantes de todos los supuestos de empresas de más de 50 trabajadores.

— En el supuesto de causa tecnológica, la indemnización a los trabajadores despedidos será como mínimo de 30 días por año de servicio.

— 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.

— En las empresas de más de 250 trabajado-

res, los representantes unitario o sindicales podrán exigir auditorías específicas por cuenta de la propia empresa.

— Los períodos de percepción de las prestaciones de desempleo derivadas de un expediente de suspensión, no serán tenidos en cuenta en ningún caso para el devengo de nuevas prestaciones.

— La autoridad laboral podrá reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivos, reducir el tiempo de suspensión de los contratos o limitar los efectos de la solicitud empresarial.

— El silencio administrativo en la tramitación de estos procedimientos se entenderá siempre negativo.

ENMIENDA 46

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Modificación del artículo 52 c) del E.T.

— Este tipo de despido objetivo quedaría modificado de acuerdo con lo previsto antes para el despido colectivo.

— Sólo serían alegables las causas económica, tecnológica o fuerza mayor.

— Exigencia de audiencia previa y negociación con los representantes de los trabajadores.

— Si la causa alegada fuera técnica los trabajadores tendrán derechos a una indemnización de 30 días por año de servicio.

ENMIENDA 47

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Modificación del art. 55.5 del E.T. y del art. 108 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El despido será considerado nulo además de por las causas previstas en este precepto en los siguientes supuestos.

a) Cuando se produzca de forma verbal.

b) Cuando la carta de despido no reúna los requisitos formales establecidos en el art. 55.1 del E.T

c) Cuando no se cumpla el procedimiento para los despidos establecido en convenio colectivo.

d) Cuando no se cumplan los requisitos de forma en el caso de los representantes de los trabajadores o de los afiliados.

ENMIENDA 48

Pág. 34. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Modificación de los art. 55 del E.T. y del 108 de la Ley de Procedimiento laboral.

— Exigencia legal de apertura de expediente contradictorio en todos los supuestos de despido disciplinario.

2.2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ENMIENDA 49

Página 35, columna A, línea 3 hasta línea 7. En relación al párrafo: «Relacionada con el empleo... no indefinidos».

Las reivindicaciones para la negociación colectiva sobre estas materias (empleo, contratación, reparto del trabajo y reducción de jornada, planes industriales, etc.) se recogen en las enmiendas números 18 y 22 a 35.

ENMIENDA 50

Pág. 35, columna A, línea 8 hasta línea 13. Sustituir el párrafo: «En salario.... incrementos acordados».

2.3. POLÍTICA SALARIAL

Mejora y recuperación de los salarios reales, a través de incrementos superiores a la tasa de inflación real. De esta manera, junto a otras medidas relativas a la fiscalidad, el empleo, etc, se contribuirá a mejorar la participación de los salarios en el PIB.

Cláusula de revisión que asegure los aumentos salariales pactados ante la evolución de la inflación.

Racionalización de la estructura salarial, fortaleciendo la parte fija y cotizable y evitando la desregulación que persigue la reforma laboral. Establecer en los convenios sectoriales un salario mínimo de sector para elevar los salarios más bajos y superar el SMIG.

En resumen, se plantea una política salarial diversificada, a concretar en cada nivel y ámbito de negociación, y que defendiendo el empleo y los derechos, permita aumentar el poder de compra de los salarios para que participen del crecimiento económico y de los beneficios.

ENMIENDA 51

Pag. 35, columna B, línea 32 hasta línea 42. Sustituir el párrafo «La ley de prevención...».

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Gobierno del PSOE, cediendo a las presiones de la CEOE, incumplió el acuerdo alcanzado con los sindicatos sobre una ley de Prevención de Riesgos Laborales, rompiendo las más elementales normas del diálogo social. El recorte que ha supuesto la ruptura del acuerdo (no desdoblamiento de los delegados de personal en delegados de prevención con lo que se pierde el crédito horario propio para la prevención y el nacimiento de una tercera fuente de derecho sindical, la no universalización de los servicios de prevención, la desprotección legal hacia la pequeña empresa, etc.) hacen dudar razonablemente de su eficacia real en orden a la disminución de la alta tasa de siniestrabilidad laboral.

Por ello, seguimos exigiendo la necesidad de una Ley de Salud Laboral que suponga un desarrollo coincidente con todas las Directivas y el Derecho Comunitario, que dote de protagonismo, de medios y competencias suficientes a los trabajadores y a sus representantes en la prevención, y que lleve aparejado un ambicioso Plan de Inspección para su cumplimiento.

A pesar de lo anterior, y en el caso de aprobarse esta Ley, el sindicato debe utilizar las posibilidades que ofrece para impulsar una acción decidida en favor de la salud de los trabajadores.

ENMIENDA 52

Pág. 36, columna B, línea 30. Añadir al final del texto.

Por razones de democracia sindical y para una mayor implicación de los trabajadores que permita mejorar la relación de fuerzas, es preciso fomentar al máximo la participación de los afiliados, delegados y trabajadores en general en la negociación colectiva. En este sentido, es necesario establecer un Código de comportamiento y compromiso del sindicato en la negociación colectiva que vincule y obligue a la organización en materias como la información permanente, la convocatoria de reuniones y asambleas de todos los trabajadores afectados, la defensa de las reivindicaciones y propuestas de los diferentes colectivos laborales y la incorporación de las diversidades existentes -en la medida en que sea posible- en las comisiones negociadoras, así como garantizar finalmente la valoración y decisión sobre el resultado de las negociaciones.

ENMIENDA 53

Pág. 36, columna B, línea 30. Añadir a continuación de la enmienda anterior un nuevo capítulo al final del texto.

OTRAS PROPUESTAS FUNDAMENTALES PARA LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ENMIENDA 54

Pág. 36. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Ley de Medidas de Conflictos Colectivos y reformas normativas que doten de cobertura y seguridad jurídica a un posible Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, y en su caso, a los Acuerdos ya existentes. Ampliación de este tipo de Acuerdos al ámbito de las Administraciones Públicas con los elementos diferenciadores que deben introducirse.

ENMIENDA 55

Pág. 36. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

El sindicato defiende el principio de que las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo se deben sustituir a través de la negociación colectiva, sin que quepa su derogación generando vacíos de cobertura, inseguridad jurídica para los trabajadores o pérdida de derechos. Tras la contrarreforma laboral, que pone un plazo para su derogación, es necesario que haya una garantía normativa o convencional para todos aquellos sectores o subsectores que como consecuencia de la derogación de las Ordenanzas Laborales y por ausencia de interlocución o falta de voluntad negociadora, queden sin cobertura.

ENMIENDA 56

Pág. 36. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Reforma reglamentaria del Decreto de extensión de convenios colectivos en la línea de agilizar los procedimientos, dotar de mayor estabilidad a la figura de la extensión y garantizar una mayor seguridad y cobertura para los ámbitos en que se produce la extensión.

ENMIENDA 57

Pág. 36. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Modificación del Proyecto de Reglamento de Jornadas Especiales en la siguiente dirección.

— Regulación de materias generales como el calendario laboral y las horas extras.

— Prohibición de aumentar la Jornada y de realizar horas extras en trabajos nocturnos en todos los sectores y tipos de trabajos.

— Supresión de la regulación de las denominadas actividades con Jornada fraccionada.

— Exclusión del sector de Hostelería de esta norma especial.

— Prohibición de acumulación de los descansos semanales por períodos superiores a 14 días.

— Mejorar el tratamiento de la jornada y los descansos en el sector de transportes para reducir las altas tasas de siniestralidad.

ENMIENDA 58

Pág. 36. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Regulación de la figura de los Grupos de Empresa.

El Grupo de Empresa como fenómeno de concentración económica y centralización de capital, supone un espacio de incremento objetivo de poder empresarial.

Precisamente en este ámbito, la existencia de un vacío normativo en el ordenamiento laboral, permite que se generen efectos de desprotección para el trabajador derivados de la ausencia de derechos colectivos y de representación.

A) En este sentido es imprescindible regular la figura de los Grupos de Empresa desde los siguientes criterios.

1.- Definición precisa de la figura, recogiendo los criterios doctrinales y jurisprudenciales.

2.- Establecimiento de la responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo, en los aspectos salariales, de protección social y de salud laboral.

3.- Regulación de representaciones unitarias y sindicales en el ámbito del Grupo con plenas garantías y derechos.

Especial regulación del derecho de información y puesta a disposición del documentación de toda la unidad económica.

4.- Regulación del derecho de negociación colectiva en el ámbito del Grupo de Empresas.

A la laguna normativa existente en este aspecto se suma el reducido y en algunos casos contradictorio criterio jurisprudencial sobre la figura de los convenios de grupo. No obstante hay que señalar que legalmente es posible -con la actual regulación- negociar convenios de Grupos.

El convenio de grupo debe ser el nivel idóneo para controlar y pactar los procesos de descentralización productiva, incluyendo fórmulas de participación y consulta sobre las decisiones descentralizadoras.

B) La propia complejidad de esta figura en cuanto a las formas que adopta, la extensión en ocasiones a diferentes sectores y la ausencia de órganos de representación de los trabajadores institucionalizados en el Grupo, generan una enorme dificultad para la negociación.

Por ello y partiendo de las premisas anteriores, los órganos sindicales o la representación unitaria del Grupo, atendiendo a las características, diversidad de empresas integradas, carácter nacional o transnacional, etcétera, deberán negociar:

— Un convenio general y de mínimos para todo el grupo con cláusula de remisión del determinadas materias al ámbito de empresa.

— Un convenio de grupo cerrado.

— Dos o más convenios, agrupando empresas por sectores.

— Acuerdo sobre determinadas materias estructurales y sobre derechos sindicales y colectivos, remitiendo a los ámbitos inferiores la negociación, en su caso, de convenios.

ENMIENDA 59

Pág. 36. Añadir a continuación de la enmienda anterior.

Reforma de la regulación sobre contratas y subcontratas.

El proceso de la descentralización productiva y funcional de la empresa es un fenómeno que se ha desarrollado de forma especial en las últimas décadas, generando efectos lesivos para los derechos de los trabajadores, problemas de elusión de la responsabilidad empresarial, fragmentación de las estructuras productivas y vulneración de derechos colectivos y de representación.

La regulación contenida en el artículo 42 del E.T., es del año 1980 y aparte de sus deficiencias originales, el desarrollo experimentado por este fenómeno en los últimos 15 años, la han convertido en una normativa totalmente obsoleta.

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

— Definición técnico-jurídica más correcta de esta figura jurídica, suprimiendo el concepto de "propia actividad" por otro más concreto y ajustado ligado al concepto de "proceso productivo".

— Reforzar los elementos de responsabilidad de la empresa principal, en los conceptos salariales, extrasalariales, indemnizatorios, de Seguridad Social, complementaria, salud laboral, etc.

— En los supuestos de cambio de titularidad, se asegurará la subrogación de los trabajadores con todos sus derechos.

— Prohibición de la subcontratación en cascada.
— Reforzar los derechos colectivos y específicamente los de información, audiencia y participación de los representantes de los trabajadores en estos procesos.

ENMIENDA 60

Pág. 36. Añadir un nuevo capítulo a continuación de la enmienda anterior.

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Se está produciendo un acelerado proceso de cambio en las empresas y en el conjunto de la sociedad como consecuencia de la innovación tecnológica, los nuevos sistemas productivos y de organización del trabajo, las transformaciones en el modelo de empresa, las estrategias del capital y los cambios legislativos.

Son algunos de sus rasgos la internacionalización de la economía, su terciarización, la constante renovación de los medios de producción, la organización del trabajo postfordista, la fábrica difusa de la descentralización productiva, la segmentación de los trabajadores y la creciente inseguridad que genera el nuevo y más desestructurado modelo social.

Aunque algunos de estos fenómenos sólo tienen tratamiento posible en la relación del sindicato con los poderes públicos, muchos otros pueden y deben ser abordados en su origen, justamente allí donde se producen en primera instancia, es decir, en la empresa.

La empresa es el núcleo donde primero se expresa la estrategia del capital en la búsqueda constante de la recuperación de la tasa de ganancia y en la aplicación de fórmulas más sofisticadas y eficaces de explotación del factor trabajo. Además, la empresa es la fuente primigenia de legitimación sindical, donde se afilian los trabajadores y se organizan, donde se expresa la representatividad sindical a través de las elecciones, donde se tiene que dar respuesta cierta a los problemas de los trabajadores y defender sus intereses.

Hay toda una serie de elementos susceptibles de ser abordados en las relaciones laborales en la empresa y que tienen gran importancia estratégica: empleo y contratación, formación y promoción, planes industriales y cambios tecnológicos, organización y condiciones de trabajo y medio ambiente, etc. Cuestiones éstas que habría que tratarlas antes de que se tome cualquier tipo de decisión empresarial sobre ellas.

Ello exige democratizar realmente las relaciones laborales -vieja asignatura pendiente-, asegurando la capacidad de intervención sindical sobre materias como las arriba expuestas. En este sentido, un objetivo del sindicato debe ser conseguir la presencia sindical en los consejos de administración de todo tipo de empresas (públicas y privadas) y en un plano de igualdad de derechos con los representantes del capital, para que pueda ejercerse un auténtico control de la gestión.

FORTALECER EL SINDICATO EN LA EMPRESA

Para hacer posible que uno de los centros de gravedad de la acción sindical sea la empresa es preciso fortalecer el sindicato en la empresa, como célula básica de la organización del sindicato y a partir de la cual, y de abajo a arriba, se construye toda la confederación.

En primer lugar se trata realizar un esfuerzo organizativo que asegure que en todas las empresas hay secciones sindicales constituidas, buscando fórmulas específicas para que los afiliados de la pequeña empresa tengan su ámbito organizativo desde el que puedan participar e involucrarse en la acción del sindicato (por ejemplo, secciones sindicales para los afiliados de estas pequeñas empresas).

El fortalecimiento de la sección sindical pasa por dotarla de medios, por ejemplo, una parte de la cuota para que pueda desarrollar de forma solvente su responsabilidad a la vez que aporta a la solidaridad del conjunto del sindicato.

También por estrechar la relación con las estructuras superiores de la rama y del territorio, por el acceso directo a la información sindical de todo tipo, así como al asesoramiento técnico que proporciona el sindicato, etc.....

La sección sindical debe de asumir más protagonismo en los debates y reflexiones del conjunto del sindicato, estableciéndose los mecanismos que permitan su participación en Jornadas, Conferencias y en los propios Congresos de forma directa en un porcentaje determinado.

La práctica sindical de la sección sindical debe de ser muy abierta e integral. Debe de desarrollar un marcado carácter reivindicativo, contemplar las diversas situaciones laborales (precarios, jóvenes, mujeres, TPC, etc.), tener una visión global del conjunto de la empresa (subcontrataciones y descentralización productiva), fomentar al máximo la participación de los afiliados/as y trabajadores/as en general en la toma de decisiones, articular su acción con la del conjunto del sindicato en otros ámbitos contractuales y de intervención, etc.

RELACIONES COMITÉ DE EMPRESA-SECCIÓN SINDICAL

Una nueva redimensión del papel de la sección sindical o sindicato en la empresa, obliga a refle-

xionar sobre la relación con la otra instancia que se mueve en el mismo marco (el comité de empresa) pero sin anular su papel y funciones. La ecuación es clara: hay comités de empresa fuertes cuando hay secciones sindicales fuertes, y viceversa.

El comité de empresa constituye la base del sindicalismo de nuevo tipo, no burocrático, democrático, pluralista, unitario y asambleario, imprescindible para la acción sindical de masas que crearon en su origen las CC.OO., movimiento sociopolítico que tiene cierta relación con los consejos obreros de otra época. En definitiva, los comités de empresa son vitales en su forma y en su contenido y desempeñan un papel clave como órgano de representación unitaria, de encuentro sindical, con una fuerte identificación de los trabajadores con él, con capacidad jurídica de interlocución y de garantizar la eficacia general de la negociación colectiva.

El nuevo y mayor peso a dar a la sección sindical no pasa por anular el rol que actualmente tiene el comité de empresa. Es un análisis simplista el que sitúa las dificultades para la afiliación sindical en el hecho de que sea el comité de empresa el que negocia formalmente. Hay muchos otros factores que lo explican: legalización sindical reciente en términos históricos, reiteradas situaciones de crisis, crecimiento del empleo precario, débil y atomizado tejido empresarial, falta de medidas de apoyo institucional al sindicalismo, etc.

Si no negociasen los comités de empresa la primera consecuencia sería la inutilidad de celebrar elecciones sindicales, con la importancia que tiene el criterio representativo en el modelo sindical español y como vacuna frente a las crisis de representatividad que se han vivido en otros países. No vale decir que el comité gestionaría los fondos sociales, el grupo de empresa y alguna otra cuestión menor; ello no justificaría el esfuerzo de militancia, de recursos económicos y de acción sindical que significa un proceso de elecciones.

Otra pregunta a hacerse sería ¿quién y cómo negociarían? Si son los sindicatos, lo lógico sería que fueran todos los existentes en la empresa, para que no hubiera problemas de insuficiencia de interlocución o de falta de legitimidad. Deberían de negociar con una presencia en términos no paritarios, y si de forma ponderada a su fuerza real, cuestión esta que habría que medir o con los afiliados o, mejor aún, con los afiliados y los simpatizantes, lo que viene a equivaler a los resultados que los sindicatos obtienen en las elecciones sindicales. Seguramente se volvería a «descubrir la pólvora» de la necesidad de recurrir a las elecciones sindicales y formar una mesa de sindicatos análoga a los comités actuales.

Si se pretende que negocien los sindicatos convenios para sus afiliados, se entraría en una peligrosísima carrera entre unos y otros a ver quién firma antes, y por lo tanto más a la baja; con ello se conseguiría el objetivo contrario (desafiliación por malestar con lo firmado) al declaradamente perseguido (aumentar la afiliación). En esta carrera, los sindicatos más firmes nunca llevarían las de ganar en lo que se refiere a establecer una relación privilegiada con la empresa y se prestaría a todo tipo de juegos y de maniobras.

En resumen, como en el fondo, en las grandes empresas también negocian los sindicatos a través del comité de empresa, se trataría de replantear y fortalecer el papel de la sección sindical en la línea antes apuntada y de mejorar la relación dialéctica entre los dos instrumentos sindicales, sin que ello signifique negar la capacidad de negociación de los comités de empresa. Sería paradójico que CC.OO. anulase el papel de los comités de empresa, vieja reivindicación de otros sindicatos, precisamente ahora, cuando todo el movimiento sindical reconoce la importancia estratégica que tienen el modelo de representación sindical a través de las elecciones sindicales.

6
congreso confederal

Documentos de Organización y Estatutos

El Documento de Organización aborda las enmiendas a los textos oficiales sobre esta materia, mientras que el de Estatutos está dividido en dos partes: en la primera se proponen una serie de enmiendas a los Estatutos actualmente vigentes (I. ENMIENDAS A LOS ACTUALES ESTATUTOS), y en la segunda se trata sobre las enmiendas oficiales (II. SOBRE LAS ENMIENDAS PRESENTADAS POR LA COMISION EJECUTIVA ANTE EL CONSEJO CONFEDERAL).

DOCUMENTO DE ORGANIZACION

ENMIENDA 1. *SOBRE EL MODELO SINDICAL*

Página 37, columna B, línea 30. Añadir un nuevo párrafo:

«Esa transformación en sindicato organizado consiste en adaptar y desarrollar nuestro modelo sindical para que pueda aplicarse en todos los nuevos ámbitos de atención sindical. Habrá que prestar especial atención a la potenciación de la democracia sindical, la construcción de las decisiones con la participación más amplia del conjunto de los afiliados y afiliadas, la participación directa de los trabajadores y trabajadoras mediante los procesos de información, asamblea, consultas y, en su caso, referéndum, de tal manera que la incorporación de nuevos colectivos y segmentos de trabajadores y trabajadoras no tenga carácter meramente asistencial. Se trata de incorporar a esos colectivos a la práctica del modelo sindical de CC.OO.»

ENMIENDA 2. *SOBRE LAS SECCIONES SINDICALES*

Página 38, columna A, línea 55. Añadir tras «constitución»:

«En este sentido, cobra una importancia trascendental la potenciación de las funciones de las secciones sindicales. Éstas tienen que debatir la política general del sindicato participando en el proceso de construcción de las decisiones, seguir y aprobar los procesos de negociación sectoriales y globales, y, en definitiva, mantener e incrementar el poder de decisión en su ámbito como estructura básica de participación.»

ENMIENDA 3. *SOBRE LA DEMOCRACIA SINDICAL*

Página 38, columna B, línea 4. Añadir al final del capítulo:

«Hay que recordar, en este sentido, que desde los orígenes de CC.OO. como movimiento, ha figurado entre sus características más destacadas la necesidad de luchar permanentemente contras las tendencias a la burocratización, inherentes a toda organización, potenciando la relación continua con el conjunto de los trabajadores/as y, desde la constitución de CC.OO. como confederación sindical, con los afiliados y afiliadas. La síntesis de las experiencias propias y de las enseñanzas extraídas de la crítica a los modelos sindicales históricos, en España y en otros países, dio lugar a que CC.OO. tuviera una serie de características diferenciadas respecto a esos modelos. En el centro de ellas se sitúa la relación sindicatotrabajadores/as y la concepción de la democracia sindical.

Hoy, como organización sólidamente estructurada, CC.OO. quiere seguir impulsando esas características fundacionales, adaptándolas a los nuevos retos sindicales y organizativos a los que tenemos que enfrentarnos. La participación no es simple delegación en los órganos de dirección cada cuatro años, en los congresos, sino práctica permanente que vincula de forma activa a los trabajadores y trabajadoras con su organización. La democracia sindical es imprescindible como método para conseguir la participación activa e impedir que los trabajadores y trabajadoras se vean ganados por el desinterés o el alejamiento respecto a «los sindicatos»; como mecanismo que aumenta y consolida la afiliación; como tensión permanente que revitalice toda la estructura organizativa e, incluso, como vacuna contra el surgimiento de plataformas corporativas y movimientos antisindicales.

Pero debemos entender que ello no es posible desde una concepción rutinaria. Hay que asumir que participar es decidir, y que para eso no basta con las iniciativas espontáneas que puedan adoptar las secciones sindicales en aplicación de los Estatutos. La participación sólo será real si se organiza y fomenta por el conjunto de las estructuras del sindicato y, especialmente, por los órganos de dirección. Para mantener una relación fluida y permanente entre los trabajadores/as y el sindicato, es imprescindible desarrollar cotidianamente, en la práctica, un modelo sindical basado en la participación de los trabajadores y trabajadoras en el que prevalezca la democracia sindical. Sus características principales son: la toma de decisiones de abajo a arriba, la más plena democracia interna, la libre circulación del disenso en el conjunto de la organización, la proporcionalidad estricta en la elección de los órganos de dirección, a todos los niveles.

Los instrumentos básicos de participación son la información, la asamblea de trabajadores y trabajadoras, el pleno o asamblea de sección sindical, las consultas, el referéndum y la movilización en todas sus formas.»

ENMIENDA 4. SOBRE LOS ORGANOS DE DIRECCION

Página 40, columna A, línea 1. Añadir un nuevo apartado antes del actual apartado XI:

«XI. LOS ORGANOS DE DIRECCION DE LA C.S. DE CC.OO.

En el V Congreso Confederal se pasó de una estructura de tres órganos de dirección: Consejo Confederal, Comisión Ejecutiva y Secretariado, a otra con sólo dos: Consejo Confederal y Comisión Ejecutiva. En ambos casos, la Comisión Ejecutiva se eleda en el Congreso Confederal, mientras que el Consejo estaba formado por la Ejecutiva, los secretarios generales de las organizaciones confederadas y los miembros de éstas elegidos en sus respectivos congresos o consejos en proporción a la afiliación. La elección de la Comisión Ejecutiva se realizaba mediante una lista única, si ello era posible, o mediante listas alternativas, cerradas y bloqueadas, por sistema proporcional estricto.

El Secretariado, mientras existió, era elegido por la Comisión Ejecutiva, y la práctica ha sido que, independientemente de los mecanismos electorales, reflejase el resultado del Congreso que dio origen a esa Comisión Ejecutiva, de tal manera que cuando ha habido listas alternativas u opciones diferenciadas en un Congreso, no sólo se han reflejado en la composición de la Ejecutiva, sino también en la del Secretariado.

La elección directa del órgano de dirección cotidiana, en este caso la Ejecutiva, adoptada en el anterior Congreso, venía a subrayar la soberanía del mismo. La democracia interna y el sistema proporcional se aplican, de esta manera, hasta el máximo nivel. La aplicación de ios criterios de proporcionalidad estricta para todos los órganos de dirección, independientemente de su número, debe ser a partir de ahora un criterio permanente para la estructura de órganos de dirección de CC.OO. En consecuencia, cualquier propuesta de mejora debe basarse en los siguientes criterios:

— Mantenimiento de la proporcionalidad, por los mecanismos que sean necesarios, en todos los órganos, incluido el que gestiona y dirige cotidianamente el sindicato.

— Elección directa por parte del Congreso de la totalidad del órgano ejecutivo, que será expresión de la soberanía de la organización a través de los delegados elegidos democráticamente.

— Mantenimiento del carácter colegiado de las decisiones y, en consecuencia, de las competencias del Presidente y el Secretario General. El eventual refuerzo de éstas repercutiría negativamente en el carácter colegiado de los órganos y haría que se tendiese al «presidencialismo».

— Los únicos órganos de dirección existentes serán los previstos en los Estatutos de la C. S. de CC.OO.

La experiencia de los últimos cuatro años ha puesto de manifiesto, sin embargo, algunas insuficiencias, entre las que cabe destacar la escasa participación del conjunto de las estructuras confederadas en la dirección ejecutiva del sindicato. Pese a ello, y dejando abierta la reflexión para el futuro, se realiza una propuesta de órganos de dirección basada en los existentes en este último período y en la aplicación de los principios enunciados anteriormente:

Mantenimiento de la actual estructura con dos órganos de dirección: Comisión Ejecutiva y Consejo Confederal. En este caso, se proponen algunas reformas dirigidas a acentuar el carácter proporcional del Consejo Confederal:

— No habrá ningún miembro nato (secretarías que pudieran no estar en la Ejecutiva, Coordinador Económico y Jurídico del Gabinete Confederal,...), aunque podrán participar en las reuniones del Consejo con voz pero sin voto. Aunque numéricamente no tenga mucha importancia, no debe haber miembros del Consejo por cooptación, sino por representación.

— Supresión de la pertenencia directa al Consejo de los secretarios/as generales de las organizaciones confederadas. No se trata de que no puedan y deban estar, sino de reforzar la proporcionalidad. En efecto, su pertenencia directa al Consejo significa que hay 34 miembros del Consejo Confederal que se eligen por criterio mayoritario. Esto se ve reforzado por el hecho de que la mayoría de las organizaciones tienen un número pequeño de representantes en el Consejo. Una organización a la que le correspondan dos miembros, se ve totalmente imposibilitada para aplicar la proporcionalidad, ya que primero tiene que elegir al secretario/a general (criterio mayoritario) y luego otro representante (de nuevo, criterio mayoritario). Si procediese a elegir sus dos representantes, independientemente del cargo que ostentasen, la proporcionalidad empezaría a operar y permitiría, por supuesto, que el secretario/a general estuviera entre los representantes elegidos.

— Restringir al máximo, según la enmienda al artículo 26.A.4 de los Estatutos, la posibilidad de que los miembros del Consejo Confederal sean elegidos en los Consejos de las organizaciones confederadas. Estamos hablando del máximo órgano de dirección de CC.OO., y sus miembros tienen que ser elegidos con el mayor respaldo y la máxima participación del conjunto de los afiliados a los que representan. Es el Congreso de cada organización el que tiene que elegir a sus representantes en el Consejo Confederal.

Los criterios y propuestas aquí enunciados se reflejan en las correspondientes enmiendas del Documento de Estatutos.»

ENMIENDA 5. *SOBRE LA CONSTRUCCION DE LAS DECISIONES*

Página 40, columna A, línea 1. Añadir un nuevo apartado después de la emnienda sobre órganos de dirección y antes del actual apartado XI de la ponencia:

«El Congreso de CC.OO. se dota de una serie de órganos de dirección que tienen la responsabilidad última de la toma de decisiones. Pero, independientemente de la estructura de esos órganos, de sus mecanismos de funcionamiento, de las mayorías y minorías que puedan existir en su seno, hay que tener en cuenta que la participación de todas las estructuras y de los afiliados en su conjunto no debe limitarse a elegir esos órganos cada 4 años.

Cuando en CC.OO. se adopta una decisión importante, deben funcionar, previamente, todas las estructuras, desde la sección sindical hasta los órganos máximos de las organizaciones confederadas. Debe combatirse el argumento, utilizado para cuestionar la participación, de que la decisión más democrática es la que toma un órgano de dirección elegido en un Congreso: cualquier contraposición entre la legitimidad de los órganos de dirección, que nadie discute, y la participación del conjunto de los afiliados y afiliadas, es interesada y contraria a los principios y la práctica de CC.OO. Está daro que, excepto cuando se recurra al referéndum interno, las decisiones serán tomadas, finalmente, por los órganos de dirección al máximo nivel, pero esto puede hacerse de dos maneras: tras un proceso de participación y debate de toda la estructura, de tal forma que el complejo sistema de representatividad que rige nuestra organización interna se llene de sentido, o bien sin realizar ese proceso.

Cuando se actúa de esta última manera se vicia de forma irreversible el debate interno. En efecto, si, tras haber tomado una decisión la Ejecutiva Confederal, el Consejo Confederal debate la misma cuestión, entra en juego, junto al contenido del debate, el hecho de que un posicionamiento diferente puede poner en cuestión la autoridad, e incluso la legitimidad, de la Comisión Ejecutiva. Es inevitable, en estos casos, que el debate sindical aparezca muy limitado y las discusiones tengan un marcado carácter «plebiscitario». Lo mismo sucede con los representantes de las organizaciones confederadas, que se ven en la tesitura de tener que pronunciarse sobre cuestiones que no han sido debatidas en su organización, con el agravante de que una toma de posición diferente a la de la Ejecutiva Confederal puede derivar en un enfrentamiento o falta de sintonía entre «la Confederación» y la organización de que se trate.

La articulación del debate sindical desde la base permite que funcione plenamente el principio de representatividad interna, de forma que pueda hablarse de una auténtica construcción de las decisiones en la que se complementen perfectamente los mecanismos y plazos de consulta y debate que sean necesarios en cada caso con el funcionamiento de los órganos de dirección a todos los niveles.»

ENMIENDA 6. *SOBRE LA PARTICIPACION DIRECTA DE LOS TRABAJADORES: INFORMACION, ASAMBLEA, REFERÉNDUM*

Página 40, columna A, línea 1. Añadir un nuevo apartado, tras los anteriores, y antes del actual apartado XI de la ponencia:

«La estructura legal del sistema sindical español se basa en la elección de representantes por parte de los trabajadores/as, consiguiendo de esta manera la existencia de órganos unitarios de representación (comités de empresa y juntas de personal). Se trata de un sistema de participación indirecta de los trabajadores, que eligen a sus delegados para que, a partir de ese momento, sean ellos los que actúen en defensa de los intereses del conjunto. Junto al logro positivo que supone mantener la existencia de una representatividad unitaria de la clase en las empresas, este sistema tiene también algunas repercusiones negativas: la medición de la representatividad a través de las elecciones sindicales provoca una infravaloración de la necesidad de afiliarse a un sindicato, y la delegación puede tener como secuela el desinterés de los trabajadores y trabajadoras y el alejamiento entre representantes y representados.

En este contexto, CC.OO. tiene que prestar una atención permanente al impulso de una serie de procedimientos que, además de ser característicos de nuestro modelo sindical, son también imprescindibles para compensar los problemas apuntados y potenciar el estrechamiento de la relación representantes-representados: los procedimientos de participación directa de los trabajadores y trabajadoras.

En todos los procesos de negociación y movilización de cualquier ámbito, la dirección del sindicato debe combinar adecuadamente la información permanente a los trabajadores, la asamblea y el referéndum, como métodos de participación activa y directa de los trabajadores y trabajadoras. En la detección de las necesidades más sentidas por el colectivo, la elaboración de la plataforma negociadora, la negociación de la misma con la patronal, el logro de un principio de acuerdo y la firma definitiva del mismo, debe darse un proceso permanente de

participación directa, no sólo sobre los resultados que se hayan alcanzado, sino también respecto a la situación en la que se encuentra la negociación o movilización, y, en su caso, las posibles medidas que pudieran adoptarse.

En ocasiones se utilizan los procedimientos de consulta de forma táctica: como un elemento más de presión ante la patronal (referéndum o asambleas), como manera de contrarrestar la actuación de otros sindicatos o como válvula de seguridad del sistema de representatividad. No son ésas las principales cuestiones que nos deben hacer pensar en la utilzación de estos procedimientos. Para CC.OO. se trata de potenciar la participación directa de los trabajadores y trabajadoras en todos los problemas que les afectan, para lo que la utilización de las diferentes formas de consulta y participación debe formar parte de la estrategia sindical que se adopte ante cualquier proceso de presión-negociación.

Por la propia estructura de la empresa y de la representatividad de los trabajadores/as, existe una mayor tradición de participación directa en las empresas medianas y grandes, en las que la relación comitétrabajadores/as puede darse de forma cotidiana con fluidez. En esos ámbitos la detección del estado de ánimo de los trabajadores, de sus opiniones respecto a un determinado proceso o respecto a la actuación de los propios sindicatos, se producen con mayor espontaneidad, lo que ayuda notablemente a la dirección sindical a determinar cuando es necesaria y conveniente la realización de una asamblea o referéndum. Por el contrario, en la pequeña empresa, donde la presencia sindical es menor y las asambleas o consultas rebasan ampliamente el ámbito del centro de trabajo, y, en general, en cualquier ámbito en el que, por su estructura, haya una gran distancia entre los trabajadores y la comisión negociadora (convenios estatales, muchos ámbitos de la función pública, etc.), la detección de estos factores es más difícil.

Precisamente por ello, la utilización de los procedimientos de participación directa, lejos de restringirse, debe ser más amplia y, sobre todo, más planificada, sistemática y claramente percibida por los trabajadores.»

ENMIENDA 7. *SOBRE UNIONES INTERCOMARCALES*

Página 40, columna B, línea 27. Añadir después de «...uniones intercomarcales».

«cuando se constaten insuficiencias en el funcionamiento de las estructuras comarcales y así se acuerde entre las estructuras de rama y territoriales, a la constitución de Uniones Intercomarcales.»

ENMIENDA 8. *SOBRE UNIONES PROVINCIALES*

Página 40, columna B, línea 33 hasta línea 40

Suprimir el párrafo desde «En las provincias» hasta «Unión Intercomarcal».

ENMIENDA 9. *SOBRE DELEGADOS DE UNIONES COMARCALES*

Página 40, columna B, línea 45

Sustituir, el párrafo, «designado desde la Unión Intercomarcal», por: «elegido en asamblea por los afiliados y afiliadas de la comarca.»

ENMIENDA 10. *SOBRE FUSIONES FEDERATIVAS*

Página 42, columna B, línea 49 a 60

Suprimir el párrafo.

ENMIENDA 11. *SOBRE FUSIONES FEDERATIVAS*

Página 42, columna B, línea 49. Añadir tras el párrafo anterior:

«No hay que pensar, de todas maneras, que las fusiones son una solución válida para todos los problemas. El interés de las mismas es fundamentalmente organizativo, por lo que, en principio, no deben planificarse fusiones de federaciones que tengan una estructuración sólida y sean autosuficientes para realizar su trabajo.

Junto a los aspectos positivos, que no vamos a reiterar aquí, en todo proyecto de fusiones deben tenerse en cuenta los siguientes riesgos:

— Para que la dirección sindical efectiva pueda desarrollarse desde la federación, ésta no debe abarcar problemáticas excesivamente diversas, ya que, de ser aí, la acción sindical real se dirigiría desde estructuras sectoriales convirtiendo a la federación en una especie de confederación dentro de la Confederación.

— La experiencia propia de la rama, sus tradiciones sindicales, la realidad de otros sindicatos, a nivel nacional e internacional, deben tenerse en cuenta como experiencia acumulada del movimiento obrero. El trabajador y la trabajadora se sientan identificados como tales, pero también como pertenecientes a una determinada rama de actividad.

— Junto a efectos positivos, la fusión tiene también un efecto de creación de más estructuras intermedias, con lo cual aumenta la burocracia y la distancia entre la dirección y el conjunto de los trabajadores/as.»

ENMIENDA 12. *SOBRE MOVILIDAD DE CUADROS SINDICALES*

Página 43, columna A, línea 40 hasta columna B, línea 34. Sustituir el apartado XII.2. Movilidad de cuadros sindicales, por:

«XII.2. Movilidad de cuadros sindicales

Las organizaciones, federativas o territoriales, que dispongan de más recursos humanos -cuadros sindicales- deben aportar su esfuerzo, en un ejercicio de solidaridad interna, al desarrollo global de CC.OO. En ese sentido, es importante planificar el apoyo de unas estructuras a otras, tanto en sentido vertical como horizontal.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que los cuadros y dirigentes sindicales surgen desde la base de CC.OO. y tienen que estar ligados a ella. No hay ningún obstáculo, sino todo lo contrario, para que cualquier compañero o compañera pueda trabajar en otra rama o estructura diferente a la propia aportando su trabajo o experiencia en cuestiones técnicas, de asesoramiento o de trabajo sindical directo, pero la política general de CC.OO. tiene que ser potenciar el surgimiento y formación de los dirigentes sindicales en estrecha conexión con la base y la estructura de la que proceden. De otra manera se crearía una casta desvinculada de la problemática real de los trabajadores/as y no sometida al control de las estructuras democráticas del sindicato.

En la aplicación de la política de movilidad de cuadros sindicales debe evitarse la posible creación de una «clase funcionarial» de sindicalistas.

ENMIENDA 13. *SOBRE LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA*

Página 44, columna A, línea 36 hasta columna B, línea 8.

Suprimir desde el párrafo («Este seguimiento...»), hasta el final del apartado. El planteamiento alternativo se recoge en la enmienda sobre «Acción sindical en la Empresa» (enmienda 60 del documento de enmiendas sobre política sindical).

ENMIENDA 14. *SOBRE LA CAPACIDAD DE DECISIÓN Y AUTO-ORGANIZACIÓN DE ALGUNOS SECTORES*

Página 45, columna B, línea 15 a 17. Sustituir, en el párrafo, desde «quedar supeditada...» hasta «...de rama», por:

«debe tener como marco, desde el ejercicio de la propia autonomía, la coherencia con la política federal y confederal»

ENMIENDA 15. *SOBRE LA PEQUEÑA EMPRESA (ACEPTADA)*

Página 46, columna A, línea 1 a 4. Sustituir el título del apartado 13, por:

«13. CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA SINDICAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y PEQUEÑOS CENTROS DE TRABAJO»

ENMIENDA 16. *SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA (ACEPTADA)*

PÁGINA 48, columna B, línea 17 a 53. Añadido al final del capítulo:

«Pero la asistencia y la prestación de servicios no son el único objetivo de CC.OO. en estos centros. La lejanía de los ámbitos de negociación de los convenios, la escasa afiliación, y las propias características de esas empresas, hacen que en este ámbito los procesos de participación se desarrollen con mucha más dificultad o, incluso, no lo hagan en absoluto. La asunción de todo lo relativo a la pequeña empresa sólo puede hacerse teniendo en cuenta una serie de tareas permanentes, planificadas por los órganos de dirección correspondientes, que difícilmente pueden realizarse sin una sólida estructura organizativa. Debe prestarse especial atención a las empresas de menos de 10 trabajadores y, más aún, a las de menos de 6, ya que son las que no pueden celebrar elecciones sindicales.

La forma en que el sindicato se relaciona con los trabajadores y trabajadoras de la pequeña empresa y los problemas de ésta, hacen que, en muchas ocasiones, primen la asistencia a los trabajadores/as, los servicios del sindicato, el incremento mecánico de la afiliación, etc. La importancia de estas tareas de carácter permanente, que no pueden dejarse a la iniciativa espontánea de los afiliados/as, no debe oscurecer que el principal reto de la acción de CC.OO. en la pequeña empresa no es

de carácter meramente asistencial, sino que consiste en extender a ese ámbito nuestro modelo sindical participativo basado en la democracia sindical. El trabajador y la trabajadora de la pequeña empresa debe sentir que CC.OO. presta servicios, atiende sus necesidades de información o asistencia técnica y jurídica, y, sobre todo, que les convierte a ellos mismos en sujeto activo de la acción sindical: en CC.OO. los trabajadores y trabajadoras participan, y participar es decidir, también en la pequeña empresa.»

ENMIENDA 17. ***SOBRE AFILIACIÓN (ACEPTADA)***

PÁGINA 53, columna A, línea 51. Sustituido el título anterior por:

«Mantener e incrementar la afiliación»

ENMIENDA 18. ***SOBRE AFILIACIÓN***

Página 53, columna B, línea 30. Añadido al final del 3er. guión:

«Para ello hay que potenciar las funciones y competencias de las secciones sindicales.»

ENMIENDA 19. ***SOBRE PENSIONISTAS Y JUBILADOS (ACEPTADA)***

Página 59, columna B, línea 38.

Suprimidos los párrafos que continuaban.

ENMIENDA 20. ***SOBRE CRITERIOS Y FINALIDAD DE LAS ACUMULACIONES DE HORAS SINDICALES***

Página 60, columna B, línea 38. Añadir tras el apartado 1:

«2) Cuando la legislación, por convenio o por acuerdo alcanzado con la empresa/administración pública se contemple la posibilidad de acumulación de horas de los delegados/as, la Sección Sindical o, en su defecto, la estructura de rama inmediatamente superior o, en última instancia, la territorial, determinará, previo consenso, la conveniencia o no de establecer acumulaciones horarias entre los delegados/as, siempre que ello redunde en beneficio del trabajo sindical en la empresa/centro público.»

ENMIENDA 21. ***SOBRE CRITERIOS Y FINALIDAD DE LAS ACUMULACIONES DE HORAS SINDICALES***

Página 60, columna B, línea 39. Añadir un nuevo apartado después de la anterior enmienda:

«Corresponde a la Sección Sindical determinar los delegados/as en los que vayan a recaer las mismas, siempre que exista consentimiento de éstos/as.»

ENMIENDA 22. ***SOBRE DEDICACIÓN DE HORAS SINDICALES A LAS ESTRUCTURAS DEL SINDICATO***

Página 61, columna A, línea 13.

Suprimir la última frase, desde «En caso de disenso...» hasta «territorio».

DOCUMENTO DE ESTATUTOS

I. ENMIENDAS A LOS ACTUALES ESTATUTOS

ENMIENDA 1. *SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS AFILIADOS/AS*

ARTÍCULO 8; APARTADO A (página 72, columna A, línea 11). Añadir al final del apartado a:

«Siempre que el sindicato deba adoptar decisiones de interés para el conjunto de los trabajadores/as, el afiliado/a tendrá derecho a discutirlas y pronunciarse sobre ellas en su sección sindical, previamente a la adopción de una determinada decisión por los órganos competentes del sindicato. Las plataformas reivindicativas, la marcha de los convenios o negociaciones, así como la firma de posibles acuerdos de empresa, convenio, rama o ámbito superior, deberán ser seguidas por las asambleas o plenos de sección sindical para permitir la participación de los afiliados/as en la toma de decisiones. En dichas asambleas o plenos, todos los afiliados/as tendrán derecho a la palabra y a hacer propuestas de voto en cada punto tratado. Cuando la asamblea o pleno adopte una decisión, ésta será de obligado cumplimiento para la dirección de la sección sindical o el delegado/a de la misma.»

ENMIENDA 2. *SOBRE EL MANTENIMIENTO DEL CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD*

ARTÍCULO 8; APARTADO B (página 72,, columna A, línea 15) Suprimir la siguiente expresión:

«y sus miembros reelegibles y revocables por decisión mayoritaria de los órganos que les eligieron.»

ENMIENDA 3. *SOBRE CORRIENTES SINDICALES*

ARTÍCULO 9; APARTADO 1 (página 73, columna A, línea 59 hasta el final). Sustituir el subapartado d por el siguiente:

«d) Para la constitución de una corriente sindical en el seno de CC.OO. se deberá contar con el apoyo del 10% de los delegados que participan en un Congreso Confederal o, en su defecto, del 10 % de los miembros del Consejo Confederal o bien de 10 organizaciones confederadas a través de las decisiones mayoritarias de sus órganos.»

ENMIENDA 4. *SOBRE CORRIENTES SINDICALES*

ARTÍCULO 9; APARTADO 1 (página 74, columna A, línea 7). Añadir un subapartado nuevo:

«e) La decisión de constituir una corriente sindical deberá comunicarse al Consejo Confederal mediante 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 sindical estará legalmente reconocida desde el primer pleno del Consejo Confederal que se celebre tras la presentación del documento citado.»

Los actuales apartados «e» y «f» pasan a denominarse «f» y «g» respectivamente.

ENMIENDA 5. *SOBRE CORRIENTES DE OPINIÓN*

ARTÍCULO 9; APARTADO 2 (página 74, columna A, línea 26). Añadir al final:

«Las corrientes de opinión no son corrientes sindicales organizadas de forma estable, sino que pueden surgir, por el mecanismo explicitado en el párrafo anterior, ante una determinada cuestión sindical, un período congresual, o cualquier otra circunstancia que lo justifique a juicio de los afiliados y afiliadas que las promuevan.

Las corrientes de opinión tendrán derecho a que se distribuyan los materiales que elaboren y a participar en las discusiones de todos los órganos y secciones sindicales del ámbito en el que se hayan constituido.»

ENMIENDA 6. *SOBRE EL REFERÉNDUM*

ARTÍCULO NUEVO (página 74, columna A, línea 29). Incluir después del actual artículo 9:

«Artículo X. El referéndum entre los afiliados y afiliadas

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 Comi-

sión 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.»

ENMIENDA 7. *SOBRE MANTENIMIENTO DE LA PROPORCIONALIDAD*

ARTÍCULO 14; APARTADO B), 4 (página 79, columna A, línea 59 hasta la página 80, columna A, línea 2). Sustituir desde «El delegado/a» hasta «la misma» (primera frase), por el siguiente texto:

«La asamblea de afiliados/as podrá proceder a una nueva elección del delegado/a o delegados/as cuando mayoritariamente considere que hay circunstancias que lo aconsejan.»

ENMIENDA 8. *SOBRE FUSIONES*

ARTÍCULO 16; APARTADO 5 (página 82, columna A, línea 9). Sustituir «La fusión será efectiva después de sendos congresos de las Federaciones afectadas», por:

«La decisión final corresponde a las federaciones afectadas en sendos congresos extraordinarios».

ENMIENDA 9. *SOBRE SANCIONES A ÓRGANOS*

ARTÍCULO 20; APARTADO 3 (página 85, columna A, línea 33). Añadir al final del apartado:

«Los miembros de la comisión gestora no podrán ser delegados natos al Congreso Extraordinario.»

ENMIENDA 10. *SOBRE CRITERIOS PARA LA ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN*

CAPITULO V (página 86, columna A, línea 54). Incluir como primer artículo del capítulo V:

«Artículo X. Criterios sobre la estructura y forma de elección de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.

La estructura de los órganos de dirección y los procedimientos de elección de los mismos, se basarán siempre en los siguientes principios:

1. El máximo órgano de dirección entre congresos estará formado, al menos, por los miembros del órgano confederal de dirección ejecutiva y por los representantes de las organizaciones confederadas, en proporción al número de sus afiliados/as, elegidos en los congresos respectivos.
2. Todos los órganos de dirección serán elegidos, cuando concurra más de una lista, por el sistema de proporcionalidad estricta.
3. El órgano de dirección ejecutiva de la C.S. de CC.OO. será elegido, en su totalidad, por el Congreso Confederal.
4. No podrán existir más órganos de dirección que los previstos en los Estatutos de la C.S. de CC.OO.

La modificación de este artículo requerirá una mayoría de 2/3 del Congreso Confederal.»

ENMIENDA 11. *SOBRE LA NECESIDAD DE UNA MAYORÍA CUALIFICADA PARA CAMBIAR CIERTOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE CC.OO.*

ARTICULO 25.B.4 (página 87, columna A, línea 46). Añadir en la línea, después de «... Confederación»:

«el artículo 8 (Derechos de los afiliados/as y elección de los órganos del sindicato), el artículo x (Criterios sobre la estructura y forma de elección de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.) y el artículo 28.g sobre la limitación de mandatos del secretario general.»

ENMIENDA 12. *SOBRE LAS CORRIENTES SINDICALES*

ARTÍCULO 25; APARTADO C, 10 (página 88, columna A, línea 18). Eliminar:

El apartado entero.

ENMIENDA 13. *SOBRE LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO CONFEDERAL*

ARTÍCULO 26; APARTADO A,3 (página 88, columna A, de la línea 33 a la 37). Eliminar:

Apartado entero.

ENMIENDA 14. *SOBRE LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO CONFEDERAL*

ARTÍCULO 26; APARTADO A,4 (página 88, columna A, de la línea 38 a 46). Sustituir por:

«4. El resto estará compuesto a partes iguales por los/las representantes de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, elegidos en sus respectivos congresos en proporción al número de cotizantes. En caso de fallecimiento o dimisión de algún miembro del Consejo que lo sea por este apartado, su puesto será ocupado por el suplente correspondiente. En el caso de que una organización aumente, en función de la afiliación, el número de sus representantes, los nuevos puestos serán cubiertos por los correspondientes suplentes. En el caso de que el número de representantes haya disminuido por la misma causa, dejarán de ser miembros los últimos de la correspondiente lista o, en su caso, listas por las que fueron elegidos. Sólo en el caso de que, agotado este procedimiento, quedasen puestos por cubrir, el Consejo de la organización de que se trate podrá, con carácter excepcional, elegir a los representantes que le correspondan hasta el siguiente congreso de la organización.»

ENMIENDA 15. ***SOBRE LA RENOVACIÓN DE VACANTES EN LA COMISIÓN EJECUTIVA Y SOBRE LA AMPLIACIÓN DE LA MISMA***

ARTÍCULO 26; APARTADO C, 10 (página 89, columna A, de la línea 42 a 49). Sustituir el apartado 10 por:

«10. De producirse vacantes en la Comisión Ejecutiva, pasarán a ser miembros de la misma los correspondientes suplentes de la lista o listas votadas en el anterior Congreso. El Consejo Confederal podrá acordar, por mayoría, la ampliación de la Comisión Ejecutiva, siempre que no suponga un incremento superior al 10% respecto a su número inicial. Los nuevos miembros serán los suplentes de la lista o listas que se presentaron al anterior Congreso Confederal. Sólo en el caso de renuncia de los suplentes o de que estos no fueran suficientes, el Consejo Confederal podrá cubrir las vacantes mediante elección.»

ENMIENDA 16. ***SOBRE PROPORCIONALIDAD EN LA ADJUDICACIÓN DE LAS SECRETARÍAS***

ARTÍCULO 27 (página 90, columna A, línea 23). Añadir al final del 3ª párrafo, después de «encomendadas»:

«En su configuración se respeterá siempre la proporcionalidad, de tal manera que, en el caso de que la Comisión Ejecutiva se haya elegido mediante el sistema de listas alternativas, el reparto de las diferentes secretarías se realice según los porcentajes obtenidos por las diferentes listas.»

ENMIENDA 17. ***SOBRE PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA***

ARTÍCULO 27 (página 90, columna A, línea 25). Añadir un nuevo párrafo después del 4º:

«Como órgano de dirección cotidiana de CC.OO. las reuniones de la Comisión Ejecutiva tendrán una periodicidad semanal.»

ENMIENDA 18. ***SOBRE FUNCIONES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA***

ARTICULO 27 (página 90, columna A, línea 58). Añadir entre las funciones de la Comisión Ejecutiva:

«- Asegurar los medios -distribución de materiales escritos, plazos de convocatoria de los diferentes órganos, etc.- para que el conjunto de la organización pueda participar de forma efectiva en la construcción de las decisiones de CC.OO. a todos los niveles, participando en los debates de forma previa a la adopción de decisiones por los órganos de dirección correspondientes.»

ENMIENDA 19. ***SOBRE EL NÚMERO DE MANDATOS DEL SECRETARIO GENERAL***

ARTÍCULO 28; APARTADO G (página 91, columna A, líneas 48 y 49). Suprimir:

«ampliable a un tercero excepcionalmente.»

ENMIENDA 20. ***SOBRE INCOMPATIBILIDADES***

ARTICULO 30 (página 92, columna A, línea 25). Sustituir el primer párrafo por:

«Ser responsable ejecutivo de una Secretaría Confederal será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:»

Suprimir el último guión (líneas 47 y 48):

«— Ser candidato a algunos de los cargos públicos señalados anteriormente.»

Añadir antes del último párrafo del artículo (página 92, línea 54):

«Los secretarios/as generales de la Confederación y de las organizaciones confederadas (confederaciones de nacionalidad, uniones regionales y federaciones estatales) no podrán ser candidatos/as a los cargos públicos señalados anteriormente.»

Sustituir «miembro de las ejecutivas», (página 92, columna A, línea 57-58) por:

«responsable ejecutivo de una secretaría»

Suprimir la última frase del último párrafo del artículo (página 93, columna A, de la línea 4 a la línea 10), desde «Así mismo...» hasta «...insular».

ENMIENDA 21. ***SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DE LAS DECISIONES***

ARTÍCULO 34 (página 95, columna A, línea 45). Añadir después de «por los órganos confederales»:

«, promoviendo previamente el necesario debate de abajo a arriba en el conjunto de la organización, a partir de las secciones sindicales».

II. SOBRE LAS ENMIENDAS PRESENTADAS POR LA COMISIÓN EJECUTIVA ANTE EL CONSEJO CONFEDERAL

ENMIENDA 22. ***SOBRE PRINCIPIOS QUE ACEPTAN LOS AFILIADOS/AS***

ARTÍCULO 1 (página 69, columna B, líneas 57 y 58)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 23. ***SOBRE AFILIACIÓN EN LA SECCIÓN SINDICAL***

ARTÍCULO 7 (página 71, columna B, líneas 27 a 35)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 24. ***SOBRE ÁMBITO DE PARTICIPACIÓN AFILIADOS/AS***

ARTÍCULO 8.a (página 72, columna B, líneas 11 y 12)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 25. ***SOBRE SECRETARÍAS DE LA MUJER***

ARTÍCULO 8.b. (página 72, columna B, líneas 28 a 30)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 26. ***SOBRE ÁMBITO DE PARTICIPACIÓN AFILIADOS/AS***

ARTÍCULO 8.e (página 73, columna B, líneas 1 y 2; 5 y 6)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 27. ***SOBRE PROPORCIONALIDAD Y ÓRGANOS DE DIRECCIÓN***

ARTÍCULO 8 (página 73, columna B, línea 27).

Suprimir la palabra «estatutarios»

ENMIENDA 28. ***SOBRE CAUSAR BAJA COMO AFILIADO/A***

ARTÍCULO 12.C. (página 76, columna B, líneas 56 a 58)

Mantener el texto actual

ENMIENDA 29. ***SOBRE UNIONES LOCALES***

ARTÍCULO 13.B (pág. 77, columna B, línea 28)

Mantener el texto actual y añadir: «insulares».

ENMIENDA 30 ***SOBRE EL CARÁCTER DELEGADO DE LAS COMPETENCIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES***

ARTÍCULO 14.3bis.1 (página 78, columna B, líneas 18 a 21)

Suprimir el último párrafo, desde «Las competencias...» hasta «encuadradas».

ENMIENDA 31. ***SOBRE ELECCIÓN DELEGADOS DE LA SECCIÓN SINDICAL***

ARTÍCULO 14.b.1. (página 79, columna B, líneas 35 a 40)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 32. ***SOBRE ELECCIÓN DELEGADOS SECCIONES SINDICALES***

ARTÍCULO 14.b.4. (página 80, columna B, líneas 4 a 7)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 33. ***SOBRE FUSIONES DE FEDERACIONES***

ARTÍCULO 16.5. (página 82, columna B, de la línea 6 a la 20)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 34. SOBRE COMISIONES GESTORAS

ARTÍCULO 20.e. (página 85, columna B, líneas 23 y 24). Suprimir:

«con plenos poderes en su ámbito»

ENMIENDA 35. ***SOBRE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE LA CONFEDERACIÓN***

ARTÍCULO 26.c.6. (página 89, columna B, línea 32)

Mantener el texto actual.

ENMIENDA 36. ***SOBRE INCOMPATIBILIDADES***

ARTÍCULO 30 (página 93, columna B, líneas 12 a 16)

Mantener el texto actual con las modificaciones propuestas a este mismo artículo en el apartado I.ENMIENDAS A LOS ACTUALES ESTATUTOS

ENMIENDA 37. ***SOBRE EXPEDIENTES CARÁCTER INDIVIDUAL***

ARTÍCULO 32.1. (página 93, columna B, líneas 40 y 41)

Mantener el texto actual.