



CrítiCC.OO.s

**ENMIENDAS
AL PROGRAMA DE ACCIÓN
Y A LOS ESTATUTOS**

IX CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO

PRESENTACIÓN

A primeros de Septiembre se iniciará el proceso de las Asambleas, al objeto de debatir el Programa de Acción y Estatutos así como la elección de delegados y delegadas del 9º Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras que se celebrará en Diciembre.

Este acontecimiento se va a celebrar en una situación económica difícil, el crecimiento de las últimas décadas se está desacelerando, entrando en una crisis de la que desconocemos su duración, pero que el capitalismo pretende –como siempre- que el ajuste lo soporten los trabajadores y trabajadoras.

La vía española al capitalismo, agudizada durante la última etapa de crecimiento –desde 1994- se basa en la precariedad como estrategia competitiva, con niveles de bienestar social inferiores a los de la Unión Europea y una injusta distribución de las rentas entre capital y trabajo.

Con relación a la elaboración de las Ponencias, hemos participado dos compañeros y una compañera del sector crítico en la Comisión nombrada por el Consejo Confederal para la redacción de las mismas. Hemos acudido, como siempre hemos hecho, con voluntad de aportar ideas, iniciativas y propuestas a la futura estrategia de nuestro sindicato.

En el documento de las Ponencias (denominado Programa de Acción), está incluidas diversas aportaciones y propuestas de nuestra sensibilidad, aunque siguen existiendo diferencias importantes que, al no haber sido tenidas en cuenta, nos hizo abstenernos en su votación en el Consejo Confederal.

Las enmiendas de este documento al Programa de Acción y Estatutos, recogen las posiciones que hemos venido manteniendo, tanto desde el punto de vista sindical como organizativo y pretenden enriquecer el debate acercando posturas en el proceso congresual..

En el Eje 1 abordamos la insuficiencia de las reformas educativas, cediendo una vez mas a las presiones de la iglesia y la necesidad de garantizar una financiación suficiente a la enseñanza pública, la defensa de un empleo de calidad, seguimos denunciando la firma de acuerdos con una estrategia equivocada y proponemos una tutela especial a los flujos migratorios.

En el Eje 2 insistimos en la oposición a la energía nuclear, resaltamos la dimensión sociopolítica del sindicato, la necesidad de una mejora de las pensiones y el control del fondo de reserva, así como una política salarial que garantice el aumento del poder adquisitivo.

En el Eje 3 además de criticar los últimos acuerdos de negociación colectiva proponemos una política salarial a la ofensiva que gane en poder adquisitivo y presencia de los sindicatos en las empresas, unido a un apartado especial sobre la acción sindical en las deslocalizaciones y descentralización productiva, incidir aún más en las políticas de igualdad y en la consulta y participación de los afiliados.

En el Eje 4 planteamos el rechazo al Tratado Constitucional Europeo, con una oposición frontal a las últimas directivas de la Unión Europea y a las Sentencias del Tribunal Europeo así como la necesidad de luchar contra ellas.

La enmienda del **Eje 6** se centra en la necesidad de potenciar la participación de la afiliación en la toma de decisiones, firma de convenios, acuerdos, etc.

Nos comprometemos a trabajar para que el 9º Congreso acabe con este largo periodo de exclusiones y comience una nueva etapa en la que el respecto a la pluralidad existente y la convivencia y participación en la dirección del sindicato de todas las sensibilidades sea una realidad.

En definitiva, con estas enmiendas tratamos de ampliar y enriquecer el debate y la discusión franca y abierta en el conjunto del sindicato, para colaborar a hacer de las Comisiones Obreras, una buena herramienta al servicio de los trabajadores y trabajadoras en una sociedad más justa solidaria y democrática.

SUMARIO

EJE 1: Situar el papel central del trabajo en la sociedad, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el Diálogo Social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.

- ENMIENDA 1** La Insuficiencia de las Reformas Educativas
- ENMIENDA 2** Diagnóstico del Empleo Precario y las Reformas Laborales
- ENMIENDA 3 y 4** La defensa del Empleo de Calidad en cualquier circunstancia
- ENMIENDA 5** Propuestas para un Empleo de Calidad
- ENMIENDA 6** Inmigración
- ENMIENDA 7 y 8** Salud laboral, accidentes de trabajo, enfer. profesionales y mutuas
- ENMIENDA 9** Reforma de la legislación sobre I.T.
- ENMIENDA 10** Modelo Educativo
- ENMIENDA 11** Cumplimiento de los Acuerdos del Diálogo Social

EJE 2: Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad. Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las administraciones públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social.

- ENMIENDA 12 y 13** Energía Nuclear
- ENMIENDA 14 y 15** La dimensión sociopolítica
- ENMIENDA 16** Mejora de la Protección al Desempleo
- ENMIENDA 17** Mejora de las Pensiones
- ENMIENDA 18** Fondo de Reserva de la Seguridad Social
- ENMIENDA 19 y 20** Política Salarial

Eje 3: Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva. Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad.

- ENMIENDA 21** El Diagnóstico de la Negociación Colectiva.
- ENMIENDA 22, 23 y 24** Deslocalizaciones, descentralización productiva
- ENMIENDA 25** Respeto a la autonomía de las Secc. Sindicales
- ENMIENDA 26** Líneas Reivindicativas y la Participación en los Convenios
- ENMIENDA 27** Papel de los Ctes.de Empresa y Sec. Sindicales
- ENMIENDA 28** Supresión del término “organizaciones empresariales”
- ENMIENDA 29** Participación y consulta en las Secciones Sindicales
- ENMIENDA 30** Carrera profesional de los sindicalistas
- ENMIENDA 31** Planes de Igualdad
- ENMIENDA 32** Periodo de Paternidad
- ENMIENDA 33** Reforma del Código Penal: proteger la acción sindical de la represión
- ENMIENDA 34** Configuración de candidaturas a EESS en las Secciones Sindicales

EJE 4: Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

ENMIENDA 35 Nuevo Tratado Constitucional

ENMIENDA 36, 37 y 38 Defensa de los Servicios Públicos y Directivas Europeas.

ENMIENDA 39 Directiva del Tiempo de Trabajo

EJE 6: Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato. Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes.

ENMIENDA 40 Participación de la afiliación en las decisiones del sindicato

ENMIENDAS ESTATUTOS CONFEDERALES

Artículo 10: DERECHOS DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

Artículo 11: ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DEL SINDICATO

Artículo 13: DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS.

Artículo 21. MEDIDAS DISCIPLINARIAS REFERIDAS A LOS ÓRGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA C.S. DE CC.OO.

Artículo 22. AUTODISOLUCIÓN DE LOS ÓRGANOS.

Artículo 30. LA EJECUTIVA CONFEDERAL.

EJE 1: Situar el papel central del trabajo en la sociedad, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el Diálogo Social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.

LA INSUFICIENCIA DE LAS REFORMAS EDUCATIVAS

ENMIENDA 1

PARRAFO 9 Después de “*Los grandes avances producidos en el acceso a la educación de la población española y la extensión de la educación superior no deben ocultar los retos a los que se enfrenta el sistema educativo*”. **incluir:**

Tampoco debe ocultar la frustración de las últimas reformas educativas que han significado:

- Ceder, una vez más, a las presiones de la jerarquía eclesiástica, desoyendo el pronunciamiento de organizaciones progresistas y del Consejo Escolar del Estado, manteniendo la religión en el sistema educativo.
- Mantener el gasto público educativo muy por debajo de la media europea (4,2% de PIB frente al 5,2)
- En Universidad, sacar adelante una reforma alicorta, que sólo corrige los rasgos más aberrantes introducidos por el PP en *su* LOU sin garantizar una financiación suficiente que pueda hacer del Espacio Europeo de Educación Superior un sistema de formación centrado en las necesidades sociales y en la renovación pedagógica, y no en la subordinación a los intereses del mercado.

EL EMPLEO PRECARIO Y LAS REFORMAS LABORALES

ENMIENDA 2

PARRAFO 11 añadir al final los siguientes párrafos

Las sucesivas reformas laborales no han sido eficaces para reducir sustancialmente la temporalidad ya que, repite fórmulas fracasadas como el abaratamiento del despido, transfiere importantísimos recursos a los empresarios para bonificar los contratos con cargo a las cuotas del desempleo, rebaja las cotizaciones empresariales sin atacar los problemas de fondo del mercado laboral que son la consecuencia de un modelo de crecimiento económico que genera empleo en los sectores productivos más especulativos y con menor desarrollo tecnológico como la construcción y los servicios, mientras se pierde empleo en el sector industrial. Esta precariedad, junto a la rotación laboral, la subcontratación, la deslocalización, la cesión ilegal de trabajadores y el fraude de ley en las contrataciones son la base de la competitividad de las empresas y el factor fundamental de los beneficios empresariales.

El empleo precario –temporal, inseguro, con condiciones duras y penosas y con bajos salarios- es una lacra del mercado de trabajo en España. Desde hace varias décadas

la tasa de temporalidad no ha bajado del 30%. Si a eso le añadimos el alto volumen de paro que en el mejor de los casos, como en los últimos años, ha estado en torno al 10%, la problemática de la precariedad laboral afecta en torno al 40% de las clases trabajadoras, y es muy superior en el caso de jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Las causas de la persistencia y gravedad de la precariedad laboral son diversas, y están condicionadas por un modelo productivo intensivo en mano de obra y bajos salarios. Sin embargo, economías similares no han alcanzado esas altas tasas de inseguridad del empleo. El principal motivo de esa situación en España es la imposición un modelo 'flexible' en la contratación por parte de las estrategias empresariales y las propias administraciones públicas, amparado en una normativa permisiva. A ello hay que añadir el aumento del poder empresarial en las relaciones laborales que proporciona esa flexibilidad, con una mayor indefensión de la población trabajadora, especialmente la nueva y la menos cualificada.

DEFENSA DEL EMPLEO DE CALIDAD EN CUALQUIER CIRCUNSTANCIA

ENMIENDA 3

PARRAFO 12 sustituir por:

CCOO defenderá, tanto más en una coyuntura económica poco favorable, el impulso de una economía más productiva que sea capaz de generar empleo de calidad. No obstante, en el mejor de los casos, sus consecuencias son a largo plazo. La limitada y lenta creación de empleo 'cualificado' es insuficiente para garantizar la calidad del mercado de trabajo. La acción contra la precariedad laboral y por un empleo seguro y con derechos laborales no debe basarse, exclusivamente en la cualificación del mismo. Ello contribuiría a dejar en la incertidumbre y frustración de la inseguridad a la mayoría de la gente trabajadora que –aunque tengan una formación más alta- tienen empleos no cualificados o semi-cualificados. Por tanto, el empleo, aunque sea poco cualificado, debe ser seguro, estable, igualitario y con plenos derechos laborales y sociales. Frente a un modelo de flexibilidad, precariedad e indefensión oponemos un modelo basado en la seguridad, la calidad y la protección laboral.

ENMIENDA 4:

PARRAFO 13

AÑADIR al final del Objetivo 1 del Eje 1 “en cualquier circunstancia”

PROPUESTAS PARA UN EMPLEO DE CALIDAD

ENMIENDA 5:

Después del PARRAFO 18 añadir uno nuevo que diga:

Para CC.OO es fundamental la prioridad de un empleo de calidad, estable, seguro, con igualdad y derechos laborales. La acción contra la precariedad laboral pasa, principalmente, por la regulación estricta de las garantías de la contratación, los derechos del empleo y las condiciones laborales, que se realizará en los distintos ámbitos con la participación y acuerdo de los representantes de los trabajadores. La exigencia, regulación y control de la causalidad de los contratos es clave para evitar el abuso empresarial de la temporalidad y el empleo irregular. CCOO impulsará una acción sindical firme y participativa en defensa de la seguridad y estabilidad del empleo y de la plena protección del desempleo. Y en concreto:

- Potenciar los servicios públicos (educación, sanidad, atención a las dependencias, transportes) como medida para la creación de empleo de calidad y garantía de derechos ciudadanos.
- Revisar las bonificaciones a la contratación indefinida para que solo afecten a los colectivos de difícil recolocación.
- La duración máxima del contrato Eventual por Circunstancias de la Producción debe ser reducida y no ampliada, como ocurre en la actualidad, en su disponibilidad por la negociación colectiva.
- En caso de despido improcedente, la decisión de escoger la incorporación o la indemnización corresponderá al trabajador o trabajadora afectada.
- Plan especial de control del fraude por la Inspección de Trabajo en empresas que superen el 20% de contratos temporales.
- Limitar la cadena de subcontratación mediante ley (hasta segundo nivel), garantizando los mismos derechos a los trabajadores de la subcontrata que los que tienen la empresa principal.
- Rechazo de la privatización de los servicios públicos y reversión de actividades subcontratadas. Incluir en los Pliegos de Condiciones cláusulas sociales para garantizar la estabilidad en el empleo, igualdad y la salud laboral.
- Combatir la cesión ilegal de los trabajadores, para lo que será necesario la limitación de las actuaciones de las empresas de trabajo temporal (ETT), mayor control de las empresas usuarias y oposición activa hacia las empresas multiservicios como nuevas formas de desregulación laboral, empleo precario y desigualdad social.

INMIGRACIÓN

ENMIENDA 6

PARRAFO 25 SUSTITUIR POR:

Conectar la política migratoria a la política general de empleo (aumentar la tasa de actividad de las mujeres, reducir el paro, prever la formación, lo que no será posible sin dignificar los salarios y las condiciones de trabajo de los sectores de acogida de

inmigración). Planificar la capacidad de acogida según las necesidades del mercado de trabajo y establecer un cupo anual de permisos de residencia y trabajo con todas las vías de entrada, incluyendo a quienes no están sujetos a la situación nacional de empleo. Ordenar los flujos de entrada: exigencia de visados, control de fronteras, coordinación de los distintos departamentos ministeriales y cooperación internacional. Teniendo en cuenta que esta ordenación no ha sido posible hasta ahora, ya que factores como la deuda externa, las reglas internacionales del comercio, y las políticas neoliberales impuestas por el FMI y el BM, así como la demanda de mano de obrar barata, flexible y no regulada en países como España, que además disponen de una amplia economía sumergida, van en contra de ella.

Cualquier ordenación de flujos y control de fronteras, tiene que hacerse dentro del respeto escrupuloso a los derechos civiles y humanos frecuentemente vulnerados. CCOO luchará por ello, así como para conseguir que el gobierno ratifique la Convención Internacional sobre los Derechos de los trabajadores migratorios aprobada por la asamblea General de la ONU el 18-12-90. Igualmente CCOO se opone al proyecto de Directiva Europea de Retorno de inmigrantes, que supone de hecho el encarcelamiento de hasta 18 meses, de las personas inmigrantes por una falta administrativa que es la de carecer de documentación. Igualmente CCOO debe sumarse a las peticiones de cierre de los Centros de Internamiento para inmigrantes, cuyas condiciones de habitabilidad en algunos de ellos son bastantes peores que las cárceles. Este debe de ser uno de los ejes de la movilización sindical por un empleo decente en el mundo.

Facilitar la contratación en origen: crear una ventanilla única, reformar y reforzar la administración española en el exterior y garantizar la contratación adecuada por los SPE. Perseguir el empleo ilegal, castigando a las empresas y no a las personas inmigrantes (como ha hecho el TS en sentencia de Junio-08 negando el desempleo a trabajadores inmigrantes), dotando de medios a la ITSS y mecanismos de participación a las organizaciones sindicales.

SALUD LABORAL, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y MUTUAS,

ENMIENDA 7

PARRAFO 28 sustituir a partir de “Reformar y democratizar las mutuas...” por:

Presenciamos cómo las Mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales en estos últimos años han crecido en actividad y competencias: prestación de riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, enfermedad profesional, notificación enfermedades profesionales (RD 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, y se establecen criterios para su notificación y registro).

Las mutuas deberían de pasar a formar parte del sistema público sanitario, puesto que se gestionan con dinero público, y tienen que prestar un servicio a los trabajadores en defensa del derecho a la salud, estableciendo como plazo máximo de ingreso en el sistema público diciembre de 2010.

ENMIENDA 8

Después del PARRAFO 28 incluir los siguientes párrafos.

Control servicios prevención, exigir calidad técnica y actuación imparcial al servicio de los trabajadores.

Para una mayor garantía y control de calidad en la prevención de riesgos laborales, se establecerá un sistema de auditorías, dependiente de la Inspección de Trabajo, junto con la respectiva Comunidad Autónoma, como garante del buen funcionamiento de dichos servicios.

Empresas con Alta Tasa de Siniestralidad Comparada.

Proponer la publicación de un listado de empresas de alta tasa de siniestralidad comparada, que incluirá las empresas incumplidoras que registran mayor accidentalidad y las que superen la media de su sector. Estos listados serán de conocimiento público. Asimismo se negociarán medidas legales para impedir que las empresas reincidentes accedan a contratos con la administración pública

Fiscalía General del Estado y Fiscalía especial siniestralidad laboral. Durante los pasados años se ha creado la fiscalía especial en siniestralidad laboral, con la firma de convenios de colaboración con Gobiernos autónomos.

Se exigirá por parte de CCOO un control de las actuaciones de fiscalía por las organizaciones sindicales, no solamente en términos globales y estadísticos sino sobre todo el proceso judicial y el resultado de las sentencias y su ejecución.

Reconocimiento de ENFERMEDADES PROFESIONALES. UNIDADES DE SALUD LABORAL.

La infradeclaración de enfermedades profesionales ha aumentado, con la reforma del sistema de notificación, aproximadamente un 30% respecto a los años 2006 y 2007. Posiblemente esté relacionado a que en el año 2006, las mutuas asumen el pago de incapacidad permanente por enfermedad profesional y en 2007 notifican el parte de enfermedad profesional.

Es necesario promover la creación en todas las autonomías de la RED DE MÉDICOS CENTINELA, y puesta en marcha de Unidades de Salud Laboral, de apoyo a los médicos pertenecientes a la red de médicos centinela.

REFORMA DE LA LEGISLACIÓN SOBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

ENMIENDA 9

Después del PARRAFO 28 añadir:

Reforma del artículo 128 apartado 1 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, modificado por Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Esta modificación del artículo 128 endurece la situación de la Incapacidad Transitoria (IT), reduce derechos, crea indefensión y falta de garantías, quitando el control a los profesionales médicos de atención primaria a partir de los 12 meses, para ponerla en

manos de los burócratas del INSS, que se guía por motivos económicos en lugar de por motivos de salud. Comprobado en estos meses el nefasto resultado de esta reforma, es necesario volver a la situación anterior.

EL MODELO EDUCATIVO

ENMIENDA 10:

PARRAFO 31 añadir al final.

como la paz, el respeto, la no violencia, la conservación de la naturaleza e integrada en la realidad sociocultural del país. Defender un modelo educativo a lo largo de toda la vida basado en la solidaridad, en la educación como factor para superar las desigualdades sociales y favorecer la convivencia entre las diferentes culturas.

Reclamar a las administraciones públicas su responsabilidad de garantizar este modelo educativo mediante una red pública suficiente que atienda la demanda educativa en sus diferentes etapas y modalidades de enseñanza y que cuente con los recursos y servicios necesarios para garantizar el derecho a aprender con éxito de todo el alumnado, especialmente en las etapas obligatorias. Defender la laicidad en todos los centros educativos mediante la derogación inmediata de los acuerdos con el Vaticano, sacando a la religión fuera del currículo y del horario lectivo y erradicando la simbología religiosa de los centros escolares.

CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DEL DIÁLOGO SOCIAL

ENMIENDA 11

PARRAFO 54 añadir: después de “CCOO se compromete con las políticas que negocia y asume el riesgo ante la opinión pública y su afiliación”

Por ello CCOO está obligada a exigir con firmeza el cumplimiento, en el tiempo y plazos convenidos, de los acuerdos y compromisos contraídos por todas las partes actuantes en el Diálogo Social. Advirtiéndose de que, en caso de incumplimientos, CCOO se reserva la adopción de las medidas que considere pertinentes, y que ha de adoptar en sus órganos competentes, para hacer que se cumpla lo acordado.”

EJE 2: Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad. Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las administraciones públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social.

LA ENERGÍA NUCLEAR

ENMIENDA 12

PARRAFO 65. Añadir al final:

En relación con el modelo energético CCOO debe mantener su oposición a la energía nuclear y responder a la campaña sostenida de los poderes económicos a favor ella al tratarse de una energía que es incapaz de eliminar sus residuos que mantienen su extrema peligrosidad durante miles de años; que no nos proporciona independencia energética; que no tiene futuro pues sólo existen reservas para unos decenios; que es inútil para un sector tan contaminante como el transporte y que es muy peligrosa como lo demuestran los constantes accidentes, muy vulnerable a los ataques terroristas y fuente de proliferación de armas nucleares.

ENMIENDA 13

PARRAFO 90 Añadir al final:

De este mix energético se excluirá la energía nuclear al no garantizar ni la independencia energética, ni la sostenibilidad, ni la eficacia y acarrear unos fuertes costes medioambientales y una elevadísima peligrosidad.

LA DIMENSIÓN SOCIOPOLÍTICA

ENMIENDA 14

DESPUÉS DEL PARRAFO 77

Añadir un nuevo objetivo NÚM. 5:

5. "Ampliar los vínculos con la sociedad y la dimensión sociopolítica del sindicalismo".

ENMIENDA 15

DESPUÉS DE PARRAFO 125

Añadir como Acciones del objetivo .5:

CCOO desarrollará las relaciones con movimientos sociales y redes asociativas, estimulará la participación democrática de la ciudadanía y promoverá una acción reivindicativa y solidaria respecto de los intereses y valores sociopolíticos progresistas –feministas, pacifistas, ecologistas, interculturales, etc.- de trabajadores y trabajadoras y de la sociedad.

MEJORA DE LA PROTECCIÓN AL DESEMPLEO

ENMIENDA 16

PARRAFO 101 Añadir al final:

Modificando la Ley de Protección al Desempleo para permitir que tengan derecho a prestación contributiva las personas con periodos de cotización cortos, así como revisar el subsidio para que puedan acceder los colectivos que en este momento no cumplen los requisitos.

MEJORA DE LAS PENSIONES

ENMIENDA 17

DESPUÉS DEL PARRAFO 110 Añadir un nuevo párrafo:

Es fundamental defender y mejorar el sistema público de pensiones, de las amenazas de los ataques neoliberales (Banco de España, patronal, banca privada, planes de pensiones, etc) que vienen planteando insistentemente su recorte y que aprovecharán la crisis para volver a la carga. En concreto, es necesario:

- Elevación del gasto en protección social hasta la media de la UE-15
- Mejorar las pensiones con carácter general, algo que es incompatible con medidas que vienen anunciando como la ampliación del período de cálculo o el fortalecimiento de los planes y fondos privados de pensiones en detrimento del sistema público.

FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ENMIENDA 18

DESPUÉS DEL PÁRRAFO 110 Añadir otro nuevo párrafo

Compromiso de la utilización del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con una gestión clara y transparente, evitando y cuidando de que no tenga riesgos financieros, por lo que no se invertirá en renta variable ningún porcentaje de dicho fondo.

POLÍTICA SALARIAL

ENMIENDA 19

DESPUÉS DEL PÁRRAFO 64 añadir un nuevo párrafo:

La situación de la inflación en España está descontrolada y roza el 5%, muy por encima de las previsiones oficiales (2%). Las perspectivas apuntan a que va a continuar en esta línea, toda vez que se están alcanzando máximos históricos el petróleo y los alimentos de primera necesidad. A todo lo anterior hay que añadir las escandalosas subidas de tarifas públicas como la energía, el transporte y las comunicaciones o el Euribor que afecta a las hipotecas. Es evidente que el gobierno es incapaz de aplicar medidas antiinflacionistas y de control de precios, dejando totalmente desprotegidos a los consumidores. Además, todas las organizaciones e instituciones nacionales e internacionales coinciden en el retroceso de los salarios reales en España, su pérdida de poder adquisitivo y de peso en el PIB. Ante este panorama, es un error de estrategia que perjudica gravemente a los asalariados la firma de acuerdos para la negociación colectiva, que supongan moderación salarial y referenciar las subidas salariales en previsiones de precios imposibles.

ENMIENDA 20

SUSTITUCIÓN DE LOS PÁRRAFOS 115, 119, 122, 124

El sindicato, conjuntamente con los comités de empresa, las secciones sindicales y las comisiones negociadoras de los convenios debe reivindicar fuertes subidas salariales que compensen de la pérdida de poder adquisitivo sufrida y de la erosión que están produciendo las alzas de precios. Así lo aconsejan razones de justicia social, pero también de apuesta por un modelo económico de mayor competitividad y valor añadido, y el interés económico general, ya que existe el riesgo de que se reduzca el consumo por la crisis y que esto aumente el estancamiento económico y con ello la tasa de paro. Como política salarial se debe de reivindicar:

- La mejora del poder adquisitivo de los salarios a través de incrementos que tengan como referencia el IPC real y el crecimiento de la economía, para que los salarios no retrocedan en su participación en el PIB.
- La participación en los beneficios empresariales y en el reparto del aumento de la productividad.

- La generalización de la cláusula de revisión salarial para todos los colectivos (incluidos los empleados públicos) asegurando su carácter retroactivo y la mejora pactada del poder adquisitivo.
- Un Salario Mínimo Interprofesional que suponga el 60% del salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea, y la recuperación de los niveles salariales del IPREM.
- El rechazo de las cláusulas de descuelgue en los convenios, ante la falta de transparencia e información por parte de las empresas.
- La oposición a las dobles escalas salariales, regularizando las retribuciones variables y reduciendo al máximo su porcentaje en la remuneración total, eliminando los sistemas individualizados e incorporando a la negociación colectiva la regulación de todas las condiciones salariales.

Eje 3: Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva. Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad.

EL DIAGNÓSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

ENMIENDA 21

DESPUÉS DEL PÁRRAFO 144 añadir los siguientes párrafos:

La negociación colectiva es una creación del sindicalismo de clase y una conquista del movimiento obrero. Esta visión clásica se ha ido deformando y actualmente la negociación colectiva ha sufrido un deterioro objetivo que, entre otros aspectos, se constata por un proceso de debilitamiento del derecho del trabajo, que provoca la inhibición del Estado y remite a la negociación colectiva aspectos que anteriormente estaban recogidos en la ley.

Este mayor esfuerzo negociador para los sindicatos, se produce además en un contexto de precarización de condiciones y de fragmentación e inseguridad de los trabajadores, que genera una correlación de fuerzas extraordinariamente favorable a los poderes económicos. La estrategia patronal pretende poner la negociación colectiva al servicio exclusivo de los intereses empresariales, para una gestión cada vez más flexible de la mano de obra.

Los acuerdos sobre **negociación colectiva** (ANC) firmados con la patronal, en los últimos años, han sido en la práctica pactos de rentas, marcando una política de moderación salarial, suponiendo la pérdida o, en el mejor de los casos, estancamiento, de poder adquisitivo de los salarios y la disminución del peso de estos en la distribución de la renta, además de no aumentar la capacidad de negociación y de poder sindical y se han demostrado ineficaces a la hora de mejorar los contenidos de empleo, contratación, reducción de jornada o capacidad de intervención de los sindicatos en la empresa además de pactarse sin la suficiente participación, tensión y movilización del activo sindical.

El sindicato de clase, como sujeto de contrapoder colectivo, ha de plantear los procesos de negociación, con un doble objetivo estrechamente interrelacionado: La mejora de las condiciones de trabajo y el reparto de poder.

DESLOCALIZACIONES, DESCENTRALIZACIÓN

ENMIENDA 22

DESPUÉS DEL PÁRRAFO 155 añadir el párrafo:

La deslocalización es un fenómeno desarrollado por el capitalismo, en el contexto de un modelo económico neoliberal, que persigue como objetivos prioritarios la

desregulación de las condiciones de trabajo y el ahorro de costes para las empresas. Aprovecha para ello diversas situaciones de mercado (libre circulación de capitales, libre prestación de servicios), sociales (organización del trabajo), políticas, de desarrollo de la Tecnología de la Información e incluso geográficas.

ENMIENDA 23

DESPUÉS DEL PARAFO 163 añadir un nuevo objetivo NÚM. 6:

6. Potenciar la incidencia sindical en las deslocalizaciones, externalizaciones y descentralización productiva.

ENMIENDA 24

DESPUÉS DEL PARAFO 209 añadir las siguientes acciones, en coherencia con el nuevo objetivo 6

Las acciones del objetivo 6.

- Abordar desde el sindicato la deslocalización con perspectiva transversal ya que ningún sector está exento de sufrir sus consecuencias y sus efectos deben paliarse mediante la Negociación Colectiva, modificaciones legislativas y movilizaciones del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras a través de las estructuras (federales y territoriales) de CC.OO. analizando confederalmente el problema y sus soluciones para el establecimiento de criterios y su articulación en los sectores y territorios que diferenciará dos planos de actuación: una de carácter preventivo y otra de choque que detenga su desarrollo.
- La participación de la afiliación y de sus representantes unitarios y sindicales en la discusión y elaboración de las propuestas a llevar a cabo resulta imprescindible para prevenir y afrontar los conflictos derivados de la deslocalización.
- Incidir en el ámbito sindical Internacional en la necesidad de establecer criterios para identificar las empresas que habitualmente utilizan este modelo de organización, frecuencia de uso de la deslocalización y demás características de este subsistema productivo.
- Establecimiento de procesos de homogenización de condiciones mínimas de trabajo en el ámbito internacional así como información y consulta previa a la RLT sobre estos procesos en empresas multinacionales de la U.E.
- Control exhaustivo y seguimiento de subvenciones y ayudas de cualquier índole en los diferentes ámbitos (Unión Europea, Estado Español, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos) que eviten movimientos puramente especulativos.
- Regulación imperativa de los grupos de empresas y su ámbito funcional de Negociación Colectiva y Regulación convencional de subrogaciones, contrataciones y subcontratas

- Actuaciones específicas que favorezcan la recolocación, recualificación, formación, etc. mediante los Servicios Públicos de Empleo.
- Concretar por sectores afectados medidas específicas que se correspondan con un desarrollo de la calidad del servicio en perjuicio de las decisiones vinculadas al ahorro de costes.
- **Con relación a los Grupos de empresa** y ante el vacío normativo existente en relación con las reestructuraciones y para evitar “crisis ficticias” utilizando una o varias empresas del Grupo de modo instrumental es necesario potenciar la información y la negociación.
- Cuando se trate de una empresa integrada en un Grupo de empresas, en el plano del derecho laboral –dirección unificada, unidad patrimonial, confusión de plantillas... etc.) es decir, cuando se trate de una unidad económica y empresarial por debajo de la diversidad de formas jurídicas, la información facilitada a los representantes de los trabajadores debe abarcar al Grupo empresarial.

RESPECTO DE LAS ESTRUCTURAS SUPERIORES A LA AUTONOMÍA DE LAS SECCIONES SINDICALES.

ENMIENDA 25

DESPUÉS DEL PARRAFO 167 añadir los siguientes párrafos:

El sindicato debe de dotarse de unas normas internas concretas y conocidas por todas las estructuras que sirvan para la regulación de los diferentes espacios de negociación y que eviten las injerencias. El órgano que tenga la responsabilidad de la acción sindical y de la negociación, bien por decisión de los afiliados o por asignación estatutaria, no podrá ser reemplazado en sus funciones por otro superior, mientras ejerza sus responsabilidades. Lo contrario, abre ante los ojos de la representación de la empresa una vía ante la que puede ser rebajada las expectativas negociales.

Introducir en la negociación colectiva la posibilidad de intervención de órganos superiores crea una disfunción que aleja la representatividad y el foco de interés de los verdaderos afectados. El papel de los órganos superiores es exclusivamente de guía, articulación, soporte y si fuera necesario supervisor para verificar que se cumplen las normas y estrategias sindicales. En todo caso no cabe la intervención directa en procesos de negociación que corresponden a ámbitos inferiores y más próximos a los representados y con mayor conocimiento directo de la realidad. Sólo en circunstancias de especial gravedad por ponerse en cuestión principios fundamentales del sindicato cabe la intervención superior.

LÍNEAS REIVINDICATIVAS Y LA PARTICIPACIÓN EN LOS CONVENIOS.

ENMIENDA 26

ANTES DEL PARRAFO 177 incluir:

Los convenios colectivos deben de servir para mejorar las condiciones de trabajo, la calidad del empleo y aumentar el poder adquisitivo de los salarios. Por ello no se pueden firmar acuerdos confederales que impongan la moderación salarial en la negociación colectiva o que permitan disponer de derechos recogidos en las normas laborales básicas para su empeoramiento. Es fundamental la reducción del tiempo de trabajo y la reivindicación de las 35 horas por ley y por convenio, sin reducción de salarios, así como un control exhaustivo de las horas extraordinarias. Conseguir los objetivos de la negociación colectiva exige impulsar la participación y la movilización coordinada de los trabajadores afectados.

PAPEL DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LAS SECCIONES SINDICALES

ENMIENDA 27

PARRAFO 188 SUSTITUIR a partir del punto y seguido por el siguiente texto:

Para que este aumente su influencia y protagonismo en la negociación colectiva así como en la convocatoria de asambleas y movilizaciones durante los procesos de negociación.

SUPRESIÓN DEL TÉRMINO “ORGANIZACIONES EMPRESARIALES”

ENMIENDA 28

PARRAFOS 189, 190 y 221

Suprimir la expresión “organizaciones empresariales”

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA EN LAS SECCIONES SINDICALES

ENMIENDA 29

DESPUÉS DEL PARRAFO 193 Añadir el siguiente párrafo:

La Sección Sindical contará regularmente con la opinión de los afiliados y afiliadas, especialmente a través de asambleas, que serán preceptivas cuando se trate de asuntos como la aprobación de la plataforma del convenio y su firma, así como en otros temas de gran importancia. La consulta al conjunto de los trabajadores deberá ser también una práctica sindical impulsada por la Sección Sindical de CCOO.

LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS SINDICALISTAS

ENMIENDA 30

PARRAFO 197 modificación.

Dignificar y estimular la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a la actividad sindical **y a la representación legal de los trabajadores (RLT)** estableciendo, legal y convencionalmente, garantías para su desarrollo profesional, condiciones salariales, **igualdad de oportunidades, no discriminación**, etc. La opción de asumir durante un período de tiempo tareas de responsabilidad en el sindicato, o como representante electo **sindical y/o de RLT**, no puede comportar un perjuicio directo o indirecto en sus condiciones de vida o de trabajo y en su desarrollo profesional.

PLANES DE IGUALDAD

ENMIENDA 31

DESPUÉS DEL PARRAFO 203 añadir los siguientes párrafos:

CCOO promoverá la realización de planes de igualdad en todos los convenios del ámbito de la empresa. Pero también promoverá que los convenios de ámbito superior establezcan la obligatoriedad de que las empresas acogidas a ese convenio realicen planes de igualdad en su ámbito.

En la negociación de planes de igualdad en las empresas haremos especial hincapié en el diagnóstico de la situación, exigiendo a las empresas la información pertinente en relación con todos los aspectos de las condiciones laborales -acceso, formación, promoción, salarios, permisos...- Exigiremos que las medidas que establezca el plan de igualdad sean concretas y evaluables. Defenderemos el establecimiento de medidas de acción positiva, ya que, en la mayor parte de los casos, si no se establecen este tipo de medidas no se avanzará en la igualdad de los sexos en el ámbito laboral. Por último, será un instrumento clave de la negociación del plan de igualdad de cada empresa, la participación del conjunto de la plantilla.

PERIODO DE PATERNIDAD

ENMIENDA 32

PARRAFO 206 añadir:

Debemos, además, recoger en nuestras plataformas reivindicativas la ampliación a 4 semanas del permiso de paternidad –fijado por la LOIEMH en 15 días, desoyendo las reivindicaciones sociales-, lo que es imprescindible para conseguir avanzar en la igualdad de hombres y mujeres ante el mercado laboral.

REFORMA DEL CÓDIGO PENAL PARA PROTEGER LA ACCIÓN SINDICAL DE LA REPRESIÓN

ENMIENDA 33

DESPUÉS DEL PARRAFO 209 Añadir el siguiente párrafo:

La C.S. de CCOO efectuará todas las gestiones necesarias con el Gobierno y los Grupos Parlamentarios para afrontar las modificaciones y/o anulaciones necesarias de aquellos artículos del Código Penal que puedan interferir en el libre ejercicio y desarrollo del derecho colectivo de los trabajadores y trabajadoras del la Huelga, especialmente el artículo 315.3 de dicho Código Penal.

LA CONFIGURACIÓN DE CANDIDATURAS A EE.SS. EN LAS SECCIONES SINDICALES

ENMIENDA 34

PARRAFO 214 añadir al final:

Las candidaturas de CCOO se confeccionarán, en todos los casos, desde el respeto a la democracia interna, la pluralidad, la integración y la no exclusión, dando especial relevancia a la participación de todas las corrientes de opinión en el seno del sindicato.

EJE 4: Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

EL NUEVO TRATADO CONSTITUCIONAL

ENMIENDA 35

DESPUÉS DEL PARRAFO 226 añadir el siguiente párrafo:

Tras el rechazo popular en los referéndums de Francia y Holanda al proyecto de “Constitución Europea” por su impronta neoliberal y sus déficits democráticos, la burocracia europea decidió no volver a realizar consultas ni debates sobre su futuro a los ciudadanos. Es lo que ha sucedido dos años después con el nuevo Tratado europeo aprobado el otoño de 2007 en Portugal por la Conferencia Intergubernamental y que prevé la ratificación por los gobiernos de los 27 países miembros, excepto en el caso de Irlanda, único país con el imperativo legal de celebrar un referéndum y que ha rechazado el Tratado de forma contundente.

El nuevo Tratado de Lisboa modifica los dos tratados vigentes: el Tratado de la Comunidad Europea (Roma, 1957) y el de la Unión Europea (Maastricht, 1992). Su amplio contenido, mantiene la ambigüedad calculada en determinados temas, su orientación neoliberal y los mecanismos poco democráticos en la toma de decisiones.

- Es muy clara la impronta neoliberal del tratado en su letra y espíritu: la centralidad de un mercado interno altamente competitivo mediante la supresión de los obstáculos al comercio internacional y a las inversiones en el extranjero. El Banco Central Europeo continúa al margen de todo control político. Se convierte en un objetivo de la UE la “estabilidad de precios” Y se exige la unanimidad para cualquier limitación al movimiento de capitales o para establecer cualquier tipo de impuesto sobre las transacciones financieras. Se decidirá sólo por unanimidad en temas cruciales como: la revisión del Tratado, las políticas sociales, la política fiscal, la medioambiental y las políticas de seguridad y de defensa.
- Se refuerza el papel de la Comisión que seguirá ostentando casi todo el poder ejecutivo y legislativo, y se sigue excluyendo al Parlamento Europeo de importantes áreas de codecisión (políticas exterior y seguridad, mercado interior, política monetaria, buena parte de las políticas agrícolas y sociales)
- La Carta de Derechos Fundamentales mantiene su ambigua redacción, no crea nuevas competencias y deberes a la UE, con lo que su valor legal será muy limitado: y Gran Bretaña tiene autorización para no aplicarla. Contrasta con la obligatoriedad de cumplimiento para todos, de lo relacionado con el libre mercado y libre competencia, algo que se garantiza para unos escasos derechos sociales.
- Se subordina Europa a USA, a través de la OTAN en materia de seguridad y de defensa, se compromete a los estados miembros a aumentar su

capacidad militar, y se plantea la lucha contra el terrorismo como justificación para las intervenciones exteriores.

En resumen, la reforma mantiene la mayoría del contenido de la Constitución que fue rechazada y se aprueba de forma antidemocrática, sin dar opción al debate y a la consulta ciudadana. El nuevo tratado, unido a la política comunitaria, tiene un impacto muy importante, si tenemos en cuenta que actualmente el 80% de las leyes que se aprueban en los países europeos provienen de Bruselas, que prevalecen sobre las legislaciones nacionales y que el Tribunal Europeo de Justicia ha confirmado que las normas del Comisión tienen rango preferente, incluso sobre las constituciones nacionales así como las limitaciones que impone la pertenencia a la zona euro para la mejora de la competitividad de nuestro país y la reducción del tremendo déficit por cuenta corriente. Los más recientes ejemplos de esta repercusión negativa son la directiva de la vergüenza en materia de inmigración, la escandalosa directiva sobre tiempo de trabajo que permite que la jornada laboral pueda llegar a las 65 horas semanales o la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo por la que a instancias de la Comisión Europea se falla contra una Ley de Luxemburgo que establecía la necesidad de que las empresas de otros Estados de la UE que desarrollan una actividad temporal en el país cumpliera las normas laborales nacionales. Todo ello exige de los sindicatos europeos una respuesta contundente combatiendo estas agresiones con la movilización.

El IX Congreso de CCOO fija su posición contraria al nuevo Tratado Constitucional Europeo, por la falta de consulta popular y por las consecuencias negativas que sobre los derechos sociales y laborales de los trabajadores tendrá un modelo económico y social diseñado para satisfacer las necesidades e intereses del capital. El rechazo, sin embargo, debe de ir más lejos, trabajando con otras fuerzas sindicales de la CES, políticas progresistas y movimientos sociales para apostar por un modelo de construcción europea al servicio de los trabajadores y los ciudadanos, que defienda y mejore el modelo social existente, que resuelva los déficits democráticos y que asegure que una carta de los derechos sociales digna de tal nombre alcance la categoría jurídica que la haga de aplicación universal obligatoria en el seno de la Unión Europea. La oportunidad de avanzar en esta dirección la ofrece el rechazo al tratado de Lisboa por Irlanda, único pueblo consultado en referéndum.

LA DEFENSA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y REFORMA DE LAS DIRECTIVAS EUROPEAS.

ENMIENDA 36

SUSTITUIR EL PARRAFO 229 por:

Como positivo hay que destacar la movilización y negociación transnacionales sobre la Directiva de Servicios (Bolkestein) que consiguieron eliminar algunos riesgos de la propuesta inicial. La aprobación parlamentaria de la Directiva final devaluó gravemente lo logrado en el proceso movilizador a favor de la libertad de empresa frente a las libertades sindicales y eliminó, entre otros, el principio de respeto a los derechos sociales establecidos a nivel nacional. Las recientes sentencias interpretativas negativas del Tribunal de Justicia Europeo sobre casos concretos relevantes que permiten la aplicación a los trabajadores desplazados de los convenios y condiciones laborales de su país de origen y que ponen por encima del derecho de huelga y de la

negociación colectiva valores como la “libre competencia” y la “libertad empresarial” apuntan al corazón de la propia actividad sindical y requieren de nuevos análisis y medidas sindicales para que no se abra a un camino fácil de dumping laboral. La Comisión Europea sigue centrando todos sus esfuerzos en la consecución del mercado interior, convirtiendo cada servicio público y cada derecho social en una mercancía, por lo que, es imprescindible que el sindicalismo europeo trabaje intensamente para evitarlo al mismo tiempo que mantiene e impulsa la existencia de unos servicios públicos de calidad en el marco de una Europa más social y democrática.

En nuestro país, la intromisión del Tribunal de Defensa de la Competencia y sus sucursales autonómicas en la negociación colectiva y los convenios supone la aplicación de esa misma lógica contra los derechos de los trabajadores y la acción sindical.

ENMIENDA 37

PARRAFO 246 Añadir al final:

Por tanto, hay que buscar la anulación de las sentencias Laval, Viking y Ruffert, asimismo reivindicaremos la aprobación de una Directiva que defina con claridad el concepto de servicio público y los proteja frente al mercado y controlaremos los procesos de transposición de la Directiva de Servicios a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros para contrarrestar sus elementos negativos.

ENMIENDA 38

DESPUÉS DEL PARRAFO 246 añadir un nuevo párrafo:

Impulsar una fuerte y sostenida campaña en defensa de los servicios públicos en el ámbito español y en el europeo.

LA DIRECTIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO

ENMIENDA 39

DESPUÉS DEL PARRAFO 247 añadir un nuevo párrafo:

La reciente aprobación por los ministros de Trabajo de la Unión Europea de una directiva que permite ampliar la jornada laboral hasta un máximo de 65 horas semanales supone una brutal regresión hacia lejanos tiempos en los que no existía el Derecho del Trabajo, y la destrucción de aquellas conquistas históricas del movimiento obrero. Este tipo de medidas antisociales (unida a la directiva Bolkenstein, la del retorno de inmigrantes, etc.) demuestran bien a las claras el talante neoliberal del modelo de construcción europea y el intento de hacer pagar la crisis a los trabajadores.

Por otra parte, la medida refuerza el poder empresarial para coaccionar a los trabajadores a aceptar jornadas de trabajo de 12 y más horas, saltándose la negociación colectiva. También es contraproducente para avanzar en la defensa de

los puestos de trabajo y en la creación de empleo a través de su reparto con medidas clásicas como la reducción el tiempo de trabajo. Cobra por ello importancia la recuperación del objetivo sindical de la jornada de 35 horas sin reducción de salarios.

Exigimos la retirada de esta directiva y que no sea aprobada por el Parlamento Europeo y manifestamos nuestra firme decisión de organizar a nivel europeo la movilización sindical, social y política necesaria para frenar su aplicación y conseguir la Europa social que garantice los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

EJE 6: Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato. Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes.

PARTICIPACIÓN DE LA AFILIACIÓN

ENMIENDA 40

DESPUÉS DEL PARRAFO 354 añadir un nuevo párrafo:

Promover y potenciar la participación de los afiliados y afiliadas en todas las áreas de la acción sindical, especialmente en las negociaciones que se lleven a cabo: la elaboración de plataformas reivindicativas, procesos de negociación, informando permanentemente de la marcha de los mismos. y estableciendo cauces adecuados para asegurar su participación de la toma de decisiones y en la firma de convenios, acuerdos o pactos en los sectores y en las empresas.

ENMIENDAS ESTATUTOS CONFEDERALES

Artículo 10: DERECHOS DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

ENMIENDA 1:

Apartado a) después de “elegido o elegida” AÑADIR : **en las de ámbito e interés general para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras tendrán la información suficiente y podrán elaborar propuestas a los órganos correspondientes así como ser consultados antes de la toma de decisiones por estos.**

Artículo 11: ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DEL SINDICATO

ENMIENDA 2:

Apartado 11.e) Sustituir después de: “Comisión de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas” por **serán de aplicación las reglas de los apartados anteriores.**

ENMIENDA 3:

Apartado 11.f Sustituir después de “institucional” por: **en la forma de distribución de puestos se tendrá en cuenta la pluralidad existente.**

ENMIENDA 4:

Artículo 11: Añadir un nuevo apdo. g) que diga: **“En los casos de elecciones para delegados/as a los Congresos o Asambleas Congresuales se utilizarán las mismas reglas de los apartados anteriores”**

Artículo 13: DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS.

ENMIENDA 5:

Artículo 13 c) Sustituir desde “Se respetará”, hasta el final del párrafo por: **Quedando a salvo el respeto al derecho a expresar libremente en cuanto opinión exclusiva y diferencia su opinión contraria o distinta de lo acordado en el mismo.**

Artículo 21. MEDIDAS DISCIPLINARIAS REFERIDAS A LOS ÓRGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA C.S. DE CC.OO.

ENMIENDA 6:

Modificar en la parte central del apartado b) la frase “Resultará elegida la que obtenga mayoría de votos” por la de **“Resultará elegida la que se derive de la aplicación proporcional de los votos recibidos”** Al final del punto b) añadir **“Las personas miembros de la comisión gestora no asistirán como miembros natos al congreso o asamblea extraordinarios”**

Artículo 22. AUTODISOLUCIÓN DE LOS ÓRGANOS.

ENMIENDA 7:

Modificar el punto 1 con el siguiente texto: En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO., **el Consejo de su ámbito**, designará una dirección provisional, que sustituya a tal órgano, la cual convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de una nueva dirección. **En caso de no existir consejo en ese ámbito, será la** Ejecutiva inmediatamente superior, de rama en su ámbito, y de territorio en el suyo, el que designe la dirección provisional. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. **Las direcciones provisionales no elegirán miembros natos a dicho congreso o asamblea extraordinarios.**

2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá de consensuar el nombramiento de la misma, **resolviéndose por sistema proporcional la elección de esta si finalmente no se alcanza el consenso.**

3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.

Artículo 30. LA EJECUTIVA CONFEDERAL.

ENMIENDA 8

Sustituir el punto b)3 por: **Elegirá las o los responsables de secretarías de entre sus miembros, respetando en caso de que estos hayan sido elegidos en varias listas, la pluralidad existente.**

ENMIENDA 9

Artículo 30 b) Añadir un nuevo punto que diga: **En el caso de producirse vacantes en la Comisión Ejecutiva, por dimisión, fallecimiento o resto de las causas recogidas en los presentes Estatutos, estas serán sustituidas, en caso de existir varias listas, por la persona siguiente de la lista correspondiente”.**