

Libro de enmiendas

PONENCIA FEDERACION ESTATAL

Congreso de nivel 3

SECTOR ESTATAL DE LA ADMON GENERAL DEL ESTADO

(03 00 - Id.Congreso: 2474)

Número total de enmiendas a votar: 45

- Adición: 34
- Modificación: 8
- Supresión: 3
- Totalidad: 0
- Global modificación: 0
- Global supresión: 0

Enmienda: 87558

Adición Posterior

Párrafo desde: 3 hasta: -

Texto desde: "...avanzar en afiliaciones.

Texto nuevo o alternativo:

Abordando con tolerancia y respeto la diversidad y diferencia, sin represalias harán que los complejos equilibrios internos no se transformen en obstáculos sino en fortaleza, con ello se pondrá de manifiesto que en nuestra organización la unidad no significa uniformidad. Desde la participación en sus reivindicaciones y actuaciones nos acercaremos más a las personas

Enmienda: 87559

Adición Posterior

Párrafo desde: 14 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Ahora bien, de poco servirá todo lo anterior si nos olvidamos de colocar en el centro de nuestro interés a las personas trabajadoras. Nos habremos equivocado de forma radical si nos dejamos llevar exclusivamente por intereses de crecimiento, sean estos del tipo que sean, si para ello debemos olvidar o arrinconar los intereses de conjunto de trabajadores y trabajadoras de nuestro ámbito de actuación. Un sindicato, nuestro sindicato no es una empresa, es un instrumento de defensa de los intereses de nuestra afiliación y su utilidad se pondrá de manifiesto en la medida en que se compartan nuestras propuestas, nuestra manera de hacer las cosas y nuestro compromiso con todo aquello que decimos defender. Por lo tanto, no debemos olvidarlo en ningún momento, ni dejarlo enmascarado en sesudos diagnósticos o estrategias: Siempre, en el centro de nuestra actuación y de nuestro interés, estará la afiliación y las personas trabajadoras.

Enmienda: 87560

Adición Posterior

Párrafo desde: 19 hasta: -

Texto desde: en las estructuras sociales y económicas."

Texto nuevo o alternativo:

A esto se suma el creciente riesgo de escalada bélica con conflictos como en El Sahel, Sudan, Yemen, Siria, Gaza y su

extensión al Líbano e Irán, y la guerra en Ucrania en las que la OTAN y EEUU están adoptando un papel neocolonialista desde políticas neoliberales arrastrando a la UE a alinearse con éstas y relegando su capacidad de tener un rol propio y diferente.

Enmienda: 87561

Adición Posterior

Párrafo desde: 21 hasta: -

Texto desde: Estados Unidos y sus aliados.”:

Texto nuevo o alternativo:

Sorprendentemente a través fundamentalmente del comercio y apoyo en el desarrollo.

Enmienda: 87562

Adición Posterior

Párrafo desde: 23 hasta: -

Texto desde: “...Marruecos”:

Texto nuevo o alternativo:

que utiliza a las personas migrantes como arma política de presión y chantaje”

Enmienda: 87563

Adición Posterior

Párrafo desde: 27 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Se hace cada vez más necesario una gobernanza mundial de las grandes empresas de Telecomunicaciones y de Medios de Comunicación que monopolizan e impiden una gestión democrática de los servicios tan esenciales que prestan. La UE debe de incidir en políticas de desarrollo de medios que permitan la gestión democrática, con soberanía e independencia de los medios de comunicación y telecomunicación que hoy están en oligopolios de unas pocas empresas transnacionales que en cualquier momento podrían interferir en la independencia, soberanía y democracia de la propia UE

Enmienda: 87564

Modificación

Párrafo desde: 28 hasta: 28

Texto nuevo o alternativo:

Sustituir en la línea 8 la palabra “durante”

Enmienda: 87565

Adición Posterior

Párrafo desde: 34 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Sin embargo preocupa que este despliegue de sistemas de producción de energía fotovoltaica se realice en algunas ocasiones a costa de terrenos productivos y que generan empleo local con la pérdida de éstos además de no dejar parte de la producción en el lugar donde se produce de forma que no benefician ni permiten el desarrollo de esos lugares ya que la producción

energética se traslada a lugares de mayor concentración y necesidad de uso energético y generando nuevos rentistas por ello hay que tener especial cuidado y seguimiento de las iniciativas que se adopten y de las declaraciones de interés público que se realicen.

Enmienda: 87566

Supresión

Párrafo desde: 36 hasta: 36

Texto desde: "espejo de confederalidad en nuestra Confederación"

Texto hasta: "espejo de confederalidad en nuestra Confederación"

Enmienda: 87567

Adición Dentro

Párrafo desde: 43 hasta: -

Texto desde: "fenómeno de autonegación".

Texto nuevo o alternativo:

fomentado por la falsa cultura del éxito e individualismo, que permanentemente se realiza desde las políticas neoliberales despreciando el sindicalismo, frente a la cultura de la cooperación y la colaboración y que vienen acompañado.

Enmienda: 87568

Modificación

Párrafo desde: 45 hasta: 45

Texto desde: "Anteriormente, se centraba en la defensa de condiciones laborales, pero su acción ha trascendido hacia la defensa de causas sociales más amplias."

Texto nuevo o alternativo:

"El sindicato se centra en la defensa de las condiciones laborales y a la vez en el salario diferido producto de la generación de la riqueza y productividad de la clase trabajadora a través de la intervención en las políticas sociales como las políticas sobre fiscalidad y sobre acceso a la vivienda, a la educación, sanidad, justicia, dependencia, etc., para que sean públicas y gratuitas y accesibles universalmente y además intervenimos en la defensa de otras causas sociales igualmente necesarias."

Enmienda: 87569

Adición Posterior

Párrafo desde: 46 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

La acción del conjunto de las organizaciones sindicales, dan cobertura a más del 92% la afiliación roza el 14% es decir la cuota de un 14% soporta la financiación de la negociación colectiva para todos, y cuando menos para ese 92%. Algo falla en el sistema y no es sólo el poco reconocimiento de las personas trabajadoras en la necesidad de afiliarse al sindicato sino también la desproporción que supone que un parte menor sostenga financieramente una negociación colectiva para todos y en la que todos debieran contribuir, por eso se hace necesaria unas jornadas de reflexión y de propuestas que permitan generar alternativas para una ley de financiación de la negociación colectiva.

Enmienda: 87570

Modificación

Párrafo desde: 52 hasta: 52

Texto desde: "donde"

Texto nuevo o alternativo:

"y a pesar de ellos en ambos" quedando "menor valor añadido y a pesar de ello en ambos la precariedad laboral es seña de identidad"

Enmienda: 87571

Supresión

Párrafo desde: 58 hasta: 58

Texto desde: "Tenemos la certeza y experiencia contrastada

Texto hasta: "...vehículo eléctricos"

Enmienda: 87572

Adición Posterior

Párrafo desde: 63 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Este impulso en la transformación legislativa y laboral nos debe llevar a exigir la incorporación plena de la Directiva 1999/70 sobre abuso de los contratos temporales en la Ley 20/2021 que ha permitido la estabilización y consolidación de miles de puestos de trabajo, pero que se ha quedado huérfana de la obligada traslación a la legislación española de los principios de disuasión y sanción al abuso en la contratación temporal en las Administraciones Públicas si se quiere realmente acabar con esta lacra, no vales sólo con volver a tasa voluntariosa de reducir la temporalidad al 8% si no se acompaña a la vez de la traslación del contenido de la directiva de tal forma que sea realmente disuasoria y por ello punitiva y sancionatoria el abuso de la contratación temporal si no se quiere volver a cometer los mismos errores.

Enmienda: 87573

Adición Posterior

Párrafo desde: 66 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Y la atención a la salud y cuidado psicológico ya que es un síntoma grave, que afecta a la salud de las personas trabajadoras a su posible incidencia en las enfermedades profesionales y accidentes laborales, el hecho de que España sea el primer país de la UE en consumo de ansiolíticos.

Enmienda: 87574

Modificación

Párrafo desde: 70 hasta: 70

Texto desde: "lo que está por debajo de nuestra aspiración de 35 horas"

Texto nuevo o alternativo:

por aspirar a generalizar la jornada laboral legal en 35 horas semanales y su reducción convencional hacia las 32 horas semanales"

Enmienda: 87575

Adición Posterior

Párrafo desde: 73 hasta: -

Texto desde: "del régimen general":

Texto nuevo o alternativo:

acceso la jubilación parcial

Enmienda: 87576

Adición Posterior

Párrafo desde: 73 hasta: -

Texto desde: reclamaciones judiciales:

Texto nuevo o alternativo:

de los derechos individuales de los funcionarios y de los derechos colectivos a través de sus organizaciones sindicales representativas

Enmienda: 87577

Adición Posterior

Párrafo desde: 78 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Se hace imprescindible promover la realización de un Plan de Choque en la Jurisdicción Social en España, no es de recibo que los señalamientos a juicios por cualquier cuestión se realicen en muchos casos y territorios con años vista incluso tres o más años, ello va en contra del derecho de justicia como derecho fundamental.

Enmienda: 87578

Supresión

Párrafo desde: 81 hasta: 81

Texto desde: de seguridad y orden público y de prevención, de limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos,

Texto hasta: de seguridad y orden público y de prevención, de limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos,

Enmienda: 87579

Adición Posterior

Párrafo desde: 93 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Necesitamos abordar la necesidad de resolver los conflictos intrafederales, interfederales y territoriales dentro de la FSC-CCOO, proponiendo un enfoque estructurado y colaborativo. A través de estrategias clave, se busca fortalecer la coordinación, construir espacios comunes, definir roles y responsabilidades, fomentar la participación democrática, y promover la capacitación conjunta. La implementación de estas estrategias es esencial para mitigar conflictos y optimizar la efectividad de las federaciones en la búsqueda de objetivos comunes. Para resolver los problemas de competencia entre federaciones y territorios, así como entre otras federaciones y la FSC-CCOO, es crucial implementar un enfoque estructurado y colaborativo

con estrategias clave: 1. Fortalecimiento de la Coordinación: Es imprescindible activar mecanismos coordinativos para gestionar adecuadamente los espacios públicos y privados compartidos entre federaciones. Estos mecanismos deben centrarse en definir políticas generales que refuercen la cooperación desde una visión integral, respetando el ámbito representativo de cada organización. Durante el debate congresual, es importante demandar una regulación clara de estos mecanismos de cooperación. 2. Construcción de Espacios Comunes: Se debe promover la creación de espacios de negociación que faciliten la cooperación entre territorios y sectores, permitiendo una articulación más efectiva de acciones y una mejor cobertura de las necesidades de afiliación. La cooperación debe ser vista como una oportunidad para optimizar recursos y fortalecer la actuación sindical en el conjunto de la organización. 3. Definición de Roles y Responsabilidades: Es esencial que cada federación y territorio tenga claras sus responsabilidades dentro del marco confederal, evitando así la superposición de funciones y garantizando que las decisiones se tomen de manera consensuada y respetuosa con las particularidades de cada área. 4. Fomento de la Participación y Democracia Interna: Se debe asegurar que la participación de las personas trabajadoras sea un eje central en la toma de decisiones, promoviendo procesos democráticos que incluyan la voz de todas las partes involucradas. Esto no solo aumentará la legitimidad de las decisiones, sino que también fortalecerá la cohesión interna. 5. Capacitación Conjunta: La formación continua y adaptada a las realidades y necesidades de cada federación o territorio debe ser promovida, para asegurar que todas las estructuras tengan las herramientas necesarias para operar eficazmente y con un espíritu de colaboración. Esto incluye compartir mejores prácticas y experiencias. 6. Implementar estas estrategias puede ayudar a mitigar los conflictos y competencias entre organizaciones, enfocándose en fortalecer la unidad y la efectividad de la combinación de esfuerzos de todas las federaciones hacia objetivos comunes y solidarios. 7. Defender estrategias de cogestión y cogobernanza basadas en protocolos previos. Es fundamental defender estrategias de cogestión y cogobernanza basadas en protocolos previos. Esto permitirá una gestión más equitativa y colaborativa, asegurando que todas las partes tengan voz y voto en la toma de decisiones. La resolución de conflictos interfederales y territoriales es un paso crucial para el fortalecimiento de la FSC-CCOO y la mejora de la representación y defensa de los derechos de los trabajadores.

Enmienda: 87557

Modificación

Párrafo desde: 111 hasta: 111

Texto desde: en cualquier

Texto hasta: participativo

Texto nuevo o alternativo:

En cualquier proceso de unificación y/o modificación de sectores, se procederá respetando la capacidad de decisión de los sectores implicados mediante proceso democrático y participativo.

Enmienda: 87580

Adición Posterior

Párrafo desde: 148 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

y derogación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de las Administraciones Locales (LRSAL)

Enmienda: 87581

Adición Posterior

Párrafo desde: 179 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

A través de servicios o puntos de atención a la ciudadanía y siendo necesario por otra parte la supresión de las citas previas para el acceso a la administración y servicios públicos o al menos que éstas no constituyan un obstáculo y coartada para negar dicho acceso.

Enmienda: 87582

Adición Posterior
Párrafo desde: 194 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Revitalizar la interlocución con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y sus homologas autonómicas que permitan intercambio de propuestas e ideas como reversión de servicios públicos, criterios de empleo público, derechos de representación, etc. y la exploración como agente negociador que permita llenar el vacío de aquellas pequeñas entidades locales (ayuntamientos, consorcios, etc.) que están sin convenio colectivo.

Enmienda: 87583

Modificación
Párrafo desde: 202 hasta: 202

Texto nuevo o alternativo:

Es esencial mantener un discurso de lucha contra la criminalización de la migración, que sea un discurso proactivo y normalizador, reforzando nuestra acción sindical para garantizar políticas constructivas y de protección humanitaria que gestionen los flujos migratorios y que fomente los canales de migración legal y ordenada sobre la migración. También

Enmienda: 87584

Adición Posterior
Párrafo desde: 209 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Al mismo tiempo que se fomenta su participación en las diferentes fases de su gestación: nacimiento (plataforma), desarrollo (información/negociación/movilización) y conclusión (acuerdo/desacuerdo) a fin de que la persona trabajadora haga suyo el convenio y se despliegue el potencial organizativo de la negociación colectiva.

Enmienda: 87585

Adición Posterior
Párrafo desde: 222 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Igualmente es fundamental estudiar medidas y mecanismos que garanticen la financiación tanto de la negociación colectiva como del asesoramiento en colectivos (expedientes de regulación de empleo temporal o extintivos) toda vez que son sostenidas por las cuotas de las personas afiliadas, con una afiliación escasa por otra parte, y que beneficia al conjunto de los trabajadores y trabajadoras afiliados o no, por ello se debe estudiar medidas como una ley de financiación del asesoramiento y negociación colectiva.

Enmienda: 87586

Adición Posterior
Párrafo desde: 269 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

E incorporar las competencias sobre medidas activas de empleo a las Administraciones Locales.

Enmienda: 87587

Adición Posterior

Párrafo desde: 282 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

- Garantizar la traslación de la directiva europea sobre abuso de la contratación temporal en las administraciones públicas con medidas disuasorias y en su caso sancionatorias como exige dicha directiva.

Enmienda: 87588

Modificación

Párrafo desde: 283 hasta: 283

Texto nuevo o alternativo:

Sustituir el párrafo "Debemos por tanto cambiar nuestra postura de resignación por una apuesta por abrir con UGT un proceso de articulación.." por "Debemos de poner en marcha un Plan de Refuerzo y Atención al personal de la ONCE y a nuestra representación en la misma que sirva de extensión y presión a fin de que por parte de UGT se abra a un proceso de dialogo hacia la unidad sindical.."

Enmienda: 87589

Modificación

Párrafo desde: 283 hasta: 283

Texto desde: "la incidencia"

Texto nuevo o alternativo:

"los comportamientos cuasi-mafiosos"

Enmienda: 87590

Adición Posterior

Párrafo desde: 292 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Revitalizar la interlocución con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y sus homologas autonómicas que permitan intercambio de intercambio de propuestas e ideas como reversión de servicios públicos, criterios de empleo público, derechos de representación, etc.

Enmienda: 85079

Adición Posterior

Párrafo desde: 321 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

ACTUACIÓN CENTRALIZADA DE LAS RECLAMACIONES JURIDICAS DECLARADAS DE INTERÉS SINDICAL Para homogeneizar en todo el estado las actuaciones relacionadas con la prestación de servicios realizados por el Gabinete Jurídicos, sobre todo en el orden contencioso-administrativo, en aquellos casos en que la prestación de servicios sea consecuencia directa de una Campaña afiliativa a nivel Estatal, en la que por un lado la ejecutiva de la FSC la declare de interés sindical y por otro el equipo de abogacía del Gabinete Jurídico haya emitido informe de viabilidad favorable, tanto los

Sectores afectados como la Sección o Secciones Sindicales implicadas, podrán optar que la prestación de estas actuaciones sean realizadas por los Servicios Jurídicos territoriales o por el Gabinete Jurídico de la FSC respectiva al objeto de que sean llevados a cabo con igualdad de criterio, ante el mismo juzgado o tribunal y fundamentalmente para evitar la discriminación entre la afiliación por motivo del lugar del centro de trabajo, al verse obligada la afiliación, que no esté su centro de trabajo en la ciudad en que tengan sus sedes los Tribunales Superiores de Justicia, a la contratación de los Servicios de Procuraduría.

Enmienda: 87591

Adición Posterior
Párrafo desde: 321 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:
Seguimiento del cumplimiento y exigencia de dicho cumplimiento de las reservas de cuotas legales de empleos para personas discapacitadas en el ámbito de las administraciones y sector público y en el privado.

Enmienda: 85081

Adición Posterior
Párrafo desde: 322 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:
CONSULTAS AL GABINETE JURÍDICO DE LA FSC ESTATAL CON MOTIVO DE LA REALIZACIÓN DE POSIBLES CAMPAÑAS AFILIATIVAS Y ACUERDO DE CAMPAÑA AFILIATIVA DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE LA FSC ESTATAL. Para el caso de que una Sección Sindical Estatal o el Sector respectivo detecte una situación controvertida judicialmente, al objeto de agilizar el proceso de respuesta a la afiliación y al resto de trabajadores y trabajadoras de una empresa, grupo empresarial, ministerio, organismo o ente público y más si puede originar una campaña afiliativa, el plazo para que el Gabinete Jurídico reciba a la Sección o al Sector, emita informe preceptivo de viabilidad así como la decisión por parte de la Comisión Ejecutiva de la FSC, no deben sobrepasar el plazo de 15 días naturales desde la comunicación de la situación a la Federación y solicitud de consulta al Gabinete Jurídico.

Enmienda: 87556

Adición Posterior
Párrafo desde: 331 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:
Formación continua en las Administraciones Públicas En el caso de la formación para el empleo en el ámbito de las administraciones públicas, se establece en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas (AFEDAP), que ésta debe responder a un análisis conjunto de las necesidades actuales y futuras entre ellas y la representación de sus empleados y empleadas, para cumplir sus fines de forma eficaz. Debemos aprovechar el potencial de nuestra participación como organización sindical más representativa en las Comisiones de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas que emanan del AFEDAP, utilizándose como herramienta fundamental para abordar la mejora constante de la formación y capacitación de los empleados y empleadas de las Administraciones Públicas. Es en estos espacios, donde debemos trabajar para fijar criterios y adoptar acuerdos no sólo en relación con la distribución, aplicación y gestión de los fondos disponibles para la financiación de las acciones de formación para el empleo de las Administraciones Públicas. Los planes de formación que se presentan ante las Comisiones de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas o, ante la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, deben incluir el grado de participación de los sindicatos en el diseño, planificación, programación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa. Es importante reforzar nuestro papel en cada ámbito de participación, comisiones de formación continua de ayuntamientos, departamentos de Consejerías de Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas, Ministerios, etc., de manera que éstas sirvan de punto de encuentro, coordinación y cooperación interadministrativa, y permitir así el intercambio de información sobre planes de formación de los diferentes promotores, así como la promoción de planes interadministrativos y otras iniciativas formativas. Además, el AFEDAP establece que son las propias Administraciones públicas quienes deben proceder a la inscripción en el correspondiente Registro de Personal, o en su defecto en los expedientes personales, de los

diplomas o certificados de los cursos expedidos por los promotores de formación para el empleo de las Administraciones públicas y superados por sus participantes. De igual manera, se comprometen a adoptar las disposiciones oportunas para que los certificados o diplomas de los cursos, puedan ser presentados por las personas certificadas en los procedimientos de provisión de puestos y en los procesos de promoción interna, para su consideración como méritos por los tribunales o comisiones de valoración. Son estos certificados que emanan de acciones formativas insertas en planes de formación aprobados en las comisiones de formación en las que estamos presentes, aquellos que naturalmente deben valorarse en los procesos de provisión de puestos y en los procesos de promoción interna.

Enmienda: 85080

Adición Posterior

Párrafo desde: 360 hasta: -

Texto desde: activo sindical.

Texto nuevo o alternativo:

Apostando porque la formación sindical, tanto en el sector privado como en el público, se realice en modalidad presencial.

Enmienda: 87592

Adición Posterior

Párrafo desde: 372 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

La Igualdad legal de mujeres y hombres es un elemento fundamental para conseguir la igualdad real y efectiva. En este momento y a pesar de los avances conseguidos en las últimas décadas la igualdad legal no esta conseguida en España, un ejemplo claro es las limitaciones que se establecen para su aplicación en las Administraciones Públicas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007) y todas sus normas de desarrollo. Hoy todo el personal de las Administraciones Públicas de España de cualquier nivel, estatal, autonómica o local están fuera de: o Lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007) en el título IV, capítulo III en relación a Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y de sus normas de desarrollo: o El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE 7/3/2019 o El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE 14/10/2020 o El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE 14/10/2020. Desde CCOO tenemos la obligación de exigir la equiparación legal absoluta de las Administraciones Públicas con el resto de las empresas españolas tanto en relación con los planes de igualdad, como con la brecha salarial de género y la protección ante el acoso sexual y por razón de sexo. Es imprescindible que desde CCOO se impulse la plena inclusión del personal de las AAPP en toda la normativa reguladora de la Igualdad en Estado Español.

Enmienda: 87593

Adición Posterior

Párrafo desde: 389 hasta: -

Texto desde: "...el colectivo en el ámbito laboral."

Texto nuevo o alternativo:

La reciente aprobación de la Ley 4/2023 y la concreción de sus artículos 15 y 55.3 requiere de una especial atención y dotación de recursos para su desarrollo sindical. El primero y más importante debe estar enfocado a la formación no sólo de delegados y delegadas, afiliación y cuadros sindicales, sino también de las personas responsables de los distintos niveles de la estructura orgánica de la Federación Estatal.

Enmienda: 87594

Adición Posterior
Párrafo desde: 389 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

También se dispondrá en todos los cuestionarios, fichas de afiliación, etc., de una tercera casilla de “persona no binaria”, dando así cabida a personas con identidades no binarias, trans e intersex.

Enmienda: 87595

Adición Posterior
Párrafo desde: 475 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

Es imprescindible coordinar los calendarios de movilizaciones para no contraprogramar y por el contrario planificar y organizar sus flujos para una mayor incidencia, cualquier acto debe ser supeditado al calendario de movilizaciones con la excepción de los más simbólicos. 2. Los recursos del sindicato, sus cuadros y delegados especialmente han de ser convocados personalmente en cada movilización u acto evitando concurrencias y saturaciones. 3. El éxito de las movilizaciones convocadas o apoyadas por FSC-CCOO, es crucial para conseguir objetivos concretos, solo desde el binomio presión –negociación se obtienen resultados basados en la legitimidad y no concedidos u obtenidos por terceros. 4. Definir el objetivo de la movilización: Antes de iniciar cualquier plan, es fundamental establecer qué se quiere lograr con la movilización. Esto puede incluir demandas específicas, visibilización de problemáticas o presión sobre una política laboral. 5. Identificar y movilizar a los grupos clave: Involucrar a todos los sectores y a las personas interesadas es crucial. Esto incluye afiliar a nuevos miembros y asegurar que todos los sectores de la población estén representados, especialmente los más vulnerables y aquellos que son clave para el éxito de la movilización. 6. Diseñar una estrategia de comunicación: Implementar una estrategia sólida de comunicación que informe a los afiliados y a la ciudadanía sobre el propósito y los beneficios de la movilización. Esto debería incluir mensajes claros y accesibles, así como el uso de plataformas digitales y medios tradicionales para difundir la información. 7. Organizar actividades previas: Realizar asambleas, encuentros y plenarios para discutir la movilización, recoger sugerencias y fomentar la participación activa. Esto ayuda a construir consenso y a preparar a los miembros para participar eficientemente. 8. Logística y planificación: Detallar aspectos logísticos como el lugar, la fecha, el horario y los recursos necesarios (materiales, permisos, transporte, etc.). Es esencial asegurar un entorno seguro y accesible para todos los participantes. 9. Capacitar y formar a los participantes: Proveer formación pre-movilización sobre los objetivos, procedimientos y derechos de los participantes. Esto incluye preparar a los líderes sobre cómo manejar situaciones que puedan surgir durante la movilización. 10. Implementación de la movilización: Ejecución de la movilización de acuerdo con la planificación. Ser flexible para adaptarse a cambios o imprevistos que puedan surgir. 11. Evaluación posterior: Después de la movilización, es importante llevar a cabo una evaluación para analizar los resultados obtenidos y la efectividad del proceso. Considerar el feedback de los participantes para mejorar futuras movilizaciones. 12. Estos pasos pueden contribuir a fortalecer la organización y eficacia de las movilizaciones dentro del marco de los objetivos del sindicato y de los derechos laborales de los trabajadores, garantizando mayor unidad y visibilidad.

Enmienda: 87596

Adición Posterior
Párrafo desde: 491 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

La constitución y organización de las Secciones Sindicales es fundamental para fortalecer la estructura del sindicato, es la estructura básica de participación de los afiliados en la empresa o centro de trabajo. Sin Secciones Sindicales bien estructuradas, definidas, participativas y transparentes no existe un sindicato de nuevo cuño como CCOO. Necesitamos un Reglamento de funcionamiento y constitución de Secciones Sindicales en línea con el correspondiente Confederal. La Sección sindical no puede ser un Sector o Subsector y más allá de organizaciones estatales o internacionales para coordinar una misma Negociación colectiva o unificar recursos sindicales en un único proceso electoral, las Secciones Sindicales solo pueden referenciarse en una única empresa, organismo o entidad, en un centro de trabajo, provincia, región o estado, nunca en varias con distintas negociaciones colectivas, EESS y otras características que desvirtúan la esencia de la participación en la Sección Sindical, desvirtuando la estructura del sindicato, las Secciones sindicales de varias empresas son subsectores o Sectores en

sí y agrupan intereses comunes o no. A continuación, se presentan los pasos y consideraciones clave para su creación y gestión. Marco de referencia Las Secciones Sindicales son el eslabón primordial para la acción sindical y la negociación colectiva. Su adecuada organización es esencial para garantizar que representen correctamente a los afiliados en cada centro de trabajo, todos los centros de trabajo con más de 25 afiliados deberían tener Sección Sindical y delegado/a Sindical, independientemente de si dispone de recursos LOLS o no. Para los ámbitos con empresas con menos de 25 afiliados, se deberían plantear agrupaciones subsectoriales o Sectoriales por comarca o Población en casos de grandes poblaciones. Y Así mismo con la colaboración de la comarca elegir representantes y sindicalistas de referencia, este mismo procedimiento es válido para parados y pensionistas. Sin una estructuración clara y homogénea no se justifica ninguna organización, pues son arbitrarias y no obedecen a criterios justos, transparentes y colectivos, sino a intereses de parte que desvirtúan el sindicato.

Pasos para la constitución: 1. Identificación de Necesidades: Es crucial realizar un diagnóstico que identifique la necesidad de crear una sección en un centro de trabajo específico. Esto puede incluir evaluar la cantidad de trabajadores, las condiciones laborales y el interés en afiliarse al sindicato. Así como la posibilidad de convocar Elecciones sindicales (EESS). 2. Convocatoria de Asambleas: Una vez identificada la necesidad, se debe convocar a los trabajadores para discutir la creación de la sección, donde se les explique los beneficios de pertenecer al sindicato y cómo pueden involucrarse. 3. Instrumentos de Inscripción: Se deben tener disponibles los documentos necesarios para la formalización de la sección, como las fichas de inscripción de nuevos afiliados y actas de constitución. Hoy en día esto puede realizarse en una única gestión con acceso a SIC. 4. Elección de Representantes: Es importante que los trabajadores elijan a sus representantes de forma democrática, lo que contribuirá a la legitimidad y efectividad de la sección.

Organización Interna 1. Estructura de Funcionamiento: Las Secciones Sindicales deben tener un funcionamiento claro, con roles y responsabilidades bien definidos para los representantes y afiliados. Esto incluye la elaboración de un reglamento interno que establezca cómo se gestionarán las reuniones y las acciones a tomar. El reglamento es un modelo Federal adecuado a la realidad de la S.S. Los gastos e ingresos de la SS, así como el consumo y disposición de recursos deben ser públicos y transparentes lo contrario cuestiona el funcionamiento de la SS, al menos una vez al año o trimestralmente deberían publicitarse entre la afiliación. 2. Comunicaciones Efectivas: Mantener canales de comunicación efectivos entre los afiliados y sus representantes es primordial. Esto incluye el uso de boletines, asambleas periódicas y una buena gestión de la información. 3. Formación Continua: Los miembros de las Secciones Sindicales deben recibir formación continua sobre derechos laborales, negociación colectiva y otros aspectos relevantes para que puedan ejercer adecuadamente su representación. Mantenimiento de la Sección 1. Evaluación Regular: Es recomendable realizar evaluaciones periódicas del funcionamiento de la sección para identificar áreas de mejora y ajustar la organización a las necesidades de los afiliados. 2. Fomento de la Participación: Promover la participación activa de todos los afiliados es clave para mantener un grupo cohesionado y responder eficazmente a las demandas laborales. 3. Integración y Colaboración: Fomentar la colaboración entre las diferentes secciones y la estructura superior del sindicato asegura una mejor gestión de recursos y un apoyo más sólido en la negociación colectiva. En resumen, la constitución y organización de Secciones Sindicales requiere un enfoque estructurado que contemple desde su creación hasta su mantenimiento, promoviendo la participación activa y continua formación de sus miembros para garantizar su efectividad en la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Enmienda: 87597

Adición Posterior

Párrafo desde: 540 hasta: -

Texto nuevo o alternativo:

541. Dotación de un Plan de Desarrollo Organizativo de Atención a la ONCE que permita con dotación financiera y recursos abordar el fuerte desequilibrio en representación con respecto de la UGT en este ámbito, con su participación y activando refuerzos a las personas que en el mismo nos representan.