

12º CONGRESO

**FEDERACIÓN DE SANIDAD
Y SECTORES SOCIOSANITARIOS**

CCOO DE MADRID



CCOO



federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

CONTENIDO DEL PLAN DE TRABAJO

• PRIMER EJE: POLÍTICA INSTITUCIONAL REFORZADA EN UN NUEVO MARCO SOCIOECONÓMICO Y DE RELACIONES LABORALES	5
• SEGUNDO EJE: POLÍTICAS PÚBLICAS	9
• TERCER EJE: EL ÁREA PÚBLICA, ESTRUCTURA DE COOPERACIÓN NECESARIA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS/LAS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL SECTOR PÚBLICO.....	15
• CUARTO EJE: SECTORES PRIVADOS Y SOCIO SANITARIOS	16
SANIDAD PRIVADA	16
HOSPITALES CONCESIONADOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID	17
DEPENDENCIA	18
OFICINAS DE FARMACIA	18
CLÍNICAS DENTALES	19
SECTOR FUNERARIO	19
CENTROS VETERINARIOS	19
TRABAJADORES/AS AUTÓNOMOS/AS Y NUEVOS MODELOS LABORALES	22
• QUINTO EJE: SECTORES TRANSVERSALES	23
SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.....	23
MUJERES, LGTBI E IGUALDAD	27
JUVENTUD	30
• SEXTO EJE: LA COMUNICACIÓN, UN EJE ESENCIAL PARA VISUALIZAR EL SINDICATO Y ACERCARLO A LA SOCIEDAD Y LA CIUDADANÍA EN GENERAL	32
• SÉPTIMO EJE: UNA ORGANIZACIÓN MÁS FUERTE, MÁS AUTOSUFICIENTE, MÁS TRANSPARENTE Y BASADA EN LA COOPERACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS; PARA ATENDER UN NUEVO MUNDO DEL TRABAJO Y A UNA SOCIEDAD CADA VEZ MÁS DESIGUAL	34
• OCTAVO EJE: LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL COMO HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN SINDICAL	39
• NOVENO EJE: LA FORMACIÓN SINDICAL Y DE CUADROS COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL Y DE CARÁCTER TRANSVERSAL	41

PLAN DE TRABAJO 12º CONGRESO FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE MADRID

PRIMER EJE:

Política institucional reforzada en un nuevo marco socioeconómico y de relaciones laborales

La crisis económica y financiera supuso en la Comunidad de Madrid el agravamiento de la política de recortes en las inversiones y un ataque frontal hacia los servicios públicos. Los gobiernos autonómicos del Partido Popular realizaron y continúan llevando a cabo, procesos de privatización y desmantelamiento del sector sanitario y sociosanitario público.

Los profesionales hemos venido sufriendo un claro retroceso en nuestro derecho a la negociación, con reformas laborales y

publicación de reales decretos que aumentaban por un lado el poder discrecional de los empresarios y por otro, provocan destrucción de empleo público, reducción de salarios y derechos laborales.

En la Comunidad de Madrid, la COVID19 ha enfrentado a nuestra organización a retos insospechados, desafíos que han sido mayores en nuestra federación debido a que, una gran parte de nuestros delegados/as y cuadros sindicales, tuvieron que incorporarse parcial o totalmente a sus puestos de trabajo y continuar a su vez dando cobertura sindical y de prevención de riesgos laborales, a sus compañeros/as de sus centros sanitarios y sociosanitarios. La pandemia ha provocado también la consolidación de nuevas vías de colaboración internas y externas utilizando procedimientos de trabajo diferentes que han dado un resultado más que satisfactorio.

Las nuevas tecnologías han puesto encima de la mesa otra forma de trabajar y de hacer acción sindical, tanto en el interno de la organización como en las relaciones externas con las diferentes Administraciones y Patronales. CCOO debe aprovechar este modelo de trabajo donde se potencia la descentralización, la coordinación y la participación, eso sí, sin dejar a un lado la atención directa en el puesto de trabajo de manera presencial.

Esta nueva crisis que ha supuesto la COVID-19, ha vuelto a evidenciar las miserias provocadas por las políticas austericidas y de recortes, ha puesto de manifiesto las limitaciones y la falta de medios humanos y materiales en muchas áreas, pero especialmente en la sanitaria y la sociosanitaria. Una vez más ha quedado sumamente demostrado la necesidad de unos servicios públicos fuertes y potentes como herramienta para afrontar las crisis y sus consecuencias.

Objetivo 1.- Defender unos servicios públicos universales y de calidad

Acción 1.- Promover con la estructura suprafederativa del área pública de CCOO Madrid (ESAP) y en coordinación con la Unión Sindical Madrid Región de CCOO (USMR) todas las estrategias necesarias para poner en valor las ventajas y

beneficios que suponen unos servicios públicos eficaces y eficientes.

Acción 2.- Cooperar estrechamente con la USMR y la ESAP en la defensa de los servicios y de los profesionales del sector público.

Acción 3.- Favorecer la creación de espacios de colaboración territorial para la defensa de los servicios públicos junto con la USMR.

Acción 4.- Coordinar y liderar sectorialmente la defensa de una sanidad y un servicio de atención a la Dependencia de titularidad pública.

Acción 5.- Intervenir en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid mediante propuestas, para propiciar el aumento de inversiones en estos sectores.

Acción 6.- Incrementar los recursos públicos de la Sanidad y del Sector de la Dependencia, reclamando su utilización íntegra a la vez que se paralizan nuevas privatizaciones y se exige la reversión de los servicios privatizados a la gestión directa.

Acción 7.- Instar en los diferentes foros de negociación a que las Administraciones mejoren las ratios de profesionales.

Acción 8.- Generar espacios de debate para fomentar una opinión pública favorable a una sanidad y a unos servicios de atención a la Dependencia: públicos, potentes y equitativos como expresión de herramienta de igualdad social.

Acción 9.- Continuar desarrollando acciones encaminadas al reconocimiento de la labor y la profesionalidad de los Empleados y las Empleadas del Sector Público (EPP).

Objetivo 2.- Realizar el seguimiento de los centros y servicios sanitarios y sociosanitarios públicos privatizados, junto con la USMR y la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSS)

Acción 10.- En los centros y servicios sanitarios y sociosanitarios públicos privatizados: conocer y estudiar los pliegos de condiciones y los contratos de adjudicación, así como el número y situación de los profesionales afectados.

Acción 11.- Arbitrar mecanismos legales para impedir resoluciones temerarias de las Administraciones Locales y Autonómica, en los concursos y pliegos de contratación.

Acción 12.- Instar a las Administraciones a que, en los servicios privatizados de los centros sanitarios y sociosanitarios públicos, se posibiliten fórmulas para la incorporación en las empresas adjudicatarias de los profesionales afectados de estos servicios, con el objetivo de minimizar el impacto que pueda tener sobre las personas trabajadoras.

Acción 13.- Elaborar, durante el segundo trimestre de cada año, un mapa de privatización de los centros y servicios sanitarios y sociosanitarios públicos.

Acción 14.- Exigir a la Patronal la aplicación del Convenio Colectivo de Sanidad Privada en todos los centros sanitarios de esta naturaleza.

Acción 15.- Trabajar para la integración en el Convenio Colectivo de Sanidad Privada, de todas las categorías profesionales que presten servicios en los hospitales que actualmente están gestionados por empresas privadas y que dependen de la red sanitaria de utilización pública.

Objetivo 3.- En colaboración con la USMR y la FSS, evaluar los diferentes modelos y fórmulas de gestión que existen en la actualidad en la Comunidad de Madrid

Acción 16.- Analizar los indicadores sanitarios en las poblaciones atendidas por los centros adscritos a nuevas formas de gestión, en comparación con los correspondientes a las poblaciones atendidas por centros de gestión directa tradicional.

Acción 17.- Elaborar con carácter anual y conjuntamente con la USMR, un estudio y análisis de los presupuestos sanitarios y sociosanitarios de la Comunidad de Madrid, que nos permitan adecuar nuestras propuestas y las estrategias que vayamos a desarrollar en los distintos foros de negociación.

Acción 18.- Impulsar, junto con la USMR, un proceso de negociación con la Comunidad de Madrid, para establecer un nuevo modelo de coordinación sociosanitario adecuado a la nueva realidad.

Acción 19.- Mantener negociaciones de manera activa con los diferentes agentes sociales, para conseguir el nuevo modelo de coordinación

sociosanitario en la Comunidad de Madrid.

Acción 20.- Promover en todas las estructuras de la Organización, la incorporación de las residencias de gestión pública a la FSS.

Acción 21.- Instar al Gobierno Regional y a los representantes en la Asamblea de Madrid, a la plena integración en el Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), del Hospital Universitario Fundación Alcorcón y de los Entes Públicos Hospital Universitario de Fuenlabrada y Unidad Central de Radiodiagnóstico (UCR).

Acción 22.- Trabajar para la devolución completa a la gestión directa del SERMAS de los Hospitales concesionados, la Lavandería y del Laboratorio Clínico Central.

Acción 23.- Reivindicar la integración plena de la Fundación Jiménez Díaz en el SERMAS y continuar defendiendo la homologación de las condiciones laborales con el personal estatutario.

Objetivo 4.- Articular la negociación colectiva en centros gestionados mediante otras fórmulas de gestión

Acción 24.- Renovar los Convenios Colectivos del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada y del

Hospital Universitario Fundación Alcorcón.

Acción 25.- Reivindicar la adhesión al Convenio Colectivo del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada, del personal laboral de la UCR, en tanto se proceda a su plena integración en el SERMAS.

Acción 26.- Orientar siempre las mejoras de las condiciones laborales y salariales del personal de estos centros sanitarios, hacia la homologación con las condiciones del personal estatutario.

Objetivo 5.- Proferir una mayor coordinación con los diferentes colectivos sociales, profesionales y representantes de los Partidos Políticos de la Comunidad de Madrid

Acción 27.- Desarrollar procesos de colaboración e interlocución con colegios profesionales, sociedades científicas y colectivos de profesionales.

Acción 28.- Impulsar procesos de colaboración y participación con las Organizaciones Políticas con las que coincidamos estratégicamente.

Acción 29.- Mantener las relaciones de cooperación con la Federación Regional de Asociaciones de Vecinos,

la Asociación para la Defensa de la Sanidad Pública y los diferentes componentes de la Mesa en Defensa de la Sanidad Pública de la Comunidad de Madrid.

Objetivo 6.- Ampliar nuestra presencia e influencia entre los diferentes colectivos

Acción 30.- Desarrollar una especial atención a este personal desde el inicio de su actividad, su toma de posesión, así como a lo largo de la misma.

Acción 31.- Acceder a estos colectivos en su período de formación MIR, EIR, PIR, BIR, etc. facilitándoles información sobre diferentes aspectos que puedan ser de su interés: R.D. del Personal Residente, acuerdos de mejora firmados con la Consejería de Sanidad, ofertas de empleo, aspectos formativos, etcétera.

Acción 32.- Difundir y dar a conocer entre el colectivo de residentes, las propuestas y reivindicaciones de la FSS para el personal en formación de ciencias de la salud.

Acción 33.- Extender la propuesta de cualificación de la FSS entre el conjunto de profesionales, a través de las secciones sindicales.

Acción 34.- Realizar nuevas jornadas para activar la difusión de nuestra propuesta sobre cualificación profesional.

Acción 35.- Integrar a profesionales de los diferentes colectivos en la elaboración de nuestras posiciones, a través de herramientas que fomenten y faciliten su participación.

Acción 36.- La Comisión Ejecutiva (CE) de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid (FSS-CCOO Madrid) y las Secciones Sindicales (SS), garantizarán la atención permanente hacia estos colectivos a través de información elaborada específicamente para estos profesionales, así como propuestas que mejoren sus condiciones laborales.

Acción 37.- Atraer a estos profesionales a través de una amplia oferta formativa, diseñada específicamente para cada uno de los colectivos estratégicos.

Acción 38.- Realizar campañas informativas de las actuaciones que sobre sus condiciones laborales y económicas afectan a estos colectivos.

Objetivo 7.- Favorecer la coordinación entre la Secretaría de Acción Sindical y las SS, para la elaboración de propuestas de negociación que la FSS-CCOO Madrid trasladará a las diferentes mesas de negociación

Acción 39.- Continuar fomentando la participación y toma de decisiones de las SS con la Secretaría de Acción Sindical, para consensuar y elaborar propuestas de negociación así como para la toma de decisiones, mediante la realización de reuniones periódicas.

Acción 40.- Potenciar la participación de las SS para así elaborar criterios homogéneos sobre todas las materias objeto de negociación ante las diferentes gerencias.

Acción 41.- La posición de CCOO en los ámbitos de representación se determinará en las SS, que, periódicamente, reunirán a todos sus delegados/as para la toma de decisiones.

Acción 42.- Las secciones sindicales que compartan órganos de representación, juntas de personal o comités de empresa, realizarán reuniones conjuntas de forma periódica y consensuarán la posición

de nuestra organización en dichos foros de participación y negociación.

Acción 43.- Impulsar el debate en los centros de trabajo sobre todas las materias objeto de negociación, para hacer llegar nuestras propuestas a los profesionales y fundamentalmente a nuestra afiliación.

Acción 44.- Potenciar y fidelizar la relación con la afiliación, fomentando su participación y adaptándola a las nuevas formas de comunicación. Aumentando de esta forma el campo de visualización y acción de las SS y la Secretaría de Acción Sindical.

SEGUNDO EJE:

Políticas públicas

CCOO, como primera fuerza sindical y sociopolítica del país, de nuestra región, del sector de la Dependencia y de la sanidad madrileña, debe hacer lo indecible para mantener y fortalecer el carácter público y universal del Sistema Nacional de Salud (SNS). Por ello debemos seguir exigiendo: suficiente financiación pública, el abandono de las colaboraciones público-privadas y de los experimentos en modelos de gestión sanitaria y sociosanitaria, mejoras de las condiciones laborales de los/las profesionales, acabar con la precariedad en el empleo y aumentar la contratación pública en estos sectores.

La aprobación de la Ley 15/97 sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, supuso el establecimiento de diferentes sistemas de privatización, de titularidad, de gestión o de provisión de servicios y prestaciones, dentro del sistema sanitario público, los cuales vienen siendo entregados a manos privadas sin que exista una mejor gestión ni un ahorro real para la ciudadanía, como así ha quedado demostrado en los diferentes informes publicados por el Tribunal de Cuentas.

Los grandes beneficiarios de la política sanitaria del Partido Popular en la Comunidad de Madrid han sido y son los operadores sanitarios privados. Una vez más hay que recordar que el modelo PFI incrementa el coste entre 7 y 8 veces respecto a la gestión pública. Asimismo, el de concesiones administrativas supone un sobrecoste del 14,95% anual y la concesión de la asistencia a un hospital privado presenta un incremento presupuestario del 25,04% anual.

Por todo ello, en el ámbito nacional en estrecha colaboración con la Confederación Sindical de CCOO (CS) y la FSS debemos seguir exigiendo la derogación de la Ley 15/97, el artículo 13 de la Ley 4/2012 que posibilita la externalización de servicios no sanitarios y el RD 16/2012, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud.

En nuestra región, junto a la USMR tenemos que insistir en la derogación de la Ley 12/2001 de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid (LOSCAM), la Ley 6/2009 de Libertad de Elección en la Sanidad de la Comunidad de Madrid, donde además se estableció que la Comunidad de Madrid se organizaba en un área sanitaria única y con el famoso plan privatizador del año 2013, el Plan de

Medidas de Garantía de la Sostenibilidad del Sistema Sanitario de la Comunidad de Madrid.

El gasto sanitario de la Comunidad de Madrid del año 2018 en proporción al PIB regional, nos sitúa en el último lugar con un muy deficiente 3,6%, frente al 6,14 % de la media estatal. Según el último informe del Ministerio de Sanidad, la Comunidad de Madrid ocupa el puesto número 16 de las 17 Comunidades Autónomas, en gasto sanitario por habitante. La falta de recursos para la atención primaria es otro asunto relevante, ya que se ha pasado del 12,67% del presupuesto regional total en 2010 al 11,63% en 2016 y continúa bajando, llegando en 2019 al 10,9%.

Desde CCOO tenemos que seguir peleando por que se garantice la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario y sociosanitario, mediante una financiación suficiente y finalista, presupuestos ciertos que corrijan el déficit acumulado, que potencien la salud pública y la atención primaria como ámbitos de mayor eficiencia. Hay que recuperar el carácter universal y equitativo, mejorar la gestión mediante la transparencia, la participación y la información, incorporando los intereses y las preocupaciones del conjunto de la sociedad, de los pacientes y de los profesionales, consolidando la

investigación biomédica como eje transversal y de futuro de la sanidad pública.

Tenemos que redoblar esfuerzos para continuar siendo la primera fuerza sindical en la funeraria municipal, en el sector de la investigación, en la dependencia y en la sanidad pública madrileña y permanecer como el principal dique de contención, frente a las políticas dilapidadoras de los servicios públicos. Uno de nuestros grandes objetivos es recuperar la primera posición en la Mesa Sectorial de personal estatutario/funcionario del SERMAS, mantener y, a ser posible, mejorar nuestros magníficos resultados en las elecciones sindicales (EESS) de personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, en el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla, e intentar aumentar nuestra representatividad en el Hospital de Fuenlabrada, en la Fundación Hospital Alcorcón, así como en la UCR.

Objetivo 8.- Recuperar las áreas de salud en el sistema sanitario público de la Comunidad de Madrid, para conseguir la plena integración de la Atención Primaria, la Atención Hospitalaria, la Atención de Urgencias Extrahospitalarias, la Atención Sociosanitaria y la Salud Pública

Acción 46.- Exigir la eliminación del área única sanitaria y diseñar nuestra propuesta de Áreas de Salud para la Comunidad de Madrid.

Acción 47.- Establecer sistemas de integración de los diferentes niveles de atención sanitaria, en el marco de cada área de salud.

Acción 48.- Fortalecer y potenciar las estructuras y los servicios de salud pública de la Comunidad de Madrid.

Objetivo 9.- Desarrollar sistemas de participación ciudadana y profesional para el control, gobierno, funcionamiento y gestión de las áreas sanitarias de salud

Acción 49.- Poner en funcionamiento órganos de participación en cada área de salud (consejos de salud de área...), en los que cuenten con participación ciudadana, profesional y sindical, y que tengan capacidad de control y gestión.

Objetivo 10.- Garantizar la accesibilidad de la ciudadanía a la Atención Primaria

Acción 50.- Exigir la reapertura de los centros de salud en horario de mañana y tarde, y los Servicios de Urgencias de Atención Primaria (SUAP) con dotación de plantilla suficiente.

Acción 51.- Restablecer la atención presencial, asegurándose que constituye al menos el 50% de la actividad de los centros de salud.

Acción 52.- Potenciar y desarrollar la actividad en salud comunitaria.

Acción 53.- Potenciar los dispositivos de Salud Pública

Objetivo 11.- Exigir a la Consejería de Sanidad la negociación de un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el cual se adapte a las necesidades reales de salud de la población de nuestra comunidad autónoma

Acción 54.- Instar a que se establezcan plantillas de referencia en toda la red asistencial y en los Servicios Centrales de la Consejería, a través de Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).

Acción 55.- Proponer la constitución de una mesa técnica de negociación para planificar adecuadamente los recursos humanos, adaptándose a las necesidades reales de salud de la población y a la cartera de servicios.

Acción 56.- Elaborar nuevas propuestas en materia de empleo estable y de calidad, en virtud de las necesidades reales organizativas existentes.

Acción 57.- Continuar con los procesos voluntarios de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario de las Instituciones Sanitarias del SERMAS y seguir promoviendo su aplicación al personal de los Servicios Centrales de la Consejería.

Acción 58.- Favorecer la inclusión de profesionales de Salud Pública en los diferentes Equipos de Atención Primaria, en las mismas condiciones económicas y laborales que éstos.

Acción 59.- Impulsar la integración del personal de salud pública al régimen estatutario y establecer figuras de coordinación entre Atención Primaria y Salud Pública.

Objetivo 12.- Dinamizar en la Mesa Sectorial la negociación sobre todas aquellas materias en las que ya existe un compromiso de desarrollo por parte de la Consejería de Sanidad

Acción 60.- Instar al desarrollo y puesta en marcha de un calendario laboral tipo para toda la Consejería de Sanidad.

Acción 61.- Homogeneizar los criterios de aplicación para el cálculo del cumplimiento y cómputo de jornada en

situación de IT, permisos retribuidos, turno rotatorio, etc.

Acción 62.- Aplicación y puesta en marcha de la movilidad interna voluntaria dentro del SERMAS.

Acción 63.- Sistematizar los criterios utilizados para el cambio de puesto y turno dentro de los diferentes centros de trabajo.

Acción 64.- Desarrollar plenamente el modelo de Carrera Profesional, para todos los profesionales dependientes del SERMAS.

Acción 65.- Pactar un nuevo catálogo de categorías profesionales del SERMAS.

Acción 66.- Consensuar un nuevo acuerdo de licencias, permisos, vacaciones y formación.

Acción 67.- Negociar un nuevo acuerdo de derechos sindicales que se adecue a la nueva realidad laboral.

Acción 68.- Implantar definitivamente los acuerdos de Coordinador/a de Técnicos/as Superiores Especialistas y de Trabajo Social.

Acción 69.- Negociar un nuevo modelo de productividad variable.

Acción 70.- Exigir la negociación de un acuerdo de conciliación de la vida

personal, familiar y laboral en el SERMAS.

Acción 71.- Persistir en la negociación de un nuevo Plan de Urgencias y Emergencias en el SERMAS.

Acción 72.- Insistir en la recuperación de medidas relativas a mejoras y beneficios sociales (ayudas económicas, de estudios, escuelas infantiles, transporte...).

Objetivo 13.- Afianzar el empleo de calidad, la causalización de la contratación y el incremento de la estabilidad

Acción 73.- Instar a la negociación de un nuevo Decreto de Selección y Provisión de puestos en el SERMAS.

Acción 74.- Continuar los procesos de reconversión del personal eventual estructural en personal interino.

Acción 75.- Proseguir y finalizar los concurso-oposición excepcionales para todas las categorías profesionales, con el fin de llevar a cabo la estabilización del mayor número de puestos de trabajo.

Acción 76.- Requerir convocatorias anuales de ofertas públicas de empleo (OPE) para todas las categorías profesionales.

Acción 77.- Acordar el procedimiento de procesos abiertos y permanentes de concurso de traslados.

Acción 78.- Exigir a la Administración el cumplimiento y la mejora del acuerdo de contratación de personal temporal, el cual garantiza los principios constitucionales de acceso al empleo público, al mismo tiempo que posibilita una gestión eficiente y eficaz de las bolsas de trabajo.

Acción 79.- Garantizar el acceso a la contratación temporal, para todas las categorías profesionales, a través de bolsas de empleo únicas abiertas y permanentes con seguimiento y control de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial.

Objetivo 14.- Racionalizar a través de procesos de negociación, los tiempos de trabajo y los descansos, garantizando el cumplimiento de la normativa europea y estatal

Acción 80.- Exigir el retorno a la jornada laboral de 35 horas semanales.

Acción 81.- Homogeneización de los criterios utilizados para el cumplimiento de la aplicación de la jornada de 37,5 horas, en tanto en

cuanto se mantenga dicha ampliación de jornada.

Acción 82.- Velar por que se cumpla la Directiva europea, el Estatuto Marco y la regulación convencional sobre tiempos de trabajo y descansos.

Objetivo 15.- Vigilar, controlar y desarrollar el Convenio Colectivo para Personal Laboral y el Acuerdo Sectorial para Personal Funcionario de la Comunidad de Madrid

Acción 83.- Consensuar con la FSC y la FREM la forma de proceder a la hora de futuras negociaciones o planteamientos ante la Dirección General de la Función Pública, así como las diferentes propuestas de las tres federaciones.

Acción 84.- Recuperar los derechos arrebatados para todo el personal al cual se le aplican estos dos acuerdos laborales, mejorando los textos actualmente vigentes.

Acción 85.- Exigir y garantizar el cumplimiento del articulado de los textos convencionales durante su vigencia para todo el personal laboral y funcionario perteneciente a la Consejería de Sanidad.

Acción 86.- Finalizar el proceso voluntario de integración en el régimen funcional, para el personal laboral

dependiente de los Servicios Centrales de la Consejería de Sanidad.

Objetivo 16.- Potenciar la negociación colectiva en el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla

Acción 87.- Exigir la aplicación íntegra del EBEP y el Estatuto Marco en el Hospital Gómez Ulla.

Acción 88.- Seguir reivindicando al Ministerio de Política Territorial y Función Pública, al Ministerio de Defensa y a la Gerencia del centro la puesta en marcha de los procesos de estatutarización, interinización y estabilización del empleo.

Acción 89.- Continuar los procesos judiciales en marcha para conseguir el reconocimiento de la productividad variable.

Objetivo 17.- Ampliar nuestra implantación y regular las condiciones laborales en el Sector de la Investigación Biomédica

Acción 90.- Seguir creciendo en implantación y ser una referencia para los y las profesionales del sector. Continuar impulsando la celebración y renovación de las EESS.

Acción 91.- Exigir a las diferentes Administraciones una financiación

presupuestaria suficiente, así como el cumplimiento del Acuerdo de Estabilización del Empleo y Minoración de la Tasa de Temporalidad por debajo del 8%.

Acción 92.- Promover el desarrollo de modelos de carrera investigadora y profesional, para el conjunto de los y las profesionales del sector.

Acción 93.- Vigilar, controlar y desarrollar el Convenio Colectivo Sectorial de las Fundaciones de Investigación Biomédica dependientes de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

Acción 94.- Demandar a la Administración la negociación del Convenio Colectivo del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares (CNIC) y continuar siendo la primera organización sindical en su órgano de representación.

Acción 95.- Negociar un Convenio Colectivo para el Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) y ser nuevamente la primera fuerza sindical en su Comité de Empresa.

Acción 96.- Seguir colaborando estrechamente con la FSS, en la puesta en marcha del Convenio Colectivo único para todos los

profesionales del Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER) y continuar siendo la primera organización sindical en el Comité de Empresa de la Comunidad de Madrid.

Acción 97.- Intentar tener representación y mejorar las condiciones laborales de los y las profesionales del Centro de Investigación de Enfermedades Neurológicas (CIEN).

Acción 98.- Continuar colaborando activamente con la CS y la FSS en el grupo de I+D+i Confederal.

Objetivo 18.- Defender la titularidad pública de la Empresa Municipal de Servicios Funerarios y Cementerios de Madrid S.A., como un servicio público esencial para la ciudadanía de Madrid

Acción 99.- Exigir los medios humanos, materiales y la dotación de las infraestructuras necesarias para garantizar la calidad del servicio que presta la empresa.

Acción 100.- Reivindicar el establecimiento de plantilla estructural para la consolidación del empleo de los puestos de trabajo y la correcta causalización de la contratación, para evitar el abuso de la temporalidad.

Acción 101.- Defender, en caso de ser necesario, la ultraactividad en la regulación del actual marco convencional, así como el mantenimiento y en su caso mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla, mediante la negociación de un nuevo Convenio Colectivo a la expiración del actual en 2021.

Acción 102.- Mantenimiento tanto del nivel de afiliación de CCOO en la empresa, como de la mayoría de la representación del Comité de Empresa, como principal dique de contención a las intenciones privatizadoras del actual gobierno municipal.

Objetivo 19.- Involucrar al conjunto de nuestra afiliación en los procesos de negociación en los que participamos

Acción 103.- Implicar a las personas afiliadas en la elaboración de propuestas, en el seguimiento y en la decisión de firma de los procesos de negociación que abordemos desde la FSS-CCOO Madrid.

Acción 104.- Desarrollar nuevas formas de participación (asambleas de RLT, personas afiliadas, de profesionales, tanto presencial como

telemáticamente) en las que la afiliación y los profesionales participen de manera activa en las negociaciones que afectan a sus condiciones laborales. De esa manera su intervención en la acción sindical cotidiana, reforzará el concepto de utilidad del sindicato.

TERCER EJE: El Área Pública, estructura de cooperación necesaria para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas del Sector Público

Desde la ESAP se fraguó la recuperación de una gran parte de los derechos arrebatados, por lo que hay que continuar con dicha senda, reforzando nuestro discurso en defensa de los servicios públicos, recuperando los niveles de empleo de antes de la crisis, las reducciones de los salarios, la jornada laboral de 35 horas semanales y muchas otras cuestiones (la jubilación parcial y anticipada, la implementación de las medidas de igualdad, de conciliación personal, laboral y familiar, actuaciones comunes en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, formación etc.).

La ESAP continúa siendo un instrumento muy útil y eficaz para garantizar la coordinación de las estrategias sindicales y la acción sociopolítica de la USMR en el sector público. Tenemos que asegurar el buen funcionamiento en sus diferentes niveles, ya que la misma favorece una mayor defensa de los servicios públicos y de los intereses del conjunto de las personas trabajadoras. Compartir mesas de negociación, toma de decisiones, debate y valoración de propuestas, generan un gran avance en nuestro interno como organización y como se ha demostrado, mejora las condiciones laborales, económicas y sociales de los EEPP de la Comunidad de Madrid.

Objetivo 20.- Conseguir una mayor coordinación en la ESAP como herramienta para la defensa de una sanidad y un servicio de atención a la Dependencia de titularidad pública

Acción 105.- Acordar calendario de reuniones de las diferentes estructuras (comisión permanente y comité) asegurando la participación de todos sus componentes.

Acción 106.- Proponer la creación de grupos de trabajo para la elaboración de estudios, propuestas de negociación y desarrollo de tareas

sobre aspectos y competencias comunes para el conjunto de los EEPP de la Comunidad de Madrid (defensa de los servicios públicos, coordinación de asesorías jurídicas, elecciones sindicales, empleo, salud laboral, igualdad, comunicación, formación, ...).

Acción 107.- Promover en las diferentes Mesas de Negociación el restablecimiento y recuperación de las condiciones laborales y económicas arrebatadas a causa de los recortes.

Acción 108.- Realizar un estrecho seguimiento y desarrollo de los acuerdos firmados con el Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Acción 109.- Instar a la creación de un Observatorio Regional del Empleo Público, en el que participemos las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad de Madrid y desde el que se impulse la recuperación de, al menos, los niveles de empleo anteriores a la crisis.

Acción 110.- Responder de forma ágil y coordinada a cuestiones puntuales y medidas adoptadas por el Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Acción 111.- Consensuar, en el seno de la ESAP, un nuevo acuerdo de derechos sindicales para su posterior

negociación en la Mesa General de la Comunidad de Madrid.

CUARTO EJE:

Sectores Privados y Sociosanitarios

Durante estos cuatro años han sido determinantes en estos sectores no solo los efectos negativos de las Reformas Laborales, sino también los continuos procesos de concentración empresarial. El enorme crecimiento de las diferentes empresas no ha ido acompañado de una mejora de las condiciones laborales y económicas de los profesionales de estos sectores, al contrario, se han ido precarizando paulatinamente y la caída del convenio colectivo de la Dependencia en la Comunidad de Madrid -un texto convencional desfasado en la sanidad privada o la falta de un acuerdo laboral en el sector funerario madrileño- ha aumentado la inseguridad de las personas trabajadoras y ha propiciado su fuga lícita a otros sectores en busca de mejores condiciones.

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha sido especialmente dura en estas áreas de actividad, con un lamentable número de fallecidos y contagios, lo que no ha hecho más que evidenciar la enorme precariedad laboral existente en estos sectores. La falta de equipos de protección, de personal, las

inestables y escasas condiciones laborales y salariales, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, los expedientes de regulación de empleo temporal (ERTEs) o la tardanza en la toma de decisiones por parte de la Comunidad de Madrid, han sido decisivas para desgastar, aún más, unos sectores que se enfrentan a una nueva ola de contagios sin que se hayan tomado medidas realmente efectivas y con una sobrecarga física y mental, que merma su capacidad de afrontar esta nueva etapa.

Durante todos estos meses, a pesar de las dificultades de las restricciones de movilidad por el estado de alarma, hemos desarrollado una actividad sindical frenética en continua comunicación y coordinación con la Secretaría de Salud Laboral. Todo ello nos ha permitido mantener un contacto directo con nuestros delegados/as y actuar en cada momento a través de presentación de escritos en las empresas y centros de trabajo, ante los departamentos de RRHH, denuncias ante la Inspección de Trabajo, participación en las negociaciones de los ERTEs, de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (MSCT), etcétera. Las mismas se han visto complementadas por las denuncias que hemos llevado a cabo ante los medios de comunicación y la

divulgación en las diferentes redes sociales.

En este momento, que somos aún más conscientes de las carencias de los sectores privados y de la falta de iniciativa por parte de las Administraciones y de las empresas, las cuales siguen priorizando el beneficio propio y no el de la ciudadanía, es cuando se hace más necesario que nunca consolidar el peso de CCOO a través de un incremento de la afiliación y de la representatividad sindical. Tenemos que seguir impulsando la negociación colectiva, favorecer la creación, la estabilidad y la consolidación del empleo como herramienta para reducir la temporalidad y parcialidad y en definitiva conseguir unas mejores condiciones laborales y salariales que dignifiquen estos sectores.

Sanidad Privada

La Sanidad Privada es un sector creciente, tecnológicamente puntero y con la capacidad de atender las demandas de su población diana. Las inversiones y fusiones empresariales se han traducido en reformas estructurales de las sociedades, donde han aparecido nuevos centros sanitarios o se han renovado los ya existentes. Esta adecuación de los grupos empresariales a las necesidades

asistenciales, vistas como volumen de negocio y la imparable digitalización, de ninguna manera han compensado a las personas trabajadoras, que son los principales artífices del despunte de la Sanidad Privada en la región.

Las plantillas desempeñan su trabajo diario con niveles de ratio paciente/profesional muy elevados, como así ha quedado demostrado y ratificado a través del Estudio de Ratios de Enfermería/TCAE, realizado por nuestra Federación entre los meses de octubre 2019 - enero 2020. Nuestro compromiso es continuar realizando sucesivos estudios en el resto de las categorías profesionales, denunciar públicamente la falta endémica de personal en la Sanidad Privada y promover la contratación de personal suficiente, mediante empleos estables y de calidad.

El Convenio regulador del sector está obsoleto, debido, entre otras causas, a la desidia de la Patronal por actualizar las relaciones laborales de sus profesionales, acordes a una Sanidad del siglo XXI en Europa. El grupo QuirónSalud, como filial española de Fresenius, se mantiene como principal operador de la Sanidad Privada en la región, incluso añadiendo otro hospital nuevo a su catálogo en Torrejón de Ardoz.

Despunta Vithas, que tras la fusión con Nissa, empieza a ampliar su cartera de servicios adquiriendo el hospital de La Milagrosa e imitando en la gestión a su rival más fuerte: Quirón, tanto en la gestión de los RRHH como en la concentración de los diferentes servicios asistenciales por áreas de población.

La COVID19 ha puesto de relieve las carencias de personal estructural y la falta de medidas de seguridad y prevención de riesgos en la Sanidad Privada. Ha desdibujado los objetivos y metas planteados por las patronales del sector en este ejercicio 2020, y sobre todo, la fuga masiva de personal a la sanidad pública, especialmente personal de enfermería, en busca de legítimas mejoras laborales y profesionales, está amenazando el crecimiento de las empresas del sector.

Hospitales concesionados de la Comunidad De Madrid

La deriva privatizadora de la red pública del Partido Popular en el gobierno de la Comunidad de Madrid a lo largo de las últimas décadas, apoyada en las formas de gestión instrumentadas mediante el Real

Decreto-Ley 10/1996, de 17 de junio, y la Ley 15/1997, de 25 de abril, de Habilitación de Nuevas Formas de Gestión del Sistema Nacional de Salud, ha hecho posible esta realidad de los hospitales concesionados: Hospital General de Villalba, Hospital Infanta Elena de Valdemoro, Hospital Universitario Rey Juan Carlos de Móstoles, Hospital Universitario de Torrejón, y el concierto singular con la Fundación Jiménez Díaz.

Partimos de una realidad confirmada por las principales agencias independientes estatales: los hospitales concesionados generan más gasto por cama hospitalaria que la red sanitaria pública, debido a la maquiavélica fórmula de subvención que ha establecido a lo largo de los años el gobierno autonómico.

La gestión de empresas privadas en los hospitales concesionados ha generado pingües beneficios en las arcas de la Patronal del sector, debido a la obsolescencia del Convenio Colectivo regulador, las Reformas Laborales y el debilitamiento de la negociación colectiva. Los grandes grupos empresariales como QuirónSalud y Ribera Salud han aprovechado la oportunidad de negocio a través de esta fórmula, precarizando al máximo posible las relaciones laborales de sus trabajadores, exportando esos

beneficios y los de la gestión subvencionada a los balances anuales, convirtiéndose en una de las más rentables formas de ganar dinero con un servicio público esencial como es la sanidad.

Dependencia

Hace cuatro años nos encontrábamos en plena negociación del Convenio de Madrid que, tras el rechazo de la patronal de nuestras propuestas y como consecuencia de la Reforma Laboral caía el 31 de diciembre de 2017, momento en el que comenzó su vigencia el VI Convenio Estatal de Dependencia. Posteriormente se firmó el VII Convenio Estatal de un año de duración. En la actualidad nos encontramos con la negociación del VIII Convenio Estatal de Dependencia paralizada no solo por la crisis sanitaria de la COVID19 sino por el rechazo de la patronal a una subida de salario digna que dé cumplimiento a lo acordado con la CEOE, alcanzar un salario mínimo de 1000 euros mensuales en 14 pagas para el 2020.

Por otra parte, cabe significar que la sentencia ganada por CCOO sobre el pago de los Derechos Mínimos desde abril del 2016 hasta diciembre del 2017 supuso

para nuestra Federación un incremento muy importante de nuevas afiliaciones.

Es importante reseñar que desde 2016 la FSS-CCOO Madrid ha participado y colaborado en un procedimiento con la patronal Amade y la Consejería de Políticas Sociales y Familia, en las distintas convocatorias para dotar al colectivo de gerocultoras/es de su correspondiente Certificado de Profesionalidad, proceso que habilitó en torno a 1500 aproximadamente. Posteriormente se ha dado continuidad con otras convocatorias pertenecientes a los ejercicios 2017, 2018 y 2019 y finalmente este año con dos convocatorias en julio y octubre, hasta cumplimentar en torno a 8900 gerocultoras.

Pero sin duda, el 2020 tendrá una especial significación en este sector por la crisis sanitaria del COVID-19, que causó más de 8000 fallecidos decesos en la “primera Ola” de la pandemia, según datos de la Consejería de Políticas Sociales y Familia. Además ha dejado al descubierto las carencias de un sector, altamente privatizado, con una elevada parcialidad y en torno a un 95% feminizado, que ha tenido que enfrentarse al virus sin los equipos de protección adecuados, lo que ha ocasionado que más del 50% de las plantillas cursara baja por contagio, con la consiguiente reducción de sus nóminas y la

exposición al riesgo de sus familias. En este momento afrontan una nueva ola de contagios, con un importante desgaste físico y psicológico que hace a las personas trabajadoras del sector más vulnerables frente al actual escenario de ERTES y ERES por la drástica reducción del número de residentes por fallecimiento.

Entendemos que únicamente con un seguimiento real y exhaustivo por parte de las administraciones y un convenio colectivo que dignifique las condiciones laborales y salariales de este necesario sector, podremos sacarlo de la precariedad y como consecuencia mejorar la calidad asistencial hacia los usuarios.

Oficinas de farmacia

Las oficinas de farmacia en la región, generalmente, constituyen empresas pequeñas y medianas, de ámbito familiar, y con pocas personas en activo, que no han sido conscientes de la necesidad de la representación sindical en sus entornos laborales. Las relaciones laborales están reguladas por el Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia, de ámbito estatal no exento de polémica.

El XXV Convenio Colectivo que debía estar aplicándose, con vigencia entre 2017 y 2019, sigue en proceso de regularización

después de que el pasado mes de marzo de 2020, la Audiencia Nacional diera la razón a la FSS y declarase nulo el intento de UGT de arrogarse la representatividad suficiente para firmar un convenio colectivo estatal de eficacia general. Por todo ello, el Convenio Colectivo que se aplica actualmente es el XXIV.

Clínicas dentales

El sector de las Clínicas Dentales en Madrid es bastante complejo y durante los últimos años, se ha desarrollado un proceso de expansión de los grupos más sólidos, y la aparición de múltiples centros de titularidad privada. Bajo el paraguas de las grandes aseguradoras o de empresas de capital riesgo, han visto en el sector oportunidad de negocio por su evidente necesidad de servicios en la población, y por la facilidad de exprimir a sus trabajadores/as por las Reformas Laborales en vigor y por vincularse a un Convenio Colectivo obsoleto que es el del sector sanitario privado, que no recoge las peculiaridades de las clínicas y centros de salud bucodental.

Esto ha generado inseguridad jurídica tanto para los profesionales del ámbito, como para los propios pacientes/clientes. Cabe recordar el caso de Idental, y recientemente el de Dentix, la caída de

ingresos de Vitaldent y de la Corporación Sanident, generando una reconcentración del sector en clínicas familiares y centros patrocinados por las grandes aseguradoras tradicionales (Adeslas, Sanitas, Asisa, Mapfre), que mantienen el principal volumen de negocio, además de los centenares de centros de los entornos locales.

La COVID19 también ha agudizado la precarización del sector, y prueba de ello lo conforman los múltiples ERTE que le han afectado, así como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que Adeslas aplicó a su plantilla y en la que CCOO, desde la FSS se consiguió llegar a un acuerdo.

Sector funerario

Al inicio del período anterior nos encontrábamos con un sector sin representación sindical, sin convenio, con un gran volumen de empleo, grandes beneficios empresariales, pero sin ninguna intención de mejorar las condiciones de los trabajadores/as. Durante este periodo ha sufrido una gran transformación con un proceso de concentración empresarial, que continúa a día de hoy, donde las pequeñas y medianas funerarias han sido absorbidas por grandes aseguradoras, como Mapfre, Santa Lucía, Ocaso etc, generando un

escenario empresarial completamente diferente y como consecuencia un empeoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

De forma paralela a este proceso transformador, hemos llevado a cabo una acción sindical muy directa enfocada en la celebración de EESS, que nos ha permitido convertirnos en el único sindicato de referencia con la representatividad suficiente para iniciar la negociación del primer convenio colectivo de la Comunidad de Madrid.

Centros Veterinarios

El 14 de agosto de 2020 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios, que fue suscrito tras año y medio de negociación, con fecha 16 de enero de 2020, de una parte por la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas que

realizan actividades de asistencia a los animales en centros y servicios sanitarios veterinarios o fuera de ellos, ya sean personas físicas o jurídicas, mercantiles, benéficas o sin ánimo de lucro.

El Convenio, que es de aplicación en todo el territorio español, tiene efecto para el personal que presta servicios en las empresas afectadas y reguladas por la legislación laboral vigente. Respecto al ámbito temporal del mismo, su vigencia es del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Objetivo 21.- Potenciar la acción sindical en los grupos empresariales

Acción 113.- Activar una representación homogénea que sea capaz de dar respuesta integral a los diferentes problemas de estos entes a nivel nacional, cooperando con la FSS en la creación de SS estatales en los grandes grupos empresariales.

Acción 114.- Conseguir interrelacionar a los delegados/as de nuestra Comunidad Autónoma con los de otras autonomías, con el apoyo de la FSS.

Objetivo 22.- Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras

Acción 115.- Trabajar para la actualización y mejora sustancial del Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de la Comunidad de Madrid, en coherencia con la realidad asistencial de la región, para que se convierta en un sector atractivo y no como un agujero de precariedad laboral e indefinición de derechos.

Acción 116.- Asegurar el cumplimiento del Convenio Colectivo Estatal de Dependencia en todos los centros de trabajo y cooperar con la FSS en la renovación de un nuevo texto convencional que mejore el existente.

Acción 117.- Reactivar las actuaciones necesarias para la recuperación del Convenio de la Dependencia de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta las lícitas reivindicaciones de las personas trabajadoras de centros de día.

Acción 118.- Favorecer junto a la FSS la regularización de la negociación del XXV Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia.

Acción 119.- Promover junto a la FSS la negociación de un Convenio Colectivo Estatal de Clínicas Dentales, ya que tienen una realidad asistencial que no se ve regulada en numerosos

aspectos en los Convenios sectoriales.

Acción 120.- Continuar y finalizar la negociación del Convenio Colectivo autonómico del Sector Funerario, el cual contribuirá a la homogeneización de las condiciones laborales y económicas del conjunto de sus profesionales.

Acción 121.- Difundir y proceder a la aplicación efectiva, en los diferentes centros de trabajo y entre sus profesionales, del I Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios.

Acción 122.- Homogeneizar al alza, las relaciones laborales de los centros pertenecientes al mismo grupo empresarial.

Acción 123.- Exigir en los pliegos de condiciones y en los contratos de adjudicación, de residencias concertadas, la aplicación del Convenio Colectivo de Dependencia Estatal.

Acción 124.- Instar al incremento de la ratio de profesionales, por cada una de las categorías y turnos de trabajo.

Objetivo 23.- Mejorar la coordinación, comunicación e información sindical con la RLT de todos los sectores

Acción 125.- Dar continuidad a las reuniones mensuales de los diferentes sectores.

Acción 126.- Protocolizar asambleas por grupos empresariales para llevar a cabo acciones comunes que aborden problemas de cada grupo.

Acción 127.- Potenciar la figura del responsable de referencia del grupo empresarial como contacto directo con la RLT del centro de trabajo.

Acción 128.- Seguir dando máxima participación al conjunto de la RLT en cada uno de los sectores.

Acción 129.- Coordinar la celebración de jornadas formativas en función de las necesidades detectadas en cada sector.

Acción 130.- Vertebrar equipos de trabajo destinados a la acción sindical en cada uno de los sectores.

Acción 131.- Programar calendarios de trabajo y de actuación, que produzcan acercamiento del sindicato a las personas trabajadoras del conjunto de estos sectores y viceversa.

Objetivo 24.- Aumentar la afiliación en los diferentes sectores

Acción 132.- Seguir creciendo en implantación y continuar siendo el

referente de los profesionales de estos sectores, impulsando la celebración de nuevos procesos electorales que fortalezcan la organización, la acción sindical y la negociación colectiva.

Acción 133.- Reformular acciones y sincronías que potencien la afiliación, que los trabajadores/as reconozcan a CCOO como su sindicato, comprometido y competente en el sector sanitario y sociosanitario, que, si bien no es corporativo, es capaz de representar y legitimar las heterogéneas relaciones laborales de unos sectores donde los corporativismos imposibilitan un avance homogéneo y consistente.

Acción 134.- Actualizar, crear y mejorar canales formativos para la afiliación y la representación sindical en el sector, generando conocimiento entre los delegados/as, para que sean proactivos en la resolución de conflictos, se vertebran en torno a la estructura de la FSS-CCOO Madrid, y se constituyan en auténtico equipo de trabajo, que sea capaz de impulsar los sectores y a la afiliación.

Acción 135.- Concienciar a las personas trabajadoras de los diferentes sectores, de la necesidad

de regular sus relaciones laborales y de tener representación sindical.

Acción 136.- Mantener y aumentar la diferencia en la representatividad con UGT y resto de sindicatos, fomentando la celebración de nuevos procesos electorales.

Objetivo 25.- Mejorar la visibilidad de los Sectores Privados y en concreto de sus profesionales

Acción 137.- Tener una mayor presencia en redes y canales del Sindicato de la problemática de los sectores y de la realidad de sus profesionales.

Acción 138.- Actualizar y crear canales de comunicación con los trabajadores/as de los diferentes sectores, que sean capaces de generar un auténtico feedback entre los profesionales y su sindicato.

Acción 139.- Identificar y mejorar los canales de comunicación con los distintos grupos empresariales predominantes del sector, que agilicen la resolución de conflictos.

Acción 140.- Potenciar la comunicación con estos grandes grupos en la región, condicionada a la toma de decisiones en sus centrales corporativas, por lo que, se antoja necesaria una interlocución y

responsabilidad directa de comunicación entre estos grupos, la FSS, y a su vez, en la comunicación vertical con las distintas Federaciones regionales.

Objetivo 26.- Conformar un equipo de trabajo en la FSS-CCOO Madrid formado y acostumbrado al entorno negociador de los procesos de ERTES, capaz de afrontar la realidad e inmediatez de los mismos

Acción 141.- Formar adecuadamente al equipo de trabajo sobre los asuntos relacionados con los ERTES y sus diferentes modalidades.

Acción 142.- Tener un control estadístico y seguimiento de los procesos.

Acción 143.- Entablar contacto con los profesionales de las empresas blancas y determinar la representación sindical.

Objetivo 27.- Reducir al mínimo la posibilidad de suspensión total de los contratos de trabajo, salvo fuerza mayor

Acción 144.- Mantener contacto directo con los profesionales afectados.

Acción 145.- Elevar a CCOO al primer nivel de estos procesos y que sea reconocida su eficacia y eficiencia en los procesos de negociación.

Acción 146.- Creación de los canales adecuados para una correcta comunicación con la representación empresarial.

Trabajadores/as autónomos y nuevos modelos laborales

La realidad del trabajo por cuenta propia es una realidad que se ha mantenido en la sombra en las estructuras del Sindicato, durante estos últimos años CCOO ha puesto encima de la mesa la terrible situación existente en sectores de actividad de la economía española (riders, sector cárnico...) En plena actualidad, ante la reconversión paulatina e imparable de las economías mundiales, en lo que se denomina la Revolución Tecnológica, y que pronostica un cambio radical en las relaciones laborales de nuestro tiempo, los trabajadores/as autónomos cobran protagonismo. Es una prioridad para el Sindicato el establecer sinergias y estrategias que reconcilien a este sector con la representación sindical, pues si bien

se han efectuado los cambios pertinentes en el mercado, la realidad laboral de estos profesionales y emprendedores no ha ido muy lejos de la precariedad.

En el caso concreto de nuestra Federación, las categorías profesionales afectadas por esta reconversión del mercado de trabajo son las categorías generalmente reguladas por la formación universitaria y títulos superiores como (Médicos/as, Farmacéuticos/as, Veterinarios/as, Odontólogos/as, Investigadores/as y demás titulados superiores minoritarios).

Se impone por tanto una traslación de sus realidades a los entornos sindicales, mediante su incorporación en las regulaciones y en los acuerdos y convenios colectivos.

Objetivo 28.- Planificar la Acción Sindical de estos colectivos

Acción 147.- Elaborar un mapa de situación en los diferentes sectores de nuestra organización.

Acción 148.- Denunciar ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social las relaciones laborales ocultas bajo forma de falsas personas autónomas.

Acción 149.- Visibilizar a las personas trabajadoras afectadas por esta forma

de trabajo, sus relaciones laborales y su precariedad encubierta.

Acción 150.- Incorporar a estos profesionales en los diferentes Convenios Colectivos del sector donde presten sus servicios.

QUINTO EJE:

Sectores transversales

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

La situación vivida a lo largo del año 2020, motiva que los objetivos y acciones a valorar tengan como hilo conductor los cambios organizativos producidos por el resultado de la pandemia COVID19. Una situación extrema, ha dejado en evidencia la falta de políticas preventivas en todos los ámbitos, si bien es cierto que las consecuencias han sido más duras en el sector de la dependencia, por el alto nivel de los contagios entre trabajadores/as y usuarios y la mortalidad entre las personas residentes.

Todos los ámbitos, sean públicos o privados, han sufrido las consecuencias de la falta de respuesta ante el daño que se produce por falta de recursos, materiales y humanos.

Es el momento de plantear la necesidad de que se asuma por parte de las administraciones, que todo ello hubiera significado un gasto menor en sufrimiento y en recursos materiales, si se hubiera actuado desde la prevención de riesgos.

También es el momento de generar buenas prácticas ante la evidencia del uso de las nuevas tecnologías en un modelo que ha venido para quedarse, el del teletrabajo.

Objetivo 29.- Negociar modelos organizativos en todos los ámbitos, públicos y privados para la flexibilización del teletrabajo, atendiendo a las necesidades generadas por la alternativa al trabajo presencial

Acción 152.- Instar a los Servicios de Prevención (SP) la evaluación previa de los puestos de trabajo que, siempre de manera voluntaria, sean susceptibles de realizarse con la modalidad de trabajo a distancia.

Acción 153.- Incorporar de manera negociada, en los casos en que se estime preciso, la consideración de puestos exentos de riesgos.

Acción 154.- Lograr que los SP evalúen los riesgos producidos por el uso continuado de las nuevas tecnologías y de la comunicación.

Acción 155.- Prevenir el riesgo psicosocial que pueda producirse por una desigualdad de derechos entre los profesionales que trabajan a distancia con los que lo hacen presencialmente.

Acción 156.- Asegurar la correcta formación de manera continuada en el uso de los dispositivos del personal que vaya a desarrollar teletrabajo, con una oferta suficiente y actualizada.

Acción 157.- Cooperar en la ejecución de los estudios pertinentes para valorar la perspectiva de género en este tipo de puestos y los riesgos añadidos por ello.

Acción 158.- Vigilar una correcta planificación preventiva atendiendo a la edad de los trabajadores/as, esta vez, identificando la especial sensibilidad de los más jóvenes al “tecnoestrés”.

Acción 159.- Asegurar la desconexión digital para prevenir el “tecnoestrés”, mediante la negociación de Códigos de Conductas saludables en la administración y en las empresas.

Acción 160.- Coordinar desde los Comités de Seguridad y Salud (CSS) las medidas preventivas con la preceptiva consulta y participación de los/as delegados/as de prevención.

Acción 161.- Definir los posibles accidentes de trabajo ligados a esta nueva modalidad de trabajo.

Acción 162.- Velar porque las personas trabajadoras reciban una formación e información previa al inicio

del teletrabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Esta se debe actualizar de manera periódica.

Acción 163.- Colaborar con la Secretaría de Formación en la creación de cursos sobre prevención de riesgos en el teletrabajo.

Objetivo 30.- Avanzar en el reconocimiento de la psicología como disciplina preventiva (ya valorada por el reglamento de los SP para prevenir el daño producido por una organización del trabajo poco saludable

Acción 164.- Localizar, identificar y medir los factores psicosociales que representan la exposición al riesgo para prevenir el daño.

Acción 165.- Actuar para que se eliminen, reduzcan o controlen si esto no pudiera hacerse, los factores de riesgo ligados siempre a la organización del trabajo.

Acción 166.- Promover procedimientos y protocolos que tengan como finalidad el uso de metodologías evaluativas válidas y fiables, con dimensiones que tengan en consideración factores ligados al género, como el ISTAS 21.

Acción 167.- Asegurar la determinación de la contingencia profesional, en los casos en los que el daño se haya producido por una mala organización en el trabajo.

Acción 168.- Visibilizar la magnitud real de los casos, promoviendo su notificación en DELTA de todas aquellas circunstancias ligadas al ejercicio de la violencia, tanto interna como externa.

Acción 169.- Conseguir una formación específica de la RLT de prevención en la materia, para una correcta acción sindical.

Objetivo 31.- Evitar, o minimizar y controlar en los casos en los que no sea posible, la exposición a los agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos. Continuidad en la Campaña Cáncer 0

Acción 170.- Exigir las evaluaciones de riesgos con una frecuencia mayor, con criterios, métodos de medición, análisis o ensayo debidamente documentados para su estudio y alegación, si fuera preciso.

Acción 171.- Concretar el total de sustancias de estas características, teniendo acceso a sus fichas de datos de seguridad.

Acción 172.- Conocer el total de personas trabajadoras expuestas, tanto en el momento presente como en el pasado que hayan estado en contacto con las sustancias, con indicación de los niveles de exposición.

Acción 173.- Exigir que se conserven los historiales médicos para el debido cumplimiento de la vigilancia de la salud, aun cuando haya terminado la relación laboral.

Acción 174.- Cuidar la observancia de la seguridad, con una señalización adecuada.

Acción 175.- Negociar procedimientos de gestión de residuos de acuerdo a la norma y a los riesgos detectados.

Acción 176.- Conseguir una formación e información continuada en la materia, suficiente y accesible para el total de las personas trabajadoras, por parte de las empresas/administración.

Objetivo 32.- Mejorar la comunicación con la RLT de prevención de riesgos y su formación continuada. Objetivo común con la Secretaría de Comunicación y Formación

Acción 177.- Depurar los canales de comunicación, detectando las dificultades y procediendo a mejorar las habilidades.

Acción 178.- Seguir desarrollando las nuevas formas de participación por videoconferencia.

Acción 179.- Realizar acciones formativas para nuevos delegados/as con un contenido dirigido a la acción sindical.

Acción 180.- Asegurar el acceso a la formación específica en materia de prevención de riesgos.

Acción 181.- Dar a conocer los cursos de ISTAS y las herramientas presentes en la página saludlaboralmadrid.es

Acción 182.- Promover el contacto con las ofertas del IRSST y el INSST para mejora de la actividad sindical.

Acción 183.- Progresar en el conocimiento de las nuevas tecnologías y el uso de las plataformas de formación tipo webinar.

Objetivo 33.- Potenciar el diálogo social y desarrollar el VI Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de elaborar políticas y acuerdos que favorezcan la mejora de las condiciones de trabajo en general y la cultura preventiva en cada ámbito y cada centro de trabajo

Acción 184.- Impulsar el trabajo en la Comisión Central de Salud Laboral, recuperando la capacidad de negociación que se ha visto mermada en los últimos tiempos, para el cumplimiento de los objetivos presentes en su Reglamento de Régimen Interno.

Acción 185.- Continuar con la elaboración de Procedimientos y Protocolos unificados que sirvan de guión para la posterior implementación en los centros adscritos al SERMAS, y como base de trabajo para su creación en el resto de centros de otros ámbitos y sectores.

Acción 186.- Conocer los accidentes de trabajo y realizar las investigaciones pertinentes en cada centro por parte de los delegados/as de prevención.

Acción 187.- Promover siempre que sea necesario la determinación de contingencia en los casos en los que no se asuma la causa laboral, sea en un accidente o en una posible enfermedad profesional.

Acción 188.- Acudir a la Inspección de Trabajo para promover el recargo de las prestaciones en aquellos casos en los que el INSS determina que la

contingencia de la baja ha sido profesional.

Acción 189.- Pedir, siempre que sea preciso, la actualización de las evaluaciones de riesgos y los Planes de Emergencia y de Autoprotección en los centros donde se requiera.

Acción 190.- Prevenir el riesgo higiénico (biológico, químico o físico) con las evaluaciones específicas.

Acción 191.- Instar a las empresas/administración a la elaboración de procedimientos de gestión de residuos.

Acción 192.- Exigir la creación de políticas medioambientales sostenibles en las empresas/centros de trabajo.

Acción 193.- Establecer puestos exentos de riesgos para asegurar la protección del personal especialmente sensible.

Acción 194.- Disponer de procedimientos de actuación en caso de embarazo y lactancia materna.

Acción 195.- Implantar procedimientos de uso de equipos de protección (EPI), con protocolos específicos que incluyan la formación en su uso, estocaje mínimo y registro de entrega.

Acción 196.- Realizar el seguimiento y evaluación de los procedimientos de actuación en caso de violencia interna (conflictos y/o acoso) y externa (agresiones de usuarios/as).

Acción 197.- Requerir a las empresas/administración la señalización de seguridad y planes de evacuación debidamente actualizados.

Acción 198.- Prestar especial atención a colectivos estratégicos, por sus particulares circunstancias y dificultades, bien por la tipología del trabajo o por la dispersión y variabilidad del mismo, que se enfrentan a una sinergia de riesgos concurrentes, desarrollando sus Convenios de aplicación, como es el caso de las Fundaciones de Investigación Biomédica (FIB) o el de Funerarias, asegurando la Planificación Preventiva con evaluaciones iniciales en cada centro, con el seguimiento preciso.

Acción 199.- Acompañar a la RLT de prevención en sus primeros CSS, y siempre que lo pidan para su asesoramiento y formación.

Objetivo 34.- Instar a las empresas y administraciones públicas a tomar las medidas necesarias para

reducir el impacto medioambiental generado por su actividad

Acción 200.- Acceder a la información ambiental de la empresa o centro de trabajo.

Acción 201.- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Acción 202.- Establecer objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora de la gestión medioambiental (gestión del agua, de la energía, de los materiales...) y de reducción de riesgos medioambientales.

Acción 203.- Generar el uso de auditorías medioambientales y comunicación de los resultados obtenidos, siempre con un objetivo de mejora.

Acción 204.- Elegir una de las normas de aplicación en la gestión medioambiental presentes en el estado, con participación de los delegados/as en el CSS donde se presente la propuesta.

Objetivo 35.- Dar cumplimiento de los objetivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, colaborando con la FSS y la USMR

Acción 205.- Liderar la actividad sindical en materia de prevención de riesgos, como hasta ahora, para continuar siendo un referente en el colectivo de investigación.

Acción 206.- Elaborar los manuales sobre prevención de riesgos específicos para el personal investigador como propuesta en el Plan Director de Madrid.

Acción 207.- Mejorar el seguimiento de la comunicación de la red de interlocución de mutuas en los procesos de informes para adaptación/cambio de puestos, en aplicación de los artículos 25 y 26 de la LPRL.

Acción 208.- Visibilizar a nivel estatal la problemática surgida con la consideración de accidente de trabajo en el período pandémico.

Acción 209.- Abundar en la consideración de enfermedad profesional por la infección por la COVID19.

Acción 210.- Instar a la FSS a la ejecución de estrategias preventivas a nivel estatal de respuesta ante posibles repuntes.

Objetivo 36.- Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde

la perspectiva de género, así como dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia

Acción 211.- Adaptar el puesto de trabajo reduciendo los riesgos a partir de cambios organizativos en la concepción de los mismos, en la elección de equipos, de métodos de trabajo y de producción.

Acción 212.- Evaluar los riesgos desde la perspectiva de género y adoptar medidas preventivas cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo.

Acción 213.- Valorar los riesgos específicos de las mujeres derivados de las particularidades biológicas tales como la maternidad y la lactancia, con la finalidad de integrar en los Planes de Contingencia medidas específicas con enfoques de género para que puedan adaptarse frente a situaciones de crisis.

MUJERES, LGTBI E IGUALDAD

En los últimos años se han ido actualizando y mejorando las normas que han permitido mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres a nivel laboral. En el

año 2019 el R.D. Ley de Medidas Urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, amplió la obligatoriedad de tener Planes de Igualdad en las empresas, pasando de 250 personas trabajadoras a 50. Para su cumplimiento se dieron de plazo tres años; en la actualidad las empresas deberían estar ajustándose a dichos plazos para evitar ser sancionadas por incumplimiento.

En el ámbito de los EEPP, tras las reiteradas peticiones y denuncias de CCOO, en 2018 se firmó el compromiso y se constituyó la Comisión de Igualdad de EEPP en la Mesa General de Función Pública y, en la misma, se establecieron las Subcomisiones de Igualdad por sectores con el objetivo de ir avanzando desde cada ámbito laboral.

En la Mesa Sectorial de Sanidad se constituyó la Subcomisión de Igualdad y se trabajó sobre un documento de mínimos, en el que en todo momento la Consejería alegó que muchos de los datos solicitados no figuraban en ningún registro, lo cual dificultó mucho la elaboración del plan. Además, algunas de las medidas propuestas por las organizaciones sindicales no fueron aceptadas por la Administración, por lo que no se llegó a un consenso. Por diferentes motivos, entre

otros la crisis de la COVID-19, la Comisión no se ha vuelto a reunir, por lo que seguimos sin Plan de Igualdad de EEPP.

Debido a la falta de iniciativa por parte de la Consejería de Sanidad de concluir el Plan de Igualdad, la FSS-CCOO Madrid ha presentado un requerimiento a la Dirección General de RRHH y Relaciones Laborales con el objetivo de avanzar en la aplicación de la Ley, y con ello poder mejorar las condiciones de igualdad en el trabajo de empleadas y empleados públicos con los mismos derechos y oportunidades.

La pandemia de la COVID-19 ha evidenciado la crisis sanitaria, social, económica y ha golpeado con más fuerza a las mujeres. No es casualidad que la Comunidad de Madrid haya tenido los peores datos del conjunto de la nación, fruto de los años de recortes, los experimentos en políticas neoliberales y el abandono de los centros y de sus profesionales han incidido directamente en el empeoramiento de situación, en el ánimo y en la calidad de los servicios.

En los centros de trabajo han faltado medios humanos y materiales, muchas compañeras/os han enfermado por la pandemia; las mujeres especialmente han tenido grandes dificultades para conciliar con su vida familiar, los recortes en los permisos, los turnos interminables, ... otras

han perdido su puesto de trabajo, pero por encima de todo, las mujeres han estado ahí sacando adelante el trabajo más duro por y con responsabilidad. Así, más que nunca, se ha puesto en evidencia que el trabajo que desarrollan es esencial para la vida de las personas y así se lo han de reconocer, ahora y siempre.

Ha quedado patente la necesidad de la corresponsabilidad de los cuidados, por lo que son necesarias políticas que vayan introduciendo medidas en el ámbito laboral (con los Planes de Igualdad), en la educación, en el lenguaje, en la comunicación, en la salud laboral, en la conciliación, a través del instrumento de la negociación donde la igualdad debe estar presente e integrada de principio a fin.

En cuanto a las mujeres víctimas de violencia de género ha habido un avance importante en cuanto a la acreditación, ya que en la Conferencia Sectorial de abril del 2019 se estableció un modelo común para la acreditación de la violencia de género. Se desarrolló un listado de servicios sociales, de servicios especializados y de servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género que tienen la capacidad de acreditar esa condición a efectos administrativos y ayudas sociolaborales, en las que las administraciones proceden a la

acreditación de manera homogénea de la condición de víctima de violencia de género.

En los Planes de Igualdad que actualmente se están negociando, se incluyen todas estas medidas que están sirviendo para mejorar la situación de la mujer víctima de violencia y, hasta la fecha, en las empresas estamos encontrando cierta sensibilidad por parte de los equipos directivos, cuando se trata de abordar situaciones de este tipo.

La igualdad en derechos de las personas que integran el colectivo LGTBI y las diferentes diversidades sexuales, se encuentra todavía muy alejada de los derechos del conjunto de la sociedad. Todavía queda mucho por avanzar, la sociedad sigue sin estar preparada para adaptarse a un mundo libre de discriminación, de prejuicios, de aceptación de las diferentes orientaciones sexuales. El desconocimiento general sobre la diversidad sexual y de género, propicia juicios de valor que impactan psicológicamente en las personas y hacen que laboralmente sea una desventaja.

En el ámbito sanitario y sociosanitario debemos adaptarnos a esta realidad, dando paso a medidas sociales y laborales que permitan a estas personas trabajadoras integrarse con normalidad al mundo laboral. No discriminando,

respetando su orientación, identidad o expresión de género, protegiendo y apoyando la diversidad, así como desarrollando protocolos de actuación e impulsando actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, y estableciendo mecanismos para detectar e intervenir en casos de acoso.

Objetivo 37.- Impregnar en todas las acciones y negociaciones de todos y cada uno de los sectores de la FSS-CCOO Madrid, el principio de igualdad entre hombres y mujeres

Acción 214.- Formar a todas las/os delegadas/os de la FSS-CCOO Madrid en materia de igualdad, para que las negociaciones de las condiciones laborales tengan perspectiva de género.

Acción 215.- Desarrollar medidas para eliminar la desigualdad en el ámbito laboral.

Acción 216.- Sensibilizar a la organización y desarrollar la cultura sindical en el ámbito de la igualdad.

Objetivo 38.- Negociar y aprobar los Planes de Igualdad en sus plazos legales, teniendo en cuenta el R.D. Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación

Acción 217.- Instar a todas las empresas de nuestros sectores, a que se adecuen a la Ley y pongan en marcha los Planes de Igualdad, denunciando aquellas que no cumplan los plazos establecidos.

Acción 218.- Exigir la elaboración de los Planes contando con la participación obligatoria de la RLT de CCOO, en todas las fases del proceso, haciendo un seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas y una evaluación final.

Acción 219.- Exigir el registro obligatorio de los Planes de Igualdad negociados de acuerdo a la nueva normativa laboral.

Objetivo 39.- Trabajar en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, empleo, trabajo y retribución con los mecanismos legales actualmente disponibles

Acción 220.- Negociar y elaborar protocolos y acuerdos de medidas de corresponsabilidad que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Acción 221.- Desarrollar medidas que respondan a necesidades reales de las personas trabajadoras y no a simples declaraciones de intenciones,

abordando las problemáticas de los sectores esenciales para la población, especialmente feminizados, que ya se encuentran especialmente sobrecargados y que encuentran grandes dificultades para conciliar.

Objetivo 40.- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral, adaptando y proporcionando medidas tanto económicas como de calidad, así como integración social que permita eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres

Acción 222.- Acordar medidas de organización del tiempo de trabajo permitiendo distribuir las horas de trabajo que facilite la conciliación.

Acción 223.- Negociar medidas de flexibilidad como la movilidad geográfica con concursos de traslados abiertos y permanentes.

Acción 224.- Conseguir mediante la negociación medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales, (tipo ayudas económicas, guarderías, transporte.)

Acción 225.- Mejoras en las excedencias por guarda legal de menores o cuidado de personas dependientes.

Objetivo 41.- Garantizar que la negociación de los Planes de Igualdad de las empresas que cumplan con los requisitos para su aplicación se haga con la RLT del sindicato en la proporción que les corresponda

Acción 226.- Analizar el número de empresas en nuestro sector obligadas a negociar Planes de Igualdad e identificar la representación sindical para promover a través de nuestros/as delegados y delegadas la puesta en marcha de los Planes de Igualdad.

Objetivo 42.- Integrar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas del colectivo LGTBI

Acción 227.- Integrar la acción sindical en la negociación colectiva la perspectiva de género y de los derechos del colectivo LGTBI, fomentando la formación de la RLT, y de toda la estructura para sensibilizar en materia de igualdad y derechos de este colectivo.

Acción 228.- Facilitar y mejorar la formación sindical a las/los delegadas y delegados del Sindicato en materia de igualdad y de las diferentes sensibilidades del colectivo LGTBI.

Acción 229.- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo

en las negociaciones, especialmente en lo referido a clasificación profesional.

Acción 230.- Negociar protocolos que incluyan medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de personas del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia, en su ámbito familiar, debida a su orientación sexual, identidad o expresión de género.

JUVENTUD

Nuestra afiliación, al igual que sucede con la población española, está envejeciendo y abandonando la vida laboral, y muchos de ellos también dejan de pertenecer a la organización. La edad media de nuestra afiliación se sitúa en torno a los 48 años, y los menores de 35 años suponen sólo el 10,67% del total de la afiliación de la FSS-CCOO Madrid.

En nuestra contra tenemos altas tasas de desempleo, temporalidad y precariedad laboral. Ello, unido a la alta rotación laboral, los bajos salarios, la siniestralidad y la falta de protección social, impiden a muchos jóvenes emanciparse y organizar su proyecto de vida. El sentimiento de que la sociedad no les favorece se une a una

importante desafección política y un alejamiento de las organizaciones sindicales.

Para ser referente de nuestros jóvenes y continuar siendo una organización con más fuerza y representatividad, además de mantener la suficiencia económica, tenemos que acercarnos a ellos para recuperar su afiliación que se va perdiendo por otros motivos. Vivimos en una sociedad que promueve el individualismo también dentro de las relaciones laborales, algunos ejemplos de ello es fomentar la negociación individual de las condiciones laborales o la promoción de sindicatos corporativos que agrupan únicamente a un determinado sector de profesionales, perdiendo la perspectiva de mejora global de las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora.

Desde la FSS-CCOO Madrid debemos de hacer un trabajo apegado a las necesidades, reivindicaciones y condiciones de lucha de los jóvenes y tenemos que facilitar su entrada en todas las estructuras del sindicato.

Visitar los centros de la Comunidad de Madrid, donde se imparten enseñanzas de la rama sanitaria y sociosanitaria, tanto de Formación Profesional como de Centros Universitarios.

Elaborar un listado de centros de formación profesional de la rama sanitaria y sociosanitaria.

Elaborar un listado de los centros de enseñanzas universitarias de la rama de ciencias de la salud, tanto públicos como privados.

Establecer un cronograma de visitas a los centros, de manera coordinada, con los/las delegados/as de todos los sectores de la FSS-CCOO Madrid.

Objetivo 43.- Tener más visibilidad en los colectivos pre-laborales, para que nos conozcan de primera mano y sepan el trabajo que realizamos desde el sindicato

Acción 231.- Continuar con las charlas en los centros de formación profesional, para dar a conocer el mundo laboral y el trabajo que se hace desde el sindicato.

Acción 232.- Actualizar los materiales informativos que se reparten en dichas charlas.

Acción 233.- Elaborar materiales informativos para aquellas titulaciones que todavía no estén disponibles.

Objetivo 44.- Favorecer la participación de las personas jóvenes en la FSS-CCOO Madrid

Acción 234.- Colaborar en la organización de los actos para la juventud que se organicen desde la CS, FSS o USMR, y animar a participar a nuestra afiliación joven.

sindicato y de fuera del mismo, de cara a presentar de manera informativa nuestra organización a las personas jóvenes y acercarles la propuesta sindical.

Objetivo 45.- Generar formas de participación de las personas jóvenes para que se acerquen al sindicato y nos vean como un instrumento útil

Acción 235.- Realizar una encuesta preguntando por sus inquietudes y posibilidades de participación en el sindicato.

Acción 236.- Organizar una escuela de formación sindical enfocada a la juventud, con primeros acercamientos a conocimientos jurídico-laborales e incluyendo un enfoque político-sindical y mesas donde se compartan experiencias de lucha y se expongan las principales reivindicaciones.

Acción 237.- Generar un espacio para la realización de consultas laborales y jurídicas para personas trabajadoras jóvenes, que favorezcan el acercamiento al sindicato y su posterior afiliación, si no lo están ya.

Acción 238.- Convocar asambleas informativas sobre problemáticas concretas, en momentos puntuales de auge, en las que participen jóvenes del

SEXTO EJE:

La comunicación, un eje esencial para visualizar el sindicato y acercarlo a la sociedad y la ciudadanía en general

La comunicación debe ser un eje fundamental para visualizar la labor del sindicato tanto en los centros de trabajo como ante la sociedad. Sin una comunicación eficaz, no podremos ser referentes ante los medios de comunicación, la ciudadanía y los trabajadores/as en general. Diariamente se genera una gran cantidad de información que hay que gestionar correctamente a través de los canales de comunicación que tenemos a nuestro alcance, tanto a nivel interno de la organización como hacia el externo, de manera que la visibilidad del sindicato aumente.

La evolución de las nuevas tecnologías y la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha modificado la comunicación con nuestra afiliación, potenciando el uso de redes sociales, plataformas de mensajería instantánea, etc. Sin perder la presencialidad y el contacto directo con la

afiliación, hay que seguir potenciando el uso de las nuevas tecnologías.

Objetivo 46.- Potenciar la comunicación con la afiliación.

Objetivo 47.- Diferenciar la información que se difunde entre nuestra afiliación y el resto de las personas jóvenes, discriminando positivamente a las personas afiliadas

Acción 240.- Privilegiar informativamente a nuestra afiliación sobre el resto de trabajadores/as, ya sea por la rapidez de difusión o por la cantidad de información facilitada.

Objetivo 48.- Mejorar e incrementar nuestra presencia en los medios de comunicación

Acción 241.- Responder con agilidad a las demandas de los medios de comunicación.

Acción 242.- Actualizar la agenda de periodistas y medios de comunicación, tanto de medios generalistas como especializados y de las agencias de noticias.

Acción 243.- Realizar el seguimiento de la información difundida por la organización para mejorar la gestión de nuestras intervenciones.

Acción 244.- Elaborar un plan de trabajo para garantizar la visibilidad de los diferentes sectores y áreas que pertenecen a nuestra federación.

Objetivo 49.- Potenciar el uso de las redes sociales como complemento a la actividad sindical

Acción 245.- Elaborar un registro de los perfiles en redes sociales de los delegados/as y las SS de la FSS-CCOO Madrid, además de los miembros de la CE.

Acción 246.- Actualizar, al menos cada 6 meses, el mapa de perfiles de redes sociales de la FSS-CCOO Madrid.

Acción 247.- Coordinar con la Secretaría de Formación Sindical, la formación en redes sociales para nuestra RLT.

Acción 248.- Colaborar con las SS en la apertura y el mantenimiento de los perfiles de redes sociales.

Objetivo 50.- Integrar Telegram como herramienta dentro de la estrategia de comunicación sindical

Acción 249.- Utilizar Telegram como herramienta de mensajería instantánea en la comunicación interna de la FSS-CCOO Madrid.

Acción 250.- Dar máxima difusión e invitar a los/las delegados/as y trabajadores/as a incorporarse a los canales de Telegram de noticias y de empleo de la FSS-CCOO Madrid.

Objetivo 51.- Fomentar la utilización de nuestra APP por parte de la afiliación

Acción 251.- Actualizar y mantener los contenidos en el menor tiempo posible, de manera que le resulte útil a nuestra afiliación.

Objetivo 52.- Aumentar el número de visitas a nuestra web, manteniendo actualizados los contenidos

Acción 252.- Garantizar información de calidad en la página web de la FSS-CCOO Madrid.

Acción 253.- Utilizar la página web como herramienta de difusión del trabajo realizado por las SS.

Objetivo 53.- Sistematizar las herramientas y actuaciones para garantizar el flujo de información en la organización

Objetivo 54.- Contacto periódico con las SS para conseguir implantación completa del manual gráfico y de estilo

Acción 254.- Mantenimiento de la imagen corporativa de la FSS-CCOO

Madrid en la totalidad de la documentación elaborada.

Acción 255.- Fomentar el uso de las plantillas de documentos por parte de toda la organización.

Acción 256.- Actualizar el catálogo de plantillas de documentos.

Objetivo 55.- Mejorar el banco de contenido audiovisual de la FSS-CCOO Madrid

Acción 257.- Organizar el contenido audiovisual con el que cuenta la FSS-CCOO Madrid.

Objetivo 56.- Mantener en un formato limpio y claro toda la información que se aloje en el apartado de Portal de Transparencia de nuestra web.

SÉPTIMO EJE:

Una organización más fuerte, más autosuficiente, más transparente y basada en la cooperación de las estructuras; para atender un nuevo mundo del trabajo y a una sociedad cada vez más desigual

Las condiciones laborales de las personas trabajadoras se ven alteradas por los cambios que se están produciendo en la sociedad, la organización del trabajo en las empresas y la vinculación laboral de las personas trabajadoras. El sindicato tiene que adaptarse a esta situación para poder dar respuesta a las necesidades que se les plantean a los/las trabajadores/as, siendo más cercano a la afiliación, con más presencia en la sociedad, aumentando nuestra representatividad en todos los sectores y con capacidad para gestionar de una manera eficaz los recursos de los que disponemos.

La FSS-CCOO Madrid crece de manera constante, tanto en afiliación como en números de RLT, que precisan ser atendidos de la mejor manera posible. Resulta, por tanto, imprescindible realizar una gestión eficaz de los recursos con los que contamos, tanto humanos como materiales, y en especial, el crédito horario de la RLT.

La FSS-CCOO Madrid es la primera fuerza sindical en la sanidad pública, en la sanidad privada, en el sector de la Dependencia, en las funerarias y en el sector de la investigación biomédica. Hay que seguir trabajando para consolidar la primera posición en todos estos sectores, afrontado cada proceso electoral con la energía y el ímpetu de conseguir la mayor representación y el mayor número de delegados/as posibles. Tenemos el reto de seguir trabajando en los sectores de Protésicos Dentales para conseguir la mayoría de delegados/as del sector y Veterinarias que a fecha de hoy no tenemos representantes y todas las empresas carecen de representación.

Las elecciones sindicales (EESS) definen el mapa representativo en los diferentes sectores de la FSS-CCOO Madrid, además de los recursos que tendremos para realizar nuestra labor sindical en los

próximos años, de ahí su vital importancia para nuestra organización.

Nuestro trabajo de EESS se puede clasificar en tres vertientes, la primera las renovaciones de comité de empresa, juntas de personal y delegados/as de personal en los centros de trabajo donde tenemos representación. La segunda, las renovaciones en aquellos centros de trabajo donde CCOO no tiene representantes. La tercera, las empresas sin representación sindical.

Nuestro trabajo no puede quedarse solo en eso, puesto que muchos/as delegados/as no son afiliados/as y hay que revertir esta situación. En las EESS no solo se debe trabajar para aumentar la representatividad sino también para extender el sindicato en las empresas, este trabajo la RLT no afiliada no lo hará nunca.

Es necesario realizar una evaluación periódica del trabajo de todos y todas, para potenciar lo que se haya hecho bien, y modificar aquello que no se esté realizando adecuadamente. Habrá que contar con herramientas como planes de trabajo, autoevaluaciones realistas y la opinión de nuestra afiliación. Es la única manera de dar respuesta a los retos que se presentan diariamente, al mismo tiempo que hay que intentar corregir las deficiencias detectadas en el seno de nuestra organización.

Durante los últimos años, se ha trabajado en el seno de la USMR para la unificación de los servicios jurídicos de todas las federaciones y los propios de CCOO Madrid pero el proyecto no se ha llegado a materializar, por lo que desde la FSS-CCOO Madrid seguiremos trabajando en esta línea.

Objetivo 58.- Mejorar nuestros resultados en el Sector Público

Acción 258.- Un año antes de la celebración de las EESS, los delegados/as sindicales de los diferentes centros de trabajo crearán un listado con los posibles votantes, afiliados/as, simpatizantes, etcétera, incluyendo las inquietudes e intereses de los mismos para trasladarles la información que realmente les interesa y de una manera personalizada.

Acción 259.- Visualizar la presencia del sindicato en la empresa, fomentando las visitas programadas, realizando asambleas informativas con personas afiliadas y trabajadoras, propiciando el mantenimiento de la imagen del sindicato en la empresa a través de los recursos generados por las diferentes secretarías y trasladando la información relevante

de los diferentes foros de negociación, o similares.

Objetivo 59.- Aumentar nuestra representatividad en los sectores de la Sanidad Privada, de la Dependencia, de Farmacias y Funerarias, así como conseguir la mayoría en el sector de Protésicos Dentales y realizar las primeras EESS en el sector de Veterinarias

Objetivo 60.- Programar visitas en todos los sectores a aquellas empresas sin representación sindical que tengan perspectiva de realizar EESS

Acción 260.- Planificar de manera anual los procesos electorales.

Acción 261.- Contactar con seis meses de antelación con nuestra RLT y afiliación para las renovaciones a comité de empresa o delegado/a de personal para ir organizando la estrategia en cada centro de trabajo.

Acción 262.- Organizar las empresas sin representación por distritos y localidades, para aprovechar así las visitas a los centros de trabajo donde haya RLT por si conocieran alguna persona trabajadora y así rentabilizar las visitas, actualizando los datos que tenemos para su mejor gestión.

Acción 263.- Mantener comunicación fluida con los/las compañeros/as de las comarcas para estar informados sobre las empresas de la zona, para posibles contactos y trasladarles frecuentemente las novedades de nuestros sectores.

Acción 264.- Potenciar con tiempo de antelación suficiente las visitas en los centros de trabajo donde se renueva el proceso electoral pero no tenemos representación, para así dar a conocer a nuestro sindicato y valorar la posibilidad de presentar candidatura.

Acción 265.- Impulsar la participación de las personas jóvenes en las candidaturas de CCOO.

Objetivo 61.- Mejorar nuestra organización del trabajo

Acción 266.- Establecer una programación, al menos quincenal/mensual, de la actividad del equipo de extensión sindical, que contenga las visitas relacionadas con las EESS y su actividad ordinaria.

Acción 267.- Priorizar y saber organizarnos, para conocer de antemano los centros de trabajo donde realizamos nuestra labor sindical, puesto que nos ahorrará mucho tiempo y ganaremos en efectividad.

Acción 268.- Registrar diariamente las visitas realizadas a centros de trabajo en el SIC. Los beneficios de este registro repercutirán en el conjunto de las CCOO.

Objetivo 62.- Gestionar eficazmente los recursos humanos de la FSS-CCOO Madrid, incluyendo los/las delegados/as de todos los sectores

Acción 269.- Elaborar un mapa de recursos de la FSS-CCOO Madrid por sectores.

Acción 270.- Identificar los centros o grupos empresariales donde pudiera acumularse el crédito horario.

Acción 271.- Promover la constitución de bolsas de horas en los grupos empresariales de los diferentes sectores, para que donde así se considere, se pongan a disposición de la Organización parte de su crédito horario, para potenciar la acción sindical.

Acción 272.- La CE estudiará formas de trabajo más flexibles, optimizando los recursos humanos, de manera que permita una mejor atención a nuestra afiliación.

Acción 273.- Analizar el resultado de las EESS, de manera conjunta con la afiliación, evaluando los éxitos y fracasos, para poner en marcha

medidas encaminadas a la reactivación de la acción sindical, valorando la renovación de las secciones sindicales.

Objetivo 63.- Organizar el sindicato en el centro de trabajo

Acción 274.- La CE elaborará un protocolo de acogida para los/las nuevos/as delegados/as y de bienvenida para la afiliación, antes de que finalice el 2021.

Acción 275.- La CE confeccionará un manual de trabajo y buenas prácticas para todas las SS, adaptado a las características particulares de cada sector, antes de que finalice el 2021.

Acción 276.- Potenciar la constitución de SS, en aquellos centros o grupos empresariales donde sea posible y actualmente no existan.

Objetivo 64.- Elaborar planes de trabajo en todas las estructuras de la FSS-CCOO Madrid

Acción 277.- Elaboración y objetivación de planes de trabajo bienales de cada Secretaría y por sectores, teniendo en cuenta los objetivos marcados en este plan de trabajo.

Acción 278.- La CE acordará un mapa de SS o centros de trabajo con

representación sindical que deberán elaborar su propio plan de trabajo bienal.

Acción 279.- La Secretaría de Organización, conjuntamente con la SS correspondiente, elaborarán un plan de trabajo específico y adaptado a las circunstancias de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta objetivos afiliativos y electorales, acciones o tareas a desarrollar, así como un seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

Objetivo 65.- Integración de la Asesoría Jurídica de la FSS-CCOO Madrid en los servicios jurídicos de CCOO Madrid

Acción 280.- Trabajar con el objetivo de conseguir una integración real, sin que nuestra afiliación pierda calidad en el servicio prestado.

Objetivo 66.- Potenciar la comunicación y feedback entre las personas responsables de Acción Sindical y la Asesoría Jurídica

Acción 281.- Establecer reuniones periódicas de los responsables de los distintos sectores con la Asesoría Jurídica para confluir en la acción sindical y actualizar contenidos del ámbito jurídico-sindical.

Objetivo 67.- Conocer el grado de cumplimiento de la Ley de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPD-GDD)

Acción 282.- Realizar una encuesta sobre el grado de cumplimiento de los puntos críticos de la LOPD-GDD entre las personas que integramos la FSS-CCOO Madrid y que manejen datos de afiliación.

Objetivo 68.- Incrementar el conocimiento sobre la LOPD-GDD por parte de nuestra organización

Acción 283.- Revisar manuales existentes.

Acción 284.- Compartir estos manuales con las personas de la FSS-CCOO Madrid que operen con datos de afiliación.

Acción 285.- Organizar jornadas divulgativas y de reciclaje sobre la LOPD-GDD entre las personas de la FSS-CCOO Madrid que utilicen datos de afiliación.

Afiliación

La afiliación es uno de los principales elementos que proporcionan a nuestra organización la capacidad para ejercer su actividad en los centros de trabajo, nos legitima ante la sociedad y nos da la fuerza

e independencia necesaria para lograr nuestros objetivos. Por ello, es esencial su incremento no solo en números absolutos sino en su presencia en la mayoría de los lugares donde se realice cualquier actividad laboral.

Abordar el cambio en el sistema productivo y el envejecimiento de la población laboral debe estar presente en los objetivos que nos marquemos. La atención permanente a las personas afiliadas ha de convertirse en uno de nuestros principales objetivos. No solo debemos trabajar a demanda sino ser proactivos. Este trabajo debe paliar uno de nuestros grandes déficits que es el alto índice de rotación que sufrimos.

Objetivo 69.- Incrementar nuestra afiliación de acuerdo a los planes de trabajo

Acción 286.- Analizar y mejorar el funcionamiento de los principales servicios que son la causa de que las personas se afilien.

Acción 287.- Concienciar a nuestros/as delegados/as de que una de las tareas imprescindibles que han de realizar es la de afiliar.

Acción 288.- Impulsar, en colaboración con la Secretaría de Formación Sindical, la realización de

cursos específicos que enseñen “cómo afiliar”.

Acción 289.- Informar a todas las personas trabajadoras de las acciones y servicios que ofrece CCOO.

Objetivo 70.- Aumentar la afiliación de las personas jóvenes

Acción 290.- Diseñar servicios específicos para estas personas de acuerdo a los intereses y necesidades reflejados en las encuestas.

Objetivo 71.- Fidelizar a las personas afiliadas para disminuir el índice de rotación

Acción 291.- La CE elaborará una auditoría antes de que finalice el 2021 sobre la información que se envía a las personas recién afiliadas.

Acción 292.- La CE acordará la información imprescindible que debe recibir una persona al afiliarse, antes de que finalice el 2021.

Acción 293.- Implicar a las SS y a nuestros delegados/as en la difusión de la información.

Acción 294.- Primar la atención a nuestra afiliación a través de servicios o atención específica.

Acción 295.- Priorizar el contacto a corto plazo con aquellas personas que

estén en situación de impago o que hayan decidido causar baja.

Acción 296.- Informar periódicamente a nuestra afiliación de los servicios que les ofrece la Organización.

Acción 297.- Seleccionar el envío de información de acuerdo a los intereses profesionales.

Objetivo 72.- Mantener actualizados los datos de las personas afiliadas

Acción 298.- La CE establecerá que datos personales o profesionales son los más necesarios de nuestra afiliación, antes de que finalice junio del 2021.

Acción 299.- Utilizar las bases de datos de la Secretaría de Formación para actualizar los principales datos de contacto.

Acción 300.- La CE diseñará una campaña entre la afiliación para realizar una actualización de sus datos, durante el 2021.

Objetivo 73.- Actualizar periódicamente las cuotas reducidas de afiliación que se aplican

Acción 301.- Al menos, una vez al año, exigir a las personas que están adscritas a la Cuota Super Reducida y Especial que nos justifiquen su situación laboral.

Objetivo 74.- Reducir el número de delegados/as no afiliados (DNAF)

Acción 302.- Se priorizará la presencia de personas afiliadas en las candidaturas. Por parte de la CE se estudiará la presencia de personas no afiliadas para las renovaciones de los Comités de Empresa o delegados/as de personal.

Acción 303.- De manera conjunta con la Secretaría de Acción Sindical y Organización, se organizarán actividades dirigidas a los DNAF para que conozcan el sindicato y la importancia de su afiliación.

Acción 304.- Diseñar una campaña específica para dar a conocer a los DNAF de la necesidad y ventajas que les reporta estar afiliado/a.

Acción 305.- Utilizar la formación sindical de los nuevos delegados/as como vehículo para conseguir su afiliación.

Objetivo 75.- Diseñar políticas afiliativas específicas para las categorías profesionales estratégicas

Acción 306.- La CE definirá cuales son nuestros colectivos estratégicos, antes de que finalice el 2021.

OCTAVO EJE:

La formación y desarrollo profesional como herramientas de intervención sindical

Los diferentes sectores que integran la FSS-CCOO Madrid incluyen a multitud de profesionales que desarrollan diferentes disciplinas y que están sometidas a continuos avances en el campo científico, en el social o en otros. Nuestros profesionales tanto por la naturaleza del trabajo que realizan como por la responsabilidad que conlleva, tienen una necesidad de formación y actualización de la misma que es mucho más marcada que en otros ámbitos.

Esta necesidad se ha incrementado en los últimos años no sólo por la continua demanda en la actualización de conocimientos sino porque procesos como el desarrollo en la carrera profesional, convocatorias de oposiciones y creación de bolsas de empleo la valoran y la hacen indispensable. Por ello el cuidado de las acciones formativas en cuanto a su variedad y calidad y la información sobre la misma como vehículo de mejora en el desarrollo profesional se convierten en una

herramienta imprescindible para aproximarnos a la afiliación y mantener su fidelidad.

Todo ello hace que la formación sea una potente herramienta para conseguir incrementar y fidelizar la afiliación, en el desarrollo de los procesos de EESS y en la acción sindical.

Objetivo 76.- Actualizar y potenciar la página de formación aumentando su contenido

Acción 308.- Revisar las acciones formativas de nuestro catálogo incluyendo los nuevos contenidos y reestructurando los grupos a quienes van dirigidas.

Acción 309.- Establecer una sección en la página Web que proporcione información sobre baremos de bolsas únicas, oposiciones, criterios de formación en la carrera profesional, acreditaciones y fechas de los distintos procesos.

Acción 310.- Crear una biblioteca de enlaces a diferentes páginas Webs, vídeos u organismos cuyos contenidos consideremos de interés para la afiliación.

Acción 311.- Analizar los contenidos y acreditación de las acciones formativas de todas las categorías

para detectar carencias y necesidades.

Objetivo 77.- Conocer la valoración que hacen nuestros/as afiliados/as sobre la gestión de cursos, recursos, información y acciones formativas

Acción 312.- Elaborar una encuesta de satisfacción y enviarla a la afiliación una vez terminado el curso y recibido el diploma.

Objetivo 78.- Impartir webinar de aquellas áreas donde tengamos profesionales expertos y cuyos contenidos sean de interés para la afiliación

Acción 313.- Contactar a través de las SS con profesionales de distintas categorías con amplios conocimientos en un área determinada y que estén interesados en realizar webinar.

Acción 314.- Impulsar la acreditación de los webinar para que sean considerados méritos en los distintos procesos.

Acción 315.- Facilitar la preparación de oposiciones en las diferentes categorías profesionales.

Acción 316.- Impulsar la preparación de oposiciones en los colectivos en los

que exista suficiente demanda y pertinencia.

Acción 317.- Mantener y buscar acuerdos con distintos centros de formación y editoriales que puedan hacer ofertas exclusivas para nuestra afiliación.

Acción 318.- Proporcionar a la afiliación los contenidos de temas transversales y sus test, además de exámenes de oposiciones anteriores, a través de la página de Formación.

Objetivo 79.- Impulsar la participación de CCOO en la gestión de los planes formativos de los centros de trabajo, del conjunto de los sectores de la FSS-CCOO Madrid

Acción 319.- Establecer un calendario de acciones para demandar la presencia y participación de CCOO en la gestión del plan formativo del centro de trabajo, tanto del sector público como del privado.

Acción 320.- Participar en la detección de necesidades.

Acción 321.- Negociar con las Direcciones de los centros los criterios de selección y participación de los alumnos.

NOVENO EJE:

La formación sindical y de cuadros como herramienta fundamental y de carácter transversal

La formación de la RLT es un valor tanto para su trabajo diario como para la Organización ya que es un reflejo de conocimientos, principios y capacidades.

Por ello es necesario garantizar un itinerario formativo haciendo uso de los recursos propios y de la organización, que aporten nuevos conocimientos y que actualicen los que ya se poseen tanto en el ámbito del sector público como en el privado, pues en algunos aspectos tienen marcadas diferencias.

Objetivo 80.- Diseñar itinerarios formativos y de actualización de conocimientos para los/las delegados/as de todos los sectores de la FSS-CCOO Madrid

Acción 323.- Mantener reuniones periódicas con los responsables de los distintos sectores para identificar necesidades, elaborar, implantar y

evaluar acciones formativas que se consideren prioritarias.

Acción 324.- Establecer un calendario de acciones formativas mínimas para los nuevos delegados/as.

Acción 325.- Realizar cursos básicos para nuevos/as delegados/as en los tres primeros meses desde su nombramiento.

Acción 326.- Realizar encuesta de necesidades formativas a los/las delegados/as y priorizar cursos en función de los resultados de ésta, planificando un calendario de, al menos, dos acciones formativas al año.

Acción 327.- Mejorar la formación de los nuevos/as delegados/as con un catálogo específico y adaptado a las necesidades de cada sector.

Acción 328.- Difundir entre los/las delegados/as de los sectores privados la normativa que regula la participación de la RLT en la gestión de los planes de formación de empresa.

Acción 329.- Actualizar la base de datos de los cursos realizados por los/las delegados/as.

Acción 330.- Potenciar la formación sindical de nuestros/as delegados/as

como herramienta de trabajo para facilitar la acción sindical y la resolución de conflictos en los centros de trabajo en el día a día.

Objetivo 81.- Coordinar acciones formativas con la CS, la FSS y la USMR

Acción 331.- Conocer y difundir entre la RLT las acciones formativas impulsadas desde otros ámbitos de nuestra Organización.

Acción 332.- Impulsar cursos para nuestros cuadros sindicales.

Objetivo 82.- Crear un equipo de docentes en la FSS-CCOO Madrid implicado en la formación de delegados/as

Acción 333.- Identificar la fortaleza de conocimientos que poseen los/las delegados/as y que les hacen susceptibles de formar a sus compañeros/as.

Acción 334.- Impulsar la docencia a través del curso de formación de formadores/as.

Acción 335.- Acreditar con un certificado la formación impartida tanto a los/las docentes, como a los/las delegados/as sindicales.