

Programa de Acción de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS de CCOO). 10 propuestas del VIII CONGRESO FEDERAL

ÍNDICE

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.- Análisis de situación.**
- 2.- Objetivos que nos proponemos.**
- 3.- Propuestas de actuación.**
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.**

II. POLÍTICA ORGANIZATIVA Y DE RECURSOS HUMANOS.

- 1.- Análisis de situación.**
- 2.- Objetivos que nos proponemos.**
- 3.- Propuestas de actuación.**
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.**

III. ELECCIONES SINDICALES, REPRESENTACIÓN E INFLUENCIA

- 1.- Análisis de situación.**
- 2.- Objetivos que nos proponemos.**
- 3.- Propuestas de actuación.**
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.**

IV. PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LA EMPRESA, SECCIONES SINDICALES.

- 1.- Análisis de situación.**
- 2.- Objetivos que nos proponemos.**
- 3.- Propuestas de actuación.**
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.**

V. POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.

- 1.- Análisis de situación.**
- 2.- Objetivos que nos proponemos.**
- 3.- Propuestas de actuación.**
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.**

VI. AFILIACIÓN

- 1.- Análisis de situación.**
- 2.- Objetivos que nos proponemos.**
- 3.- Propuestas de actuación.**
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.**

VII. POLÍTICA FORMATIVA

- 1.- Análisis de situación.
- 2.- Objetivos que nos proponemos.
- 3.- Propuestas de actuación.
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.

VIII. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

- 1.- Análisis de situación.
- 2.- Objetivos que nos proponemos.
- 3.- Propuestas de actuación.
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.

IX.- ÁREA PÚBLICA

- 1.- Análisis de situación.
- 2.- Objetivos que nos proponemos.
- 3.- Propuestas de actuación.
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.

X. - POLITICA INTERNACIONAL

- 1.- Análisis de situación.
- 2.- Objetivos que nos proponemos.
- 3.- Propuestas de actuación.
- 4.- Instrumentos de intervención y evaluación.

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

1. La articulación de la negociación colectiva sigue siendo uno de los objetivos estratégicos de nuestra federación donde debe volcar su actividad en todos y cada uno de los sectores.
2. Nuestra actividad sindical se realiza en sectores con un fuerte componente de identificación profesional y de grupo. Siendo estos colectivos los mayoritarios en el sector público, este componente ocasiona una importante presencia de fuerzas corporativas provocando la atomización de la negociación. Además, es necesario tener en cuenta que la alta feminización de los sectores puede ocasionar problemas específicos en torno a la aplicación de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y de caracterización del empleo.
3. Precisamente la articulación de la negociación representa el mejor instrumento de cohesión y contrarresta la preponderancia de la relación contractual individual y de grupo, donde encuentra su mejor caldo de cultivo el avance de opciones corporativas.
4. Partimos de la identificación de los grandes sectores que son responsabilidad de nuestra Federación: Sistema Nacional de Salud, -en cualquiera de sus formulas de gestión-, Sanidad privada, Sociosanitario y Farmacia

5. Todos estos sectores adolecen de articulación desde la perspectiva funcional y territorial. Esta situación provoca fragmentación, falta de cobertura, y mala identificación de los problemas que, desde nuestra organización, habría que abordar de forma prioritaria.
6. Avanzaremos, ahora, en un pequeño análisis de los distintos sectores.
7. Sector Público gestión tradicional: La descentralización política y administrativa del SNS sitúa nuestra actividad sindical y nuestra intervención en varios ámbitos: El Foro Marco para el Dialogo Social, las mesas sectoriales, centro de gasto o de trabajo.
8. Sector Público con fórmulas de gestión sometidas a derecho privado: Este sector sufre el mismo problema de descentralización política y además se encuentra caracterizado en fórmulas diversas que van desde la empresa pública, el consorcio, la fundación o la concesión administrativa. Fórmulas que estando presentes en casi todos los Servicios de Salud es posible que, en un periodo no muy prolongado, se vayan generalizando.
9. Sector Privado: Identificamos dos situaciones los sectores que actualmente tienen articulada la negociación a través de un Convenio Estatal o Autonómico y los que carecen de marco referencial en el ámbito del sector.
10. Dentro del Sector Privado hay un espacio de empresas con características específicas y que en la práctica van configurando espacios propios de negociación como son las Redes Privadas de Utilización Pública.
11. En relación con las últimas, las Oficinas de Farmacias, las Residencias de Personas Mayores y los Servicios de Ayuda a Domicilio. Independientemente de la existencia de un Convenio Estatal los ámbitos inferiores mantienen Convenios, que en algunos casos regulan condiciones y derechos por debajo del Estatal, e insisten en la disgregación tanto funcional como territorial.
12. La existencia del Convenio Estatal y/o Autonómico no implica el cumplimiento en todos y cada uno de sus términos en todas las empresas. Esto se debe fundamentalmente al escaso seguimiento sindical que se hace de los mismos.
13. Hay que constatar que todavía tenemos colectivos importantes de personas trabajadoras que no tienen cobertura alguna de Convenio.
14. La articulación de la negociación encuentra dos limitaciones, una derivada de la normativa a aplicar que afecta tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Marco y la otra, la escasa capacidad sindical de superar las insuficiencias en esta materia. Esta situación se ve agravada por la dificultad de la representación de los trabajadores y las trabajadoras para hacer efectiva la aplicación de los derechos sindicales.
15. Este escenario nos obliga a una mayor y mejor coordinación de nuestras propuestas en el conjunto del Estado para evitar grandes disfunciones que sin duda nos colocan en mala situación. Por una parte por que nos alejarían del objetivo de la armonización de las condiciones laborales del personal del SNS y, por otra, por la utilización partidaria que pueden hacer las distintas administraciones de las diferencias en nuestras propuestas.
16. En los sectores privados hemos avanzado, de una forma claramente insuficiente, en la articulación de la negociación colectiva con dos convenios de ámbito estatal que agrupan al sector de residencias de personas

mayores y ayuda a domicilio y el convenio de farmacias. A pesar de ello, todavía hay sectores con una fuerte fragmentación de la negociación junto con otros en los que carecemos de convenio lo que sitúa a estos trabajadores y trabajadoras en situaciones de absoluta indefensión.

17. La fuerte presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en el sector sociosanitario, en algunos casos con situaciones no regularizadas, propiciand~~o~~ el subempleo, junto con la clara intencionalidad de las patronales de forzar las condiciones laborales a la baja.

18. A pesar de que se analiza la situación desde parámetros distintos, según se trate del sector público o privado, se pueden identificar coincidencias entre las dos realidades:

19. Descentralización, externalización y subcontratación, tasas de temporalidad, feminización, desmotivación del personal, jornadas irregulares y mal organizadas, falta de capacidad de intervención sindical en la empresa o centro de trabajo.

20. Pese a los esfuerzos realizados en materia de prevención y salud laboral y de contar con un marco legislativo en esta materia, hay que reconocer la insuficiente aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales. Esta deficiencia, que con carácter general se ha producido en todos los sectores de actividad, también se hace patente en nuestro sector. Si en la gran empresa y en los centros públicos no es satisfactoria, es en la PYMES donde la carencia se evidencia más. Hemos verificado la escasez tanto de recursos destinados por las empresas a esta materia como una importante carencia de apoyo institucional.

21. Tanto en el sector público como en el privado podemos constatar una tendencia a la externalización de los servicios de prevención, delegando en las Mutuas una responsabilidad que les es propia en el control, prevención e intervención en materias de Prevención de Riesgos Laborales.

22. En ocasiones, una excesiva judicialización de nuestra actividad conlleva una dificultad en el avance de la negociación colectiva, al mismo tiempo que un cierto riesgo, dado el sentido de algunas sentencias. La introducción de cláusulas que faciliten la solución extrajudicial de los conflictos en los convenios y acuerdos, así como la aplicación de lo existente es bastante irregular, aunque las pocas experiencias conocidas en nuestro sector podemos entenderlas como satisfactorias.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

23. Articular y vertebrar la negociación colectiva en todos y cada uno de los sectores debe ser la prioridad de nuestra federación para los próximos cuatro años.

24. Mantener propuestas negociales homogéneas en el conjunto del Estado. Ante problemas idénticos las soluciones deben ser similares. Es necesaria la identificación de objetivos a negociar, la necesidad de plantear reivindicaciones que tengan en cuenta situaciones específicas de colectivos. Especial atención requerirá las situaciones de mobbing.

25. Conseguir que todos los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores tengan reguladas sus condiciones laborales en convenio, independientemente del lugar donde trabajen.

26. Evitar, en lo posible, la judicialización de la acción sindical y encauzar la resolución de conflictos, trabajando en la línea confederal de aplicación del ASEC (Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales), buscando mecanismos de arbitraje y mediación.

27. Garantizar la información y participación de la afiliación en los procesos de negociación a través de los mecanismos a nuestro alcance.
28. Seguir sistemáticamente el cumplimiento de los Convenios Colectivos.
29. Establecer claramente los contenidos de nuestra organización en la negociación colectiva para los cuatro próximos años, independientemente de que se trate de ámbitos públicos o privados:
30. Empleo: Reducir las tasas de temporalidad, causalizar la contratación temporal, evitar la explotación de la inmigración, mantener la vigilancia sobre situaciones de discriminación, - especialmente por razones de género- , evitar el uso fraudulento de las formas de contratación temporal.
31. Salud Laboral: Exigir el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a aquellas áreas de trabajo con mayor exposición a agentes de riesgo. Abordar la organización del tiempo de trabajo y de descanso desde la perspectiva de la salud laboral.
32. Jornada: Evitar el exceso de jornada que en muchos casos suplanta las necesidades de contratación, el aumento de plantilla, evitar el uso abusivo y fraudulento de fórmulas de contratación a tiempo parcial y asociar las reducciones de jornada a la creación de empleo.
33. Salarios: Basar nuestras propuestas reivindicativas en el mantenimiento o mejora del poder adquisitivo. Negociar los conceptos vinculados al rendimiento evitando la arbitrariedad en su reparto y asociarlos a objetivos, conocidos y evaluables de forma transparente.
34. Organización del trabajo: Intervenir en todos aquellos cambios que se produzcan en los distintos sectores que lleven parejo cambios en la organización del trabajo, por aplicación de nuevas tecnologías, nuevas técnicas o por la diversificación de servicios de distinta naturaleza.
35. Subcontratación y externalización: Participar activamente con propuestas ante fenómenos de subcontratación y externalización que nos permitan garantizar el empleo y las condiciones de trabajo, intentando vincular las responsabilidades en estas materias de la empresa principal o administración pública respecto a la contratada.
36. Derechos sindicales: Establecer, mediante la negociación colectiva, cláusulas de participación y derechos de los delegados y las delegadas, tanto de secciones sindicales, como de la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras. Estas cláusulas deberán garantizar, no solo la asignación de créditos horarios o recursos materiales, sino también la puesta en marcha de fórmulas que permitan la efectiva utilización y aprovechamiento de los reconocidos (acumulación de horas en bolsas en los sectores privados, garantía de sustitución de los delegados y las delegadas...)

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

37. Un trabajo coordinado del conjunto de la organización en torno a la articulación de la negociación colectiva.
38. La implementación de medidas que permitan una mayor flexibilidad de nuestra organización para hacer frente a este reto en las mejores condiciones, teniendo en cuenta la gran dispersión de centros de trabajo y la fuerte presencia de PYMES.

39. La vinculación de los trabajadores y las trabajadoras con nuestras propuestas necesita de equipos de atención y extensión que faciliten su conocimiento, difusión y la participación en los debates de la afiliación en la PYMES.
40. La revitalización del trabajo de nuestras Secciones Sindicales que nos permita una presencia más activa y una mejor difusión de las propuestas del sindicato en todos los foros de negociación, sean federales o confederales. La mejora en la participación y el debate con la afiliación vinculándola con los objetivos sindicales.
41. En el ámbito de la sanidad pública, el Estatuto Marco deja claro en su redactado un número importante de materias que tienen que ser objeto de negociación tanto en las mesas sectoriales como en el Foro Marco para el Diálogo Social. Nuestra organización tiene que impulsar el desarrollo de la norma en los ámbitos autonómicos, partiendo del borrador que está siendo elaborado y que debe permitir situar nuestras propuestas en el centro del debate con los trabajadores y trabajadoras.
42. En los sectores privados y de gestión diferenciada tenemos que tender a la unificación de los ámbitos de negociación por encima de la empresa y la provincia, articulando, en el primer caso, desde el Convenio Sectorial Estatal y, en el segundo, los Convenios Autonómicos.
43. Hacer del Foro Marco para el Dialogo Social un escenario que nos permita impulsar algunos cambios demandados reiteradamente por nuestra organización y que son una necesidad objetiva de las personas trabajadoras. Entre otros: el cambio del modelo retributivo, los sistemas de promoción profesional, la Carrera Profesional, la movilidad en el conjunto del Estado, la homologación de categorías, las condiciones de trabajo del personal en formación.
44. Para todo esto es imprescindible un diagnóstico común en todo el Estado de las condiciones de trabajo en los sectores sanitarios y sociosanitarios y, en consecuencia, unas líneas de propuesta coherente con mayor flexibilidad organizativa para abordar en las mejores condiciones los objetivos en negociación colectiva.
45. Una de las propuestas deberá ser la identificación de las organizaciones patronales en todos y cada uno de los sectores, para propiciar marcos de negociación legitimados, como única fórmula de avanzar en espacios de negociación estatales en sectores tan importantes como la Sanidad Privada.
46. Todas las plataformas en distintos ámbitos de actuación deben contemplar los objetivos que nos fijemos en cada momento, priorizando en todo caso el empleo estable y de calidad, así como la introducción de cláusulas de garantía de uso de derechos sindicales que hagan éstos posibles.
47. Conocer el nivel de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en todos los sectores y a partir del diagnóstico de situación, establecer un criterio para integrar en las plataformas las necesidades detectadas.
48. Con el objetivo de limitar la proliferación de demandas judiciales que realiza nuestra organización y que en algunos casos dan lugar a sentencias que condicionan o limitan nuestra acción sindical, además de la utilización del ASEC siempre que sea posible, se establecerá un mecanismo que nos permita racionalizar y dar coherencia en el conjunto de la organización a las demandas realizadas.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

49. El instrumento más importante de nuestra organización son los recursos humanos y por tanto la asunción de los objetivos por todas y cada una de nuestras estructuras nos permitirá avanzar sin duda en el objetivo fundamental del sindicato que no es otro que la negociación colectiva.

50. Nuestra presencia en todo el Estado y en todos los sectores es uno de los valores no siempre utilizados convenientemente por nuestra organización.

51. La elaboración de un mapa de situación de la negociación colectiva de actualización permanente con la participación y corresponsabilidad de todas nuestras estructuras, junto con la apuesta decidida en que nuestra prioridad es el convenio debería situarnos en disposición de abordar en el próximo periodo la negociación en todos los ámbitos.

52. Con el fin de hacer un análisis, tanto de la incorporación de la solución extrajudicial de conflictos a los convenios y acuerdos, como de la utilización y resultados de los sistemas de arbitraje y conciliación se elaborará una memoria bianual que nos ofrezca una visión sistemática de la realidad en el conjunto de la organización.

53. Semestralmente, el Consejo Federal analizará la situación a partir de los datos para implementar medidas tanto organizativas como de acción sindical que nos permitan ir corrigiendo las disfunciones que nos separen de los objetivos acordados.

54. La diversificación de los sectores en los que opera nuestra federación nos obliga a una mayor coordinación y corresponsabilidad con otras federaciones implicadas en lo que denominamos colectivos frontera, algunas experiencias nos indican que este es el mejor camino para evitar tensiones que deslicen la atención del objetivo principal.

55. Con carácter anual y sobre el diagnóstico de situación y objetivos propuestos, analizaremos como inciden los distintos pactos, acuerdos o convenios, marcándonos las líneas de actuación para los distintos procesos de negociación.

2. POLÍTICA ORGANIZATIVA Y DE RECURSOS HUMANOS.

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

56. La política organizativa y de recursos debe responder a los principios de desarrollo armónico y cohesión interna. Es evidente la necesidad de propiciar una mayor flexibilidad de nuestras estructuras organizativas para adaptarlas mejor a las tareas y objetivos de nuestra federación.

57. La optimización en el funcionamiento de nuestros recursos humanos debe tener en cuenta el alto porcentaje de afiliación femenina y su no correspondencia con el nivel de participación de las mujeres en los órganos de dirección. Cuando analizamos la implicación de la mujer se constata que no existen problemas a nivel de empresa y Sección Sindical pero estos aumentan conforme subimos en el grado de responsabilidad. Uno de los motivos, sin duda, es la necesidad de compatibilizar la militancia sindical con las responsabilidades familiares.

58. La tarea que tenemos por delante, centrada en una mayor y mejor actividad en la negociación colectiva, hace necesario un análisis sobre si organizativamente estamos en buena disposición para abordar con éxito el trabajo fundamental del sindicato.

59. Las personas que trabajan como liberadas en nuestra federación provienen casi en exclusiva del SNS lo que propicia cierta visión corporativa de la actividad sindical y, genera fuertes resistencias a la hora de asumir tareas fuera de los grandes centros que nos permita una atención permanente a las PYMES.

60. Los recursos se encuentran ubicados mayoritariamente en grandes centros de trabajo del sistema sanitario público. En algunas ocasiones su trabajo no se ajusta ni a las tareas ni a los objetivos del sindicato, no participan del conjunto de los debates y, por tanto, tienen una visión muy parcializada de los problemas de los distintos sectores.

61. La Sección Sindical es el nexo de unión entre los afiliados y afiliadas con las propuestas que el sindicato debate en los distintos ámbitos. Mejorar el funcionamiento es imprescindible para conseguir una mayor participación de la afiliación a través de una mayor y mejor información.

62. Algunos problemas de funcionamiento derivados de las propias secciones sindicales o de las estructuras intermedias no favorecen ni la agilidad en la información, ni la prioridad de la participación y su extensión a los afiliados y afiliadas al sindicato.

63. En no pocas ocasiones observamos un fuerte desgaste de nuestros delegados y delegadas en los órganos colegiados de participación. Esto supone una merma significativa en nuestra operatividad como Sindicato prevaleciendo, en algunas ocasiones, la posición colegiada sobre las líneas estratégicas de CC.OO.

64. Este modelo de funcionamiento supone una descapitalización de nuestra organización al socializar propuestas propias del Sindicato hacia los órganos unitarios de participación, los cuales, en muchos casos, trastocan lo propuesto por CC.OO. dejando nuestra posición diluida.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

65. Optimizar el funcionamiento de nuestros recursos elaborando planes de trabajo que vinculen al conjunto de nuestra organización, fijando objetivos claros e identificables y fomentando la participación y la corresponsabilidad.

66. Asignar los recursos humanos en función de los objetivos, promoviendo la configuración o potenciación de Equipos de Atención y Extensión en las PYMES.

67. Asegurar la formación a través de un itinerario de formación sindical al que tienen que acceder nuestros delegados y delegadas. Un itinerario que les dote de los conocimientos suficientes para hacer frente a la actividad que necesariamente tienen que desarrollar en todos los sectores de nuestra organización.

68. Propiciar un debate con todas nuestras estructuras que nos permita, después de un diagnóstico compartido, implementar los cambios organizativos necesarios para dinamizar el funcionamiento del conjunto de nuestra organización.

69. Cada Federación de Comunidad Autónoma deberá garantizar la constitución de secciones sindicales y Equipos de Atención Sindical con el objetivo de difundir las propuestas de CC.OO. en todos los centros de trabajo, desarrollando, entre otras, las siguientes tareas: informar sobre la acción sindical general del sindicato, así como de las cuestiones específicas del sector y el convenio colectivo, verificar el cumplimiento del mismo, asesorar a los afiliados y trabajadores sobre cuestiones puntuales del convenio, transmitir las diferentes ofertas formativas, extender la afiliación, promover el nombramiento de delegados de prevención y divulgar los servicios del Sindicato, seguir avanzando en la promoción de elecciones sindicales y renovación de delegados y delegadas.

70. Lograr una mayor participación de las mujeres en todas las actividades del sindicato, propiciando para ello, su incorporación a los órganos de dirección en la misma proporción que refleja la afiliación.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

71. Elaborar un mapa de recursos mediante el cual se propicie una mayor racionalidad en su asignación vinculándolos siempre a objetivos precisos y evaluables, crecimiento afiliativo, elecciones sindicales, negociación colectiva, fomento de la participación de la afiliación, comunicación e información.

72. Diseñar un modelo de comunicación que facilite, a través de una mayor y mejor información, que todos nuestros recursos dispongan de todo lo necesario para lograr los objetivos.

73. Elaborar un plan de trabajo específico, que posibilite la aproximación del sindicato al personal de los sectores privados y los colectivos estratégicos.

74. Implementar medidas que faciliten la incorporación de las mujeres y jóvenes al trabajo sindical en los distintos niveles de responsabilidad.

75. Establecer modelos de funcionamiento que racionalicen y den mayor operatividad al sindicato, haciéndolo compatible con la vida privada.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

76. La mejor forma de intervenir es tener los objetivos claros, haberlos difundido de forma que el conjunto de la organización, no solo los conozca, sino que los comparta, previa participación en la elaboración de los mismos.

77. Semestralmente se analizara, en el Consejo Federal, la evolución de las distintas estructuras, el cumplimiento de los objetivos y los cambios que hay que incorporar en función de los resultados.

78. Contrato de persona liberada y delegados y delegadas que garantice el cumplimiento del código ético y de los Estatutos y el buen uso de los recursos asignados por la organización y el cumplimiento de los objetivos y acuerdos adoptados por los órganos de dirección tanto federales como confederales.

79. Con la idea de garantizar la solidaridad y cohesión interna en las distintas estructuras del Sindicato, teniendo en cuenta la situación de partida, se establecerá pautas de asignación de recursos en cada uno de los niveles de nuestra organización, así como los procedimientos de cesión de recursos a otras estructuras. Estos criterios serán aprobados por el Consejo Federal y por lo tanto vincularán a toda la organización.

80. Desde las secretarías de organización y mujer se realizará un seguimiento de la incorporación y nivel de participación de las mujeres en los órganos de dirección en todos los niveles. Anualmente se presentará informe al Consejo Federal.

81. Se prestará especial atención a la gestión adecuada de los recursos que nos proporcionan algunos convenios colectivos, referidos a recursos de crédito horario, para incorporar de forma paulatina a compañeros del sector privado a las tareas sindicales de su ámbito.

82. Las secciones sindicales juegan un papel importante en la extensión de las propuestas del sindicato en el centro de trabajo. Desde la estructura federal se aportarán los recursos necesarios para garantizar el

cumplimiento de los objetivos y la difusión de las propuestas del sindicato tanto de carácter laboral como de desarrollo profesional.

83. Las secciones sindicales deben desarrollar un proceso de renovación de sus responsabilidades coincidiendo con el proceso congresual federal, siendo imprescindible establecer planes de trabajo con criterios de actuación y mecanismos de evaluación de los mismos.

3. ELECCIONES SINDICALES, REPRESENTACIÓN E INFLUENCIA

1.- ANÁLISIS DE SITUACION.

84. El cómputo dinámico de las elecciones sindicales nos sitúa como la primera fuerza sindical en el sector sanitario. Este cómputo dinámico es producto de los resultados electorales tanto en el sector público como en los sectores privados. Esto nos confiere un importante grado de responsabilidad que se traduce en nuestra presencia en las mesas de negociación: mesas generales y sectoriales de las Administraciones Públicas y de los convenios colectivos de los sectores privados.

85. Esta situación no nos asegura, de manera uniforme, nuestra presencia en las diferentes mesas negociadoras, de forma mayoritaria, observando como se producen importantes desequilibrios tanto en el orden territorial como sectorial.

86. En el sector sanitario público, caracterizado por un alto grado de corporativismo, muchas veces las demandas de los profesionales no responden simplemente a cuestiones laborales, sino que tienen gran influencia todos los contenidos profesionales relacionados con sus puestos de trabajo, encontrando respuestas en instancias no sindicales que vienen a cuestionar la legitimidad de la negociación y la propia representación colectiva.

87. La influencia de nuestra organización se mide tanto por los resultados electorales que logramos en los diferentes procesos, como en el trabajo que somos capaces de realizar, a través de nuestras secciones sindicales. Debemos elaborar propuestas que consigan no solo responder a las demandas laborales generales, sino a todas aquellas relacionadas con el desarrollo profesional de los colectivos estratégicos. No solo tenemos que representar al conjunto de los colectivos, sino también ser referentes de los mismos.

88. No podemos obviar una serie de elementos que determinan el proceso electoral: culminación del proceso de descentralización del Sistema Nacional de Salud, desequilibrio de los diferentes sectores privados en función de su implantación territorial, evolución del sector sociosanitario, en un proceso emergente, en el que se observa una importante diversificación en los servicios ofertados (residencias, centros de día, pisos tutelados, ayuda domiciliaria, teleasistencia, etc) y donde la cantidad de empleo generado es importante, pero su calidad es precaria.

89. Tradicionalmente nuestra organización ha garantizado la atención y participación en los grandes centros, pero hemos tenido y seguimos teniendo notables carencias en la atención y participación en los centros medianos y pequeños.

90. Observamos también desequilibrios territoriales en el ámbito autonómico e incluso dentro de una misma Comunidad Autónoma importantes diferencias entre provincias.

91. Las tareas que desarrollamos en los centros de trabajo y nuestras propuestas en todas las mesas negociadoras como en las del propio centro de trabajo condicionan el resultado de los procesos electorales. Las deficiencias en algunas de nuestras estructuras organizativas, el perfil profesional de nuestra afiliación,

la importante presencia de organizaciones de corte corporativo, el gran número de organizaciones sindicales que concurren a un mismo proceso electoral (sopa de letras) son otros elementos que determinan los resultados.

92. En los sectores privados las relaciones laborales y nuestras insuficiencias organizativas condicionan nuestros esfuerzos por sostener una presencia sindical permanente en las medianas y pequeñas empresas. Para poder representar con garantías a las personas que trabajan en ellas, los delegados elegidos deben enfrentarse a un tipo de relaciones laborales excesivamente individualizadas, precariedad en el empleo, falta de consolidación de los derechos colectivos, etc.

93. En el sector público encontramos elementos que determinan el resultado de estos procesos electorales: deficiencias en algunas de nuestras estructuras organizativas, perfil profesional de nuestra afiliación, importante presencia de organizaciones de corte corporativo, gran número de organizaciones sindicales que concurren a un mismo proceso electoral. El buen trabajo desarrollado en los centros, la difusión de nuestras propuestas, el ambiente de participación de nuestros afiliados/as son también elementos determinantes de los resultados electorales.

94. Los resultados electorales en los diferentes sectores y subsectores determinan la composición de las mesas de negociación, lo que significa que unos buenos resultados electorales nos aseguran, además de ser sindicato más representativo, que nuestras propuestas en acción sindical van a tener una mayor importancia en el desarrollo de la negociación y, en consecuencia, la aplicación de lo acordado al mismo tiempo que nos permite dotarnos de más recursos humanos.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

95. Consolidar la presencia del sindicato en todas las empresas donde tenemos representación.

96. Garantizar nuestra presencia donde no tenemos representación, bien porque nuestras candidaturas no fueron respaldadas, bien porque no haya ningún tipo de representación.

97. Adecuar nuestro modelo organizativo: creación y potenciación de los equipos de atención y extensión sindical para la pequeña y mediana empresa y consolidar y potenciar nuestras secciones sindicales en los grandes centros de trabajo.

98. Promover en nuestras candidaturas la presencia de mujeres, jóvenes y colectivos estratégicos.

99. Aumentar el diferencial positivo con el resto de organizaciones sindicales en todos y cada uno de los sectores.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

100. Planificar las actuaciones de las secciones sindicales y de los equipos de atención y extensión con el objetivo de permitir la participación activa de la afiliación, en la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y se conviertan en los auténticos protagonistas de los cambios en la organización del trabajo.

101. Fomentar la participación de mujeres y jóvenes de forma activa en las secciones sindicales, equipos de atención y extensión y en todas las actividades que realice el sindicato.

102. Extender los criterios del sindicato sobre negociación colectiva y derechos laborales en aquellas empresas donde no exista representación sindical de CC.OO.

103. Tradicionalmente nuestra organización ha garantizado la atención y participación en los grandes centros, pero hemos tenido y seguimos teniendo notables carencias en la atención y participación en los centros medianos y pequeños.

104. Es una imperiosa necesidad establecer Equipos de Extensión y Atención Sindical donde no estén conformados y potenciarlos donde ya existan. La tarea prioritaria de estos equipos es y será garantizar la extensión del sindicato y la promoción de elecciones sindicales.

105. Cada Federación de Comunidad Autónoma deberá garantizar la constitución de Equipos de Atención y Extensión Sindical que permitan la presencia y difusión de las propuestas de CC.OO. en todos los centros de trabajo.

106. Estos equipos dependerán directamente de la dirección federal, que será la responsable de determinar los planes de trabajo que deben desarrollar, así como de su evaluación.

107. En las candidaturas promovidas por CC.OO. se propiciará la participación, al menos en la misma proporción que están en las plantillas de los centros de trabajo, de las mujeres, los jóvenes y los colectivos estratégicos.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

108. La mejor forma de intervenir es tener los objetivos claros, haberlos difundido de forma que el conjunto de la organización no solo los conozca, sino que los comparta, previa participación en la elaboración de los mismos.

109. Utilizar adecuadamente los datos de que dispone la organización a través de un instrumento como es el SIGIS (Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical): cómputo dinámico, preavisos, caducidad de actas, datos de delegados sindicales y de prevención, etc.

110. Elaboración de planes de trabajo a corto y medio plazo que nos permitan una evaluación permanente, abordando los cambios organizativos necesarios para corregir las deficiencias que pudieran darse en las estructuras de nuestra organización.

111. La formación específica para los equipos de atención y extensión que permita la especialización de éstos en las tareas encomendadas: elecciones sindicales, divulgación de convenios colectivos y de propuestas.

112. Trimestralmente, en los consejos federales, se analizará la evolución de las elecciones sindicales, el cumplimiento de los objetivos y los cambios que haya que incorporar en función de los resultados.

4. PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LA EMPRESA, SECCIONES SINDICALES.

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

113. Como se ha reflejado, la Sección Sindical es el terminal bidireccional que conecta al sindicato con el conjunto de nuestra afiliación y el resto de trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo o empresa, y viceversa. El valor estratégico de la Sección Sindical es incuestionable y, por tanto, de su buen hacer depende en gran medida la legitimación del sindicato y consecuentemente, nuestra evolución afiliativa y nuestros resultados electorales.

114. De igual manera, no es menos importante el papel que desempeña para el conocimiento, detección y transmisión de información sobre la situación y las necesidades del centro y su personal.

115. La autonomía de la Sección Sindical para actuar en su ámbito no debe transformarse en independencia, ya que está vinculada a los objetivos que de forma general se aprueben en todos los niveles del sindicato.

116. Al tratarse del nivel más cercano a las personas trabajadoras, es necesario que analicemos desde el rigor algunos de los problemas que, aun no siendo generalizados, en una primera aproximación hemos observado en el funcionamiento de nuestras Secciones Sindicales. El objetivo de este análisis no puede ser otro que, una vez detectadas estas disfunciones, acertemos con las pautas de trabajo a implementar de cara al futuro.

117. Se observa que un alto número de secciones sindicales, sobre todo de grandes centros, responden casi con exclusividad a la presión generada por la demanda, dejando en segundo plano la planificación del trabajo en base al análisis previo de los problemas del centro y a los criterios generales fijados por el sindicato.

118. Nuestras Secciones Sindicales realizan, en muchos casos, su trabajo de forma aislada. Esta circunstancia dificulta la comprensión de la función que deben realizar respecto al resto de estructuras, respecto a los objetivos generales aprobados y con relación a la difusión de información generada en otros ámbitos del sindicato. De igual manera, en muchos casos tienen una gran dificultad para relacionar aspectos generales de los procesos de negociación con las situaciones laborales concretas.

119. Este modelo de funcionamiento no discrimina positivamente a la afiliación ni propicia su participación en los debates que sobre propuestas, negociaciones o acuerdos en los cuales se debería tener en cuenta sin duda la opinión de nuestra afiliación.

120. La participación de la afiliación todavía es más difícil cuando se asienta en la PYME, ya que en la mayor parte de los casos el dimensionamiento de las mismas no permite la configuración de Secciones Sindicales y por tanto, es imprescindible establecer mecanismos de participación a través de los Equipos de Extensión y Atención.

121. No siempre las estructuras intermedias (sindicatos provinciales, comárcales, insulares o Federaciones de Comunidad Autónoma) han propiciado líneas de trabajo que permitan a la Sección Sindical ser consciente del papel estratégico que juega, favoreciendo una mayor vinculación a la actividad sindical y los objetivos del sindicato. En algunos casos, esta falta de apuesta de otras estructuras lleva a un funcionamiento endogámico de las Secciones Sindicales.

122. A pesar del aislamiento que en ocasiones se produce, a pesar de los problemas y dificultades descritos, hay que reconocer que gracias a la voluntad, dedicación y trabajo de nuestros delegados y delegadas y de nuestras Secciones Sindicales hemos mejorado nuestra posición afiliativa y hemos mantenido viva nuestra presencia en los centros de trabajo.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

123. Mejorar el funcionamiento de todas y cada una de las Secciones Sindicales propiciando para ello debates específicos en los que siendo protagonistas, permitan la integración de las Secciones Sindicales y la comprensión de su papel dentro de la estructura de nuestro Sindicato.

124. Convertir a las Secciones Sindicales en el autentico motor de participación de nuestra afiliación, en todas y cada una de las actividades del sindicato.

125. Implantar definitivamente en el funcionamiento de las secciones sindicales la cultura de discriminación positiva de la afiliación.

126. Establecer planes de trabajo pactados con las secciones sindicales que contengan objetivos concretos y plazos de evaluación.

127. De forma prioritaria dar formación sindical a los delegados y delegadas de nuestras secciones sindicales y a quienes integran los equipos de extensión y atención sindical.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

128. Todas las Federaciones de Comunidad Autónoma elaborarán planes de trabajo que contemplen objetivos, tanto a nivel autonómico, como provincial, comarcal, intercomarcal o insular y de secciones sindicales.

129. La Federación Estatal y las Federaciones de Comunidad Autónoma dispondrán, en un plazo de seis meses, de un mapa de recursos humanos que nos permita la asignación y gestión de los mismos, vinculada a los planes de trabajo, a las estrategias y los objetivos. La asignación de recursos humanos tendrá en cuenta todas las áreas de actividad y se evaluarán semestralmente.

130. Las Secciones Sindicales tienen el deber de fomentar la participación de la afiliación, para ello, además de la realización de plenos de afiliados y afiliadas, propiciarán el contacto periódico y sistemático con ella.

131. Las Federaciones de Comunidad Autónomas se reunirán al menos una vez al año con cada una de las secciones sindicales para analizar conjuntamente la evolución de los planes de trabajo.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

132. Las Federaciones de Comunidad Autónoma tienen la obligación de reasignar los recursos en función de los planes de trabajo, garantizando la atención sindical en todos y cada uno de los centros de trabajo o empresas. La gestión de estos recursos obedecerá a criterios de eficacia y eficiencia evaluables por el correspondiente Consejo, al menos anualmente, para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados.

133. Renovación de todas las secciones sindicales propiciando un alto índice de participación de la afiliación, coincidiendo esta con el proceso congresual de las estructuras federadas.

134. Evaluación semestral del cumplimiento de los planes de trabajo en todas las estructuras, desde la Sección Sindical a la Federación Estatal.

135. Implementación de todos los medios informáticos, homologados, en todas las estructuras para facilitar no solo la recepción de la información, sino la difusión entre la afiliación incentivando así la participación.

136. Constitución de una base de datos de delegados y delegadas de secciones sindicales que permita una difusión masiva en tiempo y forma de todas las actividades del sindicato.

137. Establecimiento de un circuito formativo para adecuar los conocimientos a los retos a los que se enfrentan las distintas estructuras en muchos casos derivados de cambios en la organización del trabajo, procesos de externalización, negociación colectiva, etcétera.

5.- POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

138. Nuestra autonomía sindical es la mejor garantía para el desarrollo de nuestra acción sindical, el constante crecimiento afiliativo nos ha permitido mejorar sustancialmente los recursos de los que disponemos. No es posible autonomía sindical sin autonomía financiera.

139. Nuestra política económica se basa en la eficacia y eficiencia sindical y en la transparencia en la gestión y utilización de los recursos.

140. Los cambios producidos en la normativa tanto contable como fiscal que vinculan a las organizaciones sindicales nos obligan, no solo a su cumplimiento, si no también, a la constante actualización de nuestra praxis contable.

141. La normativa deja meridianamente claro que todas las organizaciones que se federan a través de su definición estatutaria disponen de una única identificación fiscal y consecuentemente con un único presupuesto integrado.

142. Mas allá de lo que dice la normativa y a pesar de los avances que indudablemente hemos experimentado en este área de actividad, todavía conviven en nuestra federación situaciones que generan disfunciones por una inadecuada aplicación de la normativa vigente, lo que es necesario corregir de forma inmediata.

143. Hay que constatar que, a pesar de los avances, todavía no hemos conseguido una aplicación homogénea en todas las estructuras en relación con los criterios de microgestión.

144. Es francamente mejorable la elaboración presupuestaria que debe necesariamente vincularse a los objetivos diseñados en los diferentes planes de trabajo que tienen que interrelacionarse con las prioridades sindicales del conjunto de la Federación.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

145. Conocimiento, adaptación y cumplimiento de la normativa vigente, tanto externa como interna, de todas las estructuras de la Federación Estatal de Sanidad.

146. Unificación del CIF federal en todas las estructuras.

147. Implementar los instrumentos que nos permitan una gestión profesionalizada y transparente en el conjunto de nuestra organización, aplicando los criterios de micro gestión aprobados en el Consejo Federal.

148. Corresponsabilidad en la gestión, utilización y justificación de los recursos financieros.

149. La elaboración de presupuestos tiene que contemplar las partidas necesarias para cumplir los objetivos sindicales que aprueben los órganos de dirección.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

150. Con el fin de conseguir el cumplimiento de la normativa vigente y de todos aquellos cambios que pudieran producirse, desde gestión económica se establecerán dos líneas de trabajo: una dirigida a informar de todos los cambios al conjunto de la organización y, la otra, a pautar a través de protocolos como deben aplicarse a nuestra gestión.

151. Sin perjuicio de las obligaciones presupuestarias que detenten las Federaciones de Comunidad Autónoma, respetando siempre los parámetros de gestión presupuestaria aprobados en el Consejo Federal, anualmente se elaborará para su aprobación en el Consejo Federal el presupuesto consolidado de la Federación Estatal, donde deben constar todos los recursos económicos del conjunto así como las asignaciones presupuestarias.

152. Con el fin de garantizar políticas de solidaridad y cohesión interna con aquellas estructuras que son deficitarias, se procederá a establecer un fondo de cohesión el cual se constituirá con el 5% de la cuota de todas las estructuras, aprobando en el Consejo Federal los criterios de utilización y asignación del fondo vinculado siempre a cumplimiento de objetivos.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

153. Cumplimiento en el conjunto de la organización de toda la normativa fiscal que es de aplicación. Además de satisfacer la normativa vigente, debe resultar un instrumento útil para mantener el adecuado rigor contable.

154. Utilización de mecanismos comunes administrativo–contables (programa de Gestión y Facturación, GESFA)

155. La contabilidad de todas las estructuras federales se integrará en el centro contable federal.

156. Un instrumento indispensable en la gestión y evolución económica de nuestra federación es el control de la afiliación, por ello hay que mejorar el uso, explotación y adaptación de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR).

157. Las auditorías constituyen el instrumento más adecuado para comprobar el nivel de cumplimiento de la normativa vigente, por ello se realizarán una vez al año.

6.- AFILIACIÓN

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

158. En los últimos cuatro años el crecimiento afiliativo ha sido una constante. Sin embargo hay cuestiones que tenemos que tener en cuenta, ya que han sido un freno en nuestra expansión: la escasa fidelización de nuestra afiliación con altos índices de rotación.

159. Los perfiles de nuestra afiliación se han acercado poco a la estructura real de las plantillas, todavía concentramos un porcentaje importante de nuestra afiliación entre los grupos menos numerosos de la sanidad; esto se refleja con mucha claridad en el sector público.

160. Cuando analizamos la evolución afiliativa, observamos un factor común entre las distintas federaciones de Comunidades Autónomas y una coincidencia en el conjunto del Estado, un bajo porcentaje de afiliación en relación al número total de personas que trabajan en los distintos sectores.

161. A pesar de los esfuerzos realizados, seguimos observando un alto número de delegadas y delegados que, presentándose en nuestras candidaturas, todavía no están afiliados a CC.OO.

162. El alto porcentaje de afiliación de personas paradas, un dato ~~tampoco~~ homogéneo en el conjunto de las Comunidades Autónomas, es un indicador que debe hacer revisar tanto nuestro seguimiento de la afiliación como nuestra capacidad y presencia en los centros de trabajo y empresas.

163. La fuerte ofensiva de los sindicatos corporativos en los ámbitos formativos se refleja en que un número importante de los profesionales que se incorporan al mercado laboral tienen ya una opción sindical de referencia.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

164. Incrementar nuestra afiliación para situarla en los próximos cuatro años en torno al 20% de las personas que trabajan en el conjunto del Estado y en los distintos sectores.

165. Propiciar planes específicos de afiliación en los colectivos estratégicos vinculadas a nuestra acción sindical y a la difusión de una información adecuada para estos colectivos.

166. Establecer mecanismos de trabajo que nos permitan la incorporación de jóvenes a nuestra organización.

167. Cumplimentar en los datos de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) la categoría profesional, el centro de trabajo y todos aquellos campos que, existiendo, no se usan de forma conveniente.

168. Priorizar el trabajo de extensión afiliativa entre las personas en activo.

169. Una mayor implicación de nuestras estructuras en el control y gestión de la afiliación, garantizando el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos en todos y cada uno de los niveles de nuestra organización y fidelizando la afiliación para frenar el alto índice de rotación.

170. La afiliación de todas las personas que han formado parte de nuestras listas electorales así como las personas que son Delegados/as de personal.

171. Establecer programas específicos de aproximación del sindicato a los y las estudiantes de disciplinas sanitarias y sociosanitarias.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

172. La afiliación debe ser una constante en nuestro trabajo cotidiano. Es uno de los elementos que nos permite medir nuestra legitimidad y por tanto debe estar en la centralidad de cada uno de las personas que trabajamos en nuestra Federación.

173. Establecer un protocolo que facilite la incorporación a las fichas de afiliación de todos los datos necesarios para garantizar la operatividad de la comunicación con la afiliación.

174. Todos los planes de actuación sindical deben aparecer vinculados objetivos de aumento afiliativo. Debemos abandonar definitivamente las prácticas asistencialistas y discriminar de forma positiva a nuestra afiliación.

175. Establecer un plan de trabajo que nos permita, desde una gestión centralizada de las bajas, limitar el alto índice de rotación (errores administrativos en el tratamiento de las fichas de afiliación, pago por nóminas, cambios contractuales, traslados,...). Está demostrado que hacer un seguimiento sistemático provoca una recuperación importante de la afiliación que se da de baja.

176. Aprobar en el Consejo Federal objetivos a corto, medio y largo plazo tanto en lo relativo a crecimiento afiliativo como al perfil de nuestra afiliación.

177. Establecer programas específicos de difusión y conocimiento de nuestro Sindicato a los centros de formación de estudios de la familia sanitaria y de Ciencias de la Salud.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

178. Las Delegadas y Delegados de nuestras Secciones Sindicales son los principales agentes de extensión de nuestro Sindicato. Por lo tanto del trabajo que realizan cotidianamente se desprende la valoración del Sindicato en la empresa o centro de trabajo. Sin duda la afiliación del personal encuentra en esta valoración una de las principales fuentes.

179. Sin embargo, en aquellos centros donde por el número de trabajadores es insuficiente para articular Secciones Sindicales el único medio de difusión se encuentra en los equipos permanentes de atención y extensión y en nuestras propias estructuras sindicales.

180. El Consejo Federal, previo análisis de la situación y evolución afiliativa, establecerá un programa de trabajo específico que nos permita corregir las disfunciones tanto en la gestión, como en la extensión de nuestra afiliación, teniendo en cuenta, en todo caso, tanto el perfil afiliativo, el porcentaje en relación a las plantillas y las correcciones sobre el grado de rotación.

181. Establecimiento de una base de datos a nivel Autonómico que se volcará en una base de datos Estatal que nos permita la comunicación con las personas en formación con las que hayamos contactado, evaluando periódicamente la rentabilidad sindical.

7. - POLÍTICA FORMATIVA.

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN.

182. Actualmente, existen diversas situaciones que en materia de formación tienen lugar en el conjunto del Estado, desde aquellas organizaciones que solo tienen cobertura formativa a través de las actividades finalistas realizadas por la F.E.S., hasta aquellas organizaciones que tienen, además, fondos transferidos de las distintas Administraciones Autonómicas. Todo ello implica nuestra limitación a la hora ejecutar acciones formativas, bien sea a nivel Estatal como Autonómico, lo que conlleva un volumen de acciones formativas inadecuado a la dimensión que tiene nuestro sector y a la demanda a la que nos vemos sometidos por el conjunto de los trabajadores.

183. La dificultad del acceso a la formación sigue siendo importante, la concesión de los permisos de formación es dificultosa y escasa, a pesar del esfuerzo que en esta materia estamos realizando. Esta

dificultad no solo se debe a la política de permisos, si no como hemos mencionado anteriormente a la deficiente oferta formativa que podemos desarrollar al depender exclusivamente de la financiación pública.

184. Relacionado con la dependencia de los fondos públicos que gestionamos, hemos de destacar la rigidez y plazos a los que nos someten los mismos, impidiendo en muchos casos adaptar nuestra oferta formativa a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

185. Todo lo anterior nos lleva a que la formación debería ser una herramienta útil para la acción sindical y para la política en materia de afiliación, reorientándola para cumplir estos objetivos

186. La nueva normativa vigente (LOPS, Estatuto Marco, Ley de Cohesión y Calidad del Sistema de Salud y la Ley de las Cualificaciones Profesionales) ha producido un giro radical del escenario en el que se debe mover la política de formación de la F.E.S., creando la necesidad de una formación de mayor calidad y debidamente acreditada

187. Hay que destacar la situación de la sanidad privada. Si ya de por sí era insuficiente nuestra oferta formativa, ahora con la Ley de las Cualificaciones Profesionales se establece un nuevo escenario de reconocimiento y promoción profesional en el que tenemos que incidir de manera importante, incorporando en nuestra oferta los itinerarios formativos adecuados para que los trabajadores y trabajadoras puedan adquirir su cualificación.

188. Existen dos sectores que se encuentran en una situación de indefinición y de un cierto abandono por parte de la Administración o de la patronal. Estos sectores son los centros sanitarios de titularidad pública sometidos a derecho privado y los centros privados incorporados a las redes de utilización pública. Esta situación provoca que la oferta formativa sea insuficiente y en algunos casos confusa.

189. Como conclusión, podríamos decir que ante la creciente demanda que se genera por los diferentes motivos anteriormente expuestos, nuestra oferta es deficiente, no en calidad pero si en cantidad.

190. Es necesario realizar un esfuerzo en la formación en salud laboral tanto en la dirigida a los delegados y delegadas de prevención.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS.

191. Nuestra política formativa respecto a la Ley de las Cualificaciones Profesionales y la LOPS nos debe conducir a ser un referente para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

192. Establecer unos criterios y circuitos formativos que permitan una incorporación del personal de los centros sanitarios sujetos a nuevas formas de gestión y del de los centros privados incluidos en la red de utilización pública.

193. Propiciar mediante los procesos de negociación el acceso equitativo de todos los trabajadores y trabajadoras a la formación.

194. Extender las acciones formativas para que respondan a la demanda que genera el sector sanitario y a la vez dotarnos de los instrumentos necesarios que nos permitan ser competitivos dentro de este nuevo escenario que ha generado la nueva normativa.

195. Planificar acciones formativas dirigidas a nuestro activo sindical, en salud laboral para dotarlos del conocimiento necesario y que su acción sea más eficaz.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

196. Utilizar los diferentes procesos negociadores para conseguir el reconocimiento de la formación como elemento indispensable tanto para el desarrollo de la promoción profesional como para la carrera profesional, atendiendo a los cambios tecnológicos y organizativos.

197. Los diseños formativos deberán ajustarse a los parámetros de calidad que permitan respectivamente, un reconocimiento en el seno de las instituciones públicas, y en las Comisiones de Evaluación, así como ante las administraciones competentes en la acreditación de la Cualificación Profesional.

198. Los procesos negociadores tienen que jugar un importante papel en la política de los permisos de formación. Para ello debemos adecuar nuestros planes formativos a los fines y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, de manera que suponga un valor añadido para su posición en la empresa.

199. Diseño de planes, procedimientos y estándares que permitan desarrollar acciones formativas financiadas conforme a los criterios previstos para el Subsistema de Formación Profesional Continua y que respondan a los criterios de acreditación y desarrollo profesional de los Servicios de Salud.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN.

200. La Federación Estatal se dotará de los instrumentos necesarios para facilitar el acceso a una oferta formativa suficiente y de calidad, con criterios de equidad a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del sector o del lugar en el que trabajen.

201. Los distintos planes formativos incorporarán los elementos de información y evaluación que permitan la valoración conjunta del cumplimiento de sus objetivos.

202. Anualmente el Consejo Federal analizará si se han cubierto los objetivos previstos en los planes de formación, tanto en lo relativo a la utilidad de la misma en torno a la promoción y desarrollo profesional, como en la extensión afiliativa en función del acceso a la formación de las personas trabajadoras.

203. Incorporación de las nuevas tecnologías y metodologías formativas con el fin de extender la formación al mayor número de trabajadores y trabajadoras.

8.- INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

204. La información representa un instrumento imprescindible para la integración del conjunto de la organización, para la coherencia y cohesión de nuestras propuestas, para el diagnóstico sobre la realidad sectorial y para que nuestro trabajo sea eficaz y eficiente en cuanto conocido y asumido por el conjunto de las personas afiliadas y trabajadoras. Además es un instrumento básico en la formación sindical permanente de todo nuestro activo.

205. Dentro de la información interna debemos diferenciar la que pretende establecer canales de comunicación sobre nuestras propuestas y aquella de la que dependemos para vertebrar un discurso común y cohesionado que establezca claramente nuestras prioridades

206. Esta información, cuando su origen está en la Federación Estatal, tiene que pasar por tres niveles: Federación de Comunidad Autónoma, Sindicato Provincial, Intercomarcal o Comarcal y Sección Sindical. Si uno de estos niveles bloquea el circuito, no difundiendo o modificando sustancialmente el contenido, hace que la información pierda su sentido y utilidad.

207. Si la información es generada en las Federaciones de Comunidad Autónoma ésta no siempre completa el circuito deseado, Federación Estatal, Sindicatos Provinciales, Insulares Comarcales o Intercomarcales y Secciones Sindicales. Esta situación se repite en todos los niveles, lo que provoca que la información no pueda, en ningún caso, ser compartida de forma simultánea por el conjunto de nuestra organización con los claros perjuicios que esto conlleva.

208. Nos encontramos en un sector que está inmerso en un importante proceso de cambio, esta situación genera un importante caudal de información que hay que hacer llegar a nuestra afiliación, y también hay que destacar que el sector sanitario es el que genera un mayor cambio tanto tecnológico como de conocimiento, lo que conlleva la necesidad de trabajadores y trabajadoras a estar puntualmente informados.

209. La información de calidad se convierte en un servicio prioritario a nuestra afiliación para situarla en las mejores condiciones tanto en el mercado laboral como en las expectativas de desarrollo o promoción profesional en los distintos sectores.

210. La información es también un instrumento que propicia la participación y fidelización de nuestra afiliación así la como la incorporación de nueva afiliación, siempre que se consiga continuidad, inmediatez, y coherencia tanto en los contenidos como en los formatos.

211. Los canales informativos son el instrumento con el que nos dotamos para que el conjunto de la afiliación conozca todas y cada una de las actividades de nuestro Sindicato, las decisiones de nuestros órganos, las propuestas a negociar y los acuerdos alcanzados. Por esto es necesaria la corresponsabilidad de todas nuestras estructuras en la difusión de la misma y en el respeto a los sistemas informativos que adoptemos.

212. Las posibilidades que nos proporciona la aparición de las nuevas tecnologías de comunicación, sin dejar de lado los soportes tradicionales, nos abre nuevas vías a utilizar para poder satisfacer la demanda de los trabajadores y trabajadoras. Debemos apostar decididamente por rentabilizar al máximo su potencialidad.

213. No siempre las propuestas elaboradas o los acuerdos tienen una difusión suficiente en los medios de comunicación tanto generales como profesionales. La escasa presencia en estos medios nos sitúa en desventaja con respecto a otras opciones, sobre todo corporativas. Sin embargo, hay que huir de informaciones que, aún sustentadas en hechos ciertos, puedan provocar alarma social o utilización partidaria. El uso de los medios de comunicación deberá tener como objetivo la difusión de nuestras propuestas, cuidando nuestra relación con ellos sin caer en estrategias editoriales ajenas a nuestros objetivos.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

214. Conseguir que la nueva afiliación a su ingreso reciba una información exhaustiva de la organización a la que acaban de incorporarse, así como de sus derechos y deberes con la misma.

215. Utilizar las nuevas tecnologías para difundir la información que nuestra organización genera, extendiendo el uso y conocimiento de nuestras páginas web y, también, la utilización del correo electrónico como medio de difusión de una forma eficiente y selectiva.

216. Conseguir mantener la periodicidad de los boletines, revistas, etcétera que editamos.

217. Garantizar información periódica al conjunto de la afiliación de todas aquellas actividades que realice el Sindicato en todos sus niveles, utilizando para ello todos los medios a nuestro alcance, así como un tratamiento informativo protocolizado y homologado, el cuidado técnico y la unidad de formato que nos permita fijar algo tan básico como nuestra imagen corporativa.

218. Establecer mecanismos de interrelación ágiles con todas y cada una de nuestras estructuras que haga de la transparencia un valor en nuestra política informativa, evitando tanto los compartimentos estancos como la ruptura de la cadena informativa.

219. Optimizar el uso de los instrumentos de los que ya disponemos como la página web, incorporando a la misma a todas y cada una de nuestras estructuras y garantizando una actualización permanente de la información que damos con este medio.

220. Integrar toda la información tanto externa como interna, generada por esta organización en un sistema informático que permita su acceso a todos los miembros de la misma.

221. Todas nuestras estrategias informativas deben tener dos objetivos: por un lado, que el conjunto de nuestras estructuras conozcan cada una de las cuestiones planteadas por el Sindicato y, por otro, que la información dirigida a la afiliación propicie su participación y sentido de pertenencia a las estructuras donde se encuadran.

222. Diseñar estrategias de uso de los medios de comunicación que nos permita convertirnos en un referente de los mismos por la calidad de nuestra información y la veracidad de sus contenidos. Hay que tener en cuenta que algunos medios de información son especialmente reacios a la incorporación de nuestras propuestas.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

223. Todas las Federaciones de Comunidad Autónoma deberán tener una persona que se responsabilice de la información y la comunicación, garantizando la bidireccionalidad de la misma, el formato y canales acordados y la difusión al nivel que corresponda. Especial atención se mantendrá con la información destinada a nuestra afiliación.

224. Elaborar un mapa de situación que nos permita conocer los medios de los que disponemos en el conjunto del Estado para hacer operativa nuestra política informativa. Una vez hecho el diagnóstico este nos permitirá implementar dotaciones presupuestarias que nos permitan la modernización de nuestra red y la armonización y homologación de la misma.

225. Establecer un mecanismo de recepción, tratamiento y transmisión de la información que se genera en todas y cada una de nuestras estructuras para que una vez tratada en la Federación Estatal pueda ser utilizada y compartida en el conjunto del Estado. Este mecanismo procurará que el uso compartido sea simultáneo.

226. Tratamiento profesionalizado de todos los comunicados de prensa que se remitan a los medios de comunicación cuidando nuestra imagen corporativa. Hay que tener en cuenta que en no pocas ocasiones documentos o comunicaciones internas son accesibles para estos medios con lo que a la hora de emitirlos no debemos olvidar este extremo.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

227. Dotarnos de un mecanismo en red que nos permita concentrar toda la información en un portal único con acceso de todas las estructuras del Sindicato, lo que nos facilitará, sin duda, un diagnóstico de los cambios que se producen tanto en el sector público como en los sectores privados. Esto nos situaría en una inmejorable situación para adelantarnos a estos cambios ajustar nuestras propuestas, y compartir experiencias.

228. Elaboración de un boletín electrónico que nos permita integrar las informaciones más significativas que se producen en los distintos sectores y difundirlas junto con nuestras propuestas al conjunto de la afiliación. Para conseguirlo nos dotaremos con una base de datos centralizada con todos los correos electrónicos de que dispongamos.

229. Base de datos actualizada con las direcciones electrónicas de todas nuestras estructuras para garantizar la inmediata difusión de la información y la garantía de su recepción y su difusión, es importante la máxima agilidad para situarnos en mejores condiciones que el resto de organizaciones sindicales.

230. Diseño y adaptación de un sistema informático compatible y homologable entre todas nuestras estructuras para propiciar no solo la agilidad de la información sino también el trabajo en red.

231. Organización de un curso de formación dirigido a las personas que ostentan la responsabilidad de Comunicación que las dote de recursos técnicos, conocimientos y habilidades para ejercer en las mejores condiciones las tareas de externalización de nuestra información, así como la homologación de nuestra imagen interna y externa.

232. Rediseñar los contenidos del Periódico “Sindicato y Salud” para que sea un instrumento que complemente al resto de nuestros recursos informativos.

233. En el plazo de seis meses, el Consejo Federal aprobará un protocolo que nos permita marcar pautas para la recepción tratamiento y envío de la información y su tratamiento homogéneo.

234. En todas las publicaciones e informaciones emitidas por cualquier estructura de la Federación se asegurará el uso de un lenguaje no sexista

9.- ÁREA PÚBLICA

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

235. Los avances que se han producido en el funcionamiento de la Estructura Suprafederativa del Área Pública (ESAP), nos han permitido que el último acuerdo de retribuciones afectara al conjunto de los empleados públicos en torno a un proceso de subida retributiva en el complemento específico que busca la equiparación de la paga extra a una mensualidad. A pesar de ello, el funcionamiento del área pública dista mucho de favorecer una dinámica que nos permita abordar, desde un discurso coherente y coordinado, los problemas del conjunto de los empleados públicos.

236. Las estructuras suprafederales, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, no han afrontado cuestiones pendientes desde hace años y que generan, por un lado, tensiones organizativas y, por otro, mala atención a la problemática de las trabajadoras y trabajadores afectados; los colectivos mal adscritos son un ejemplo claro.

237. No se ha abordado con rigor el debate sobre la articulación de la negociación. En consecuencia, la Mesa General de la Función Pública se convierte en un instrumento que sirve para que el Gobierno discipline las subidas retributivas sobre conceptos básicos y negocie las condiciones laborales de una pequeña parte de los EE.PP., aquellos que pertenecen a la Administración General del Estado.

238. En los ámbitos autonómicos se reproduce esta situación, lo que limita en algunos casos nuestra autonomía a la hora de abordar los procesos de negociación del personal sanitario. En algunas ocasiones, se observa como parte de este personal todavía no está incorporado organizativamente a nuestra federación, provocando situaciones caracterizadas por la falta de cohesión y coherencia de nuestra acción sindical.

239. Así mismo, la presencia o vinculación de la estructura suprafederal a las ejecutivas autonómicas confederales genera dos situaciones: por un lado, la ingerencia del territorio en una materia federal, como es la negociación colectiva y, por otro, la opacidad en cuanto a la gestión, tanto de recursos económicos como humanos que se derivan de nuestra presencia en las mesas de negociación.

240. Cuando analizamos la composición y el funcionamiento de todas las estructuras suprafederales, nos encontramos con situaciones diversas en lo relativo a su composición, a su autonomía con relación a las estructuras territoriales, a sus competencias y a sus atribuciones. En algunos casos se confunden o se solapan los ámbitos de negociación y de intervención general y sectorial.

241. Por otro lado, temas pendientes como la asignación sectorial de los fondos de formación han supuesto recortes importantes para nuestro sector. Asignación que no responde a una programación negociada ni participada del Área Pública.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

242. Analizar con el conjunto del área pública la necesidad de redefinir el papel de la estructura suprafederal, una vez conferido a los trabajadores del SNS un marco de negociación tanto central como autonómico propio a través del Estatuto Marco del SNS.

243. Crear una mesa sectorial de Administración General del Estado, separándola de la Mesa General, y confiriéndole a esta el papel de armonizadora de las condiciones laborales y las modificaciones necesarias en la legislación básica que permitan hacer compatible la modernización de los servicios que reciben los ciudadanos con los derechos laborales.

244. De manera análoga, en las CC.AA. debe procederse a la separación de los ámbitos sectoriales, dejando la Mesa General para cuestiones comunes.

245. Establecer para la estructura suprafederal únicamente competencias derivadas del proceso de negociación previo a la elaboración y aprobación de los Presupuestos Generales del Estado, así como en lo relativo al establecimiento de objetivos claros y compartidos en cuanto a modificaciones de legislación básica estatal.

246. Sectorializar los fondos de formación del plan AFCAP para implementar circuitos formativos vinculados a los objetivos de cada sector, al desarrollo profesional, promoción profesional y nuevas

necesidades formativas generadas por los cambios y la incorporación de nueva tecnología o nuevas técnicas.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

247. Cambiar las dinámicas de funcionamiento para hacer efectiva nuestra participación en todas las mesas generales, en plano de igualdad con el resto de las federaciones, evitando la política de hechos consumados.

248. Cumplir el acuerdo de constitución del Área Pública aprobado por el Consejo Confederal, especialmente en lo relativo a su composición, funcionamiento y autonomía con relación a las organizaciones territoriales.

249. Evitar que las mesas generales se conviertan en foros de negociación, que afecten solo a una parte de los trabajadores y condicionen el desarrollo de las mesas sectoriales. Para conseguirlo, se elaborará una propuesta que permita abrir un proceso negociador con las correspondientes administraciones sobre articulación y funcionamiento de la negociación colectiva, residenciando en cada ámbito las materias de su competencia.

250. Conocer los recursos, tanto humanos como materiales, que se derivan de la representación en Mesa General, negociando su distribución entre las federaciones afectadas en el seno de la ESAP.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

251. Siguiendo la máxima de que la función hace al órgano, tenemos que promover un debate con todas las federaciones implicadas, para evaluar si, con los cambios producidos y las dinámicas establecidas, es conveniente seguir con este modelo de funcionamiento o, por el contrario, proponer una modificación de la Estructura Suprafederal.

10. - POLITICA INTERNACIONAL

1.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN

252. En el plano del sindicalismo internacional nuestra organización participa en dos ámbitos: la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) vinculada a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) vinculada a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS).

253. Nuestra presencia en el Comité Director y Comité Ejecutivo de la FSESP en representación de las organizaciones sindicales de los países del Mediterráneo y la asunción de la vicepresidencia de la ISP en el último congreso celebrado en Canadá, ha supuesto un gran esfuerzo para nuestra organización, al mismo tiempo que nos ha permitido un mayor y mejor conocimiento de la importancia del sindicalismo internacional en la democratización de la globalización.

254. El Grupo del Mediterráneo, en el que jugamos un papel muy destacado, ha delegado su representación ante las organizaciones internacionales en nuestra federación, lo cual supone un reconocimiento y una carga importante de responsabilidad y trabajo.

255. La incorporación el primero de mayo de diez países a la unión europea sitúa al sindicalismo en este ámbito ante retos importantes derivados de dos factores: por un lado, las diferencias existentes en torno al

estado social y, por otro, las diferencias en las condiciones laborales de los países recién integrados, así como los flujos de población que se van a producir por la movilidad de las personas.

256. Esta situación está propiciando una renacionalización de los discursos sindicales, que dificulta de forma importante los acuerdos sobre propuestas en el ámbito europeo y la apuesta decidida por la contractualidad y el diálogo social en el ámbito de la Unión Europea, papel que debe potenciarse en la FSESP.

257. La inexistencia de propuestas en torno a la armonización fiscal, el empecinamiento en torno al cumplimiento del déficit cero, sin la implementación de medidas que hayan propiciado el crecimiento económico han supuesto que a algunos países estén en crecimiento cero, cuando no, en situación de recesión económica, lo que ha supuesto medidas de recorte serio tanto en el estado social, de manera especial en las pensiones. Situaciones vividas entre otros países en Francia y Alemania. Esta circunstancia viene suponiendo un empeoramiento en las condiciones de quienes trabajan en los servicios públicos y un enrarecimiento de las relaciones laborales.

258. En los servicios públicos cada vez operan más, en el ámbito de la Unión Europea, empresas multinacionales sobre todo en sanidad, aguas, energía y servicios sociosanitarios, lo que nos obliga a que una parte de nuestra acción sindical se desarrolle en el ámbito internacional.

259. Fuera de Europa, nuestra organización, mediante su integración supranacional, está comprometida en la lucha por los derechos sindicales en Colombia, Senegal, Países Islámicos e Israel, entre otros, contribuyendo a la formación sindical y el desarrollo de organizaciones democráticas. Junto a ello, la ayuda humanitaria y los programas de desarrollo constituyen las apuestas más decididas de la ISP.

2.- OBJETIVOS QUE NOS PROPONEMOS

260. Impulsar, en el ámbito de la FSESP, una mayor coordinación en la negociación colectiva, impulsando la constitución de agrupaciones de Comités de Empresa europeos en los ámbitos tanto sanitarios como sociosanitarios.

261. Articular en el ámbito europeo prioridades en negociación colectiva, tanto en el sector público como privado, para propiciar la armonización de condiciones laborales que eviten situaciones de dumping social.

262. Analizar los flujos de profesionales y establecer acuerdos de colaboración y cooperación con los sindicatos de las naciones origen y destino de esos flujos.

263. Revitalizar el papel del grupo del mediterráneo, dotándolo de una coordinación estable que nos permita una mayor influencia en las decisiones tanto de la FSESP como en la ISP.

264. Ampliar el grupo del mediterráneo a los países del norte de África y Oriente Medio.

3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

265. Conseguir un mayor conocimiento del conjunto de nuestra organización sobre las actividades y prioridades que nos fijamos con nuestra participación en las organizaciones sindicales internacionales.

266. Elaborar un mapa de situación que nos permita conocer las empresas multinacionales que han realizado inversiones en el conjunto de nuestros sectores en nuestro país.

267. Colaborar con las organizaciones sindicales internacionales en programas de solidaridad con los sindicatos que tienen más dificultades para su desarrollo, debido a la situación política de sus respectivos países o a la precariedad económica por la que atraviesan. En esta situación se encuentran cientos de organizaciones sindicales en todo el mundo.

268. Utilizar los medios de información de nuestra federación para difundir tanto a nuestras estructuras como al conjunto de nuestra afiliación, tanto las actividades que realizamos en el ámbito internacional como las prioridades que para la negociación colectiva se deciden en estos ámbitos.

269. Realizar contactos con los sindicatos sectoriales de los distintos países hacia los cuales conocemos la existencia de flujos migratorios en nuestro sector, analizando las circunstancias y características de los mismos y, en función de los avances en el conocimiento y la cooperación, llegar a acuerdos que nos permitan extender la actuación de nuestro sindicato y la protección de nuestra afiliación fuera del territorio nacional.

4.- INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN

270. Elaborar propuestas que mejoren el funcionamiento de las organizaciones internacionales, propiciando para ello los consensos necesarios.

271. Establecer propuestas de actuación específica, en coordinación con los sindicatos del país donde se situó la empresa matriz, en los sectores en los que la inversión económica provenga de otros países.

272. Mejorar nuestro conocimiento sobre circulación de capital en los sectores de nuestra federación y las relaciones entre empresas aparentemente independientes, habilitando para ello, no solo, la distribución de la información, sino la realización de unas jornadas de trabajo dirigidas a nuestras estructuras.

273. Bianualmente se realizara en el Consejo Federal una evaluación de nuestra actividad en los ámbitos internacionales Grupo del Mediterráneo, ISP y FSESP.