

PROGRAMA DE ACCIÓN

13 Congreso de la

Federación de Sanidad y

Sectores Sociosanitarios

de CCOO

Oviedo 28, 29 y 30 de Mayo de 2025

Aprobado por el Consejo de la FSS-CCOO
del 25 de Septiembre de 2024



Edita: Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO

Madrid. Septiembre 2024

INDICE

EJE 1. LAS POLÍTICAS SINDICALES DE LA FSS COMO EXPRESIÓN DEL CARÁCTER SOCIOPOLÍTICO Y DE CLASE DE NUESTRA ORGANIZACIÓN	PAG. 5
EJE 2. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL COMO INSTRUMENTO VERTEBRADOR DE NUESTRO CARÁCTER CONFEDERAL Y DE LAS POLÍTICAS SINDICALES DE LA FSS-CCOO EN MATERIAS ESTRATÉGICAS DE NATURALEZA TRANSVERSAL	PAG. 11
EJE 3. EL RETO DE CONVERTIR EL DESARROLLO PROFESIONAL EN UN ELEMENTO ESENCIAL PARA UNA ACCIÓN SINDICAL RENOVADA EN LOS NUEVOS Y CRECIENTES ESPACIOS DE PROFESIONALIZACIÓN	PAG. 27
EJE 4. LA ACCIÓN SINDICAL SOBRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SANITARIAS Y SOCIOSANITARIAS PARA LA DEFENSA DEL ESTADO DEL BIENESTAR MEDIANTE UNOS SERVICIOS PÚBLICOS UNIVERSALES Y DE CALIDAD	PAG. 30
EJE 5. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN SANIDAD PRIVADA, DEPENDENCIA Y SECTORES SOCIOSANITARIOS PARA AVANZAR EN DERECHOS LABORALES Y DESARROLLAR EL NUEVO SISTEMA DE CUIDADOS	PAG. 48
EJE 6. LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO ESTRATÉGICO EN EL ACCESO AL EMPLEO, LA CARRERA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL, Y PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA FSS	PAG. 61
EJE 7. LA COMUNICACIÓN, ESENCIAL PARA VISUALIZAR AL SINDICATO Y ACERCARLO A LA AFILIACION, A LA CLASE TRABAJADORA Y A LA SOCIEDAD	PAG. 65
EJE 8. UNA ORGANIZACIÓN FUERTE, TRANSPARENTE, FLEXIBLE Y SOSTENIBLE, COOPERANDO ENTRE ESTRUCTURAS PARA DAR RESPUESTA A UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO Y SOCIAL	PAG. 72

PROGRAMA DE ACCIÓN 13 CONGRESO FSS-CCOO

1. **EJE 1. LAS POLÍTICAS SINDICALES DE LA FSS-CCOO COMO EXPRESIÓN DEL CARÁCTER SOCIOPOLÍTICO Y DE CLASE DE NUESTRA ORGANIZACIÓN**
2. Uno de nuestros principales valores radica en nuestra confederalidad y nuestro carácter sociopolítico, que se convierte en un elemento diferenciador clave. Nuestra capacidad de incidencia política, nuestra defensa del interés común frente al individual y la exigencia de un trabajo, pero también de una vida digna, nos refuerza frente a tendencias corporativas, dando valor al sindicalismo de clase y mayoritario.
3. Debemos combatir el sindicalismo corporativo, entre otras cuestiones, reforzando nuestro papel sociopolítico, y dando mayor proyección al trabajo y propuestas del sindicato en los ámbitos de negociación que superan a las empresas de nuestros sectores, ya sean públicas o privadas.
4. Desde la COVID-19 hemos consolidado cambios en los modelos de trabajo y métodos de funcionamiento. El teletrabajo y la participación virtual están bastante consolidados en nuestra organización, que se ha ido adaptando a este nuevo contexto. Estos métodos facilitan la coordinación y nos abren un nuevo abanico de posibilidades.
5. Sin embargo, y aun teniendo en cuenta todas estas ventajas, no deberíamos rendirnos al universo del sindicalismo virtual y sí volcarnos en seguir manteniendo con especial énfasis la esencia de nuestra actividad basada en la presencia de CCOO en los centros de trabajo y en los servicios, con la atención directa a nuestra afiliación.
6. Desde CCOO tenemos que considerar la sostenibilidad del empleo como una prioridad y contribuir con propuestas que propicien el mantenimiento del empleo fijo. Una buena forma para ello es aumentar nuestra representatividad en las empresas y disminuir el número de empresas blancas en nuestros sectores, llevando lo más lejos posible nuestro sindicalismo de clase.
7. **1.- REFUERZO DE LA COOPERACION EXTERNA: AREA PÚBLICA, CONFEDERACION Y ESTRUCTURAS SINDICALES INTERNACIONALES DEL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO EN LAS QUE PARTICIPAMOS**
8. **DIAGNÓSTICO:**
9. Hemos interiorizado que para avanzar en la resolución de los problemas y conseguir amplios consensos hay que contar con nuestras estructuras, y estamos en la obligación de seguir potenciando esta manera de trabajar con fuertes componentes de coordinación y coherencia entre las distintas estructuras de participación y negociación en las que tenemos presencia, y en las que debemos mantener criterios comunes y coordinados.
10. El haber introducido en el debate del ámbito de negociación del diálogo social materias como la jubilación parcial de las personas empleadas públicas, los coeficientes reductores de la edad de jubilación o situar los mensajes sobre nuestra posición y reivindicaciones frente al mutualismo empresarial o el administrativo, han puesto de manifiesto la importancia de la colaboración y coordinación entre nuestras estructuras federales y confederales, y es un magnífico ejemplo de cómo desde una actividad federal se ha construido confederalidad, y estamos en la obligación de potenciar aún más esta vía.
11. Es necesario poner en valor los avances conseguidos durante el mandato anterior en la recuperación de derechos arrebatados a las personas empleadas públicas por los recortes del 2010 y 2012, avances que se han conseguido a través del 'Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI', suscrito por el Área Pública de CCOO, que ha servido como palanca para la recuperación, tanto salarial como de empleo y de condiciones de trabajo, pero sin olvidar que es imprescindible seguir trabajando coordinadamente en el interno de la Estructura Suprafederativa del Área Pública para seguir manteniendo el espacio de la negociación colectiva para el conjunto de las personas empleadas públicas e impulsando la defensa de los servicios públicos y la mejora de las condiciones de trabajo y del empleo público, garantizando OPEs ambiciosas, sin limitaciones por la tasa de reposición.

12. Además de todo ello, y en un contexto global en el que los movimientos y formaciones políticas de extrema derecha están en alza, el sindicalismo internacional mantiene el reto de ser protagonista en la defensa y la lucha por los derechos de la clase trabajadora, y se hace más necesario que nunca redoblar nuestros esfuerzos para construir estrategias y actuaciones conjuntas, y esto implica seguir apostando por reforzar las alianzas internacionales y nuestra participación en conferencias, congresos y todo tipo de foros que potencien el poder llevar a cabo una acción sindical internacional poderosa, que responda y coordine las necesidades presentes y futuras de nuestros sectores y reconozca el papel de los trabajadores y las trabajadoras en los sectores sanitarios y sociosanitarios.
13. **OBJETIVO 1: Proyección del sindicalismo de clase a través de nuestro trabajo sectorial y de la confederalidad de la Organización.**
14. **Acción 1:** Coordinar y promover estrategias, tanto confederales como federales, para la defensa de una sanidad y unos servicios sociosanitarios y de atención a la dependencia de carácter público.
15. **Acción 2:** Visibilizar el trabajo y las propuestas del sindicato en los ámbitos de negociación que superan a las empresas de nuestros sectores, ya sean públicas o privadas, dejando patente las diferencias entre el sindicalismo corporativo y el de clase.
16. **Acción 3:** Iniciar los procesos de negociación de convenios colectivos en aquellos sectores que carecen de ellos o que han caducado, poniendo en valor nuestro sindicalismo de clase y nuestras propuestas sociopolíticas.
17. **OBJETIVO 2: Resolución por parte de la confederación sindical de CCOO del largo conflicto existente en torno a los sectores mal llamados fronterizos, y asignación de la totalidad de los correspondientes a la sanidad, la atención a la dependencia y los restantes sectores sociosanitarios a la FSS.**
18. **Acción 4:** Avanzar en la negociación confederal e interfederal en la línea del adecuado encuadramiento afiliativo y de atención sindical de todos y cada uno de los colectivos y los sectores sanitarios y sociosanitarios que actualmente continúan erróneamente adscritos fuera de la FSS.
19. **Acción 5:** En tanto en cuanto no se alcanza este encuadramiento definitivo, instar a la Confederación para que establezca mecanismos ágiles de resolución de conflictos entre federaciones en la asignación de empresas y/o colectivos que pertenecen a estos sectores mal adscritos.
20. **OBJETIVO 3: Aprovechar nuestra confederalidad para la defensa de una sanidad y unos sectores sociosanitarios y de atención a la dependencia públicos, y mejorar las condiciones sociolaborales de las personas trabajadoras de nuestros sectores.**
21. **Acción 6:** Crear y/o consolidar espacios que permitan una coordinación efectiva entre los distintos niveles y sectores de CCOO en defensa de los servicios públicos.
22. **Acción 7:** Promover informes confederales periódicos sobre la situación de la sanidad pública y el servicio de atención a la dependencia y sobre la mal denominada colaboración público-privada en estos sectores.
23. **Acción 8:** Creación de un observatorio dentro del Área Pública de CCOO dedicado a la vigilancia, análisis y aportación de propuestas para la defensa de los servicios públicos.
24. **Acción 9:** Propiciar espacios de debate para fomentar una opinión pública favorable a una sanidad y servicio de atención a la dependencia públicos, potentes y equitativos, como una herramienta de igualdad social.
25. **Acción 10:** Formular propuestas para favorecer el aumento de inversiones en los presupuestos públicos destinados a nuestros sectores, que puedan presentarse en los diferentes niveles de interlocución.

26. **Acción 11:** Propiciar reuniones periódicas y espacios de diálogo con representantes políticos para presentar propuestas y demandas para el fortalecimiento de la sanidad pública y la dependencia.
27. **Acción 12:** Combatir cualquier medida que atente contra del empleo público y las condiciones de trabajo como resultado de la puesta en marcha de políticas públicas basadas en el debilitamiento y externalización de los servicios públicos.
28. **Acción 13:** Promover espacios de participación para las personas trabajadoras, convocando asambleas y/o reuniones para dar voz a las personas profesionales y hacerles partícipes de las decisiones y políticas del sindicato, y favorecer el sentido de pertenencia y militancia en el sindicato de la afiliación.
29. **Acción 14:** Establecer espacios de coordinación con otras organizaciones sociales y profesionales, bien de manera general o sobre asuntos concretos en materia sanitaria y sociosanitaria.
30. **Acción 15:** Exigir al Gobierno la creación de una Empresa o Agencia Farmacéutica Pública, que acabe con los conflictos de intereses en el sistema sanitario.
31. **Acción 16:** Impulsar iniciativas para que los diferentes Gobiernos fijen como objetivo que dentro del presupuesto sanitario, el destinado para la Atención Primaria se eleve al 25%, el de Salud Pública suba al 10% y el dirigido a la Investigación Biosanitaria llegue al 5%.
32. **OBJETIVO 4: Fortalecer el Área Pública de CCOO como herramienta para la defensa de una sanidad y unos sectores sociosanitarios públicos, universales y de calidad.**
33. **Acción 17:** Colaborar en la mejora de los procedimientos de funcionamiento interno y externo en busca de una mejor eficiencia, desarrollando planes de trabajo, propios de la estructura suprafederativa, ágiles y coordinados y en colaboración con la Confederación.
34. **Acción 18:** Potenciar la imagen pública de esta área suprafederativa como sello de garantía en la defensa de los servicios públicos.
35. **OBJETIVO 5: Implicar a las organizaciones sindicales internacionales a las que pertenecemos en la defensa de los servicios públicos y la mejora de las condiciones sociolaborales de las personas trabajadoras de nuestros sectores.**
36. **Acción 19:** Establecer unos criterios generales y una coordinación con las federaciones del área pública para tener unas propuestas comunes y únicas en los ámbitos internacionales que compartimos.
37. **Acción 20:** Establecer un sistema de información comparativa de condiciones laborales y socioeconómicas de profesionales diana en los distintos países de la UE, para objetivar la “fuga” de profesionales, y poder formular propuestas para él su retorno.
38. **2.- REFUERZO DE LA COOPERACIÓN INTERNA CON LAS FEDERACIONES DE CCAA PARA OPTIMIZAR LA NEGOCIACIÓN EN MATERIAS DESCENTRALIZADAS MEDIANTE ACTUACIONES COORDINADAS EN LOS DISTINTOS NIVELES DE INTERLOCUCIÓN**
39. **DIAGNÓSTICO:**
40. Como hemos visto anteriormente los medios telemáticos, que vinieron para quedarse tras la pandemia del COVID-19, han abierto un abanico de posibilidades al facilitar la participación, el debate y la coordinación entre las diferentes estructuras de la FSS. La facilidad para fomentar la participación entre nuestras diferentes estructuras ha hecho posible que hayan visto la luz proyectos donde nuestro activo sindical y nuestra afiliación se han identificado, enriqueciéndose y sirviendo como elemento de cohesión para la propia organización.

41. Entre nuestras acciones y objetivos figura la homogeneización de diferentes ámbitos y colectivos en materias relacionadas con condiciones de trabajo o retribuciones y para los que es preciso tener propuestas comunes, coherentes y consensuadas para presentar en los diferentes ámbitos de participación y negociación en los que tenemos presencia.
42. **OBJETIVO 6: Fomentar los espacios de participación y coordinación entre las diferentes estructuras de la FSS.**
43. **Acción 21:** Acordar y establecer temas sindicales, estratégicos y prioritarios para la organización, con la participación coordinada de las federaciones de CCAA.
44. **Acción 22:** Establecer herramientas que agilicen la información del trabajo realizado por la FSS y las federaciones de CCAA, en sus respectivos ámbitos de negociación, para mejorar la eficiencia y solidaridad interna.
45. **Acción 23:** Acordar objetivos comunes de negociación para todas las comunidades autónomas para conseguir la homogeneización de las condiciones sociolaborales del conjunto de profesionales del SNS.
46. **Acción 24:** Fomentar la participación de las federaciones de CCAA en las propuestas de la FSS en los diferentes ámbitos de negociación.
47. **Acción 25:** Programar reuniones periódicas desde la FSS con las diferentes federaciones de CCAA para conocer la problemática propia de cada comunidad y mantener criterios comunes y coordinados en la negociación de aquellas materias que previamente se hayan acordado.
48. **Acción 26:** Construir un espacio virtual, moderno y atractivo, para el trabajo de las federaciones y de las personas delegadas sindicales, con todo tipo de normativa, documentos, memorias, informes, etc... elaborados tanto por la FSS como por las federaciones de CCAA.
49. **OBJETIVO 7: Desarrollar estructuras ágiles y participativas con las federaciones de CCAA.**
50. **Acción 27:** Protocolizar el trabajo colaborativo entre estructuras y por grupos de trabajo.
51. **Acción 28:** Potenciar, a través de las federaciones de comunidades autónomas, la participación de la afiliación en los grupos de trabajo constituidos, así como en la elaboración de las propuestas sindicales que se estime oportuno.
52. **OBJETIVO 8: Coordinar y elaborar informes y estudios sobre temas sanitarios y sociosanitarios, en colaboración con las FSS de CCAA.**
53. **Acción 29:** Elaborar, en colaboración con las federaciones de CCAA, informes y estudios relativos a la salud, la sanidad, los cuidados y la dependencia (financiación y presupuestos sanitarios y sociosanitarios, personal en FSE, plantillas y ratios, listas de espera, agresiones, Atención Primaria, etc.).
54. **Acción 30:** Continuar con la elaboración de documentos en el seno de los grupos de trabajo mixtos (sindicalistas y personas trabajadoras) con propuestas para solucionar los problemas y las necesidades detectadas y realizar jornadas, presenciales o virtuales, para difundir dichos documentos entre la organización y las personas trabajadoras.
55. **Acción 31:** En aquellas cuestiones que por su naturaleza sean de carácter confederal o afecten a sectores o materias compartidas con otras federaciones de CCOO, se procurará realizar trabajos colaborativos, y la difusión de los resultados deberá ser compartida con la confederación y las restantes federaciones participantes.
56. **OBJETIVO 9: Consolidar a CCOO como referente sindical en los centros de trabajo y en especial en nuestro ámbito de la sanidad y sociosanitario.**

57. **Acción 32:** Implicar a la afiliación en la participación y toma de decisiones, a través de los diferentes medios para consultas.
58. **Acción 33:** Promover el papel de asambleas informativas o espacios participativos, para poder recoger las demandas que nos hagan llegar las personas trabajadoras, al mismo tiempo que trasladar nuestras propuestas en los diferentes ámbitos de negociación (Confederal, Federal y CCAA).
59. **Acción 34:** Promover la figura de “referente de centro” en aquellas empresas o centros de trabajo que cuentan con personas afiliadas, pero sin sección sindical constituida, para hacer llegar al resto de personas trabajadoras nuestras propuestas y los logros conseguidos como federación y como sindicato sociopolítico y de clase.
60. **Acción 35:** Situar al sindicato en el centro de la actualidad, a través de encuentros con la prensa, participación en encuentros institucionales y colaboración con las organizaciones sociales, sociedades científicas y grupos profesionales, dando así visibilidad a nuestras propuestas y a nuestro trabajo.
61. **3.- EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (SNS) Y EL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA (SAAD), BASES PARA UN SERVICIO PÚBLICO ASISTENCIAL SOCIOSANITARIO INTEGRAL**
62. **DIAGNÓSTICO:**
63. No hay duda que la herramienta para mantener y fortalecer el carácter público del Sistema Nacional de Salud es garantizar una buena financiación pública y avanzar en las mejoras de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, acabando con la precariedad en el empleo, pero tampoco puede haberla respecto a la necesidad de consolidar y fortalecer el Servicio de Atención a la Dependencia para que no esté expuesto a eventualidades o circunstancias económicas o políticas que puedan poner en riesgo este importante ámbito de protección, para lo que es imprescindible dotarlo de una financiación pública adecuada y acorde a los países más avanzados de nuestro entorno, controlando la inversión privada y los excesos economicistas de las patronales de este sector, revirtiendo la actual tendencia al sistema de concertos y garantizando condiciones laborales, salariales y de protección social dignas a las personas que trabajan en este sector sociosanitario.
64. Tanto el SNS como el Sistema de Atención a la Dependencia deben establecer medidas prioritarias para favorecer la prestación de servicios en las zonas más despobladas, garantizando una coordinación sociosanitaria eficiente y estable en el tiempo, y alejada del objetivo de la obtención de beneficios económicos.
65. **OBJETIVO 10: Vigilar las inversiones públicas y las colaboraciones público-privadas en la sanidad pública y sector de dependencia y sociosanitario realizadas por las diferentes administraciones.**
66. **Acción 36:** Creación de un observatorio/grupo de trabajo estatal en nuestra federación, y proponer su constitución también en el ámbito del Área Pública, para analizar todas las inversiones y colaboraciones públicas en estos sectores.
67. **Acción 37:** Emitir un informe anual sobre la evolución final de las inversiones realizadas, así como una valoración de los proyectos de presupuestos, estatales y autonómicos, destacando la evolución de estas inversiones.
68. **OBJETIVO 11: Contribuir a la disminución de la temporalidad y precariedad laboral en los sectores de la Sanidad Pública y Servicio de Atención a la Dependencia.**
69. **Acción 38:** Crear un observatorio/grupo de trabajo para el control de la precariedad laboral y la temporalidad en estos sectores.
70. **Acción 39:** Instar a las diferentes administraciones a que establezcan y mejoren las ratios de las plantillas de todas las categorías profesionales.

71. **Acción 40:** Exigir que los procesos de negociación de las condiciones laborales y salariales que afecten al personal del SNS se lleven a cabo en el ámbito de negociación, no en ámbitos corporativos externos.
72. **Acción 41:** Continuar trabajando en potenciar la Atención Primaria, los Servicios de Salud Pública, la Investigación y el SAAD como pilares básicos del Estado del Bienestar e igualdad social, porque han sido los sectores que más han sufrido con las políticas de recortes económicos.
73. **OBJETIVO 12: Desde nuestra confederalidad, impulsar la creación de un modelo de coordinación sociosanitaria eficaz y permanente.**
74. **Acción 42:** Impulsar un proceso de negociación con las Comunidades Autónomas, implicando al Gobierno de la Nación, para establecer un modelo de coordinación sociosanitaria adecuado a la realidad actual.
75. **Acción 43:** Establecer un catálogo de prestaciones sociosanitarias que conecte los catálogos de prestaciones que ofrecen tanto el Servicio de Atención a la Dependencia como el Servicio Sanitario Público.
76. **Acción 44:** Defender en todos los estamentos la idea de que la coordinación sociosanitaria no puede suplir las insuficiencias de recursos económicos y de personal que puedan presentar ambas redes de protección.
77. **Acción 45:** Promover propuestas cuantitativas y cualitativas de ratios/presencias de personal por categorías para las residencias y centros de día de personas mayores, que garanticen unos recursos humanos mínimos indispensables y tiempos de atención asociados a las tareas de cada uno de los y las profesionales que intervienen.

78. **EJE 2. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL COMO INSTRUMENTO VERTEBRADOR DE NUESTRO CARÁCTER CONFEDERAL Y DE LAS POLÍTICAS SINDICALES DE LA FSS EN MATERIAS ESTRATÉGICAS DE NATURALEZA TRANSVERSAL**

79. El trabajo sindical moderno mantiene una vertiente individual primordial, como es el contacto directo de la persona delegada sindical con la afiliación y con el resto de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo, pero también resulta imprescindible el trabajo en equipo para prestar una atención sindical mejor planificada y más eficiente, y para crecer en organicidad y dotar de solvencia y estabilidad a la FSS-CCOO.
80. El fin último del sindicato es organizar a la clase trabajadora para conseguir mejoras laborales y para lograr transformaciones sociales encaminadas a corregir desigualdades, avanzar en el estado del bienestar y en derechos y libertades.
81. El trabajo colaborativo y planificado es imprescindible para alcanzar estos objetivos, y por tanto los esfuerzos de la FSS han de dirigirse en todo momento a reforzar nuestro poder de negociación colectiva y nuestras capacidades a la hora de vertebrar la acción sindical en nuestros sectores mediante políticas sindicales acordes a las expectativas actuales de la clase trabajadora, y a los principios que sustentan CCOO.
82. La 'acción institucional' se convierte de esta manera en el instrumento vertebrador para la implementación de determinadas políticas sindicales de la FSS-CCOO en materias de naturaleza transversal y de elevada carga estratégica para nuestra Organización, y que constituyen piezas definitorias de nuestro trabajo sindical, moldeado por las perspectivas de clase y confederal, como elementos irrenunciables para alcanzar el objetivo último de transformar la sociedad mediante la mejora de los sectores objeto de nuestra atención sindical.
83. En esta categoría central de ámbitos de trabajo que han de estar presentes en todo momento en el día a día del sindicato, y que no pueden encasillarse sectorialmente con facilidad ni etiquetarse como públicas o privadas, o como sanitarias o sociosanitarias, y que sencillamente están presentes siempre en nuestra perspectiva confederal y en nuestro quehacer sindical, o incluso resultan definitorias de nuestro propio sindicato, es donde hallan su encuadramiento óptimo materias como la participación institucional, el carácter feminista que nos define como organización y que arma nuestras políticas para seguir avanzando en los derechos de las mujeres hasta conseguir la igualdad real, nuestros esfuerzos por combatir otras desigualdades que lastran a colectivos sociales desfavorecidos, singularmente migrantes y personas con algún tipo de discapacidad, pero también personas mayores en estado de desamparo y fragilidad, nuestra defensa del colectivo de personas LGTBIQA+, nuestro enfoque integral de la prevención de riesgos en el trabajo y de la salud laboral y la sostenibilidad de nuestros entornos laborales y medioambientales, nuestra apuesta estratégica por la juventud como garantía de pervivencia de nuestra organización, y nuestra visión del sindicalismo como un movimiento poliédrico y complejo que no se entiende, en un mundo globalizado como el que vivimos, sin una potente vertiente de acción sindical internacional.
84. **1.- PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL PARA CONSTRUIR CONFEDERALIDAD DESDE LA ACTIVIDAD FEDERAL**
85. **DIAGNÓSTICO:**
86. Nuestra capacidad de intervención ante las instituciones debe de ser una prioridad para poder hacer un trabajo colaborativo tanto hacia adentro de nuestras estructuras sindicales (Confederación y federaciones de CCAA) como con diversas instituciones, ya sean de la administración, como los ministerios correspondientes a nuestros sectores, o tengan relevancia política, científica, social o cultural.
87. Tras las repetidas crisis económicas y financieras sufrimos un deterioro económico, laboral y social incrementado por las políticas de recortes en las inversiones públicas, lo que ocasionó el comienzo de un período de austeridad, con políticas de ajustes que han afectado y afectan a los servicios básicos transferidos al ámbito autonómico, siendo todos los sectores sanitarios y sociosanitarios los más afectados por estas políticas erróneas.

88. A todo lo anterior se añadió la irrupción de la COVID-19 y la crisis desencadenada posteriormente, unos acontecimientos extraordinarios que han puesto en evidencia las miserias provocadas por la austeridad y los recortes, y las limitaciones y falta de medios en muchas áreas, pero muy especialmente en las sanitarias y sociosanitarias. Una vez más, se ha demostrado la necesidad de unos servicios públicos fuertes como herramienta para afrontar este tipo de crisis y sus penosas consecuencias.
89. En la actualidad, sigue estando plenamente vigente la necesidad de negociación colectiva y de diálogo social como instrumentos claves para resolver los problemas laborales, y el sindicalismo confederal y de clase como el mejor método para desarrollarlos; por todo ello, es necesario trabajar de forma coordinada y en equipo, y de una manera multidireccional, reforzando todos los cauces de comunicación para tratar los temas sectoriales.
90. Los problemas presentados durante la pandemia, muchos de los cuales aún continúan tras ella, han puesto de manifiesto la importancia del trabajo colaborativo de nuestras estructuras federales y confederales. Hemos dado un magnífico ejemplo de cómo desde una actividad federal se ha construido confederalidad y estamos en la obligación de potenciar aún más esta vía.
91. Por todo ello, es esencial mejorar todos los cauces de participación e interlocución con las administraciones públicas y con la sociedad civil y las entidades sociales más representativas e influyentes.
92. El reto ahora está en adaptar la organización a esta nueva realidad dotándola de los medios adecuados. También es necesario incrementar nuestra presencia en los espacios de participación social y comunitaria con la sociedad civil, y sobre todo con aquellas entidades sociales que promuevan una adecuada atención ciudadana por parte de unos servicios públicos reforzados.
93. En esta nueva realidad del siglo XXI, se imponen muchos cambios en los modelos de trabajo y en los métodos de funcionamiento, que faciliten la coordinación interna y la imprescindible participación activa de jóvenes y de personas afiliadas.
94. **OBJETIVO 13: Establecer los contactos directos con los centros directivos de los Ministerios competentes en materia de Sanidad, Derechos Sociales, Investigación, Ciencia, y aquellos otros que fuera necesario, para solucionar temas sectoriales donde no se requiera la actuación confederal.**
95. **Acción 46:** Revisar y actualizar los cauces de comunicación con los ministerios.
96. **Acción 47:** Mantener periódicamente actualizados todos los contactos con las personas referentes e interlocutoras de los ministerios.
97. **Acción 48:** Iniciar y desarrollar los contactos con los ministerios responsables de la Investigación, Innovación y Ciencia.
98. **Acción 49:** Mantener reuniones con las distintas administraciones, donde se presenten nuestras propuestas de mejora y nuestras alternativas, instando al inicio de la negociación de las mismas, a la vez que seguir impulsando la negociación para la consecución de las propuestas que ya están presentadas.
99. **OBJETIVO 14: Abrir marcos de interlocución con partidos políticos, grupos parlamentarios, movimientos ciudadanos, organizaciones sociales y asociaciones relacionadas con nuestros sectores de actividad.**
100. **Acción 50:** Establecer contactos con las personas representantes de los principales partidos políticos, así como con sus portavocías parlamentarias en las materias sanitaria, sociosanitaria y de función pública, y mantener vías de intercambio de información y diálogo permanentes.
101. **Acción 51:** Mantener y ampliar la colaboración con las organizaciones sociales, foros de diálogo o debate, y asociaciones profesionales o de otra índole, relacionadas con los ámbitos sanitario y sociosanitario.

- 102. OBJETIVO 15: Fortalecer todos los vínculos de interlocución interna con la Confederación.**
- 103. Acción 52:** Elaborar un procedimiento de coordinación y comunicación para temas sectoriales.
- 104. Acción 53:** Programar reuniones periódicas para realizar análisis de situación y, en su caso emitir los correspondientes informes, sobre temas sectoriales.
- 105. Acción 54:** Establecer calendario de reuniones periódicas y seguimiento de acuerdos y pactos.
- 106. OBJETIVO 16: Fortalecer la interlocución interna con las federaciones de CCAA en temas institucionales.**
- 107. Acción 55:** Elaborar y trasladar a los ámbitos internos oportunos en cada caso, valoraciones de las reuniones más importantes que se celebren con la confederación, con los ministerios correspondientes a nuestros sectores de actividad y con las diferentes instituciones con las que compartimos ámbitos de interlocución.
- 108. Acción 56:** Implicar a las federaciones de CCAA en la elaboración de propuestas a presentar en los ámbitos de representación institucional de la FSS.
- 109. 2.- AVANZAR EN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES PARA CONSEGUIR UNA IGUALDAD REAL**
- 110. DIAGNÓSTICO:**
- 111.** La lucha contra la desigualdad estructural entre mujeres y hombres que persiste en nuestra sociedad ha pasado a ocupar un lugar en el centro de la acción sindical de nuestra Organización, siendo, además, la base para abordar cualquier otra desigualdad.
- 112.** La igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas es un tema de un calado tan importante que se traduce, incluso, en una vulneración de los Derechos Humanos, ya que la realidad de nuestra sociedad nos muestra un aumento de las violencias machistas como expresión más grave de discriminación hacia las mujeres, alentadas por discursos negacionistas de la extrema derecha.
- 113.** Como representantes de los sectores más feminizados del ámbito laboral, y como organización feminista, la reivindicación del derecho a cuidar y a ser cuidados y cuidadas con dignidad y con una revalorización social y laboral de este trabajo tan feminizado, es una cuestión fundamental y un objetivo que colocamos en el centro de nuestra labor sindical, constituyendo una de las bases para revertir la desigualdad estructural.
- 114.** Como Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, asumimos la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas como eje vertebrador de nuestra acción sindical, ahora más que nunca, cuando vemos el ascenso por doquier de partidos, discursos y votantes de extrema derecha. Como representantes de los sectores laborales más feminizados y como organización feminista, reconocemos que la persistente desigualdad real entre hombres y mujeres afecta a nuestra sociedad de manera estructural, por lo que combatirla es una tarea central e imprescindible para abordar cualquier otra desigualdad. La lucha por la igualdad en los próximos años tiene que ser un objetivo prioritario de toda la Organización.
- 115.** Las violencias machistas son ante todo una grave vulneración de los derechos humanos. También son la expresión más grave de la discriminación que sufren las mujeres, que ahonda y afecta a lo más importante, la dignidad, la salud y la misma vida. Debemos seguir luchando por erradicarla, ahora más que nunca, porque aunque las leyes van avanzando, no avanzamos tanto socialmente debido a los discursos negacionistas de la extrema derecha.
- 116.** El acceso de las mujeres al mercado de trabajo no ha sido igualitario ni equitativo, ni se ha extendido a cualquier puesto de trabajo. El empleo de las mujeres se ha ido concentrando en aquellos sectores que reproducen los trabajos de cuidados que se han asumido históricamente en el ámbito privado. Estos trabajos de cuidados, a pesar de ser esenciales para la vida humana y para nuestra propia dignidad como Sociedad, siempre han sido invisibles, poco valorados, no cuantificados ni remunerados.

- 117.** Hoy día todavía perdura la segregación ocupacional por razón de sexo, y aquellos sectores dedicados al cuidado de las personas, donde se concentra gran parte del empleo femenino, necesitan revalorizarse social y laboralmente, a través de mejores salarios y condiciones de trabajo. Paralelamente reivindicamos que ser cuidadas tiene que ser un derecho fundamental de todas las personas, como la sanidad o la educación.
- 118.** En estos últimos tiempos hemos estado trabajando, a nivel confederal, un discurso y una propuesta transformadora que hay que seguir desarrollando: un Pacto de Estado por los Cuidados. A través de esta propuesta debemos seguir luchando por un sistema de cuidados corresponsable, que saque a la luz este trabajo y no lo siga cargando sobre las mujeres, y que se dote de suficientes recursos para que el empleo de cuidados sea reconocido, valorado como esencial y remunerado justamente como tal. Esta propuesta afecta directamente a todos nuestros sectores, pero muy especialmente al que es el más feminizado y el más precario: el sector de la Dependencia. Sin duda será una herramienta potente para seguir luchando para revalorizarlo.
- 119.** Con la entrada en vigor de los RDL 901 y 902/2020, se ha abierto una nueva y prolífica etapa en la que los planes de igualdad han tomado fuerza y nos brindan una oportunidad histórica, principalmente para llevar la igualdad entre hombres y mujeres al ámbito laboral, pero también para mejorar las condiciones laborales del conjunto, para afiliarse más y para aumentar nuestra representatividad.
- 120.** Para aprovechar esta gran oportunidad que se nos brinda, este trabajo ha de trascender los límites de las Secretarías de Mujeres, que serían siempre insuficientes para hacer frente a esta ingente tarea, por lo que debe haber una mayor implicación por parte del conjunto de nuestra organización.
- 121. OBJETIVO 17: Seguir luchando contra las violencias machistas en todas sus formas.**
- 122. Acción 57:** Fomentar la sensibilización y formación sobre las violencias machistas a todos los niveles, difundiendo los derechos laborales de las mujeres que la sufren y recogiendo medidas de mejora de la ley tanto en planes de igualdad como en convenios, acuerdos o pactos.
- 123. OBJETIVO 18: Integrar la perspectiva de género en toda la negociación colectiva y propuestas Federales.**
- 124. Acción 58:** Establecer criterios y herramientas para la negociación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, medidas y planes de igualdad, así como para la negociación de los convenios con perspectiva de género. Dentro de estos criterios se debe destacar la lucha contra la segregación ocupacional, las violencias machistas, la brecha vertical, la no corresponsabilidad en los cuidados, el lenguaje sexista y no inclusivo y la contratación a tiempo parcial impuesta y como herramienta de explotación. La brecha salarial por razón de sexo será un tema central, ya que es el resultado de la suma de todas las desigualdades.
- 125. Acción 59:** Asumir, tal como establece la norma, la negociación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, medidas y planes de igualdad de aquellas empresas de ámbito estatal que no dispongan de representación legal de las personas trabajadoras, en algún centro de trabajo o en su totalidad. Esta tarea será compartida con el Área de Negociación Colectiva del sector privado, y en su caso con las federaciones de CCAA que concentren en su territorio la mayoría de los centros de trabajo y/o de la plantilla afectada. En el sector público, estar a disposición de las peticiones de asesoramiento en los procesos de negociación de las CCAA.
- 126. Acción 60:** Hasta ahora hemos negociado dando respuesta a las solicitudes de negociación de planes de igualdad por parte de las empresas. Debemos avanzar, pasando a exigir su cumplimiento a todas aquellas empresas de nuestro ámbito y competencia que incumplan con la Ley. En el caso de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo debemos exigir su negociación en todas las empresas, ya que todas están obligadas.
- 127. OBJETIVO 19: Colaborar con la Secretaría de Mujeres Confederal.**
- 128. Acción 61:** Difundir todas las campañas Confederales, adaptándolas a nuestra realidad sectorial cuando sea necesario. Colaborar en todos los proyectos compartidos, especialmente en todo el proyecto en torno a la reivindicación de

un Pacto de Estado por los cuidados, un hito de carácter estratégico para nuestra federación y que requiere un compromiso de trabajo compartido y en equipo por parte del conjunto de la FSS.

- 129. OBJETIVO 20: Reivindicar la igualdad entre mujeres y hombres específicamente en el ámbito de la salud.**
- 130. Acción 62:** Poner de manifiesto las discriminaciones que todavía sufrimos en el ámbito de las ciencias de la salud y la atención médica. Reivindicar la perspectiva de sexo y género en el estudio de enfermedades y fármacos, y en la atención médica. Establecer acciones positivas de sensibilización y promoción de la educación, sobre todo en el ámbito de la Atención Primaria.
- 131. OBJETIVO 21: Sensibilizar, al interno y al externo, en temas de igualdad.**
- 132. Acción 63:** Sensibilizar, a través de las herramientas federales de difusión, con la elaboración de materiales y escritos de posicionamiento, con ocasión de las campañas de los días internacionales o con ocasión de momentos de actualidad.
- 133. OBJETIVO 22: Mantener la cohesión de grupo entre las responsables de Mujeres, así como el flujo de información y formación en toda la organización.**
- 134. Acción 64:** Afianzar los Encuentros de Mujeres como medida de formación, cohesión y creación de redes tanto para las personas delegadas de la sanidad pública como de la privada.
- 135. Acción 65:** Realizar un plenario estatal presencial anual con todas las responsables de mujeres de las CCAA y mantener las reuniones online mensuales.
- 136. OBJETIVO 23: Conseguir nuevos recursos para encarar el trabajo que suponen los planes de igualdad.**
- 137. Acción 66:** Impulsar, engarzada en la negociación de los planes de igualdad, la creación de la figura de 'delegada de igualdad' con funciones, crédito horario a cargo de la empresa y garantías definidas, similar a las personas delegadas de prevención de riesgos laborales.
- 138. 3.- POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA AVANZAR EN LA EQUIPARACIÓN EN DERECHOS DEL CONJUNTO DE LA CIUDADANÍA**
- 139. DIAGNÓSTICO:**
- 140.** Vivimos en un mundo donde las desigualdades han ido creciendo día a día, las guerras que se están viviendo en varios países, la violencia machista, la pérdida sustancial de poder adquisitivo que se está convirtiendo en un aumento de la pobreza, las agresiones al colectivo LGTBIQA+, que debido a los discursos de hoy, alentados por las políticas de la extrema derecha, se han disparado, la llegada de migrantes hacia nuestras costas en condiciones inhumanas, en algunos casos con la pérdida de su vida, las grandes barreras que se encuentran las personas con discapacidad en su día a día porque nunca se tiene en cuenta su realidad, y la creciente problemática de muchas personas carentes de suficientes apoyos sociales y que sufren exclusión de los circuitos laborales, así como personas mayores que han visto incrementada la fragilidad de sus condiciones de vida por la falta de concienciación social sobre su realidad y por el déficit estructural de financiación y de eficiencia del sistema de cuidados en nuestro país.
- 141.** Todo esto es un caldo de cultivo ideal para que la Igualdad sea solamente una palabra y no una realidad para poder vivir una vida con dignidad.
- 142.** Nuestra labor en este sindicato es intentar que esta desigualdad sea cada vez menor, luchando por los derechos de las personas trabajadoras.
- 143.** En esta federación, con casi un 80% de personas afiliadas mujeres, sabemos demasiado bien qué problemas tenemos

para llegar a una igualdad completa, se podría decir que nunca se llegaría a ella, por lo que nuestra lucha debe de ser constante e intentar que sea efectiva para seguir avanzando y conseguir el mayor número de derechos.

- 144. OBJETIVO 24: Sensibilizar a todo el sindicato de que tenemos un problema importante de edadismo y hay que adoptar un enfoque de equidad intergeneracional para que nadie se quede atrás.**
- 145. Acción 67:** Desarrollar cursos de formación sobre la relación entre personas de distintas edades.
- 146. Acción 68:** Diseñar, conjuntamente con Juventud, acciones formativas en las que también puedan participar personas trabajadoras mayores de 36 años.
- 147. Acción 69:** Colaboración con la Federación de Pensionistas para conocer y diseñar líneas de acción contra las discriminaciones que sufren nuestras personas mayores y dependientes en su contacto con la sanidad y los sectores sociosanitarios por razón de edad.
- 148. OBJETIVO 25: Facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en nuestros sectores.**
- 149. Acción 70:** Proponer en los comités de Salud Laboral de los centros, previamente a la incorporación de estas personas a sus puestos de trabajo, las adaptaciones de dichos puestos que sean necesarias.
- 150. Acción 71:** Contratar al personal necesario de apoyo durante un periodo determinado o indefinido dependiendo de la necesidad de la persona trabajadora con discapacidad.
- 151. Acción 72:** Las personas delegadas de la FSS-CCOO velarán porque los centros de trabajo sanitarios y sociosanitarios sean accesibles y estén adaptados a las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad.
- 152. OBJETIVO 26: Emprender medidas de apoyo para la inclusión de migrantes en nuestra sociedad.**
- 153. Acción 73:** Apoyo a las diferentes ONGs, con asesoramiento laboral para la inserción de las personas migrantes en el trabajo.
- 154. Acción 74:** Visitas en colaboración con otras federaciones a los asentamientos para apoyo sanitario.
- 155. 4.- CONSOLIDAR EL LIDERAZGO SINDICAL DE LA FSS-CCOO EN POLÍTICAS LGTBIQA+**
- 156. DIAGNÓSTICO:**
- 157.** A pesar de los pasos dados en los avances legislativos para el colectivo LGTBIQA+ en condiciones laborales y otros derechos de ciudadanía de los últimos años, las personas LGTBIQA+ se siguen enfrentando a situaciones de discriminación, acoso y violencia en todas sus formas y al retroceso en derechos humanos y fundamentales en todos los aspectos de su vida y que alcanzan, también, al ámbito laboral sanitario y sociosanitario. La FSS-CCOO debe de consolidar su papel referente como agente de igualdad liderando el aterrizaje del articulado legal en materia laboral en los sectores sanitarios y sociosanitarios y actuando con firmeza para erradicar toda conducta LGTBIQA+fóbica de los mismos, previa sensibilización y formación en perspectiva hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar del conjunto de su activo sindical.
- 158.** La publicación de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha protegido y extendido derechos a la ciudadanía en materia de salud y cuidados y, asimismo, en materia laboral con la aplicación de medidas planificadas y protocolos contra el acoso y la violencia en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que deben aterrizar a través de la negociación colectiva y directamente en los textos de convenio de forma obligatoria desde la publicación del RD correspondiente, firmado a fecha 26 de junio de 2024.

159. De forma tangencial, el avance en la extensión del tejido legislativo que protege al colectivo como segmento de la población en situación de vulnerabilidad se topa de manera flagrante con una realidad social de incremento patente de los discursos y delitos de odio y la amenaza continua de retroceso en derechos fundamentales, que se vinculan al avance de ideologías de ultraderecha. En los últimos 5 años, un 28,70% de la población española LGTBIQA+ mayor de 18 años ha sufrido acoso, un 32,40% ha sufrido discriminación y un 10% ha sufrido una agresión física o sexual (Estado LGTBI+); constituyendo la orientación o identidad sexual el motivo más frecuente de los delitos de odio cometidos en España.
160. La FSS-CCOO ha dado pasos significativos y pioneros que nos posicionan como un agente de igualdad de primer orden y referente en la traslación de nuestros valores sindicales y en la producción de herramientas útiles dirigidas a ampliar la sensibilización hacia las realidades de la diversidad sexo-genérica, familiar y afectiva, participando en la construcción de espacios seguros en los que poder expresarse con plenitud, dignidad, igualdad y libertad en la sanidad y en los sectores sociosanitarios. Además, la FSS-CCOO ha promovido una responsabilidad propia en Políticas LGTBI+ y un grupo de trabajo estatal que han potenciado la toma de decisiones y el desarrollo de un plan de trabajo desde las realidades directas y las vivencias en primera persona, en sincronía con la participación que se constata por parte de la sociedad civil y las entidades sociopolíticas actuales y en el valor que aporta contar con personas referentes sindicales visibles para el colectivo.
161. Nos encontramos, por lo tanto, en un punto de inflexión único en el que tomar posición para liderar la lucha contra la LGTBIQA+fobia en todos nuestros ámbitos de influencia, propugnando que la igualdad de trato y oportunidades se materialice en derechos reales para el 14% de la sociedad que representa el colectivo en España (Ipsos).
162. **OBJETIVO 27: Integrar la perspectiva LGTBIQA+ desde la sensibilización y la cultura de la diversidad y desde nuestros valores sindicales, así como, desde una visión transinclusiva, desde las discriminaciones múltiples, la interseccionalidad y contra los discursos de odio en el conjunto de nuestra estructura organizativa en los ámbitos sanitarios y sociosanitarios.**
163. **Acción 75:** Actualizar la nomenclatura federal relacionada con la referencia a las personas y realidades del colectivo a: LGTBIQA+.
164. **Acción 76:** Promover y diseñar acciones de carácter formativo y campañas en perspectiva y sensibilización actualizadas y revisadas, en buen trato y lenguaje inclusivo en los entornos sanitarios y sociosanitarios y en relación con el marco legal y normativo vigente dirigidas a nuestro activo sindical.
165. **Acción 77:** Consolidar y celebrar un Encuentro anual estatal LGTBIQA+: Sindicalismo, salud y cuidados.
166. **Acción 78:** Colaborar en la extensión de las acciones formativas y Encuentros LGTBIQA+ al resto de las estructuras federales, provinciales y comarcales de la FSS-CCOO para favorecer una mayor sensibilización de nuestro activo sindical en su conjunto y en cuestiones que les sean específicas.
167. **Acción 79:** Elaborar un decálogo de buenas prácticas y trato adecuado hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar que ponga en valor y visibilice el compromiso de nuestro activo sindical hacia nuestra afiliación y hacia las personas trabajadoras de los sectores sanitarios y sociosanitarios.
168. **Acción 80:** Promover, diseñar y editar herramientas dirigidas a nuestro activo sindical con carácter transversal y de manera colaborativa entre las áreas que integran el Equipo de la FSS.
169. **Acción 81:** Presupuestar una dotación económica anual y recursos suficientes para el desarrollo de actividades y acciones federales con perspectiva LGTBIQA+.

- 170. OBJETIVO 28: Trasladar el contenido del RD por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a las mesas de negociación de nuestros sectores con el asesoramiento de personas de nuestro activo sindical con sensibilización en perspectiva LGTBIQA+, y, asimismo, en las Administraciones Públicas sanitarias.**
- 171. Acción 82:** Asesorar en el desarrollo del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las mesas de negociación de los sectores sanitarios y sociosanitarios privados.
- 172. Acción 83:** Asesorar en la negociación de protocolos contra el acoso y la violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en las Administraciones Públicas sanitarias.
- 173. Acción 84:** Asesorar, en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación, sobre medidas dirigidas expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.
- 174. OBJETIVO 29: Impulsar la extensión a los ámbitos laborales y de participación del articulado de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en aquellos aspectos relacionados con la salud, la Sanidad y la Dependencia.**
- 175. Acción 85:** Impulsar la realización de estudios y encuestas sobre la situación de las personas trabajadoras LGTBIQA+ en los sectores sanitarios y sociosanitarios para profundizar en la naturaleza y el alcance de las principales situaciones de discriminación que les afectan.
- 176. Acción 86:** Promover políticas específicas relativas a la salud y cuidados de las personas LGTBIQA+ a través de los Consejos de Salud correspondientes.
- 177. Acción 87:** Impulsar la formación del personal de la sanidad y los sectores sociosanitarios en el conocimiento y respeto a la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar, así como de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBIQA+.
- 178. OBJETIVO 30: Integrar la participación desde la vivencia y realidad de las personas de nuestra estructura sindical del colectivo LGTBIQA+ en el debate sindical y sociopolítico y en la toma de decisiones sobre las materias relacionadas que les afecten.**
- 179. Acción 88:** Promover el desarrollo de responsabilidades en Políticas LGTBIQA+ propias en el conjunto de nuestras estructuras federales y de referentes sindicales visibles para el colectivo.
- 180. Acción 89:** Dinamizar el grupo de trabajo LGTBIQA+ estatal constituido.
- 181. Acción 90:** Establecer cauces de colaboración y participación en materia LGTBIQA+ con otras estructuras sindicales confederales, federales y territoriales y con las entidades sociales relacionadas con nuestros ámbitos de trabajo.
- 182. 5.- LA SALUD LABORAL Y LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL COMO INSTRUMENTO SINDICAL PARA MEJORAR EL TRABAJO Y LA VIDA DE LAS PERSONAS**
- 183. DIAGNÓSTICO:**
- 184.** La salud laboral tiene que evolucionar junto a la sociedad y atender a sus demandas como a su propio crecimiento y desarrollo. Debemos exigir en el trabajo un estilo de vida saludable, mejorar la calidad de vida en el entorno laboral para conseguir una atención integral del personal profesional donde se permita organizar pausas activas para levantarte, estirarte, rutinas de ejercicios facilitando los planes de movilidad que te acerquen a tu domicilio y puedas ir en bici o andando, establecer límites como respetar unos horarios regulares y con suficiente antelación, cargas de trabajo razonables... El trabajo no está fuera de nuestra vida, sino que es una parte muy importante de ella.

185. A pesar del cambio de paradigma que supuso la pandemia en la cultura preventiva, hoy no podemos hablar de que se haya producido un cambio real en las condiciones de trabajo del personal de la salud, sociosanitario e investigador, trabajo esencial con escaso reconocimiento social.
186. El mayor problema que nos encontramos son evaluaciones de riesgo que no cumplen con la función de prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras de nuestros sectores de atención.
187. Y por otra parte, la salud mental se ha convertido en el centro del debate político y social, de ahí que debemos actuar en aquello que mejor conocemos, empresa por empresa, centro por centro, interviniendo en la organización del trabajo para modificar las prácticas empresariales que nos hacen enfermar.
188. **OBJETIVO 31: Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo. Aunque puede ser una obviedad nos encontramos en algunos sectores y en determinadas materias lejos de este objetivo.**
189. **Acción 91:** Promover la implicación de nuestras personas delegadas en detección de riesgos para conseguir evaluaciones reales de cada puesto de trabajo integrando la perspectiva de género y planes de prevención que eliminen, o al menos reduzcan, los riesgos, exigiendo la calendarización de las medidas preventivas.
190. **Acción 92:** Intensificar las actuaciones ante las administraciones públicas en materia de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.
191. **Acción 93:** Fomentar entre las personas trabajadoras una cultura preventiva para la autodetección de riesgos.
192. **Acción 94:** Promover la iniciativa de las personas delegadas de prevención solicitando la evaluación de riesgos laborales en aquellos lugares de trabajo en los que no se haya realizado o hayan cambiado las condiciones de trabajo.
193. **Acción 95:** Contemplar la evaluación específica de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, todos ellos desde la perspectiva de género, con medidas preventivas encaminadas a lograr lugares de trabajo seguros y saludables.
194. **Acción 96:** Informar y formar a nuestro activo sindical sobre agentes cancerígenos, mutagénicos y reprotóxicos, y sobre la peligrosidad de las actividades y sustancias a las que están expuestos los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores sanitarios y sociosanitarios.
195. **Acción 97:** Visibilizar las enfermedades profesionales, señalando aquellas patologías de origen laboral que están siendo derivadas al sistema público sanitario como enfermedades comunes, y que deben ser atendidas y reconocidas como profesionales, con especial énfasis en el reconocimiento del cáncer de origen profesional.
196. **Acción 98:** Impulsar, ante la sospecha, el cambio de contingencias para lograr el reconocimiento de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
197. **Acción 99:** Conseguir, en colaboración con la Confederación, que el SNS intervenga en la comunicación de las enfermedades con origen profesional a las unidades competentes de las CCAA o a la correspondiente unidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, al objeto de integrar la vigilancia de la salud en los servicios públicos sanitarios.
198. **Acción 100:** Exigir la evaluación de riesgos psicosociales con metodología basada en evidencia científica y que fomente la participación en la toma de decisión sobre las medidas preventivas para cambiar la organización del trabajo y lograr centros de trabajo saludables.
199. **Acción 101:** Visibilización de las drogodependencias como consecuencia de unas condiciones laborales precarias, así como la formación y capacitación de las personas delegadas en esta materia para intervenir sindicalmente en los centros.

- 200. Acción 102:** Prevención y protección frente a las agresiones a profesionales, exigiendo en las evaluaciones de riesgo la consideración de las agresiones al personal potencialmente expuesto, y detectar en la organización del trabajo y en la carga asistencial los factores que agravan estas situaciones.
- 201. Acción 103:** Continuar con las líneas de colaboración con las administraciones para el desarrollo de planes de formación e información a las personas trabajadoras, y a las personas usuarias, encaminadas a la erradicación de esta lacra.
- 202. Acción 104:** Asegurar los mecanismos para que se registren todas las agresiones, incluidas las verbales, independientemente de la categoría profesional sobre la que se produzcan y de si conllevan incapacidad temporal, en los observatorios autonómicos de agresiones.
- 203. Acción 105:** Conseguir que la dirección de la empresa o la Administración correspondiente proceda al acompañamiento legal y laboral de las personas víctimas de cualquier tipo de agresión dentro del ámbito laboral.
- 204. Acción 106:** Instar a todas las administraciones autonómicas a la elaboración de un procedimiento administrativo sancionador específico para las agresiones a los y las profesionales del ámbito sanitario, de manera que cualquier agresión física, verbal y/o contra el patrimonio del personal que se produzca dentro del sistema sanitario pueda ser sancionada económicamente, aparte de la denuncia por la vía penal que pueda interponer cada profesional.
- 205. Acción 107:** promover la reforma del artículo 550, apartado 1, del código penal, haciéndolo extensivo a todo el personal sanitario, no sanitario y sociosanitario de todos los sectores de atención de nuestra federación.
- 206. Acción 108:** Promover medidas de prevención primaria orientadas al envejecimiento activo de las plantillas para garantizar la salud hasta el final de la etapa laboral.
- 207. Acción 109:** Negociar e implantar protocolos de actuación frente al acoso laboral donde la visión preventiva sea el eje de nuestra propuesta.
- 208. Acción 110:** Analizar y evaluar las estadísticas de accidentes de trabajo y los registros de enfermedades profesionales, así como la bibliografía actualizada sobre esta materia, con el objetivo de estudiar, conjuntamente con la Confederación, los puestos de trabajo expuestos a una elevada penosidad, peligrosidad o toxicidad, para para sustentar, con la implicación del conjunto de las Comisiones Obreras, nuestra reivindicación de reducción de la edad de jubilación para determinados colectivos de nuestros sectores sanitario y sociosanitario a través del establecimiento de coeficientes reductores.
- 209. Acción 111:** Promover la inclusión de la perspectiva sexo-genérica en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- 210. Acción 112:** Elaborar campañas divulgativas y de concienciación en materia de prevención de riesgos laborales para trabajadores y trabajadoras.
- 211. Acción 113:** Reforzar la vertiente preventiva en la estructura de la negociación colectiva, tanto en el ámbito público como privado, mediante la creación de la figura del 'delegado de prevención sectorial y/o territorial', dotándola de capacidad de intervención (la que se determine en el convenio colectivo que proceda o tras la oportuna negociación con las administraciones correspondientes) y de los recursos (medios y crédito horario) necesarios para el desarrollo de las competencias que por ley, acuerdo o convenio se le otorguen.
- 212. OBJETIVO 32: Instar a las empresas a la realización de políticas de sostenibilidad y adaptación al cambio climático en nuestros sectores de actuación e intervenir en aquellas que ya lo hayan desarrollado.**
- 213.** Este desafío necesita del compromiso de todo el conjunto de la ciudadanía. Como personas trabajadoras, que representamos y defendemos los intereses de la sociedad en el interior de las empresas, tenemos que ejercer una acción sindical en las cuestiones ambientales que ayude a hacer frente y a dar respuesta a este reto ambiental.

- 214. Acción 114:** Formar al activo sindical en la política medioambiental para que desde el conocimiento sean capaces de incorporar a sus empresas cambios en la gestión que redunden en el objetivo de disminuir el impacto medioambiental de sus empresas.
- 215. Acción 115:** Potenciar el conocimiento y la participación en la gestión medioambiental en la empresa incorporando a la negociación colectiva la creación de la figura del delegado de medio ambiente con funciones y garantías definidas, la figura del gestor de movilidad y un órgano de gestión de dichos planes que cuente con la participación de la RLPT.
- 216. Acción 116:** Coordinar con las organizaciones territoriales la exigencia ante las administraciones públicas y empresas de la formación en planes de movilidad sostenibles tanto para las personas trabajadoras como para la ciudadanía.
- 217. Acción 117:** Adaptación al cambio climático y salud pública: Planificar la respuesta y su adaptación a los efectos de temperaturas extremas, a detectar impactos y vulnerabilidades y a conocer las necesidades de sensibilización e información de las personas trabajadoras para el diseño e implementación de las medidas y actuaciones necesarias para ello.
- 218. Acción 118:** Conocer la huella de carbono que dejamos como organización para poder reducirla.
- 219. Acción 119:** Promover las medidas necesarias para que nuestros centros sean medioambientalmente eficientes.
- 220. 6.- LA JUVENTUD, UNA APUESTA ESTRATÉGICA POR LA RENOVACIÓN Y EL FUTURO DE LA ORGANIZACIÓN**
- 221. DIAGNÓSTICO:**
- 222.** Nuestro sector de actividad es uno de los más jóvenes de España. El porcentaje actual de personas jóvenes sobre el total de afiliación a la seguridad social en nuestro sector es de casi el 15%, según el informe sobre participación de las personas jóvenes en el mercado laboral del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). Esta cifra ha aumentado casi un 3% con respecto al año pasado, colocándonos como el cuarto sector de actividad con más jóvenes en España.
- 223.** Pese a estos datos, no podemos obviar las diferentes realidades que se encuentran dentro de los diferentes sectores, donde los principales problemas que nos encontramos son: el envejecimiento de las plantillas, el alto porcentaje de jubilaciones en los próximos años, la alta temporalidad y rotación, la parcialidad no deseada y los bajos salarios. Todo esto nos sitúa en un escenario grave que, de no ser abordado, afectará sobre todo a las personas jóvenes ya que se verán sometidas a altas cargas de trabajo por una mala planificación de recursos económicos y humanos. Toda esta precariedad se reproduce en la mayoría de los países de la Unión Europea, colocándonos en un contexto de crisis global que impide la realización de proyectos vitales a la juventud europea. La precarización laboral es el fruto de décadas de proliferación e intensificación de las políticas neoliberales en el contexto de crisis global y sistémica. Esta precarización ha golpeado con más fuerza a las personas jóvenes generando graves problemas de salud mental. Sabemos que existen numerosos factores que inciden en la salud mental de la juventud, pero tal y como indica el informe del ministerio de Trabajo y Economía Social sobre precariedad laboral y salud mental de 2023, el porcentaje más alto lo ocupan las malas condiciones laborales o salariales que generan incapacidad para acceder al alquiler de una vivienda, para satisfacer las necesidades básicas o para desarrollar un proyecto de vida digno.
- 224.** Según los datos detallados sobre incapacidades temporales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) entre enero de 2016 y julio de 2023, se observa que las bajas laborales por salud mental que más se han disparado han sido las de las personas jóvenes entre 16 y 25 años, especialmente en las mujeres. Si a esto añadimos que el sector de actividad con mayor número de bajas por salud mental es el de actividades sanitarias y sociosanitarias, queda patente la situación tan grave en la que se encuentra la juventud y la necesidad por tanto de trabajar para que esa juventud se autoorganice con el fin de cambiar sus condiciones de vida y laborales.
- 225.** La precariedad no puede seguir siendo el principal elemento que define a las personas jóvenes, es más necesario que nunca que se dé un impulso a la empleabilidad con buenas condiciones en nuestro sector, teniendo en cuenta la baja tasa de natalidad y la alta tasa de envejecimiento de la población española en la actualidad.

- 226.** Necesitamos ser capaces de evidenciar y explicar cómo las políticas neoliberales y el capital son lo que nos ha llevado a esta indeseable situación. Es importante trabajar por evitar que en la sociedad permee la idea de la existencia de conflictos intergeneracionales irreconciliables que generan rupturas, impidiendo que tengamos solidaridad intergeneracional para abordar los problemas a los que nos enfrentamos como clase trabajadora. La lucha es y siempre será entre clases y no entre generaciones.
- 227.** Para todo ello necesitamos generar estrategias que nos permitan volver a vincular a las personas jóvenes al sindicalismo de clase, aportar herramientas para lograr que comprendan la necesidad de trabajar por lo colectivo frente al individualismo y corporativismo que recorren nuestros sectores y que se sientan parte de la herramienta más útil para autoorganizarse, que es un sindicato como el nuestro. Es importante abandonar la idea de comportarnos como un sindicato “para las personas trabajadoras” para volver a ser un sindicato “de las personas trabajadoras” dónde la juventud tenga un papel relevante, participando en los órganos de toma de decisiones desde la base de la organización, en la participación del día a día de las secciones sindicales y los comités de empresa que nos permitan crear una nueva generación de sindicalistas arraigados en el trabajo de base y diario de su centro de trabajo.
- 228. OBJETIVO 33: Generar cauces de participación para las personas jóvenes en el sindicato para que formen parte de la herramienta más importante de autoorganización.**
- 229. Acción 120:** Realización de un encuentro de jóvenes anual estatal para darnos a conocer a la juventud, para entender sus necesidades de primera mano y para formarles ideológica y sindicalmente.
- 230. Acción 121:** Realización de campañas de juventud con temas de actualidad y que sean difundidas por redes en colaboración con comunicación.
- 231. Acción 122:** Creación de un grupo de difusión estatal de juventud con el fin de fomentar la construcción de una red de personas jóvenes que puedan militar de manera más activa en las diferentes actividades que se realicen.
- 232. Acción 123:** Creación de redes de jóvenes en las CCAA que militen activamente en las actividades del sindicato.
- 233. Acción 124:** Promover que haya personas delegadas jóvenes en todos los sectores, para que realicen acción sindical y estén apegados al día a día de las secciones sindicales, juntas de personal o de sus comités de empresa.
- 234. OBJETIVO 34: Concienciar, informar y formar a la juventud sobre las causas de la precariedad que nos rodea en nuestros sectores y los mecanismos para luchar contra ella.**
- 235. Acción 125:** Realización de acciones formativas online o presenciales dirigidas a la juventud sobre temas que les puedan interesar en colaboración con el área de formación.
- 236. Acción 126:** Comenzar a trabajar con las personas jóvenes de trabajos atípicos como son las que trabajan en empresas de plataformas sanitarias.
- 237. Acción 127:** Establecer estrategias para conocer dónde está la mayor parte de las personas jóvenes trabajadoras de nuestros sectores
- 238. OBJETIVO 35: Aumentar la afiliación y representación juvenil en nuestra federación, desde el centro de trabajo hasta el resto de las estructuras organizativas.**
- 239. Acción 128:** Establecer en los niveles III, en la medida en que lo permita la disponibilidad de recursos sindicales, y en el IV de las estructuras de dirección del sindicato, el nombramiento de personas menores de 36 años para la Secretaría de Juventud, e impulsar esta responsabilidad de juventud en niveles I y II con suficientes recursos para su correcto funcionamiento y desarrollo de actividades.
- 240. Acción 129:** Potenciar la presencia de personas jóvenes menores de 36 años en las candidaturas a las elecciones

sindicales y en las estructuras de dirección del sindicato en una proporción mínima cercana al porcentaje de afiliación de personas jóvenes de dichas estructuras.

241. **Acción 130:** Establecer una cuota de un 20% de jóvenes menores de 36 años para las candidaturas a las delegaciones a los Congresos de nivel III, IV y V siempre que la delegación cuente con un mínimo de 5, y una cuota cercana al porcentaje de representación juvenil en los Consejos de estos mismos niveles, siempre que la delegación cuente con un mínimo de 5 integrantes.
242. **Acción 131:** Continuar el avance del plenario de juventud federal hacia el reparto de tareas y la asunción colectiva de objetivos, para construir un espacio de trabajo que permita sensibilizar al conjunto de la organización sobre la importancia de la responsabilidad de juventud y se entiendan como propios los objetivos propuestos.
243. **OBJETIVO 36: Organizar activamente a los colectivos pre-laborales así como al personal en formación sanitaria especializada en ciencias de la salud.**
244. **Acción 132:** Puesta en marcha de la estrategia juvenil afiliativa con el fin de homogeneizar los diferentes modelos de visitas a escuelas, centros de formación profesional y universidades del sector sanitario de las comunidades autónomas para hacer de esta estrategia una tarea cotidiana de toda la organización.
245. **Acción 133:** Colaboración de la secretaría estatal de juventud con las CCAA en el desarrollo de la estrategia juvenil afiliativa.
246. **Acción 134:** Creación de paquetes de bienvenida informativos para la nueva afiliación joven.
247. **Acción 135:** Mantener actualizadas las guías de juventud, así como todos los materiales necesarios para el desarrollo de la estrategia juvenil afiliativa.
248. **Acción 136:** Impulsar la realización de asambleas de personal residente en formación especializada en las distintas CCAA para acercarnos más a este colectivo. Las asambleas podrán ser presenciales o de manera telemática.
249. **OBJETIVO 37: Participar en la confederación a través de Jóvenes CCOO.**
250. **Acción 137:** Colaborar en las actividades, plenarios, asambleas, conferencias y escuelas de la secretaría de juventud y nuevas realidades del trabajo de CCOO en las que se nos requiera en los distintos niveles de la organización.
251. **Acción 138:** Intentar promover la participación del plenario de juventud confederal en la creación de las actividades formativas que se realizan.
252. **Acción 139:** Continuar haciendo extensiva la participación de toda la afiliación en las diferentes acciones formativas que se realizan desde Jóvenes de CCOO.
253. **OBJETIVO 38: Colaborar con las secretarías de juventud de las CCAA así como con el resto de Áreas para sensibilizar a toda la federación y hacer real la transversalidad de esta responsabilidad.**
254. **Acción 140:** Realización de al menos una reunión plenaria presencial al año con las personas responsables de juventud autonómicas.
255. **Acción 141:** Mantener reuniones periódicas con aquellas áreas estatales implicadas en la estrategia juvenil afiliativa.
256. **Acción 142:** Fomentar la participación de la secretaría de juventud estatal en aquellas jornadas, cursos o talleres de otras áreas, en las que se nos requiera y en las que la perspectiva juvenil sea necesaria.
257. **Acción 143:** Generar grupo de trabajo conjunto con acción sindical para dar la perspectiva juvenil en la acción sindical de nuestra federación.

- 258. OBJETIVO 39: Participar en los espacios juveniles internacionales con la finalidad de referenciarse en esos espacios y de marcar nuestra línea estratégica sindical.**
- 259. Acción 144:** Continuar participando en el comité permanente y directivo de jóvenes de EPSU para ser capaces de marcar línea estratégica.
- 260. Acción 145:** Impulsar la creación de un espacio no orgánico confederal para debatir y consensuar con el resto de federaciones, la línea de acción en los diferentes espacios de juventud internacionales en los que nos encontramos.
- 261. Acción 146:** Compartir con el conjunto de la organización el funcionamiento de las estructuras internacionales de las que formamos parte.
- 262. OBJETIVO 40: Abordar el empeoramiento de la salud mental en la juventud revirtiendo la tendencia de precarización laboral que nos caracteriza como principal causa de este deterioro conjuntamente con Salud Laboral.**
- 263. Acción 147:** Realización de una encuesta sobre sus condiciones laborales y los efectos sobre la salud mental entre los profesionales sanitarios y sociosanitarios jóvenes a través de formularios de Google.
- 264. Acción 148:** Sensibilizar a las personas jóvenes a través de charlas formativas sobre la importancia de la prevención ante la exposición a los riesgos psicosociales así como sobre la importancia de la participación activa del conjunto de la sociedad y la unión de la clase trabajadora como puntos clave para corregir los problemas de salud mental.
- 265. Acción 149:** Incidir, en los foros pertinentes de diálogo social en los que tengamos participación, en el impulso de las políticas de promoción de la salud mental a todos los niveles.
- 266. 7.- EL SINDICALISMO INTERNACIONAL COMO EXPRESIÓN DE NUESTRA CONDICIÓN UNIVERSAL Y DE CLASE**
- 267. DIAGNÓSTICO:**
- 268.** Debemos de continuar con nuestras relaciones entre sindicatos a nivel sobre todo de la Comunidad Europea, para poder mantener el diálogo con las distintas patronales europeas del Sector Sanitario y de los servicios sociales.
- 269.** Por otra parte, La Unión Europea se sitúa actualmente en un contexto de crisis eco social global (económica, medioambiental y, sobre todo, belicista, dependiente de intereses geopolíticos angloamericanos) que nos puede llevar a una sociedad cada vez más precaria, autoritaria, patriarcal, reaccionaria y con los derechos sociales y laborales cada vez más reducidos.
- 270.** Nos encontramos, por tanto, ante un escenario internacional difícil donde las últimas elecciones europeas señalan una tendencia hacia la derechización, con un gran aumento además de la extrema derecha en la configuración de las instituciones europeas para los próximos años, años que difícilmente estarán marcados por el desarrollo de políticas que beneficien a la mayoría social con buenos salarios, con democracia en las empresas, con igualdad y con una redistribución justa de la riqueza.
- 271.** Por tanto, hacer realidad nuestra agenda progresista de justicia social, centrada en los servicios públicos de calidad y bien financiados, así como en la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras, será todo un reto.
- 272.** En estos últimos tiempos nos empezamos a cuestionar la utilidad de la Unión Europea cuando vemos que no están dando respuesta a las guerras y genocidios que se desarrollan en nuestra vecindad, cuando se están volviendo a implementar políticas de austeridad y de devolución de deuda, y cuando se están priorizando las inversiones en defensa en vez de en sanidad, educación, vivienda o en la lucha contra el cambio climático y la crisis ecológica. Pese a todo esto, ahora es cuando nuestra capacidad para influir en las políticas a nivel europeo ha de ser más decisiva que nunca.

273. Nuestro ámbito de actuación directa es la Federación sindical europea de Servicios Públicos, dónde mantenemos diálogo social con las patronales europeas del sector sanitario y de los servicios sociales y dónde desarrollamos nuestras líneas estratégicas sindicales.
274. **OBJETIVO 41: Coordinación con el resto de federaciones para tener unas propuestas comunes y únicas en los ámbitos internacionales.**
275. **Acción 150:** Coordinación con la federación de servicios a la ciudadanía, con la que compartimos espacios europeos, con la finalidad de llevar los temas debatidos previamente y una propuesta común a las reuniones del comité ejecutivo de EPSU (Federación Sindical Europea de Servicios Públicos).
276. **Acción 151:** Coordinación con todas las secretarías de internacional del resto de federaciones y territorios para mantener la misma posición respecto a temas compartidos en los que debemos tomar decisiones como sindicato.
277. **Acción 152:** Influir para que la confederación realice más plenarios dónde podamos debatir líneas estratégicas sindicales comunes.
278. **OBJETIVO 42: Participación activa en el diálogo social europeo.**
279. **Acción 153:** Participación en el comité de diálogo social del sector hospitalario de EPSU con la patronal europea, aportando nuestras propuestas para la defensa de los servicios públicos.
280. **Acción 154:** Participación en el comité de diálogo social sectorial de servicios sociales para trasladar nuestras reivindicaciones para el personal sociosanitario.
281. **OBJETIVO 43: Potenciar las alianzas con sindicatos europeos del sector sanitario y socio-sanitario.**
282. **Acción 155:** Participar activamente en la alianza del 'Arco del Mediterráneo' para ser más visibles en los espacios de toma de decisiones y para lograr ocupar espacios estratégicos en EPSU.
283. **Acción 156:** Participar o realizar formaciones y eventos conjuntamente con otros sindicatos europeos para conocer la realidad de otros países en nuestros sectores.
284. **OBJETIVO 44: Coordinar y dirigir nuestra actividad en los comités de empresa europeos, donde las continuas absorciones y compras de las distintas empresas de nuestro sector están provocando el crecimiento de éstas, haciendo necesaria la creación de los comités de empresa europeos en los que la FSS debe jugar un papel determinante.**
285. **Acción 157:** Continuar con la coordinación de los comités de empresa ya formados y participar en la negociación de aquellos en proceso de creación.
286. **Acción 158:** Impulsar la creación de Comités de empresa europeos (CEE) en aquellas empresas que cumplan los requisitos.
287. **Acción 159:** Creación de grupos de Telegram con personas delegadas designadas por las diferentes comunidades autónomas, en aquellas empresas que tengan CEE, como vía de intercambio de información.
288. **Acción 160:** Formar a las personas delegadas de los diferentes comités de empresa europeos, ya sea a través de formación propia o de formación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES/ETUI).
289. **Acción 161:** Asegurar el correcto funcionamiento de los CEE facilitando los derechos de información y consulta, así como el requerimiento y obtención de los informes de sostenibilidad.

- 290. OBJETIVO 45: Continuar colaborando en los espacios europeos a través de EPSU para impulsar nuestras propuestas y para ser cada vez más visibles en estos espacios de toma de decisiones.**
- 291. Acción 162:** Impulsar y coordinar nuestras propuestas sobre los servicios públicos a través de los espacios donde tenemos presencia y además dirigimos como son el comité de jóvenes, comité de salud y servicios sociales y el comité ejecutivo.
- 292. Acción 163:** Renovación de la candidatura para la vicepresidencia del comité de salud y servicios sociales para seguir influyendo en el plan de trabajo y la línea sindical para los próximos años.
- 293. Acción 164:** Participar en los diferentes grupos de trabajo en EPSU, como el de TCAEs y el de salud y seguridad ocupacional, y en las posibles jornadas que se realicen sobre estos temas.
- 294. OBJETIVO 46: Participación en la Internacional de Servicios Públicos (ISP).**
- 295. Acción 165:** Participación en congresos, cursos y grupos de trabajo con la finalidad de crear redes, principalmente con sindicatos latinoamericanos.
- 296. Acción 166:** Solidaridad internacional con sindicatos de nuestro sector.

297. EJE 3. EL RETO DE CONVERTIR EL DESARROLLO PROFESIONAL EN UN ELEMENTO ESENCIAL PARA UNA ACCIÓN SINDICAL RENOVADA EN LOS NUEVOS Y CRECIENTES ESPACIOS DE PROFESIONALIZACIÓN

- 298.** En la actualidad, resulta imperativo avanzar en elementos colaborativos para hacer frente a las demandas de una 'Clase' cambiante, cada vez más individualista y crecientemente corporativizada, pero hay que considerar no sólo la transición digital que está en marcha, o el trabajo en plataformas o en red, como ya lo está contemplando la propia ponencia confederal, sino el progresivo e imparable incremento en la cualificación de los empleos y la necesidad de trabajar sindicalmente en el desarrollo profesional y en la formación para la cualificación de los trabajadores y las trabajadoras, y hacerlo con políticas, estrategias y acciones sectoriales diferenciadas y singulares para cada colectivo, aunque sin perder nuestras señas de identidad confederal y nuestro marco sociopolítico.
- 299.** En nuestros sectores necesitamos encarecidamente acometer una actualización de nuestros conocimientos científico-técnicos para el correcto ejercicio profesional y para adaptarnos a los continuos avances tecnológicos que se producen en nuestros sectores.
- 300.** Las profesiones del ámbito de la sanidad han evolucionado mucho, y a las personas que ejercen muchas de ellas se les exige para el desarrollo de su actividad profesional una cualificación muy por encima del vigente catálogo de funciones, recogidas a menudo en estatutos preconstitucionales, por lo que no podemos postergar más una revisión y actualización de éstas.
- 301.** Las personas trabajadoras de nuestro sector sanitario y sociosanitario, tanto por la naturaleza de su trabajo, como por la responsabilidad inherente del mismo, tienen necesidades de cualificación, actualización y adaptación de los conocimientos tecnológicos y de complejidad, que les obligan a estar formándose continuamente, para asegurar la mejor atención y asistencia a la población, la calidad de los servicios y de los cuidados, así como para el conocimiento de los nuevos avances científicos y técnicos que se van produciendo en sus respectivas áreas.
- 302.** La necesidad de desarrollo profesional es cada vez más importante, y así se ha venido detectando desde la FSS en los últimos años, por lo que se han tomado iniciativas que van acompañadas a las realidades y circunstancias de las personas trabajadoras. Una de estas iniciativas, la más importante, es reconocer como un objetivo estratégico de los más importantes para nuestra organización el facilitar o propiciar un desarrollo profesional global, útil, acreditado y de calidad.
- 303.** El tiempo y el momento actual, especialmente sensible, nos ha demostrado que el desarrollo profesional de las personas trabajadoras es clave para afrontar y salir airoso de los retos de futuro que se le plantean al sistema sanitario y sociosanitario, tanto público como privado.
- 304.** Ejemplo paradigmático de esto es el personal Residente (en fase de Formación Sanitaria Especializada), personas recién salidas de la Universidad que en un breve espacio de tiempo han de atesorar conocimientos científico-técnicos muy complejos, así como destrezas técnicas y clínicas que les permitan ser el relevo asistencial del sistema sanitario en pocos años, y que conjugan ese estado de personal en formación con la vertiente puramente laboral, tantas veces sacrificada en aras de la formativa. Tanto en una vertiente como en la otra de su relación con el Sistema Nacional de Salud, en donde se forma este personal, se requiere de la presencia y la actuación del sindicato para velar por los derechos laborales de estas personas y para que reciban la mejor formación posible.
- 305.** Otra de las líneas de trabajo que debemos seguir desarrollando desde la FSS es todo lo relacionado con la formación ocupacional en nuestros sectores, tanto para favorecer el acceso al mercado de trabajo, como para progresar en la carrera y el desarrollo profesionales.
- 306.** Estamos en el camino adecuado del siglo XXI, para impulsar el desarrollo integral de las competencias y de las funciones de todas las categorías profesionales, y así conseguir que la FSS lidere el desarrollo profesional de las personas trabajadoras sanitarias y no sanitarias.

- 307.** Seguiremos exigiendo el cumplimiento de los acuerdos y la agilización de la reclasificación de numerosas categorías profesionales, olvidadas durante décadas, personal de la función administrativa, personal celador, personal de mantenimiento, personal técnico y técnico superior sanitario, personal de cocina, etc.) y del resto del personal de enfermería y facultativo para que CCOO siga manteniendo la iniciativa que ha tenido históricamente en el desarrollo profesional.
- 308. OBJETIVO 47: Desarrollar plenamente la acción de los grupos de trabajo de las categorías profesionales de nuestro sistema de salud y sector sociosanitario.**
- 309. Acción 167:** Continuar con las reuniones periódicas de los grupos de trabajo y crear los que están pendientes de su formalización.
- 310. Acción 168:** Realizar informes periódicos de la situación de cada categoría y formular propuestas para el desarrollo de las deficiencias detectadas.
- 311. Acción 169:** Elaborar y presentar los resultados de los estudios, de las encuestas y de los cuestionarios de la situación del desarrollo profesional del personal sanitario y no sanitario.
- 312. OBJETIVO 48: Impulsar la actividad del Grupo de Trabajo específico para personal especialista interno residente (EIR) en formación sanitaria especializada (FSE), incidiendo en las encuestas que se les realizan no solo en los aspectos laborales del colectivo, sino en su pleno desarrollo profesional.**
- 313. Acción 170:** Analizar específicamente la problemática inherente al desarrollo profesional de este colectivo, además de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y salariales que se abordan desde Acción Sindical.
- 314. Acción 171:** Realizar un seguimiento periódico, por categorías y especialidades, de las funciones que se atribuyen a este personal, el nivel de responsabilidad asistencial y tutorización que tienen, así como su nivel de participación en el diseño de su plan de rotaciones y estancias en otros centros sanitarios nacionales o del extranjero.
- 315. Acción 172:** Analizar la participación de EIR en FSE en las distintas líneas de investigación abiertas en los centros sanitarios, así como el reflejo de su actividad en ponencias, comunicaciones, participación en congresos y publicaciones científicas.
- 316. Acción 173:** Establecer, en todas las CCAA, criterios homogéneos de acceso a la carrera profesional de este colectivo.
- 317. OBJETIVO 49: Promover e impulsar la formación en competencias digitales de todas las personas trabajadoras de nuestros sectores, para favorecer un mejor uso y extensión de las herramientas digitales en el ámbito laboral.**
- 318. Acción 174:** Conocer las necesidades formativas digitales de las personas trabajadoras en las empresas y en la administración sanitaria pública.
- 319. Acción 175:** Ofrecer y promover en las empresas la formación básica y avanzada sobre competencias digitales en el sector sanitario y sociosanitario.
- 320. OBJETIVO 50: Identificar las necesidades de desarrollo profesional en las categorías estratégicas, para promover una mayor capacitación y desarrollo especializado, en un entorno asistencial cada vez más complejo.**
- 321. Acción 176:** Orientar y promover el desarrollo profesional hacia áreas de capacitación específica y diplomas de acreditación avanzada, en las categorías sanitarias y no sanitarias, donde sea necesario para el desarrollo de su trabajo diario (ej.: ACE-Fisioterapia Neurológica).

- 322. Acción 177:** Ampliar los cursos de desarrollo formativo, experto y de especialización en las categorías que no la tienen (FP Rama Sanitaria-electromedicina de UCI; Análisis Clínicos-Genética).
- 323. Acción 178:** Promover el reconocimiento profesional de nuestras personas trabajadoras dentro de las administraciones públicas, en las reuniones con los Ministerios competentes en materia de Sanidad, Función Pública, Bienestar Social, Ciencia y Universidades.
- 324. Acción 179:** Instar a que la administración pública reconozca los certificados profesionales como mérito y capacitación en los diferentes procesos selectivos temporales o para optar a una plaza.
- 325. OBJETIVO 51: Fortalecer y actualizar los conocimientos y las prácticas del trabajo diario de las personas trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario.**
- 326. Acción 180:** Instar a las empresas a elaborar, revisar y actualizar los protocolos de trabajo para el manejo de pacientes en nuestros sectores, siempre negociado con la Parte Social.
- 327. Acción 181:** Exigir a las administraciones públicas y a las empresas que realicen una propuesta de mejora de la Atención Domiciliaria y de la coordinación de Primaria con el sector sociosanitario.
- 328. Acción 182:** Innovar en la puesta en marcha de nuevos planes de actualización de conocimientos y prácticas en nuestros sectores, adaptándose a los avances técnicos y a la complejidad de los mismos.
- 329. Acción 183:** Elaborar desde la FSS las líneas básicas y comunes para formular un modelo homogéneo de Carrera y Desarrollo Profesional en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, y avanzar también propuestas en esa línea en el ámbito sociosanitario.
- 330. OBJETIVO 52: Introducir en los convenios colectivos aspectos relacionados con el desarrollo profesional y su reconocimiento a través de la carrera profesional de todas las categorías.**
- 331. Acción 184:** Instruir a nuestro activo sindical en los aspectos básicos del desarrollo profesional.
- 332. Acción 185:** Elaborar las cuestiones básicas que debemos ir introduciendo en los diferentes convenios colectivos y acuerdos con las empresas.
- 333. Acción 186:** Instar a la Confederación de CCOO para que incluya aspectos relacionados con el desarrollo profesional (no solo formación), y su reconocimiento en los diferentes procesos negociadores con el Gobierno y con la patronal.

334. **EJE 4: LA ACCIÓN SINDICAL SOBRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SANITARIAS Y SOCIO-SANITARIAS PARA LA DEFENSA DEL ESTADO DEL BIENESTAR MEDIANTE UNOS SERVICIOS PÚBLICOS UNIVERSALES Y DE CALIDAD**

335. **1.- EL ÁREA PÚBLICA, ESTRUCTURA SUPRAFEDERATIVA DE COOPERACIÓN NECESARIA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS**

336. **DIAGNÓSTICO:**

337. Es indudable que la estructura suprafederativa del área pública de CCOO (ESAP) ha demostrado ser un instrumento útil y eficaz para coordinar las estrategias sindicales y la acción sociopolítica de CCOO en el Sector Público, y buena prueba de ello son los Acuerdos suscritos en la función pública para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, correspondientes al periodo 2017/2020 que sirvieron como dique de contención a la pérdida de empleo y al deterioro de las condiciones de trabajo derivados de los recortes del 2010 y 2012.

338. La coordinación en las estrategias sindicales, la valoración de propuestas y la toma de decisiones de manera compartida, posibilitaron, además, la firma, como Área Pública de CCOO, del “Acuerdo Marco para una administración del siglo XXI”, con el que se retomó la senda de la negociación colectiva con el Gobierno, tras la imposición unilateral de los incrementos salariales a los y las EEPP de los años 2021 y 2022, y con el que no sólo se garantizaba un incremento salarial final del 9,80%, en 15 meses, para el conjunto de personas trabajadoras de las administraciones públicas, sino que contemplaba tres objetivos sindicales prioritarios para esta federación y para el conjunto de las personas trabajadoras del SNS: la eliminación de las trabas para la implantación de las 35 horas y de la jubilación parcial y la culminación de la DT3ª del TREBEP, posibilitando la aplicación íntegra de la clasificación del personal al servicio de las Administraciones públicas, previstas en el artículo 76 del EBEP.

339. La negociación colectiva en la Administración Pública es una herramienta indispensable para seguir avanzando en la mejora en las condiciones de trabajo y del empleo público, eliminando la tasa de reposición, dimensionando adecuadamente las plantillas y garantizando OPEs que posibiliten la recuperación de todo el empleo perdido y faciliten el necesario rejuvenecimiento de las plantillas.

340. Garantizar el buen funcionamiento de la ESAP en sus diferentes niveles, es una necesidad evidente que propicia una mayor defensa de los servicios públicos y de los intereses del conjunto de las personas empleadas de dicho sector público, sin mermar nuestra autonomía federal. Con este compromiso debemos seguir trabajando para mejorar y optimizar la coordinación del Área Pública Confederada con las diferentes estructuras del Área Pública en los diversos territorios, garantizando que los órganos de gobierno de los que decidimos dotarnos funcionen correctamente y cumplan con las funciones para las que fueron creados.

341. Por todo ello, es imprescindible que el Área Pública de CCOO dé un salto cualitativo y seamos capaces de establecer criterios comunes, reglamentos y procedimientos que nos permitan gobernar sobre los recursos comunes y resolver los conflictos generados entre las tres federaciones desde la defensa del interés común de CCOO, y de las personas trabajadoras de los sectores públicos.

342. **OBJETIVO 53: Reforzar el funcionamiento de la ESAP Estatal.**

343. **Acción 187:** Colaborar estrechamente con la Confederación en la defensa de los servicios y profesionales del sector público.

344. **Acción 188:** Afianzar la coordinación en la ESAP estatal y mejorar la participación y colaboración de las ESAP autonómicas.

345. **Acción 189:** Demandar y facilitar el cumplimiento de los calendarios de reuniones de las diferentes estructuras

(comisión permanente, comité y plenario) que prevé el Reglamento, asegurando la participación activa del conjunto de sus miembros.

346. **Acción 190:** Coordinar la negociación colectiva en los diferentes ámbitos.
347. **OBJETIVO 54: Propiciar los consensos necesarios para proceder a la actualización del Reglamento de funcionamiento de la ESAP, en aras de alcanzar mayores cotas de operatividad, optimizar los mecanismos de toma de decisiones y de reparto de recursos sindicales, evitando bloqueos unilaterales, y facilitando el diálogo y el trabajo compartido entre las tres federaciones que la integran, así como con las restantes estructuras sectoriales y territoriales de CCOO.**
348. **Acción 191:** Proponer el inicio de negociaciones para la actualización del Reglamento de la ESAP, así como establecer un marco temporal para su conclusión y envío al Consejo Confederal de CCOO.
349. **Acción 192:** En tanto en cuanto se materializa la acción anterior, reorganizar temporalmente, con criterios de optimización y eficiencia, las áreas de la ESAP, definiendo sus competencias y estableciendo el régimen de funcionamiento de las mismas, así como los criterios de reparto de los recursos sindicales.
350. **Acción 193:** Proponer la creación de grupos de trabajo en todas las ESAP, estatal y autonómicas, para la elaboración de estudios, propuestas y desarrollo de tareas sobre aspectos y competencias comunes (coordinación de asesorías, EESS, defensa de servicios públicos, empleo, igualdad, comunicación, formación...)
351. **OBJETIVO 55: Desarrollo, actualización y mejora del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), garantizando el derecho a la negociación colectiva, la recuperación de los derechos arrebatados y el empleo.**
352. **Acción 194:** Derecho a la negociación colectiva. Reconocer el papel fundamental del diálogo social y de la negociación colectiva, recuperando los derechos arrebatados en los periodos de crisis, que aun están pendientes: jornada máxima de 35h con carácter general, reversión de los recortes salariales de 2010, recuperación del 100% de las retribuciones en las pagas extras y la consideración de derecho mínimo y no básico de los permisos recogidos en el art. 48 del EBEP.
353. **Acción 195:** Exigir al Gobierno mejoras en el articulado del EBEP, propiciando el incremento de los derechos y de las condiciones laborales y económicas del conjunto de las personas empleadas del sector público, e instando a las diferentes administraciones al desarrollo íntegro del EBEP.
354. **Acción 196:** Exigir al gobierno la revisión y actualización del salario base de EEPP, garantizando que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.
355. **Acción 197:** Suscribir un nuevo acuerdo para la mejora del empleo público, aprobando nuevas medidas para la consolidación del empleo público, eliminando la tasa de reposición de efectivos en las Ofertas de Empleo Público y recuperando niveles de inversión anteriores a la crisis.
356. **Acción 198:** Instar a la creación de un Observatorio Nacional del empleo público, con participación de las organizaciones sindicales más representativas, implementando medidas como la eliminación de la tasa de reposición, que permitan planificar un dimensionamiento adecuado de las plantillas, para poder ofertar a la población servicios públicos de calidad.
357. **OBJETIVO 56: Mejora del acuerdo de derechos sindicales.**
358. **Acción 199:** Acordar, en el seno de la ESAP, los recursos extraordinarios que deberán compensar los ámbitos sectoriales de negociación de Sanidad y Educación, y que posteriormente se deberán negociar en la Mesa General.

359. 2.- SISTEMA NACIONAL DE SALUD: EL NÚCLEO DEL ESTADO DEL BIENESTAR**360. DIAGNÓSTICO:**

- 361.** El SNS es un instrumento de solidaridad, con un alto potencial redistributivo y de reducción de la pobreza, que contribuye a la cohesión social y constituye la vertiente del Estado de Bienestar con más cobertura poblacional y la que mayor alcance tiene a lo largo del ciclo vital, puesto que el derecho constitucional a la protección de la salud se extiende desde la etapa prenatal de la persona, hasta el final de sus días.
- 362.** A pesar de la fortaleza de nuestro modelo sanitario, los recortes austericidas que tuvieron lugar con la crisis del 2008 y que se mantuvieron de manera muy acusada hasta el 2012, no se revirtieron adecuadamente en los años siguientes a pesar de la recuperación de la economía, y la llegada de la crisis sanitaria originada por el SARS-CoV-2 puso en evidencia las consecuencias que para el sistema sanitario han tenido los recortes y límites presupuestarios que han ido erosionando y adelgazando la sanidad pública y que tuvieron como consecuencia que fuéramos testigos de las enormes dificultades del sistema para hacer frente con garantías a la evolución y transmisión del coronavirus en todo el país, visibilizando la incapacidad de cubrir las necesidades de plantilla como consecuencia de la deficiente planificación de los recursos humanos, del déficit de infraestructuras y de la gran dependencia de nuestro sistema sanitario para el suministro de equipamiento sanitario y material de protección.
- 363.** El reforzamiento del SNS es una necesidad de primer orden, urgente e inaplazable. Se hace necesario abordar las medidas necesarias orientadas a corregir las deficiencias detectadas, para las que CCOO tiene propuestas que suponen una profunda remodelación cualitativa y cuantitativa en lo que se refiere a dotación de recursos humanos e infraestructuras, pero también en el modelo de organización y distribución de competencias, en el que la Atención Primaria adquiere especial relevancia, pasando todo ello por una adecuada financiación de un servicio público tan esencial como es la sanidad pública.
- 364.** Tampoco debemos olvidar que, desde el proceso de las transferencias sanitarias, hace dos décadas, las diferentes comunidades han tenido y tienen plena potestad para gestionar los recursos económicos, materiales y humanos de los diferentes Servicios de Salud. Sin embargo, las corrientes políticas neoliberales y los distintos Gobiernos de las CCAA, muy especialmente las gobernadas por el Partido Popular, en distintas intensidades y formatos han convertido estas décadas en un recorrido con constantes agresiones mediante privatizaciones o concierto, descapitalizando el Sistema Público y debilitándolo progresivamente.
- 365.** Este debilitamiento está conduciendo a un fortalecimiento del mercado privado sanitario, incrementándose el porcentaje de población con un seguro privado (el 39,6% dice tener uno), en muchos casos pólizas de poco riesgo, con coberturas limitadas y rentabilidad alta, dirigidas a población entre 20 y 60 años. Pero todo esto pone en evidencia que el crecimiento del sector privado está fomentado por la percepción de la ciudadanía de que hay una ausencia de respuesta de la Sanidad Pública a las necesidades asistenciales de la población, una insuficiente cobertura pública de algunas prestaciones como los servicios de salud bucodental, salud mental, etc..., pero también desde el deseo o la necesidad de evitar la saturación y las listas de espera del SNS tanto en atención especializada como en atención primaria.
- 366.** No podemos olvidar que se cumplen más de 25 años desde la aprobación de la Ley 15/97, sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, sin que, hasta ahora, haya habido voluntad política real para evaluar de manera transparente y rigurosa, no sólo en términos económicos, sino sobre todo en resultados en salud, las distintas fórmulas de gestión, que durante años han sido utilizadas por las diferentes administraciones públicas para adelgazar el SNS. Así, se ha puesto en manos privadas la titularidad, la gestión o la provisión de servicios y prestaciones, estableciendo diferentes sistemas de privatización y concierto con empresas privadas para la provisión de servicios o prestaciones públicas que han ido desde Fundaciones y Empresas Públicas, Consorcios, Concesiones de Servicio Público, Concesiones de Obra Pública o Iniciativas de Financiación Privada hasta las Entidades de Base Asociativa.
- 367.** La defensa del modelo de SNS, no es una competencia específica de la FSS, también le corresponde a la

Confederación, siendo conscientes de que ello tiene consecuencias asistenciales y laborales; en este sentido, hemos colaborado activamente con ella en la defensa del modelo sanitario y en la necesidad de revertir los procesos de privatización a los que ha sido sometido, y por ello seguimos manteniendo la necesidad de derogar la ley 15/97, así como de recuperar la universalidad de las prestaciones sanitarias, y, por tanto, la integración en el SNS de la sanidad penitenciaria y de los diferentes sistemas de mutualismo administrativo (MUFACE, MUGEJU, ISFAS).

- 368.** En el año 2024 el porcentaje del PIB destinado a la sanidad pública ha sido de un 6,7%, prácticamente un punto menos que la media de la UE, pero muy por debajo de países como Francia o Alemania. Es imprescindible un incremento presupuestario, dedicando un gasto por habitante y año similar al de otros países desarrollados de nuestro entorno y adecuar y reforzar las plantillas de todos los niveles asistenciales, mejorar las condiciones laborales y la estabilidad en el empleo, asumir las necesidades de inversión tecnológica, investigación farmacológica y la mejora de infraestructuras, garantizando la universalidad en el acceso a unos servicios sanitarios públicos de calidad en el conjunto del territorio, que dispongan de capacidad para dar respuesta a los cambios sociodemográficos y asistenciales en los que estamos inmersos.
- 369.** Ahora más que nunca, debemos seguir manteniendo el objetivo de que finalmente se pueda consolidar el anunciado Pacto de Estado por la Sanidad, que abarque a los ámbitos político, institucional y social, que garantice la sostenibilidad mediante una financiación suficiente, presupuestos ciertos que corrijan el déficit acumulado y potencien la salud pública y la atención primaria como ámbitos de mayor eficiencia. Que se recupere su carácter universal, equitativo y gratuito y mejore la gestión del SNS mediante la transparencia, la participación y la información, incorporando los intereses y las preocupaciones del conjunto de la sociedad, pacientes, profesionales y las administraciones responsables de los diferentes servicios de salud, y que consolide la investigación sanitaria como eje transversal y de futuro de la sanidad pública.
- 370.** La construcción de frentes comunes en alianza con otras organizaciones y movimientos con los que, respetando la diversidad y la especificidad, compartimos objetivos comunes en defensa de derechos colectivos, o en la reivindicación de derechos y mejoras del conjunto de profesionales de la sanidad, es una estrategia imprescindible para avanzar en nuestros objetivos.
- 371. OBJETIVO 57: Incrementar la capacidad de respuesta estructural del sistema sanitario público. Mejora de la resiliencia del SNS.**
- 372. Acción 200:** Impulsar y adoptar todas las medidas necesarias para hacer efectivo el incremento del porcentaje del PIB dedicado a financiar la sanidad pública, equiparándonos con los países más avanzados de nuestro entorno.
- 373. Acción 201:** Impulsar y adoptar todas las medidas necesarias para hacer efectivo el incremento de las plantillas en el conjunto del SNS, de al menos en un 10% para la atención hospitalaria y en un 20% en la atención primaria, adecuando las ratios de profesionales/población a la media de la Unión Europea.
- 374. Acción 202:** Impulsar desde CCOO un gran pacto sociopolítico, en defensa del modelo de sanidad pública de nuestro Sistema Nacional de Salud, orientando las políticas públicas y sociales para conseguir la modernidad y excelencia del sistema, ante futuros riesgos sanitarios.
- 375. Acción 203:** Impulsar desde nuestra Organización la reactivación del Observatorio del SNS, que dé continuidad a los diferentes grupos de trabajo sobre mejora de condiciones laborales, itinerarios laborales y modelos de buena gobernanza.
- 376. Acción 204:** Impulsar y adoptar todas las medidas necesarias para hacer efectiva la culminación de las especialidades de enfermería a través de la creación de la categoría profesional y la dotación de puestos de trabajo en todos los servicios de salud.
- 377. Acción 205:** Dar a conocer e impulsar nuestra propuesta alternativa a la Especialidad de Enfermería Médico Quirúrgica, con el desdoblamiento en dos nuevas especialidades de enfermería: Especialidad de Enfermería crítica y de urgencias y Especialidad de Enfermería de cuidados paliativos e infecciosos.

- 378. Acción 206:** Impulsar desde nuestra Organización el desarrollo de una propuesta de Clasificación Profesional para todo el SNS, acorde al Marco de Cualificaciones europeo, que suponga para el conjunto de profesionales una mejora en sus condiciones laborales y económicas.
- 379. Acción 207:** Exigir al Ministerio de Sanidad la revisión del Real Decreto de especialidades de enfermería, para permitir una segunda convocatoria excepcional para la obtención de la especialidad, tal y como ocurrió con el colectivo médico, y con la actual situación de escasez de profesionales.
- 380. Acción 208:** Impulsar un estudio desde la FSS y las Federaciones de CCAA, para establecer un mapa real de necesidades de profesionales del SNS, y exigir a las Administraciones que adopten las medidas urgentes y necesarias para garantizar la atención sanitaria y el derecho del conjunto de profesionales de optar a las distintas fórmulas de jubilación.
- 381. Acción 209:** Impulsar un Observatorio que vigile la regulación y funcionamiento del sistema de contratación en el SNS, con revisión periódica de los procesos selectivos y del nivel de temporalidad, y que exija sanciones a quienes gestionen y a las administraciones que no cumplan la legislación actual sobre la regulación y control de la temporalidad.
- 382. Acción 210:** Instar a la Administración a la integración dentro del SNS, de la sanidad penitenciaria y de los diferentes sistemas de mutualismo administrativo.
- 383. Acción 211:** Instar a las distintas Administraciones (central, autonómica y local), a poner soluciones a los problemas que sufren las zonas despobladas en cuanto a la atención sanitaria, a través de inversiones suficientes que pongan en marcha una red de hospitales comarcales y centros sanitarios, capaces de asumir la atención en zonas alejadas de las grandes capitales.
- 384. Acción 212:** Exigir al gobierno la financiación del 100% de los gastos farmacéuticos para personas con dificultades económicas y que padecen enfermedades crónicas, son dependientes o pensionistas con ingresos limitados.
- 385. OBJETIVO 58: Reforzar el papel del Ámbito de Negociación del SNS.**
- 386. Acción 213:** Establecer un Observatorio, con participación de la FSS y las federaciones de CCAA, sobre modelos retributivos en el SNS e impulsar la negociación de un modelo retributivo similar en todo el territorio nacional, que incentive suficientemente a la plantilla y que facilite la permanencia de los y las profesionales.
- 387. Acción 214:** Impulsar la negociación de un modelo de Carrera Profesional que sea homogéneo en el conjunto del SNS.
- 388. Acción 215:** Impulsar la negociación de un acuerdo que tenga carácter básico tanto para el conjunto del SNS como para la sanidad privada, con rango legislativo de Real Decreto, que defina con claridad las ratios mínimas de los diferentes colectivos profesionales en la atención, así como definir sus funciones.
- 389. Acción 216:** Elaborar estudios propios de la organización, con la participación de las federaciones de CCAA, sobre necesidades de profesionales en el SNS, con vistas a revisar su adecuación a las necesidades actuales, al establecimiento de ratios, de todas las categorías, que nos acerquen a los mismos parámetros de los países de nuestro entorno.
- 390. Acción 217:** Promover, desde nuestra Organización, la actualización de la legislación sanitaria, en especial la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.
- 391. Acción 218:** Impulsar la negociación de un acuerdo para la actualización de funciones de todas las categorías profesionales, en base a los resultados obtenidos a través de nuestros grupos de trabajo de los diferentes colectivos, y derogar definitivamente los Estatutos de Personal Facultativo, Personal Sanitario no facultativo y Personal no sanitario.

392. 3.- COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA: UNA NECESIDAD INELUDIBLE PARA LOS SERVICIOS PÚBLICOS ANTE EL CRECIMIENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA, DE LA CRONICIDAD Y DE LAS PERSONAS CON ALGÚN GRADO DE DEPENDENCIA

393. DIAGNÓSTICO:

394. La necesidad de un sistema de coordinación sociosanitaria entre los servicios de salud y los sistemas de atención a la dependencia adquiere una mayor relevancia tras las consecuencias devastadoras de la pandemia del COVID-19. La ausencia de sistemas de coordinación, en un contexto con graves deficiencias en la atención sanitaria, especialmente en el ámbito de la atención primaria de salud; y de una atención a la dependencia con relevantes carencias consecuencia de una financiación absolutamente insuficiente, debe instar a las administraciones autonómicas a establecer sistemas de coordinación sociosanitaria liderados por las consejerías de salud, con los que garantizar de forma efectiva y sin discriminaciones el acceso de la población usuaria dependiente a la atención sanitaria en todas sus vertientes.

395. La atención sanitaria de la población no debe ser óbice para que se exija en los centros residenciales personal sanitario propio que garantice la atención sanitaria que se requiere en estos centros.

396. Obviamente, los sistemas de coordinación sociosanitaria funcionarán en la medida en que se destinen más recursos tanto en el ámbito sanitario como para la atención de la Dependencia, puesto que con los recursos actuales es imposible establecer un sistema que garantice una atención efectiva.

397. OBJETIVO 59: Establecer un modelo permanente de coordinación sociosanitaria.

398. Acción 219: Es necesario promover un acuerdo político y social amplio que conduzca a garantizar con eficacia la calidad de la atención a las personas en situación de dependencia, la calidad del empleo en el sector y la continuidad de la actividad económica y de las inversiones públicas.

399. Acción 220: Elaboración de un mapa de los recursos con los que cuenta el Sistema para afrontar un modelo de atención integral.

400. Acción 221: Establecimiento de un marco de financiación adecuado y suficiente, huyendo de la idea de la coordinación sociosanitaria como fórmula de ahorro de costes.

401. Acción 222: Establecimiento de un catálogo de prestaciones sociosanitarias que conecte los catálogos de prestaciones que ofrecen tanto el SAAD como el SPS.

402. Acción 223: Evitar las duplicidades e inequidades en la atención, estableciendo con meridiana claridad de quién es la responsabilidad, y garantizando la máxima eficiencia en la atención.

403. 4.- REVERSIÓN DE LAS PRIVATIZACIONES Y EXTERNALIZACIONES DE CENTROS Y SERVICIOS

404. DIAGNÓSTICO:

405. Tras la reversión de los Hospitales de Alzira y de Torrevieja, el cambio político surgido en las elecciones autonómicas de 2023 ha dificultado sobremedida el cumplimiento del compromiso político de reversión del resto de departamentos, habiéndose obviado de este proceso al Hospital de Elche tras el anuncio del gobierno de coalición PP-VOX al respecto, lo que propició la realización de concentraciones en las que CCOO tuvo un papel muy relevante.

406. A finales de 2023 se culmina el proceso de integración en el SAS del personal de las empresas públicas a excepción del personal asistencial de EPES, cuyo procedimiento contiene enormes dificultades de adaptación salarial y de remodelación del modelo de atención urgente y emergente de las diferentes estructuras existentes, en las que existen significativas diferencias salariales y de condiciones de trabajo.

407. En el resto de comunidades autónomas apenas ha habido cambios con respecto a las diferentes modalidades de gestión que recoge la Ley 15/1997, reforzándose en muchos casos la continuidad de los mismos con incrementos presupuestarios destinados a paliar los crecientes e injustificables déficits de los centros públicos sanitarios. Además, en los últimos años se están registrando importantes incrementos en los conciertos con empresas privadas tanto en medios diagnósticos como en materia de asistencia sanitaria y en intervenciones quirúrgicas, en un contexto en el que las crecientes listas de espera hacen al sistema sanitario cada vez más inaccesible.
408. En esta situación, nuestro principal objetivo de reversión al sector público de los servicios privatizados adquiere una mayor relevancia. Las actuaciones que han de llevarse a cabo deben compatibilizarse con nuestro compromiso firme de mejora de las condiciones de trabajo del personal que trabaja en estos centros, velando por un empleo de calidad.
409. **OBJETIVO 60: Establecer un programa de actuación en centros y servicios privatizados.**
410. **Acción 224:** Elaboración del mapa de servicios y centros privatizados de nuestros sectores e identificar a los grupos empresariales que operan en ellos y el grado de implicación en las vinculaciones contractuales y la gestión de los mismos.
411. **Acción 225:** Elaborar un mapa de servicios sanitarios concertados con la sanidad privada en los diferentes servicios de salud, para estudiar y comparar su utilización en los diferentes servicios de salud y si existe una necesidad real para mantenerlos como alternativa a los servicios sanitarios públicos.
412. **Acción 226:** Impulsar desde la FSS, en colaboración con las Federaciones de CCAA, la realización de estudios sobre servicios externalizados (lavandería, mantenimiento, cocina, administración, etc...) para exigir su reversión y blindarlos como servicios públicos.
413. **Acción 227:** Control y seguimiento de las licitaciones, pliegos de condiciones y adjudicaciones de las diferentes privatizaciones vinculadas a la gestión de servicios sanitarios.
414. **Acción 228:** A nivel interno, será necesario establecer vínculos de coordinación interfederal para el control exhaustivo y efectivo de esas transacciones contractuales. Esto nos ayudará a detectar eventualidades que pudieran repercutir negativamente en el empleo y nos daría la oportunidad de intervenir para evitar que esto suceda.
415. **OBJETIVO 61: Establecer un programa de actuación sobre la Gestión Indirecta de la Sanidad. Concesiones Administrativas.**
416. **Acción 229:** Impulsar medidas desde la FSS, que combatan el nicho de negocio basado en la precarización de las condiciones laborales. Los convenios colectivos deben ir tendiendo a equiparar las condiciones laborales entre el personal para evitar la competencia desleal entre los agentes que operan en sanidad y asegurar la equidad del sistema sanitario en todo el ámbito territorial.
417. **Acción 230:** Apostar por la asimilación de las condiciones de trabajo contribuye a soslayar la fuga de talentos y la excesiva rotación de profesionales, lo que mejorará las prestaciones sanitarias y, por tanto, la calidad del servicio. Para conseguir este objetivo deberemos contactar con la interlocución de las empresas concesionarias para que conozcan nuestra propuesta, intercambiar impresiones y tener oportunidad de identificar las posibilidades de alcanzar nuestro objetivo.
418. **Objetivo 62: Establecer un programa de actuación en consorcios, empresas públicas, fundaciones y otros.**
419. **Acción 231:** Promover la integración al régimen estatutario del personal de estas entidades, siempre que su acceso al puesto de trabajo se haya realizado al amparo de los principios y disposiciones establecidas en el EBEP.
420. **Acción 232:** Conseguir que las plantillas de estas entidades dispongan de unas condiciones de trabajo homogéneas y similares a las aplicadas al personal estatutario. Para ello favorecer los procesos de estatutarización.

421. **Acción 233:** Homogeneizar las condiciones de trabajo a través de convenios sectoriales.
422. **OBJETIVO 63: Impulsar todas las medidas necesarias desde la FSS para la derogación de la Ley 15/1997.**
423. **Acción 234:** En estrecha colaboración con la Confederación, realización de una intensa campaña para conseguir la adhesión de la población y de una mayoría política en el Parlamento, a través de la prensa, redes sociales, participación en foros sociales y profesionales.
424. **Acción 235:** Promover la derogación de la Ley 15/97 y toda la normativa que da viabilidad a la privatización de la Sanidad Pública en nuestro país, impulsando el proyecto de ley de gestión pública e integración del SNS, acordando criterios comunes y básicos que nos sirvan para abordar las diferentes realidades, tanto por el volumen de empleo como económico.
425. **OBJETIVO 64: Reversión progresiva al SNS de los nuevos modelos de gestión.**
426. **Acción 236:** Impulsar medidas que exijan el desarrollo de un sistema de información, válido para el conjunto del Estado, que de manera sistemática e independiente evalúe las distintas fórmulas de gestión directa e indirecta, a través de indicadores como costes, recursos, productos intermedios y resultados en salud.
427. **Acción 237:** Apostar por la recuperación ordenada de la gestión de los servicios públicos, impulsando los cambios normativos para la regulación de los procesos de reversión que defiendan las condiciones laborales y la estabilidad en el empleo, observando los principios de acceso al empleo público y favoreciendo los procesos de estatutización.
428. **Acción 238:** Elaborar una propuesta sectorial de recuperación de la gestión y exigir la negociación con los servicios de salud para la defensa y el fortalecimiento del sector público. Exigir el fomento de la actividad de los servicios de inspección y control de calidad.
429. **Acción 239:** Instar a la administración a la desaparición de los conciertos de singular vinculación, fomentando la creación de centros públicos en las zonas gestionadas anteriormente por estos centros privados.
430. **5.- ATENCIÓN PRIMARIA**
431. **DIAGNÓSTICO:**
432. La atención primaria y comunitaria es estratégica, siendo el nivel asistencial con capacidad, en condiciones óptimas, de resolver el 90% de los problemas de salud. Su labor es esencial no sólo por garantizar la continuidad en los cuidados de salud de las personas en todas las etapas vitales, también por su imprescindible contribución en materia de control de enfermedades, diagnóstico precoz, prevención, educación y promoción de la salud.
433. El deterioro de la Atención Primaria derivado de una concepción esencialmente asistencialista y hospitalocentrista por parte de las Administraciones Públicas, se ha intensificado en los últimos años en todos los servicios de salud por la falta de financiación y de un adecuado dimensionamiento y planificación de los recursos humanos, lo que ha incrementado la presión asistencial, la sobrecarga de sus profesionales y las demoras, dificultando enormemente el poder afrontar los grandes retos a los que se enfrenta este nivel asistencial en un contexto cambiante y que no sólo son las posibles futuras pandemias, sino las patologías asociadas a un creciente envejecimiento de la población, a las derivadas del cambio climático, a la alfabetización digital de las personas profesionales de la salud y a la incorporación de tecnología emergente, etc...
434. La FSS mantiene su compromiso de seguir abanderando la reivindicación de la relevancia de la Atención Primaria de Salud -y de los Servicios de Salud Pública- en la mejora de la atención sanitaria, instando a las AAPP a dotarla de los recursos necesarios para que recupere el espíritu con el que se implantó, fomentando el enfoque comunitario y multidisciplinar, el trabajo en equipo, y reivindicando la importancia de la Salud Pública y de las medidas preventivas, de promoción y de educación para la salud, que contribuyen a una mayor eficiencia del servicio sanitario público,

con una coordinación eficaz con los otros niveles asistenciales. Para ello sería necesario dotar a la APS con un presupuesto finalista de un 25% del gasto sanitario total.

- 435.** En este objetivo la FSS no está sola; tenemos la obligación, desde la defensa de nuestros propios criterios, de confluir con otras organizaciones sociales y profesionales en movimientos como el de “Salvemos la Atención Primaria”, para con un posicionamiento compartido, dar mayor visibilidad y respaldo a nuestras reivindicaciones para lograr la Atención Primaria que queremos para las próximas décadas.
- 436. OBJETIVO 65: Instar a mejorar la financiación de la Atención Primaria, siendo al menos de un 25% de la financiación de la Sanidad Pública.**
- 437. Acción 240:** Realizar un estudio, en colaboración con las federaciones de CCAA, para analizar la evolución de las inversiones en el nivel asistencial de la Atención Primaria, que nos permita delimitar el gasto en Recursos Humanos y el gasto en infraestructuras.
- 438. Acción 241:** Reclamar a la administración que adopte medidas que pongan en valor la atención primaria y a sus profesionales, situando este nivel asistencial como uno de los pilares básicos y eje vertebrador de la sanidad pública frente al modelo hospitalocentrista.
- 439. Acción 242:** Promover la mejora y armonización de la cartera común de servicios en AP y las Unidades de Apoyo, en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, situando a la ciudadanía en el centro del sistema, exigiendo su cumplimiento estricto y garantizando la accesibilidad (citas en un máximo de 48 horas) y la continuidad asistencial.
- 440. Acción 243:** Instar a las administraciones autonómicas, en colaboración con las administraciones locales, a realizar inversiones para la ampliación de los centros de atención primaria, potenciando los consultorios auxiliares y puntos de urgencia en poblaciones con dificultades de comunicación y con especial aislamiento, que posibiliten el acceso a los servicios sanitarios, en igualdad de condiciones, de toda la ciudadanía, con independencia de su lugar de residencia.
- 441. OBJETIVO 66: Establecer un Observatorio de Atención Primaria dentro de nuestra Organización, con participación de la FSS y las federaciones de CCAA.**
- 442. Acción 244:** Evaluar desde el Observatorio de Atención Primaria de CCOO, las medidas implementadas para el cumplimiento y desarrollo del Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria, en todas las CCAA.
- 443. Acción 245:** Impulsar desde nuestra Organización el papel fundamental de la Enfermería Familiar y Comunitaria en este nivel asistencial.
- 444. Acción 246:** Impulsar desde nuestro Observatorio de Atención Primaria de CCOO, un estudio de objetivos e indicadores que sean comunes a todos los servicios de atención primaria (ratios, recursos humanos, zonas de influencia, etc.), teniendo en cuenta las particularidades de cada territorio.
- 445. Acción 247:** Desde la FSS y las Federaciones de CCAA, trasladar a las administraciones, a las personas trabajadoras y a la población, las conclusiones, las necesidades detectadas y las medidas que se deberían adoptar, recogidas en los estudios que elaboremos.
- 446. OBJETIVO 67: Mejora en la dotación de recursos humanos y materiales.**
- 447. Acción 248:** Conseguir la adecuación de plantillas en todas las categorías y según características de la población, alcanzando los ratios mínimos recomendados por la OMS.
- 448. Acción 249:** Conseguir la adecuación de las plantillas de las Unidades Administrativas de los EAP hasta alcanzar una ratio de 3:3:2 MF/EF/AD.

449. **Acción 250:** Exigir desde la FSS y las federaciones de CCAA, la creación de la categoría de TS Higienista Dental, allí dónde no esté creada, y conseguir que las unidades de salud bucodental tengan plantillas adecuadas a las características de la población, alcanzando la ratio de 1 profesional en Odontología/1 profesional TS Higienista, cada 2 ZBS.
450. **Acción 251:** Instar al establecimiento de las ratios mínimas de 1 fisioterapeuta por cada 3.000 habitantes para las unidades rurales y de 5.000 para las urbanas, 1 matrona por cada 3.000 mujeres, 1 TCAE por cada 3 MF/EF, y 1 profesional de trabajo social por Centro de Salud.
451. **Acción 252:** Promover la incorporación progresiva de profesionales de psicología clínica, hasta conseguir un acercamiento progresivo a la media europea de 4/100.000.
452. **Acción 253:** Instar a la planificación y adecuación de la oferta formativa especializada, familiar y comunitaria (EIR y MIR), a las necesidades futuras del sistema, exigiendo que no se contraten profesionales sin especialidad, tanto en centros públicos como privados.
453. **Acción 254:** Instar a mejoras organizativas y de gestión que posibiliten la coordinación de la totalidad de las plantillas de los equipos de APS y AH, facilitando la formación necesaria para asumir mayores competencias en parcelas específicas, que doten de mayor autonomía a los EAPs.
454. **Acción 255:** Elaborar informes y propuestas que avalen nuestra reivindicación de la incorporación de nuevas categorías en los equipos de AP, como profesionales en podología, logopedia o terapia ocupacional.
455. **Acción 256:** Mejora de las condiciones retributivas y laborales de las plantillas que trabajan en este nivel asistencial, con especial atención al Desarrollo profesional, la formación continua y la acreditación de competencias profesionales, sin olvidar la implantación de medidas que permitan la investigación en este ámbito.
456. **Acción 257:** Elaborar un informe de necesidades reales de personal de profesiones sanitarias en Atención Primaria, que tenga en cuenta las ratios nacionales y europeos, el envejecimiento de la población, la natalidad, la dispersión geográfica y las necesidades de profesionales para establecer cupos óptimos, con números máximos y mínimos de TSI.
457. **Acción 258:** Instar a las administraciones sanitarias desde la FSS y las federaciones de CCAA, a establecer protocolos efectivos para pacientes, que agilicen consultas, mejoren la atención, reduzcan los tiempos de espera y faciliten la movilidad geográfica y su atención en todo el territorio.
458. **6.- SALUD PÚBLICA, PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD**
459. **DIAGNÓSTICO:**
460. No cabe duda de que la prevención resulta mucho menos costosa que el tratamiento de la enfermedad, pero a pesar de su potencial para la mejora de la salud y la calidad de vida de las personas y para el aumento de la eficiencia y la sostenibilidad del sistema sanitario, la salud pública ha sido una hermana pobre dentro del Sistema Nacional de Salud y eso ha sido especialmente visible con la aparición de la pandemia por SARS-CoV-2.
461. Reforzar y dotar de los recursos adecuados la Salud Pública es una necesidad imprescindible, tanto para apoyar las estrategias preventivas como base de la mejora de la salud y la propia sostenibilidad del sistema, como de cara a la preparación ante la eventualidad de nuevas crisis sanitarias, y para ello es necesario que los recursos destinados a la Salud Pública alcancen el promedio de la inversión, en términos de PIB, de los países de nuestro entorno (España 1,6 vs UE 6,9) y reforzar su dotación de recursos humanos de carácter multidisciplinar.
462. Debe concretarse en el menor plazo posible la aprobación y puesta en marcha de la Agencia Estatal de Salud Pública, para coordinar el Plan Estratégico de Salud Pública y el Sistema de Vigilancia en Salud Pública, modernizando los

sistemas de vigilancia para responder a futuras pandemias, coordinar las actividades de preparación y respuesta ante crisis y emergencias sanitarias, así como las actuaciones con los servicios sanitarios en cada comunidad autónoma, con atención especial a los determinantes y desigualdades sociales en materia de salud.

- 463.** Es imprescindible acabar con el binomio salud-enfermedad, que impera en la óptica meramente asistencial, olvidando la existencia de determinantes de salud que pudieran evitar o disminuir la frecuencia de la aparición de la enfermedad, su gravedad, su letalidad y también su coste económico. El fomento de la prevención y los hábitos de vida saludables, constituyen la base de la salud pública, además de mejorar la salud y la calidad de vida de la población a medio y largo plazo y de aumentar la eficiencia económica del sistema sanitario.
- 464. OBJETIVO 68: Impulsar desde nuestra Organización mejoras para la salud pública en España, como componente esencial del sistema sanitario, enfocado en la protección y mejora de la salud de la población.**
- 465. Acción 259:** Exigir el incremento de forma progresiva del presupuesto dedicado a la Salud Pública hasta alcanzar la media de los países de nuestro entorno.
- 466. Acción 260:** Requerir al Ministerio la coordinación con las Comunidades Autónomas de las políticas de salud pública que con carácter básico sea necesario.
- 467. OBJETIVO 69: Impulsar el desarrollo de la Agencia Estatal de Salud Pública.**
- 468. Acción 261:** Situar a la Salud Pública en la primera línea de la agenda política, desarrollando un modelo homogéneo de Salud pública en el conjunto de las CCAA, mejorando la coordinación entre salud pública y atención primaria.
- 469. Acción 262:** Impulsar medidas desde la FSS, para el cumplimiento total de la Ley 33/2011, General de Salud Pública.
- 470. Acción 263:** Promover medidas desde la FSS, que fortalezcan las estructuras y los servicios de salud pública a nivel central y en las CCAA.
- 471. Acción 264:** Exigir desde la FSS a la Administración la creación de Equipos de Respuesta Rápida, dotando de recursos suficientes para la formación, organización y entrenamiento periódico de esos equipos.
- 472. Acción 265:** Desde la FSS demandar de las Administraciones, tanto a nivel central como a nivel territorial, la dotación de medios humanos, tecnológicos y recursos presupuestarios suficientes para el desempeño eficaz de las funciones características de Salud Pública.
- 473. OBJETIVO 70: Incrementar los recursos humanos aumentando el número de plazas de formación especializada de Medicina Preventiva.**
- 474. Acción 266:** Promover desde la FSS, que las Administraciones favorezcan la incentivación de los y las profesionales de Salud Pública con fórmulas de contratación y retribución similares a las del personal estatutario.
- 475. Acción 267:** Homogeneizar las retribuciones con el personal estatutario. Impulsar la integración voluntaria del personal de salud pública al régimen estatutario y establecer figuras de coordinación entre Atención Primaria y Salud Pública.
- 476. Acción 268:** Establecer un mapa de Recursos Humanos, de cada uno de los servicios de las CCAA, e impulsar desde la FSS una planificación de necesidades de personal para los Planes de Emergencia.
- 477. OBJETIVO 71: Establecer políticas de uso racional del medicamento, que sean esenciales para el derecho a la salud y el desarrollo de la atención sanitaria.**
- 478. Acción 269:** Realizar estudios periódicos desde la FSS, en colaboración con las CCAA, sobre el gasto farmacéutico de las distintas Administraciones.

479. **Acción 270:** Promover en todos los Servicios de Salud, la regulación de la actividad de los visitantes médicos en los centros sanitarios.
480. **Acción 271:** Potenciar iniciativas para que los diferentes Gobiernos fijen como objetivo la racionalización del gasto farmacéutico dentro del presupuesto sanitario.
481. **Acción 272:** Exigir a las Administraciones la optimización del gasto farmacéutico mediante la implementación de políticas de compras centralizadas de medicamentos y productos farmacéuticos y de subastas de medicamentos financiados por el SNS.
482. **7.- SALUD MENTAL**
483. **DIAGNÓSTICO:**
484. La salud mental es una dimensión muy importante del bienestar y el desarrollo de la vida de las personas, considerándose una pieza clave para el ejercicio pleno de la ciudadanía.
485. La prevalencia de enfermedades mentales ha aumentado y ha empeorado la situación durante el periodo posterior a la Pandemia de COVID-19. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, 700.000 personas de entre 45 y 64 años señalan que consumen sistemáticamente antidepresivos y psicoestimulantes, y padecen problemas de salud mental como trastornos adaptativos, ansiedad, insomnio, depresión, fobias o trastornos de la conducta alimentaria como anorexia, bulimia, etc. La depresión y los trastornos de ansiedad son los más comunes, especialmente entre jóvenes de 18 a 34 años. Sin olvidar la prevención del suicidio, en un país donde, en el año 2022, según los últimos datos oficiales, murieron 4.227 personas por este motivo. Cabe destacar que alrededor del 70% de los trastornos de salud mental se gestan en los primeros años de vida, por lo que se debería enfocar preventivamente el modelo asistencial a este periodo.
486. El cuidado a la salud mental aún sigue siendo una cuestión insuficientemente atendida. La desinformación y la falta de toma de conciencia sobre la salud mental producen que en muchas ocasiones la sociedad discrimine, rechace o estigmatice a las personas con problemas de salud mental, ello ha repercutido desfavorablemente en su visibilidad, en la capacidad diagnóstica, en el acceso a los tratamientos necesarios y, por tanto, en la calidad de vida de quienes, necesítandolo, no se han beneficiado de ellos.
487. El sistema sanitario carece de la orientación comunitaria y de los recursos necesarios para afrontar racionalmente el problema. Según datos de Eurostat y OCDE, somos uno de los países con menor número de psiquiatras (12 por cada 100.000 habitantes, siendo de 9,27 en el ámbito público), ratio que baja hasta 7 profesionales de psicología clínica por cada 100.000 habitantes, muy lejos de la media europea de 18 especialistas o de la recomendación de 20 de la Organización Europea de Salud Mental. También el déficit en el caso de Enfermería Especialista en Salud Mental es notable, situándonos 2 puntos por debajo de la media de la UE (OCDE y European Observatory on Health Systems and Policies). Esta insuficiencia de recursos destinados a la atención a la salud mental en el SNS supone una importante barrera para el acceso de una buena parte de la población al tratamiento adecuado, propiciando que en el sistema público solo tengan lugar 2 de cada 10 consultas de psiquiatría, mientras que 8 de cada 10 se realizan en el sector privado, lo que evidentemente conlleva desigualdades ante la posibilidad de que solo reciba atención quién tiene más recursos.
488. En este contexto y como respuesta a la sensibilidad y empatía que los problemas de salud mental despiertan entre la ciudadanía, profesionales, gestores de servicios sociales y sanitarios, asociaciones de personas con problemas de salud mental, sus familiares y personas allegadas, se hace urgente y necesario que el sindicato ponga en el centro de sus acciones la mejora y desarrollo de los servicios de Salud Mental.
489. **OBJETIVO 72: Impulsar, desde nuestra Organización, la implementación de medidas para situar la salud mental como prioridad sanitaria en España.**

- 490. Acción 273:** Elaborar y presentar una propuesta al ministerio para el desarrollo pleno de la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud.
- 491. Acción 274:** Fomentar desde nuestra Organización las medidas necesarias para proporcionar medios y recursos suficientes a la Salud Mental, planificando las necesidades de personal de Psicología Clínica, Psiquiatría y Enfermería de Salud Mental, incrementando los recursos hasta alcanzar la media de los países europeos.
- 492. Acción 275:** Negociar mejoras en las condiciones laborales del personal especialista para atraer y retener el talento en las plazas de la Sanidad Pública.
- 493. Acción 276:** Elaboración de un estudio, desde la FSS y las federaciones de CCAA, para conocer la dotación real de los recursos en salud mental de nuestras CCAA.
- 494. Acción 277:** Desde la FSS, exigir al Ministerio de Sanidad el incremento de la oferta de plazas de formación especializada en Psicología Clínica (PIR) y Enfermera de Salud Mental (EIR-SM), para alcanzar unos ratios suficientes, con los que poder afrontar la actual demanda de estos profesionales.
- 495. Acción 278:** Potenciar desde nuestra Organización el papel fundamental de la Enfermera Especialista en Salud Mental, dentro del SNS.
- 496. Acción 279:** Exigir desde la FSS el aumento de dotación presupuestaria, con la incorporación de profesionales de psicología clínica en la Atención Primaria de Salud, y que facilite el acceso de la población a estos servicios.
- 497. Acción 280:** Instar al Ministerio de Sanidad a la creación de programas específicos de apoyo psicológico para las personas trabajadoras del SNS, con líneas de ayuda y recursos accesibles.
- 498. Acción 281:** Impulsar la elaboración de un nuevo Plan de Acción en Salud Mental, que actualice la cartera de servicios del sistema público, para diagnosticar, evaluar y tratar los trastornos psicológicos.
- 499. 8.- TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD**
- 500. DIAGNÓSTICO:**
- 501.** La digitalización en la sanidad española ha experimentado un avance significativo en los últimos años, impulsada por la necesidad de facilitar la gestión o eficiencia, la calidad del servicio y la experiencia del paciente.
- 502.** Los elementos más visibles de la digitalización son la Historia Clínica Electrónica, la Receta Electrónica, los sistemas informatizados de gestión hospitalaria y, sobre todo, la telemedicina y el portal de pacientes. La telemedicina ha cobrado relevancia, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Las consultas virtuales han permitido mantener la atención médica mientras se minimiza el riesgo de contagio, ofreciendo una alternativa cómoda para el conjunto de pacientes, y los portales de pacientes han permitido a las personas usuarias acceder a sus historiales médicos, resultados de pruebas, programar citas y comunicarse con su profesional médico de manera segura a través de plataformas en línea.
- 503.** Desde CCOO debemos ser conscientes de este cambio de paradigma en la sanidad, y hacer frente a los desafíos que están por llegar. La protección de datos personales y clínicos es crítica. Garantizar la seguridad cibernética y la privacidad de la información del conjunto de pacientes requiere inversiones en infraestructura y formación continua en ciberseguridad.
- 504.** Además, la digitalización puede exacerbar la brecha digital y las diferencias territoriales en el acceso a servicios básicos de salud, especialmente para poblaciones vulnerables que por razones socioeconómicas, como la edad, la renta o el nivel educativo pueden tener mayor dificultad de acceso a tecnologías digitales. Por eso es fundamental implementar políticas inclusivas que aborden esta brecha antes de hacer una aplicación masiva y rápida de las

soluciones digitales teniendo en cuenta además que por lo general son las personas de edad más avanzada y la población de renta inferior quienes suelen presentar peores condiciones de salud.

505. La telemedicina continuará expandiéndose, integrando servicios más avanzados como la monitorización remota de pacientes y la telecirugía, mejorando el acceso a la atención especializada. La formación continua del conjunto de profesionales de la salud en el uso de nuevas tecnologías es esencial para maximizar los beneficios de la digitalización y los programas educativos y de actualización serán cruciales en este proceso.
506. La transformación digital de la sanidad en España está provocando una deshumanización que está transformando la manera en que se presta y se recibe la atención médica, y es evidente que el sindicato debe tomar el pulso a este proceso irreversible, tanto a nivel asistencial como a nivel sobre todo de condiciones sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras del Sistema Nacional de Salud.
507. **OBJETIVO 73: Reforzar el papel de la FSS para afrontar los desafíos que conlleva la transformación digital de la sanidad.**
508. **Acción 282:** Desarrollar desde la FSS, las medidas de colaboración necesarias con las estructuras confederales y con las federaciones de CCAA, para liderar este proceso de transformación.
509. **Acción 283:** Desarrollar desde la FSS estudios sobre transformación digital de la sanidad, identificando los principales riesgos de esta transformación para el sistema sanitario y para las personas usuarias, e impulsando medidas que controlen esos riesgos, haciendo especial hincapié en los datos sanitarios de cada paciente.
510. **Acción 284:** Publicar desde la FSS, en colaboración con las Federaciones de CCAA, informes periódicos sobre brecha digital dentro del SNS, y con los resultados exigir a las Administraciones sanitarias que establezcan vías de formación para personas usuarias y profesionales, o en su defecto dotarse de profesionales que ayuden en la gestión o tramitación de los distintos procesos.
511. **Acción 285:** Impulsar desde la FSS el desarrollo de estudios dirigidos a evaluar las nuevas capacidades que el personal sanitario necesitará ante los procesos de transformación digital, para actualizar sus competencias y posibilitar adaptación al nuevo proceso y su desarrollo.
512. **Acción 286:** Exigir desde la FSS y las federaciones de CCAA a las administraciones sanitarias la formación específica suficiente para el conjunto de sus profesionales en el manejo de equipamientos tecnológicos y sistemas de información y digitalización sanitaria.
513. **9.- INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA**
514. **DIAGNÓSTICO:**
515. La crisis sanitaria de la COVID-19 puso de manifiesto el papel trascendental que tiene la investigación para resolver problemas sociales, desde crisis sanitarias en el pasado, hasta convertirse en la única esperanza de la humanidad para afrontar la crisis climática.
516. Pasados cuatro años desde el fin de la pandemia, no se ha aprovechado la oportunidad para desarrollar adecuadamente la investigación dentro del Sistema Nacional de Salud y lograr impulsar el desarrollo de nuevas tecnologías y terapias, por lo que es necesario seguir trabajando para conseguir este objetivo fundamental.
517. La investigación sanitaria pública, y el personal que la realiza, sigue sin considerarse como lo que debería ser, un pilar imprescindible del SNS. En este periodo se han producido importantes avances en la mejora de las condiciones laborales del conjunto de profesionales de la investigación sanitaria que trabajan en centros de investigación con la negociación de convenios colectivos y acuerdos de empresas, quedando mucho trabajo por hacer en los diferentes foros de negociación.

- 518.** El hito más significativo de este periodo ha sido la publicación de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuya redacción CCOO ha participado de manera determinante. Esta Ley incluye una nueva redacción del artículo 85 de la Ley 14/2007, de Investigación Biomédica (LIB), que fija condiciones más claras para el personal de los centros del Sistema Nacional de Salud, pero que tiene que ser plenamente implementado para desarrollar el potencial de la investigación sanitaria en el SNS.
- 519. OBJETIVO 74: Regular las condiciones laborales de los colectivos profesionales de la Investigación Biomédica.**
- 520. Acción 287:** Seguir creciendo en implantación y mantener la posición de referencia para las personas trabajadoras del sector. Seguir impulsando la celebración de elecciones sindicales y extendiendo la negociación colectiva a todos los centros de investigación vinculados con el SNS.
- 521. Acción 288:** Reclamar a las diferentes Administraciones una financiación presupuestaria suficiente, que garantice unas condiciones laborales justas para el personal de la investigación, así como el completo cumplimiento del acuerdo de estabilización del empleo y minoración de la tasa de temporalidad por debajo del 8%, que se aplica a las instituciones de investigación sanitaria gracias al trabajo de nuestro sindicato.
- 522. Acción 289:** Promover el desarrollo de modelos de carrera investigadora y profesional, para el conjunto de los profesionales del sector, como establece el artículo 85 de la LIB.
- 523. Acción 290:** Exigir a los Ministerios de Sanidad y Ciencia y a las CCAA, la creación de las categorías de personal investigador en las plantillas de los centros sanitarios del SNS, así como la equiparación de los baremos de méritos, del tiempo trabajado en el sector de la investigación al desarrollado en el SNS, como establece el artículo 85 de la LIB.
- 524. Acción 291:** Exigir la aprobación del estatuto del personal de investigación del SNS, según establece el artículo 85.8 de la LIB.
- 525. Acción 292:** Seguir trabajando para culminar con éxito la negociación de los convenios colectivos de los centros de investigación dependientes de la Administración General del Estado: CNIO, CNIC, CIBER y CIEN.
- 526. Acción 293:** Exigir al Instituto de Salud Carlos III que las condiciones laborales se conviertan en un criterio clave para la acreditación de los Institutos de Investigación Sanitaria.
- 527. Acción 294:** Requerir a las Administraciones Autonómicas una adecuada coordinación de los hospitales con sus fundaciones de investigación en temas tan importantes como salud laboral, igualdad y resolución de conflictos.
- 528. OBJETIVO 75: Articular una mayor coordinación interna y externa en el sector de la investigación y desarrollo.**
- 529. Acción 295:** Participar activamente en el grupo confederal de I+D+i y colaborar con la confederación en la elaboración de propuestas que mejoren las condiciones laborales del sector, como se hizo con la negociación de la Modificación de la Ley de la Ciencia.
- 530. Acción 296:** Coordinar actuaciones conjuntas en materia de I+D+i en el sector público, en el ámbito de la estructura suprafederativa del área pública de CCOO (ESAP).
- 531. Acción 297:** Impulsar la realización por parte de la FSS de informes y memorias que periódicamente pongan de manifiesto la situación de la investigación biomédica, así como instar a la Confederación a realizar informes globales sobre el sector de la investigación, colaborando plenamente en ellos desde la FSS.
- 532. Acción 298:** Exigir el incremento del presupuesto, tanto estatal como autonómico, dedicado a la Investigación

Biomédica hasta el 5% del presupuesto sanitario, disminuyendo así la importante brecha que existe entre la inversión pública y privada en I+D biomédica.

- 533. Acción 299:** Propiciar reuniones periódicas y espacios de diálogo con la representación política, para presentar propuestas y demandas que fortalezcan la Investigación Biomédica.
- 534. Acción 300:** Generar alianzas con los diferentes grupos profesionales, asociaciones, colectivos, etc... vinculados a la Ciencia y a la Investigación.
- 535. Acción 301:** Constituir un grupo de trabajo federal en el que participen las federaciones de CCAA, para coordinar las actuaciones específicas en investigación biomédica, y así favorecer la implantación sindical en este colectivo.
- 536. Acción 302:** Desarrollar nuevas formas de participación (encuentro de personas delegadas de Comités de Empresa, Secciones Sindicales, Prevención) para participar de manera activa en las negociaciones de carácter estatal.
- 537. 10.- PERSONAL RESIDENTE EN FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA (FSE)**
- 538. DIAGNÓSTICO:**
- 539.** El personal residente en formación especializada en Ciencias de la Salud es un colectivo estratégico en el que debemos incrementar nuestra presencia para luchar contra el sindicalismo corporativo y reafirmarnos como el sindicato de clase que históricamente ha defendido sus derechos.
- 540.** En el momento actual, caracterizado por el deterioro paulatino de la Sanidad Pública en España, el colectivo de personal en formación especializada, con su doble identidad de personal en formación y de personas trabajadoras del SNS, es especialmente vulnerable, puesto que sus derechos como personas trabajadoras, fácilmente y de una manera perversa, pueden quedar en un segundo plano, primando la situación de persona en formación "sometida" a sus cargos superiores, obviando cuáles son sus deberes y derechos. A esto se añade el déficit tan acusado de profesionales de carácter sanitario en el momento actual, por lo que resulta imprescindible que el SNS cuide al personal en formación especializada y dé todos los pasos necesarios para asegurar que elijan el ámbito de la sanidad pública para el desarrollo de su profesión, puesto que constituyen el relevo generacional de las plantillas que lo conforman y asegura su continuidad.
- 541.** En los últimos años, se está dando un grave problema en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria (MFyC), que es necesario solucionar. Por un lado, un número importante de las plazas que se ofrecen se quedan sin cubrir, y por otro lado muchos residentes, en un número creciente, abandonan su formación en MFyC para formarse en otra especialidad con mayor prestigio dentro de la sociedad y de la profesión o para ser contratados como personal adjunto con un aumento importante de sus retribuciones.
- 542.** Esto último es muy preocupante y agrava la situación de la especialidad, puesto que diferentes Administraciones están incrementando la contratación de profesionales de medicina en Atención Primaria sin el título de especialista y esta "práctica irregular" está teniendo efectos graves sobre la formación de profesionales de medicina de familia de futuro: potenciando el abandono de la formación por la mejora espectacular en retribuciones en otros ámbitos y disminuyendo la calidad formativa ofertada por los centros de Atención Primaria, donde el personal en formación puede ser tutorizado y evaluado por personas sin el título de especialista.
- 543.** Con respecto al conjunto de residentes de las diferentes especialidades de enfermería, la falta de salida laboral real, por la escasa implantación de plazas de sus especialidades, más agravado aún en el caso de la enfermería familiar y comunitaria, plantea una situación nada alentadora para este colectivo profesional.
- 544.** Debemos continuar desplegando nuestras acciones, tanto jurídicas, con sentencias históricas que han mejorado sus condiciones laborales, y mantener como una prioridad sindical el conseguir que se lleven a cabo nuestras propuestas de modificación y mejora de la normativa que regula su relación laboral y las condiciones de trabajo del personal en

formación del SNS. Además, es crucial adaptarnos a los desafíos actuales, como la digitalización de la gestión laboral y la promoción del bienestar mental, asegurando que nuestras acciones reflejen las necesidades y aspiraciones actuales del conjunto de residentes.

- 545. OBJETIVO 76: Crecer en implantación y ser una referencia para el personal residente para incrementar el número de personas delegadas de CCOO en los Comités de Empresa y órganos de representación de estos colectivos.**
- 546. Acción 303:** Establecer una red de responsables de personal en formación en ciencias de la salud en la FSS y federaciones de CCAA.
- 547. Acción 304:** Participar en el grupo permanente de trabajo mixto, constituido en la FSS entre sindicalistas y personal en formación especializada en ciencias de la salud, coordinando las actuaciones encaminadas al impulso del Desarrollo Profesional del colectivo con las tareas propias de la acción sindical, para que seamos capaces de mejorar la atención sindical de este personal y de dar respuesta a los retos futuros.
- 548. Acción 305:** Consensuar y establecer protocolos de actuación para la atención de estos colectivos desde el inicio de su actividad, facilitándoles información sobre diferentes aspectos que puedan ser de su interés: normativa de aplicación, condiciones laborales y aspectos formativos, bolsa de trabajo...
- 549. Acción 306:** Difundir y dar a conocer entre el colectivo de residentes las propuestas y reivindicaciones de la FSS-CCOO para el personal en formación en ciencias de la salud.
- 550. Acción 307:** Promover y facilitar la integración de este personal en la elaboración de nuestras propuestas, a través de herramientas que fomenten la participación.
- 551. OBJETIVO 77: Modificación del RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.**
- 552. Acción 308:** Instar al Consejo Interterritorial de Salud para alcanzar un acuerdo sobre derogación de las 5 Disposiciones Transitorias y la modificación de los artículos 5 (jornada laboral y descansos) y 6 (fiestas, permisos y vacaciones), garantizando la equiparación al personal estatutario y a la legislación europea sobre tiempos de trabajo y descanso.
- 553. Acción 309:** Fijar una jornada laboral de 35 horas semanales con registro obligatorio de inicio y final de jornada.
- 554. Acción 310:** Garantizar que entre el final de la jornada laboral ordinaria y el inicio de la siguiente transcurran, al menos, 12 horas, con un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas semanales o 72 horas en un periodo de 14 días, si no se ha podido disfrutar del descanso de 36 horas semanales.
- 555. Acción 311:** Garantizar lugares adecuados de descanso en los tiempos de inactividad durante las guardias.
- 556. Acción 312:** Adecuar la normativa para garantizar el derecho a conciliar la vida laboral y familiar, facilitar el ajuste del número de guardias y el horario de jornada laboral en caso de menores o dependientes a cargo de la persona residente.
- 557. OBJETIVO 78: Instar al Consejo Interterritorial de Salud para alcanzar un acuerdo sobre el incremento de las retribuciones del personal en formación.**
- 558. Acción 313:** Actualizar, homogeneizar e incrementar las retribuciones en todas las comunidades autónomas, estableciendo criterios compartidos para que no haya competencia desleal entre ellas.
- 559. Acción 314:** Creación de nuevos conceptos en la nómina que garanticen el pago por desplazamientos y el pago de prorrateo de guardias en las pagas extraordinarias, así como la reforma de la normativa que regula las remuneraciones

de este colectivo profesional para determinadas situaciones especiales como la asunción de guardias localizadas para trasplantes.

- 560. Acción 315:** Crear un concepto retributivo/indemnización que cubra los gastos por desplazamiento relacionado con la formación (desplazamientos entre centros por motivos formativos y asistenciales: rotaciones externas, guardias en diferentes centros, cursos, etc.)
- 561. Acción 316:** Exigir el establecimiento de una ratio de personal facultativo adjunto y residentes, para garantizar la correcta supervisión del personal residente por personas con formación especializada, en todos los servicios y circunstancias, garantizando que el colectivo de residentes no cubra los déficits de plantilla de los servicios donde realizan las guardias.
- 562. Acción 317:** Mejorar la formación en lo referente a derechos laborales, salud laboral y prevención de agresiones a profesionales, también garantizando la correcta supervisión de personal residente por profesionales con formación especializada, en todos los servicios y circunstancias.
- 563. Acción 318:** Promover el establecimiento de medidas que favorezcan la permanencia en el SNS de este colectivo profesional tras el periodo de formación.
- 564. 11.- INGESA**
- 565. DIAGNÓSTICO:**
- 566.** El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, que depende directamente del Ministerio de Sanidad, abarca Ceuta, Melilla y el Centro Nacional de Dosimetría. Por un lado, tenemos Ceuta y Melilla, donde la atención sanitaria de la ciudadanía viene marcada por las especiales características socioculturales de su población y por su situación geográfica y, por otro lado, el Centro Nacional de Dosimetría, que se encarga de la lectura y control dosimétrico mensual del personal del Sistema Nacional de Salud susceptible de exposición a las radiaciones ionizantes. En estos años hemos coordinado desde la FSS la negociación colectiva a través de la colaboración y el consenso con las federaciones de CCAA implicadas y con su participación directa en las mesas de negociación.
- 567.** Ingesa toma una especial relevancia, ya que sigue siendo la parte de gestión sanitaria directa del Ministerio de Sanidad, y es por eso que los esfuerzos deben ser mayores a la hora de exigir y reivindicar el modelo de sanidad pública que defendemos desde nuestra Organización, con una dotación presupuestaria y de recursos suficiente, para la atención óptima a la población y a los desafíos a los que se enfrenta, por su situación geográfica.
- 568. OBJETIVO 79: Establecer un Plan de coordinación que concilie los intereses y particularidades de los centros que conforman Ingesa.**
- 569. Acción 319:** Coordinar la negociación en la Mesa Sectorial, con la participación activa de las tres federaciones territoriales implicadas, desde el consenso previo.
- 570. Acción 320:** Convocatoria de reuniones previas a las Mesas Sectoriales, con la participación activa de las tres federaciones territoriales implicadas, para consensuar las estrategias de forma unitaria.
- 571. Acción 321:** Convocatoria de un plenario, con periodicidad mínima anual, con la participación activa de las tres federaciones territoriales implicadas, para desarrollar propuestas de trabajo.
- 572. Acción 322:** Crear un espacio virtual propio donde se incluya toda la normativa, acuerdos y documentos reguladores del personal de estos centros.

573. EJE 5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SANIDAD PRIVADA, DEPENDENCIA Y SECTORES SOCIOSANITARIOS PARA AVANZAR EN DERECHOS LABORALES Y DESARROLLAR UNA NUEVA ESTRATEGIA DE CUIDADOS

- 574.** La implementación de políticas de apoyo durante la pandemia del COVID-19, amparadas en las ayudas económicas acordadas en el seno de la Unión Europea a través de mecanismos como los ERTE, contribuyeron de forma decisiva a evitar una crisis económica como la registrada en los primeros años de la década pasada.
- 575.** El Gobierno de coalición anterior fue capaz de aprobar los sucesivos presupuestos durante la vigencia de la legislatura, dentro de un contexto político muy complicado en el que tuvo que llevar a cabo una intensa labor negociadora con diferentes actores políticos. Como consecuencia de ello se pudo materializar las partidas económicas adicionales de 600 millones de euros para la financiación de la Dependencia durante los años 2021, 2022 y 2023, aunque desgraciadamente muchas comunidades autónomas redujeron sus partidas económicas propias.
- 576.** Con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 diciembre se implementa la tan ansiada y necesaria reforma laboral, representando un hecho histórico pues prácticamente es la primera vez que se aprueba una disposición legal por la que se mejora las condiciones laborales de la clase trabajadora, tras sucesivas reformas en las que las mismas han ido deteriorándose sensiblemente, especialmente con la anterior reforma laboral del PP del año 2012.
- 577.** La citada reforma recoge entre otras mejoras, la supresión de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial, causa del empeoramiento de las condiciones laborales en un relevante número de empresas, la mejora en las condiciones laborales de las empresas subcontratadas; o mejoras en el apartado de contratación como la limitación del uso de la contratación temporal con la eliminación del contrato de obra o servicio, el reflejo de requisitos más exigentes para el uso de los contratos de acúmulo de tareas o la regulación del contrato fijo discontinuo, sobre la que el ámbito sectorial de negociación colectiva debe contribuir a una regulación más específica en los respectivos sectores.
- 578.** Además de esta reforma laboral, el Gobierno ha ido contribuyendo a mejorar las condiciones laborales con las sucesivas subidas del SMI (un 54% desde el año 2018), y la implementación de medidas contenidas en el RDL 5/2023 como la mejora de permisos o la inclusión del permiso parental, cuya prestación económica se implementa en agosto de 2024.
- 579.** El Gobierno de coalición surgido tras las elecciones generales celebradas el 23 de julio de 2023, tiene aún una situación mucho más complicada que en la anterior legislatura porque necesita de más actores políticos para la aprobación de las medidas legislativas, como ha quedado fehacientemente demostrado con la prórroga de los presupuestos en el año 2024. En consecuencia, medidas tan positivas como el incremento de la financiación de la dependencia contemplado en el pacto de gobierno PSOE-SUMAR requiere no sólo de la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado, sino también la apuesta decidida por la mejora en la Dependencia por parte de las comunidades autónomas.
- 580.** La negociación de cuestiones tan relevantes como la reducción de la jornada o la regulación del contrato a tiempo parcial van a repercutir en nuestra acción sindical cotidiana, debiéndose tomar como referencia los acuerdos de empleo y negociación colectiva que se vayan suscribiendo.
- 581.** El V AENC ha representado un importante instrumento con el que se han garantizado subidas salariales superiores a los IPC registrados, recogándose medidas tan relevantes como el compromiso de vacíos de cobertura, esencial para nuestra reivindicación de negociación de un convenio estatal de sanidad privada, o medidas sobre desconexión digital y digitalización en las empresas.
- 582.** Es fundamental una adecuada planificación de la acción sindical en todos los ámbitos de actuación, para la que la información bidireccional es imprescindible. Los criterios de negociación colectiva que se consensuen por el conjunto de la organización deben dotarnos de herramientas eficaces para mejorar las retribuciones y las condiciones de trabajo, a través de la negociación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, de medidas eficaces de

prevención de riesgos laborales; de medidas y planes de igualdad y de los protocolos contra el acoso al colectivo LGTBIQA+; o la ampliación de los derechos de información y participación de la representación sindical en la empresa y en el sector, resaltando la relevancia de la Comisión Paritaria para la resolución de situaciones conflictivas y el uso adecuado de los procesos de mediación y conciliación laboral existentes.

583. Tras los procesos de negociación de ERTE que se efectuaron durante la pandemia del COVID, se han negociado procedimientos de ERE especialmente en el sector dental y en el de laboratorios clínicos. Los procesos de concentración empresarial en un entorno cada vez más competitivo propiciarán la necesidad de negociación de este tipo de procedimientos, para el que se requiere un relevante esfuerzo organizativo que garantice nuestra presencia de forma efectiva, siendo necesarias una adecuada coordinación de todas las estructuras y la realización de acciones formativas con las que dotar de instrumentos eficaces a nuestra representación. En la medida en la que nuestra representación sindical se sienta especialmente apoyada y participe en estos procesos de negociación se fomentará la vinculación al sindicato y se facilitará aumentar nuestra presencia a través de la afiliación y de la representatividad sindical.

584. 1.- SANIDAD PRIVADA

585. DIAGNÓSTICO:

586. El sector sanitario privado sigue evolucionando con un marcado proceso de concentración en empresas cada vez más grandes, aglutinando en la actualidad a unas 300.000 personas trabajadoras directas y un número importante de personas trabajadoras que indirectamente, a través de subcontratas con otras empresas, mayoritariamente multiservicios, desempeñan su trabajo en este sector. Con la reforma laboral del Estatuto de los Trabajadores debemos centrar nuestro esfuerzo en que se apliquen las condiciones laborales que correspondan a estas personas trabajadoras.

587. A la par de este proceso no podemos olvidar que en este momento en el que la negociación colectiva cubre alrededor de un 90% en la mayoría de los sectores, y en los socios sanitarios incluso este porcentaje alcanza el 100%, en el sector sanitario privado alcanzamos un escaso 80%, teniendo una radiografía dispar y desigual en el territorio Español, con varias provincias sin convenio sectorial e incluso algunas otras con convenios fantasma sin negociar desde hace más de 10 años. Este panorama actual; el crecimiento exponencial del sector que se acumula en grandes grupos y la reciente firma del V AENC, genera el caldo de cultivo perfecto para reactivar la lucha por la negociación de un convenio estatal sectorial de sanidad privada donde se regulen y homogenicen las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector sanitario privado, teniendo en cuenta las diferentes realidades de los subsectores que la componen: Hospitales, clínicas de fisioterapia, sector dental, clínicas de estética, clínicas de depilación, laboratorios de análisis clínicos, etc...

588. La FSS-CCOO apuesta claramente por el sector de la sanidad privada, fomentando la consecución de recursos dentro del sector para dar apoyo sindical a las personas trabajadoras del mismo y así poder tejer una red propia que se aleje de la dependencia de los recursos de la sanidad pública.

589. Para poder conseguir los objetivos que nos proponemos, el sector de la sanidad privada debe de experimentar una evolución multidimensional:

- 590.** • Dimensión conceptual: valorar al sector como conjunto de profesionales esenciales y cohorte diana del sindicato.
- 591.** • Dimensión representativa: aumento de la representación sindical.
- 592.** • Dimensión afiliativa: aumento de la afiliación para consolidar una sindicación del sector progresiva.
- 593.** • Dimensión Imagen Sindical Corporativa: un sector con imagen e identidad propias que se proyecte entre las personas trabajadoras como sindicato mayoritario.
- 594.** • Dimensión Comunicativa: nuevos canales de comunicación basados en las dimensiones conceptuales y de imagen.
- 595.** • Dimensión relacional: El corazón de la actividad y la acción sindical deben dar un giro en relación al trabajo en equipo, desde las federaciones regionales y los ámbitos propios de implantación del sindicato en la sanidad privada.

596. Un plan de trabajo bien delimitado en torno a cada dimensión, así como la capacidad de renovación y evaluación activa de cada uno de los ejes, mantendrán la evolución y consolidación del sindicato en la Sanidad privada.
597. **OBJETIVO 80: Negociación de un Convenio Estatal, la mejor herramienta para articular la negociación colectiva en el sector.**
598. **Acción 323:** Mantener, y ampliar si es posible, la negociación colectiva en los ámbitos autonómicos y provinciales ya existentes, en tanto en cuanto no se consiga acordar un convenio estatal.
599. **OBJETIVO 81: Fomentar y desarrollar la acción sindical en los grupos empresariales.**
600. **Acción 324:** Crear grupos de trabajo en los grupos de empresas estatales en los que tengan participación los delegados y delegadas de personal, las federaciones autonómicas y la federación estatal.
601. **Acción 325:** El proceso de fusión empresarial ha originado la creación de varios grupos empresariales con presencia en más de una comunidad autónoma. El funcionamiento de estos grupos y las decisiones que adoptan están centralizadas con independencia de la ubicación de los centros. Ante esta nueva realidad debemos establecer un modelo de coordinación, comunicación y organización, desde la Federación Estatal, que conecte a las diferentes estructuras de nuestra representación.
602. **Acción 326:** Establecer, desde la Federación Estatal con las Federaciones de CCAA, medidas que interrelacionen a nuestra representación en estos grupos empresariales. Las realidades de la negociación en las diferentes CCAA hacen necesario una interrelación coordinada entre las mismas.
603. **OBJETIVO 82: Papel de los poderes públicos en el sector privado.**
604. **Acción 327:** Realizar campañas de sensibilización y denuncia de los incumplimientos que se conozcan de los convenios, y la denuncia de las condiciones laborales precarias en este sector.
605. **Acción 328:** Instar a las Administraciones Públicas a que establezcan y desarrollen en el sector los mecanismos y controles que garanticen la prestación de un servicio sanitario en condiciones adecuadas, con los recursos necesarios y que reconozcan al sector en su justa medida.
606. **Acción 329:** Instar a las Administraciones Públicas a que incluyan al sector de la sanidad privada en aquellas CCAA que cuentan con organismos creados de vigilancia y control, como pueden ser observatorios para la violencia externa.
607. **2.- CLÍNICAS DENTALES**
608. **DIAGNÓSTICO:**
609. La situación actual del sector dental nos deja un panorama en el que nuestra actuación es fundamental. El auge de este sector debido a la mayor preocupación de la población en general por la salud buco dental y la falta de prestaciones en la Sanidad pública, hacen de este sector un puntal para la inversión de grupos extranjeros en el mismo, aglutinando cada vez en empresas más grandes a la clínicas dentales, formando un conglomerado de empresas, en muchas ocasiones difícil de gestionar sindicalmente por el vacío legal que existe en la legislación española con respecto a los grupos de empresa a efectos laborales.
610. En general, gestiones nefastas en muchos de estos grupos que han abocado al cierre de algunas grandes compañías y a aplicar procesos de despido colectivo en algunas otras, han hecho que la mayoría de ellos tengan como inversores a fondos extranjeros que no conocen las leyes sindicales de nuestro país y que complican mucho nuestra acción sindical en este sector estratégico.
611. La entrada de estas grandes firmas en el sector no ha dado como fruto una mejora de las condiciones sociolaborales de las plantillas.

- 612. OBJETIVO 83: Regulación de Condiciones Laborales del sector.**
- 613. Acción 330:** Se debe regular las condiciones laborales del sector, a ser posible bajo el paraguas de un convenio estatal de sanidad privada que incluya a este subsector.
- 614. OBJETIVO 84: Visibilizar las irregularidades del sector.**
- 615. Acción 331:** Campaña de denuncia de irregularidades laborales.
- 616. Acción 332:** Iniciar una campaña que destaque las prácticas de precarización a través de la utilización de la figura de la falsa persona trabajadora autónoma.
- 617. OBJETIVO 85: Visibilizar la PRL en el sector**
- 618. Acción 333:** Realizar campañas de PRL generales y con perspectiva de género.
- 619. OBJETIVO 86: Fomentar el desarrollo de los planes de Igualdad dentro del sector de clínicas dentales.**
- 620. Acción 334:** Negociar Planes de Igualdad en las clínicas dentales.
- 621. OBJETIVO 87: Aumentar la afiliación y sindicalización en este subsector.**
- 622. Acción 335:** Realizar campañas para incrementar la afiliación .
- 623. OBJETIVO 88: Reforzar nuestra representación en las clínicas dentales mediante la promoción y realización de EESS.**
- 624. Acción 336:** Establecer, desde la Federación Estatal con las Federaciones de CCAA, medidas que interrelacionen a nuestra representación en estos grupos empresariales. Las realidades de la negociación en las diferentes CCAA hacen necesario una mayor coordinación entre las mismas.
- 625. 3.- DEPENDENCIA**
- 626. DIAGNÓSTICO:**
- 627.** Lejos quedan en nuestra memoria colectiva los efectos devastadores del COVID, en una sociedad totalmente desprevenida y desprotegida para afrontar una crisis que dejó en evidencia las debilidades y las carencias de un modelo de atención a las personas obsoleto, descuidado e invisible. Lejos han quedado también las promesas incumplidas de políticos, instituciones y organizaciones empresariales que se comprometieron a trabajar para actuar sobre el modelo y mejorarlo.
- 628.** Hoy hablar de Dependencia es hablar de cuidados, y aun con el debate político suscitado con la aplicación de la estrategia europea de cuidados, pocos avances se han registrado en un sector que en lo que se refiere al ámbito privado, está más debilitado y precarizado incluso que antes de la pandemia. No se han producido cambios relevantes que nos hagan intuir una intención firme por parte de los distintos gobiernos autonómicos (salvo algunos casos excepcionales de gobiernos de izquierda que como los de la Comunidad Valenciana o Illes Balears, no fueron reelegidos en las últimas elecciones autonómicas), devaluándose el esfuerzo presupuestario realizado por el Gobierno de la nación durante el periodo 2021-2023 (incremento de 2.800 millones de euros), al reducirse las partidas presupuestarias propias en once comunidades autónomas.
- 629.** No hay que inventarse nada pues no se parte de cero, debiéndose llevar a cabo, entre otras medidas, una financiación adecuada, tanto a nivel estatal como autonómico y un proyecto de futuro que pasa por centrar los cuidados en las personas. En este sentido, la incertidumbre política actual, que ha propiciado la congelación de los presupuestos

generales del estado del año 2024, dificulta sobremanera la materialización del compromiso recogido en el pacto de gobierno PSOE-SUMAR sobre un incremento adicional en la financiación estatal de la Dependencia similar al realizado en años anteriores. Hay que recordar que el peso en el PIB del gasto en Dependencia en nuestro país es del 0,9%, poco más de la mitad del del promedio de los países de la Unión Europea (1,5%), lo que requeriría de un incremento de más de 8 mil millones de euros, para el que sería necesario un esfuerzo de todas las partes, del Gobierno estatal y del de las comunidades autónomas.

- 630.** Sorprendente ha sido el anuncio del Ministerio de Asuntos Sociales sobre la desinstitucionalización de los cuidados, algo a lo que nuestra organización debe estar muy pendiente, pues el recorrido de esta iniciativa podría repercutir significativamente tanto en lo que se refiere a las personas usuarias como a las personas trabajadoras. Y tampoco podemos dejar de vigilar para que los cuidados en el hogar se dejen de ejercer por las mujeres del entorno familiar, perpetuando una situación que ya debería formar parte del pasado.
- 631.** El sector de cuidados se sigue gestionando mayoritariamente por entidades privadas con o sin ánimo de lucro (ayuda a domicilio, mayores, discapacidad, menores...), con distintos modelos de financiación pública pero con un denominador común: la precariedad laboral y asistencial. Los salarios en algunos casos no superan el SMI, el tiempo de trabajo hace incompatible la conciliación, el esfuerzo físico es cada vez más intenso, el desgaste psicológico deteriora la salud mental de las personas profesionales y por supuesto todo esto unido a una normativa de ratios mínima que provoca que el nivel asistencial se convierta en una cobertura básica de necesidades.
- 632.** Hoy día es más necesario que nunca reivindicar un Sistema Público de Atención a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal, cuya gestión sea pública, basado en servicios de calidad, que sirva para mejorar la calidad de vida de las personas y para mantenerlas en su entorno el máximo tiempo posible, teniendo en cuenta sus necesidades y, en la medida de lo posible, sus deseos personales; un sistema que desarrolle servicios en todo el territorio, y basado en un empleo profesional dentro del ámbito sociosanitario y de alta calidad, con condiciones laborales equivalentes a otros sectores productivos y con salarios dignos.
- 633.** Un dato positivo ha sido la firma del VIII Convenio de la Dependencia, tras una tortuosa negociación, que ha dado tres años de estabilidad laboral en el sector, con importantes subidas salariales sobre todo en los dos primeros años, pero que sigue generando signos preocupantes ante la inamovible posición conservadora de una patronal que prefiere mirar para otro lado ante la problemática del sector, obstaculizando avances y provocando la judicialización de cualquier iniciativa sindical de mejora.
- 634.** A todo esto se añade una crisis de relevo generacional en el sector. Las personas con formación optan por el sector público y las que no necesitan cualificación eligen el sector servicios. Algo totalmente explicable, además de por lo ya expuesto, por el nivel de cobertura en atención al número de residentes (según los datos publicados por el IMSERSO, las ratios medias de plantilla de las residencias privadas, en torno al 0,5-0,55%, están muy por debajo de los promedios de las ratios de las residencias públicas, en torno a 1), situación que hace imposible desarrollar el trabajo en condiciones mínimamente razonables.
- 635.** El desarrollo del pacto del Consejo Territorial de la Dependencia en materia de acreditaciones de junio de 2022, aun siendo insuficiente por no reflejar, entre otras cuestiones, ratios específicas de personal de enfermería o del personal no asistencial, debe instar a las comunidades autónomas a que incrementen de manera sustancial las ratios de plantilla que recogen sus respectivas normas autonómicas, debiéndose combatir con firmeza actuaciones como las del Gobierno de la Rioja, que suspendió la aplicación de sanciones en materia de ratios ante las dificultades para la contratación de profesionales.
- 636. OBJETIVO 89: Negociación y gestión del convenio: asegurar la continuidad del Convenio Estatal.**
- 637. Acción 337:** Mantener la actual estructura del convenio colectivo.
- 638. Acción 338:** Avanzar en la profesionalización y el reconocimiento social de todo el personal mediante una mejora significativa de los salarios y las condiciones laborales.

639. **Acción 339:** Liderar la unidad de acción y favorecer un buen clima de negociación.
640. **Acción 340:** Combatir de forma efectiva los comportamientos obstruccionistas de las asociaciones empresariales.
641. **Acción 341:** Instar a la adecuación de las categorías profesionales a la normativa de titulaciones y cualificaciones vigente.
642. **Acción 342:** Propiciar que la Comisión Paritaria del convenio funcione con normalidad, resolviendo la inmensa mayoría de las solicitudes de interpretación que se planteen.
643. **Acción 343:** Planificar las actuaciones a realizar en los distintos ámbitos de actuación para denunciar los incumplimientos laborales tanto en las Inspecciones de Trabajo como en el ámbito judicial.
644. **Acción 344:** Conocer la publicación de los pliegos de condiciones y realizar el seguimiento de los mismos para garantizar el cumplimiento de los convenios.
645. **Acción 345:** Comunicación bidireccional con todas las personas responsables de dependencia de las diferentes comunidades autónomas, las que se rigen por el convenio estatal y las que tienen convenio propio (esta acción fomenta que las comunidades autónomas que tienen convenio estén siempre a la última en interpretaciones de la paritaria estatal -derecho mínimo aplicable a todas las comunidades- y así conseguir que las patronales que son las mismas en la negociación del convenio estatal y en las comunidades vean unidad de acción y nos sientan más fuertes).
646. **Acción 346:** Difundir y proceder a la aplicación efectiva en los diferentes centros de trabajo y entre sus profesionales del convenio estatal y a la par programar calendarios de trabajo y de actuación que produzcan acercamiento del sindicato a las personas trabajadoras y así mantener vivo el convenio en los diferentes grupos.
647. **Acción 347:** Buscar espacio en los plenarios para exponer la acción sindical que se realiza en cada comunidad autónoma favoreciendo así el intercambio de experiencias y de conocimiento.
648. **OBJETIVO 90: Propiciar una adecuación y una mejora sustancial del marco normativo de la atención a las dependencias.**
649. **Acción 348:** Liderar la lucha por el desarrollo real del SAAD con una hoja de ruta propia y en paralelo al ámbito estatal, luchando en todos los ámbitos de actuación, en colaboración estrecha con nuestras confederaciones estatal y autonómicas, para una mejora efectiva de las condiciones de acreditación a nivel estatal, y muy especialmente en las comunidades autónomas, que tienen asumidas las competencias en materia de Dependencia.
650. **Acción 349:** Promover una regulación mínima del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) que garantice unos criterios comunes para el desarrollo del servicio, una mínima calidad de atención y un reconocimiento de la figura del o la auxiliar de SAD.
651. **Acción 350:** Mantener y mejorar nuestra colaboración con la Confederación, ya que el resultado ha sido beneficioso para ambas partes.
652. **Acción 351:** Propiciar un marco normativo con el que se mejoren aspectos tan relevantes como las ratios de plantilla, no sólo del personal asistencial de atención directa sino también del resto de personal, se regule la presencia mínima por turnos de trabajo y se arbitren mecanismos legales para impedir resoluciones temerarias de concursos, tanto de las administraciones locales con respecto a la ayuda a domicilio como de las administraciones autonómicas sobre residencias y centros de día.
653. **Acción 352:** Exigir el refuerzo de la labor de los Servicios de Inspección de Servicios Sociales, aumentando la calidad y cantidad de controles por parte de la inspección de Bienestar Social para el cumplimiento de normativa y protocolos de atención.

654. **Acción 353:** Reivindicar un incremento sostenido en el número de plazas y apostar por la mejora en calidad y cantidad de servicios.
655. **Acción 354:** Explorar otros modelos de gestión que garanticen la participación de las propias personas usuarias en la explotación de los centros.
656. **OBJETIVO 91: Instar, conjuntamente con la Confederación, a la implantación y desarrollo de un modelo de coordinación sociosanitaria.**
657. **Acción 355:** Participar en el diseño y puesta en marcha de este nuevo modelo mediante la presentación de propuestas que compatibilicen las necesidades del sector con las posibilidades de la Atención Primaria, fomentando los protocolos de coordinación con los servicios sanitarios públicos de Atención Primaria.
658. **OBJETIVO 92: Potenciar la identificación del sector de la dependencia como un sector sociosanitario vinculado a los cuidados, coordinando acciones para conseguir el reconocimiento social y que incluyan a la dependencia dentro de los pilares del estado de bienestar junto con sanidad, educación y pensiones.**
659. **Acción 356:** Realizar campaña en los medios de comunicación y en los centros de trabajo.
660. **Acción 357:** Establecer encuentros con la confederación para compartir nuestra perspectiva.
661. **OBJETIVO 93: Mejorar la atención sindical prestada al sector.**
662. **Acción 358:** Fortalecer la comunicación entre territorios para compartir y promover las iniciativas exitosas con los distintos grupos empresariales, extendiendo así los logros alcanzados y contribuyendo a su difusión.
663. **Acción 359:** Elaborar protocolos/manuales de actuación para aquellas empresas con más de 25 personas afiliadas.
664. **Acción 360:** Potenciar los encuentros sectoriales de personas delegadas en activo en su afiliación.
665. **Acción 361:** Crear grupos de trabajo con participación de las federaciones autonómicas y de la representación unitaria y sindical en los centros de trabajo en empresas que tengan presencia en varias comunidades autónomas.
666. **OBJETIVO 94: Incrementar en este período la provisión de servicios mediante financiación, gestión y provisión públicas, avanzando hacia la gestión pública directa de residencias de personas mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio y generando corriente de opinión interna y externa sobre esta necesidad.**
667. **Acción 362:** Elaborar informes donde se visualicen las ventajas de la gestión pública directa, incidiendo sobre las ratios mínimas necesarias para la atención centrada en la persona, y cuantificando el tiempo necesario en la realización de cada función dentro de cada categoría y jornada, para demandar que entre dentro del marco normativo de la atención a la dependencia.
668. **Acción 363:** Hacer un mapa estatal de las residencias con su tipología, número y tipo de plazas que existen para conseguir armar un modelo de atención público que garantice la igualdad de derechos de personas trabajadoras y usuarias.
669. **Acción 364:** Presentación del modelo propuesto por CCOO a los medios de comunicación, al ministerio correspondiente y a las asociaciones profesionales y de personas usuarias.
670. **4.- OFICINAS DE FARMACIA**
671. **DIAGNÓSTICO:**

672. Se trata de un sector con alrededor de 70 mil personas trabajadoras distribuidas en 22.046 centros de trabajo (oficinas de farmacia), en el que la media de personas trabajadoras es de 3,5. La atomización de los centros de trabajo junto con la dinámica de hermetismo constituyen los principales escollos en este sector para generar representatividad sindical, así como la peculiaridad de que el grueso de las empresas son sociedades familiares y/o profesionales, lo que produce una falsa sensación de seguridad en las personas trabajadoras sobre su marco relacional en materia de derechos laborales.
673. En julio de 2022 se acordó el XXV Convenio de Farmacia entre FEFE, UGT y UTF, con la oposición finalmente de CCOO, que aun siendo consciente del problema que supone su no presencia en la comisión paritaria, priorizó la necesidad de incorporar cuestiones importantes para el sector que fueron obviadas, como una adecuada definición y control de las horas complementarias (una de las reivindicaciones más relevantes) y el establecimiento de cláusulas de garantías salariales (revisión o actualización).
674. En la constitución de la mesa negociadora del XXVI convenio se incorpora una nueva organización de carácter corporativo, FEFANE, que agrupa a varias asociaciones autonómicas que representan a farmacéuticos y farmacéuticas bajo contrato laboral; esta nueva organización es una absoluta incógnita (hay que recordar que la citada asociación se opuso a la firma del XXV convenio). Esta novedad va a dificultar la ya de por sí dura negociación, con una Patronal recalcitrante y una unidad de acción a priori bastante complicada, no sólo por los intereses particulares de las organizaciones corporativas sino también por la actitud de UGT.
675. **OBJETIVO 95: Aumentar la afiliación en el sector.**
676. **Acción 365:** Realizar campañas para incrementar la visibilidad de la organización dentro del sector, así como nuestras propuestas.
677. **OBJETIVO 96: Sindicalización del sector.**
678. **Acción 366:** Desarrollar y consolidar la presencia sindical para cambiar la realidad del sector, potenciando la representación y aumentando la afiliación, en un sector donde la presencia sindical es muy reducida, casi testimonial. Elaborar una estrategia para tratar de cambiar esta realidad.
679. **OBJETIVO 97: Negociación del Convenio.**
680. **Acción 367:** Aun teniendo en cuenta las dificultades existentes propiciar una unidad de acción con el resto de organizaciones sindicales, sin la cual, difícilmente podremos alcanzar los objetivos propuestos.
681. **Acción 368:** Intentar conseguir mejoras en los salarios y las condiciones laborales, especialmente en relación con la organización de las horas complementarias de guardia.
682. **Acción 369:** Diseñar una plataforma consensuada con todas las comunidades autónomas que suponga un marco normativo claro para un sector en el que claramente tenemos margen de mejora, tanto en afiliación como en representatividad.
683. **OBJETIVO 98: Gestión del convenio.**
684. **Acción 370:** En el caso de que CCOO suscriba el convenio, propiciar un adecuado funcionamiento de la comisión paritaria y del resto de comisiones que recoge el convenio colectivo, frente a la situación de práctica inoperatividad en el funcionamiento de la citada comisión del XXV convenio.
685. **5.- SECTOR FUNERARIO**
686. **DIAGNÓSTICO:**

687. En estos cuatro años el sector funerario ha pasado de ser un sector familiar a experimentar un proceso de concentración empresarial, en manos de grandes grupos empresariales (aseguradoras) como Mapfre, Santa Lucía, Ocaso, etc...
688. Esto ha generado un empeoramiento en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, reducción de salarios para las nuevas contrataciones, y sólo se cuentan con algunos convenios provinciales, siendo necesaria la homogeneización de las condiciones laborales y salariales de un sector que está en plena transformación.
689. En Julio de 2024, hemos constituido la mesa negociadora para el I convenio estatal del sector funerario en base a la representatividad en el sector. En este nuevo convenio estatal que afectará a 12.430 profesionales de funerarias que operan en nuestro país, CCOO estará representada por la FSS-CCOO y Hábitat, teniendo este último más peso en la negociación, ya que cuenta con una mayor representación.
690. **OBJETIVO 99: Regular las condiciones laborales del sector funerario.**
691. **Acción 371:** Continuar impulsando la celebración de elecciones sindicales, seguir creciendo en implantación y ser una referencia para las personas trabajadoras del sector.
692. **Acción 372:** Negociación del convenio colectivo de carácter estatal.
693. **Acción 373:** Extender la negociación colectiva a todos los centros del sector funerario.
694. **OBJETIVO 100: Articular una mayor coordinación interna y externa en el sector funerario.**
695. **Acción 374:** Mejorar la comunicación y la organización entre nuestras delegadas y delegados en el conjunto de las CCAA, para así hacer frente de forma homogénea a las políticas de los grupos empresariales a nivel estatal.
696. **Acción 375:** Elaborar un mapa que contribuya a nivel estatal a un mayor conocimiento del sector en el que se incluyan los diferentes convenios colectivos, las federaciones que los negocian y atienden, así como los grupos empresariales que participan en el sector.
697. **6.- CENTROS VETERINARIOS**
698. **DIAGNÓSTICO:**
699. La consecución en 2023 del II Convenio Estatal de Centros y Servicios Veterinarios, ha supuesto consumir uno de los objetivos que se marcó nuestra Federación en el programa de acción presentado en el XII Congreso de la FSS-CCOO.
700. Actualmente, en España hay más de 7.100 empresas y casi 37.000 personas trabajadoras. Esta cifra ha aumentado con respecto a los 4 años anteriores, lo que es un indicador de que este sector está en crecimiento.
701. Esto hace que la FSS-CCOO tenga como objetivo la consecución en 2025 del III Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios, con propuestas importantísimas para el sector como la acreditación de la formación para la carrera profesional, tema que hemos llevado en varias ocasiones a comisión paritaria.
702. **OBJETIVO 101: Gestión del Convenio Colectivo.**
703. **Acción 376:** Hacer llegar el Convenio a los centros de trabajo, y establecer una relación directa con los trabajadores y trabajadoras, para que haya una aplicación efectiva del mismo.
704. **OBJETIVO 102: Planificación de la Acción Sindical.**
705. **Acción 377:** Atender las necesidades de un nuevo sector con las herramientas necesarias para una vez conseguido

el marco regulador, poder acabar con la precariedad laboral de este sector, como son jornadas excesivas, salarios insuficientes...

- 706. Acción 378:** Utilizar un mapa de empresas blancas para sacar rédito sindical, con crecimiento afiliativo y representativo.
- 707. Acción 379:** Trabajar el día a día para avanzar en la sindicalización del sector.
- 708. 7.- PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y NUEVOS MODELOS LABORALES.**
- 709. DIAGNÓSTICO:**
- 710.** El control de las contrataciones irregulares ante la existencia de falsas personas trabajadoras autónomas sigue siendo un importante reto al que se enfrenta el conjunto de la organización, en un contexto no exento de dificultades puesto que en muchos casos la representatividad sindical en las empresas es inexistente. Las irregularidades no sólo existen en empresas de servicios como CUIDEO, sino también en algunos centros sanitarios en los que trabajan personal médico, de enfermería o de fisioterapia con relaciones mercantiles fraudulentas.
- 711.** La supresión del carácter excepcional de las prestaciones económicas en dependencia, enunciada por el Gobierno de la nación y reivindicada por muchas comunidades autónomas, representa un relevante riesgo no sólo sobre el deterioro de la calidad asistencial sino también por la proliferación de servicios individuales con empresas como CUIDEO, que ofrecen estos servicios a través de contratos mercantiles individuales entre las personas usuarias y las personas cuidadoras.
- 712. OBJETIVO 103: Propiciar una adecuada regulación normativa de la figura de las personas trabajadoras autónomas, tanto a nivel legislativo como en los convenios colectivos.**
- 713. Acción 380:** Colaborar con la Confederación Sindical de CCOO para lograr una adecuada regulación normativa de las personas trabajadoras autónomas.
- 714. Acción 381:** Regulación en los convenios colectivos para un adecuado control en el uso de esta figura en los centros de trabajo.
- 715. OBJETIVO 104: Planificación de la Acción Sindical en este ámbito.**
- 716. Acción 382:** Elaboración de un mapa de situación de esta figura contractual en los diferentes sectores que son objeto de nuestra acción sindical.
- 717. Acción 383:** Denunciar a Inspección de trabajo y Seguridad Social las relaciones laborales ocultas bajo forma de falsos trabajadores o trabajadoras autónomas.
- 718. OBJETIVO 105: Incrementar nuestra presencia en el sector.**
- 719. Acción 384:** Planificación de visitas de los equipos de extensión en estos sectores.
- 720. Acción 385:** En colaboración con el Área de Organización incrementar la afiliación y el nivel de representatividad en los centros de trabajo con este tipo de trabajadores y trabajadoras.
- 721. OBJETIVO 106: Promover la vinculación con el sindicato de nuestra representación sindical.**
- 722. Acción 386:** Realización de encuentros sectoriales con nuestra representación sindical en estos sectores.
- 723. Acción 387:** Garantizar una comunicación permanente con nuestra representación sindical a través de canales como grupos de Telegram, correo electrónico...

- 724. 8.- ERTES Y ERES Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO**
- 725. DIAGNÓSTICO:**
- 726.** Los efectos del COVID-19 motivaron el surgimiento de EREs en empresas que sobredimensionaron sus plantillas ante el incremento de la petición de pruebas diagnósticas, como las empresas de laboratorios sanitarios MEGALAB-EUROFINS o SYNLAB, a lo que hay que añadir los planteados en sectores que están sufriendo una importante reestructuración como consecuencia de la concentración empresarial como es el caso del sector dental, con empresas como VIVANTA, que han experimentado 3 procedimientos en un periodo de 3 años (en esta empresa también se realiza actividad de estética).
- 727.** El proceso de reestructuración en el sector sanitario continuará en los próximos años por lo que se prevé que se plantearán nuevos procedimientos en empresas que deberán adaptarse a esta nueva realidad para evitar entrar en concursos de acreedores. El conjunto de la organización debe prepararse para actuar de forma adecuada en un escenario que se vislumbra complicado.
- 728. OBJETIVO 107: Asegurar nuestra participación efectiva en los procedimientos de negociación que surjan.**
- 729. Acción 388:** Asesorar y participar en la negociación junto a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en todos aquellos expedientes que se comuniquen a nuestros delegados y delegadas.
- 730. Acción 389:** Intervenir en los centros de trabajo para propiciar la participación como sindicato más representativo en todos los expedientes de los que tengamos conocimiento, y conseguir en las empresas sin representación legal que las personas trabajadoras opten por delegarnos su representación frente a otros sindicatos más representativos o a comisiones ad hoc.
- 731. Acción 390:** Denunciar, e impugnar llegado el caso, aquellos expedientes que conozcamos que no se nos hayan comunicado, o se nos haya negado la participación.
- 732. OBJETIVO 108: Promover la coordinación de las actuaciones en el seno de la organización.**
- 733. Acción 391:** Articular los mecanismos necesarios para un mejor conocimiento de estas medidas de flexibilidad interna en los diferentes sectores y ámbitos para posibilitar nuestra participación en los estatales y establecer criterios de negociación para los de ámbito inferior.
- 734. Acción 392:** Actualización de los diferentes protocolos de actuación.
- 735. Acción 393:** Mejorar la capacitación de las personas que participarán en representación de CCOO en los diferentes procedimientos que se registren en el conjunto del Estado a través de acciones formativas y de sesiones online entre la Federación Estatal y las Federaciones Autonómicas.
- 736. OBJETIVO 109: Fomentar la vinculación con el sindicato de las personas trabajadoras afectadas.**
- 737. Acción 394:** Concienciar a las personas trabajadoras sobre la importancia de la presencia efectiva del sindicato en la defensa de la clase trabajadora, a través de acciones formativas o reuniones periódicas con las que nuestra representación sindical irá adquiriendo mayor sentido de pertenencia, y el convencimiento de las opciones de mejora de las condiciones laborales se incrementará en la medida que el sindicato se fortalece con la vinculación de sus representantes y de las personas afiliadas.
- 738. Acción 395:** Promover la sindicalización de las empresas blancas, en las que hemos participado de la negociación como sindicato más representativo, contribuyendo al aumento afiliativo y a la promoción de procesos electorales.

- 739. Acción 396:** Establecer una planificación y coordinación efectiva entre las áreas que implementan las políticas sindicales de la FSS y el equipo de organización que cubre la parcela de elecciones.
- 740. 9.- DIGITALIZACIÓN Y DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS EMPRESAS**
- 741. DIAGNÓSTICO:**
- 742.** El V AENC recoge un apartado específico sobre desconexión digital, en desarrollo de lo que se recoge en el artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, y en disposiciones normativas como los artículos 88 y 91 de la Ley de Protección de Datos Personales y de Garantía de los Derechos Digitales o en el artículo 80 de la Ley de Trabajo a Distancia.
- 743.** El citado V AENC reconoce de forma clara y diáfana el derecho de toda persona trabajadora a no atender dispositivos digitales fuera del horario laboral, comprendiendo todo tipo de dispositivos y herramientas electrónicas. Sin embargo, en los sectores sanitario y especialmente sociosanitario este derecho queda desnaturalizado cuando se establecen sistemas de aviso a través de redes como WhatsApp, que son utilizados en muchas ocasiones para comunicar cambios a personas trabajadoras fuera de su horario laboral.
- 744.** Una adecuada regulación de la desconexión digital a través de los convenios colectivos sectoriales y de empresa, aun siendo un factor muy positivo para mejorar la situación en los centros de trabajo, debe ir acompañada de actuaciones concretas por parte de la representación sindical en los mismos, con las que se conciencie adecuadamente a la plantilla sobre sus derechos en esta materia y se denuncie pertinentemente cuando las empresas infrinjan la norma. En las empresas en el ámbito sanitario y sociosanitario cada vez son más relevantes y vertiginosos los avances tecnológicos, en un contexto en el que la competencia entre las empresas será creciente. Las personas trabajadoras corren un importante riesgo de ser perjudicadas si son ajenas a todos estos cambios tecnológicos, por lo que es fundamental que en los centros de trabajo la representación sindical de CCOO presione firmemente para que se faciliten las oportunas acciones formativas al conjunto de las plantillas.
- 745. OBJETIVO 110: Fomentar el control real de horas y de vigilancia de la desconexión digital.**
- 746. Acción 397:** Creación de comisiones paritarias de digitalización en aquellos centros en los que exista representación sindical de CCOO, en las que se soliciten registros de jornada, se negocien políticas internas de desconexión digital o se puedan establecer los puestos de trabajo en los que sea posible teletrabajar.
- 747. Acción 398:** Puesta en común de las acciones realizadas en los centros a través de encuentros sectoriales de personas delegadas de CCOO.
- 748. Acción 399:** Denuncias ante la Inspección de Trabajo de los incumplimientos de las empresas en esta materia.
- 749. OBJETIVO 111: Una adecuada regulación en la negociación colectiva sectorial y de empresa.**
- 750. Acción 400:** Realización de manuales actualizados por parte de la Federación Estatal que sean referencia para las respectivas negociaciones de las distintas estructuras del sindicato.
- 751. Acción 401:** Incluir el uso de medios tecnológicos y el derecho a la desconexión digital en las políticas de prevención de riesgos laborales, haciendo especial atención a cuestiones como los riesgos psicosociales y la fatiga digital.
- 752. Acción 402:** Recoger de forma contundente en los convenios colectivos la garantía de este derecho, incorporando, de manera transversal, la perspectiva de género en la negociación de la política interna de desconexión digital, y regulando la desconexión laboral dentro del ámbito doméstico para garantizar que el teletrabajo no tenga un impacto negativo en las condiciones y oportunidades laborales de las mujeres y no genere otros riesgos laborales y psicosociales debidos a un aumento de la carga total de trabajo y extensión de la jornada, derivados de la doble presencia, por la situación de desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados.

753. OBJETIVO 112: Dotar de herramientas eficaces a nuestra representación sindical.

754. Acción 403: Realización de acciones formativas y sensibilización del personal sobre el uso de los medios tecnológicos y el derecho a la desconexión digital dirigidas a todas las categorías profesionales.

755. Acción 404: Promover que en los planes de formación de las empresas se incluyan acciones formativas en esta materia dirigidas a todas las categorías profesionales.

756. **EJE 6: LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO ESTRATÉGICO EN EL ACCESO AL EMPLEO, LA CARRERA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL, Y PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA FSS**

757. **1.- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO y FYSA DIAGNÓSTICO:**

758. La FSS ha hecho desde hace muchos años una importante apuesta por la Formación con el fin de mejorar el desempeño profesional de la afiliación, siendo un apoyo fundamental en los procesos selectivos de empleo. Para ello FYSA es una herramienta decisiva que intenta cubrir las necesidades formativas de las personas trabajadoras impulsando su afiliación, el mantenimiento de la misma y adoptando estrategias que beneficien a la organización.
759. El sistema de formación para el empleo, tanto para las personas empleadas públicas como para el resto de personas trabajadoras sufre cambios de forma continuada. Muchas veces estos cambios dificultan el desarrollo de los propios planes. En unos casos porque al personal al servicio de las administraciones públicas como el SNS no les llegan ofertas formativas suficientes desde que las organizaciones sindicales estamos fuera de la ejecución y por otro lado están las convocatorias que se hacen desde el SEPE, al margen de las realidades y necesidades del personal publicando convocatorias sin tener en cuenta a los profesionales, y con requisitos tan incoherentes que hacen imposible la ejecución, además de la práctica habitual de saltarse la publicación anual, sacando una convocatoria cada dos años, con la pasividad demostrada por los agentes que forman el patronato.
760. No obstante, debemos seguir participando en los planes sectoriales, intentando incidir a través de las Comisiones Paritarias en mejorar el sistema y velar por una formación de calidad y útil para las personas trabajadoras, así como consensuar con los sindicatos más representativos en la Mesa General, un nuevo acuerdo para los empleados y empleadas públicas, que iguale sus condiciones al personal de los sectores privados, y que permita una mayor participación sindical tanto en su evaluación como en su ejecución.
761. Para dar apoyo a todas estas acciones es necesario para este período seguir mejorando la ampliación del catálogo de FYSA, buscando fórmulas de colaboración con otras consultoras, además de seguir contando con los tutores y tutoras que vienen colaborando con FYSA en la elaboración de contenidos.
762. Estamos adaptando a FYSA para, si en un futuro se modificase la Ley de Función Pública y el Estatuto Marco para que los certificados de profesionalidad fuesen una vía de acceso al empleo público, poder impartir dichos certificados de profesionalidad.
763. Por último, estamos estudiando fórmulas en la acreditación de contenidos que eviten tener que descatalogar algunos cursos por el retraso en la acreditación por parte de algunas agencias acreditadoras.
764. **OBJETIVO 113: Potenciar la formación, a través de FYSA, como herramienta esencial para fomentar la afiliación y fidelización, poniendo a las personas afiliadas en el centro del sindicato.**
765. **Acción 405:** Ofertar formación con la mejor relación calidad precio para el conjunto de la afiliación.
766. **Acción 406:** Disponer en todo momento de productos exclusivos para la afiliación.
767. **Acción 407:** Favorecer la disponibilidad de acciones formativas para todos los colectivos, en función del volumen de demanda.
768. **Acción 408:** Seguir avanzando en el análisis de la detección de necesidades formativas a través de la mejora de la elaboración de herramientas que nos permitan ese análisis.
769. **OBJETIVO 114: Garantizar la sostenibilidad de FYSA, manteniendo la calidad.**

- 770. Acción 409:** Proponer ante el INAP un modelo que equipare los derechos de formación del personal funcionario y estatutario con los del personal de los sectores privados.
- 771. Acción 410:** Establecer un protocolo de actuación, en colaboración con el área de Negociación Colectiva, que permita definir una estrategia en la que FYSA ejecute planes de formación bonificada en las empresas.
- 772. Acción 411:** Mantener la adaptación de las herramientas de FYSA, ajustándolas a los requisitos marcados por las necesidades de cada momento.
- 773. Acción 412:** La inversión que necesita la organización para implementar un catálogo formativo que cada vez permita llegar a más colectivos, y seguir manteniendo estándares de calidad, requiere de una implicación de todas las estructuras que componen la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO. Para ello, ninguna estructura de la FSS podrá concertar servicios o acuerdos con empresas, fundaciones o asociaciones ajenas a CCOO, para productos o actividades relacionados con formación y/o desarrollo profesional. Se podrán establecer excepciones siempre y cuando las autorice el Consejo Federal, tras la petición pertinente de cualquier estructura de la FSS. Anualmente, en el Consejo de Administración de FYSA, se evaluará la eventual prórroga de las excepciones aprobadas.
- 774. OBJETIVO 115: Seguir potenciando FYSA como herramienta de apoyo para la consecución de los objetivos de la federación.**
- 775. Acción 413:** Poner a disposición de la estrategia de afiliación juvenil las herramientas y recursos disponibles en FYSA.
- 776. Acción 414:** Intentar llegar a acuerdos de colaboración con Universidades Públicas, para poder impartir Masters que beneficien a la afiliación. En este sentido, explorar las oportunidades que ofrece la LOSU con respecto a los microcréditos formativos.
- 777. OBJETIVO 116: Situar a FYSA como la principal herramienta formativa para la integración y promoción laboral de las personas trabajadoras del sector.**
- 778. Acción 415:** Poner a disposición de las CCAA y del conjunto de la Organización las herramientas de las que dispone FYSA para celebrar jornadas y congresos.
- 779. Acción 416:** Actualizar y revisar de forma periódica las acciones formativas que componen el catálogo.
- 780. Acción 417:** Aumentar el catálogo formativo, continuando con la estrategia de optimizar la inversión, incluyendo los acuerdos de colaboración con otras consultoras de reconocido prestigio.
- 781. OBJETIVO 117: Favorecer la interrelación y la comunicación entre FYSA y las estructuras de la Federación.**
- 782. Acción 418:** Establecer reuniones periódicas del Gabinete de Formación con las Comunidades Autónomas para optimizar el funcionamiento de FYSA como la herramienta de formación de CCOO.
- 783. 2.- FORMACIÓN SINDICAL**
- 784. DIAGNÓSTICO:**
- 785.** La formación del activo sindical de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios en los centros de trabajo, de nuestros cuadros sindicales en toda la Estructura, así como, si procede, de la afiliación con posibilidad de incorporación a la misma, es un valor añadido no sólo para el trabajo diario, sino para el futuro del conjunto de la Organización.
- 786.** En el mandato anterior, se puso en marcha un proyecto estratégico que nos permitiese evidenciar las necesidades formativas de las personas delegadas, para poder seguir desarrollando una acción sindical óptima adaptada a las necesidades que se presenten. Dicha herramienta surge tras más de un año de trabajo en colaboración entre el Área

de Formación y las CCAA. El proyecto sitúa una idea transformadora en la detección de necesidades, colocando la objetividad de estas en el centro y alejándose del viejo concepto de formarnos por inercia en lo que más nos gusta o en lo que más conocemos. Para ello la herramienta se ha diseñado bajo la premisa de fomentar el autoaprendizaje mediante la interacción y la autoevaluación.

787. La Formación Sindical en este último mandato ha dado un vuelco notable, gracias a los planes de formación subvencionados dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social. Estos planes son:
788. 1. Plan INAP para la RLPT de la administración pública: solicitado y gestionado por la FSS.
789. 2. Plan Confederal para el personal de los sectores privados: solicitado y gestionado por la Confederación.
790. En este último hemos aumentado la participación de manera importante este año y con una previsión similar para el próximo.
791. Para nuestra Federación es esencial que las actividades de formación sindical se dirijan a cubrir las necesidades detectadas por el conjunto de la Organización, ya que la oferta formativa no puede responder únicamente al interés individual de las personas destinatarias de la misma.
792. **OBJETIVO 118: Generar Organización y, mediante la oferta de formación sindical, favorecer la capacitación, posibilitando así la rotación y el recambio en las estructuras y secciones sindicales.**
793. **Acción 419:** Seguir valorando las solicitudes de formación sindical detectadas por las áreas de la FSS Estatal, para el conjunto de la Organización, y las FSS CCAA, en su ámbito, de modo que sigamos incrementando el catálogo propio de más de 110 acciones formativas distintas.
794. **Acción 420:** Continuar con la potenciación que prioriza un modelo de formación dual (teórico/práctico) de modo que el conjunto de las personas delegadas, con especial atención a las personas de nueva incorporación en funciones sindicales, participen de las actividades ofertadas.
795. **Acción: 421:** Priorizar la formación en habilidades y/o actitudes con respecto a la formación en conocimientos, diseñando acciones formativas de metodología diversa (presencial: habilidades/actitudes; tele formación; conocimientos).
796. **Acción 422:** Diseñar e impulsar desde el área de formación el currículo formativo (itinerario) de todas nuestras personas delegadas, ya sean del sector público o del privado, y de los órganos de la FSS, dotándolo de contenidos, independientemente de la estructura de CCOO que lo imparta.
797. **Acción 423:** Capacitar a la organización en temas relacionados con la acreditación, desarrollando un manual interactivo sobre los procedimientos y características de los sistemas de acreditación de la formación continuada, para el personal sanitario, y el reconocimiento, homologación u otro modelo de validación para el personal no sanitario y de gestión y servicios.
798. **Acción 424:** Incluir en este manual aspectos como la acreditación, gestión y reconocimiento de jornadas, validez y peculiaridades de los créditos ECTS, etc.
799. **Acción 425:** Continuar con la captación y mantenimiento del material generado por el conjunto de la Organización en las actividades que se llevan a cabo, especialmente por las diferentes Áreas de la FSS, para su conservación en formato telemático, audiovisual, etc., para su fácil acceso y utilización en jornadas, charlas, reuniones, asambleas, etc.
800. **OBJETIVO 119: Evaluar la experiencia, desarrollada en todas las CCAA, de la herramienta de Detección de necesidades formativas ('PORTFOLIO').**

801. **Acción 426:** Analizar conjuntamente, el Área de Formación y Formación Sindical, las personas responsables de formación sindical de las CCAA, más las personas delegadas participantes en el proyecto, el impacto del PORTFOLIO en la mejora de las competencias de nuestro activo sindical.
802. **Acción 427:** Evaluar la oportunidad de la continuidad del proyecto durante el próximo período cuatrienal.
803. **Acción 428:** Proponer aspectos de mejora, incluidos los tendentes a personalizar la herramienta en función de las peculiaridades y necesidades de cada CCAA.
804. **OBJETIVO 120: Solicitar acciones formativas en el marco de los planes de formación subvencionados dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.**
805. **Acción 429:** Solicitar el Plan INAP, dirigido prioritariamente a la representación sindical de la Federación en la Administración Pública, manteniendo la alta valoración técnica, y justificación, obtenidas en los últimos ejercicios.
806. **Acción 430:** Adecuar y adaptar las solicitudes de las CCAA a las necesidades detectadas en el conjunto de la Organización.
807. **Acción 431:** Solicitar a la Confederación un volumen superior de acciones formativas dirigidas a nuestra representación sindical en los sectores privados.
808. **Acción 432:** Motivar a las Áreas de la FSS y a las CCAA para que nos soliciten acciones de formación sindical, específicas para el sector, en el marco del Plan Confederal de formación sindical.

809. **EJE 7: LA COMUNICACIÓN, ESENCIAL PARA VISUALIZAR AL SINDICATO Y ACERCARLO A LA AFILIACIÓN, A LA CLASE TRABAJADORA Y A LA SOCIEDAD**

810. La comunicación debe conformar, en estos tiempos más que nunca, un eje esencial para visibilizar al sindicato y acercarlo a la sociedad y al conjunto de la afiliación. El sindicato debe comunicarse con distintos públicos: con aquellos que se relaciona permanentemente y con otros con los que se interrelaciona en forma puntual y esporádica. En estos tiempos de comunicación horizontal, participativa, colaborativa e inmediata, el rigor y la transparencia son valores fundamentales. Internet y las redes sociales posibilitan cambios en las formas de comunicación y movilización, y las nuevas generaciones pugnan por otra forma de relacionarse. A pesar de que el contacto informal y personal es valioso para los integrantes de todas las generaciones que componen el sindicato, las nuevas tecnologías hacen que ese eje fundamental deba ser contemplado en toda su extensión, y valorado como esencial.
811. La red puede permitir nuevas fórmulas más descentralizadas, abiertas y puntuales para la colaboración, más allá de la afiliación, y da la oportunidad de implicar a más personas. Las redes son ya un modelo comunicativo consolidado, y se han convertido en un medio interactivo entre el público y el sindicato, aportando un sinfín de oportunidades, no sólo como medio de conexión, sino que ofrecen un feedback importantísimo al poder compartir una información de muy alto valor para el sindicato con un variado público. El sindicato debe saber rentabilizar sus canales, compartir el talento, trasladar sus propuestas, sus estudios y trabajos de investigación en medios digitales, pero también en otros formatos, más clásicos y reducidos, como jornadas, conferencias, publicaciones, etc... No hacerlo, supondría perder una oportunidad para mantener el protagonismo político y público alcanzado.
812. Plantear la estrategia comunicativa en un contexto actualizado en relación a las tecnologías y herramientas que ha puesto a nuestra disposición la inteligencia artificial (IA) y las funciones algorítmicas y, asimismo, la intoxicación patente que se asienta en las redes sociales y otros medios de difusión, nos enfoca hacia su uso desde una perspectiva ética y eficiente en el diseño y edición de contenidos propios que nos permitan amplificar nuestro relato comunicativo y, a la vez, contrarrestar la desinformación en nuestros sectores de influencia sindical y sociopolítica.
813. La FSS-CCOO trabajará en el diseño e implementación de un conjunto de medidas encaminadas a adquirir nociones y conocimientos, a todos los niveles, para acometer de forma eficaz cualquiera de los aspectos técnicos y sindicales que imbuyen al conjunto de las acciones en comunicación externa y comunicación interna.
814. Igualmente, es preciso reiterar el propósito que siempre ha guiado a la FSS en el sentido de propiciar contenidos y canales informativos exclusivos para la afiliación. Afiliarse a CCOO y pagar una cuota sindical debe ser un hecho diferencial. Nuestras personas afiliadas deben sentir que merece la pena su afiliación. Así, mientras la información abierta para todo el público se difunde de forma más o menos genérica, el contacto e información a la afiliación debe de tener un carácter más personalizado, inmediato y eficiente que la diferencia del resto del público, bien sea en la atención de forma presencial o la comunicación con ella mediante las plataformas de mensajería instantánea, teléfono, correo electrónico, etc...
815. **OBJETIVO 121: Inmediatez. La información a nuestra afiliación debe ser lo más inmediata posible. Las tecnologías nos permiten reducir el tiempo que transcurre desde que se produce el acuerdo, la noticia, la convocatoria, etc... hasta que llega a nuestra afiliación. Debemos tratar de reducir este tiempo al máximo.**
816. **Acción 433:** Implantar un sistema de información ágil y rápido.
817. **OBJETIVO 122: Exclusividad y Comunicación personalizada. Las personas afiliadas tienen que sentir que pagar una cuota sindical tiene repercusión en la cantidad y la calidad de la información recibida. Por ello, tenemos que definir y pulir qué información debe ser exclusiva para la afiliación y tender a una comunicación personalizada con la afiliación.**
818. **Acción 434:** Llevar a la práctica, lo que decida la organización, en relación a la información que debe recibir de forma personalizada y en exclusiva la afiliación.

819. 1.- COMUNICACIÓN EXTERNA**820. DIAGNÓSTICO:**

821. La comunicación es una herramienta transversal capaz de vehicular de forma integral el trabajo de la organización sindical. Sin una estrategia de comunicación, perderíamos eficacia en el cumplimiento de nuestros objetivos: “Lo que no se comunica no existe”.

822. La FSS-CCOO desarrolla su actividad en unos sectores que son piedra angular del Estado del Bienestar del que este país se ha querido dotar, es el sindicato mayoritario en la Sanidad pública y privada y en el sector sociosanitario, por lo que el circuito de trasvase y difusión de la información en el conjunto de la estructura debe completarse con el máximo de participantes, de forma homogénea, puntual y simultánea, y estar basado en la certeza y la confianza en la información emitida y recibida en ambas direcciones. Para que el trabajo del Área de Comunicación sea eficaz, eficiente y, además, conocido y compartido por el conjunto de las personas afiliadas y trabajadoras, debe realizarse en cooperación directa con todas las estructuras, aprovechando todas las herramientas y medios a nuestro alcance (campañas, publicaciones, material audiovisual, etc...), con trabajos dirigidos a colectivos y líneas sindicales estratégicas.

823. El objetivo de nuestra Federación sigue situándose en el desarrollo, utilización y diseño de herramientas y contenidos adecuados para seguir teniendo un mayor posicionamiento entre los medios de comunicación, redes sociales y otros foros de encuentros especializados de los sectores en los que la Federación desarrolla su trabajo. Renovamos el compromiso de la FSS-CCOO con la consecución de una comunicación eficaz, procurando los medios, recursos y mecanismos que permitan su desarrollo.

824. El Protocolo de Comunicación Externa desarrollado en conjunto por la Federación estatal y Federaciones de CCAA será la herramienta de trabajo que guíe y articule el trabajo y las iniciativas puestas en marcha en materia de comunicación externa. Una estrategia comunicativa que, para tener éxito, debe ser compartida e impulsada por el conjunto de la organización. Si el objetivo es que nuestro trabajo, labor sindical y logros sean conocidos por la inmensa mayoría de la sociedad, nuestra afiliación y por las personas trabajadoras de nuestros sectores, la implicación y compromiso de cada una de las personas que conforman esta Federación debe ser firme, sin relegar la Comunicación a una tarea accesoria.

825. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

826. OBJETIVO 123: Establecer relaciones fluidas y permanentes con los medios de comunicación.

827. Acción 435: Elaborar y actualizar periódicamente una agenda propia de medios de nuestro sector (especializados) y generalistas.

828. OBJETIVO 124: Proporcionar, en la medida de lo posible y de manera eficaz, toda aquella información que demandan los medios de comunicación a la organización.

829. Acción 436: Garantizar que siempre haya una persona que ejerza como portavoz para atender a los medios de comunicación, que debe estar coordinada con la persona responsable del Área de Comunicación.

830. Acción 437: En el caso de las apariciones públicas en medios audiovisuales, cuidar la presencia de la persona que intervenga en nombre de CCOO (encuadre, fondo elegido, tono de voz, etc...).

831. OBJETIVO 125: Generar información propia y estratégica y canalizarla conjuntamente con las áreas de Comunicación de las FSS de CCAA (movilizaciones, informes, campañas, etc...).

832. Acción 438: Elaborar notas de prensa respetando las plantillas corporativas y atendiendo al Manual de Estilo de la FSS-CCOO para las pautas de redacción periodística.

833. **Acción 439:** Convocar ruedas de prensa siguiendo las recomendaciones del Protocolo de medios de comunicación de la FSS-CCOO.
834. **Acción 440:** Acompañar junto a las notas de prensa, en la medida de posible, cortes de audios e imágenes para garantizar nuestra presencia en medios audiovisuales y digitales.
835. **Acción 441:** Promocionar nuestras entrevistas en televisión y radio en las webs y redes sociales del sindicato, a través de plantillas proporcionadas por la FSS-CCOO.
836. **OBJETIVO 126: Obtener mayor visibilidad y proyección del sindicato.**
837. **Acción 442:** Invertir en publicidad, en la medida de lo posible, en medios de comunicación de nuestro sector (especializados) y generalistas para campañas concretas, valorado previamente por los correspondientes órganos de decisión del sindicato.
838. **OBJETIVO 127: Realizar un seguimiento de la información difundida por esta organización sindical para mejorar la gestión de nuestras intervenciones.**
839. **Acción 443:** Elaborar, según criterio estratégico de Comunicación, un resumen de prensa, dirigido al interno, que recoja nuestras intervenciones en los medios.
840. **Acción 444:** Realizar un informe semestral donde figure cuántas veces hemos aparecido, en qué medios salimos más, cuál es nuestra persona portavoz que más aparece y cuántas de nuestras apariciones se deben a nuestras notas de prensa, etc.
841. **Acción 445:** Compartir en las redes sociales de la organización las noticias que consideremos oportunas. De esta forma generamos visualizaciones, hacemos un seguimiento y fortalecemos nuestras relaciones con los medios de comunicación.
842. **REDES SOCIALES Y CIBERACTIVISMO**
843. **OBJETIVO 128: Gestionar, coordinar, mantener y evaluar el uso de perfiles de nuestra estructura sindical en las redes sociales y sistemas de mensajería instantánea como canales consolidados para la participación y difusión de campañas y ciberactivismo sindical federal y confederal.**
844. **Acción 446:** Potenciar las redes sociales como amplificador y complemento a la actividad de proximidad atendiendo a criterios de estrategia sindical y de eficiencia en la gestión de los recursos humanos y del tiempo de trabajo dedicados a la misma.
845. **Acción 447:** Implicar al interno como activo fundamental en el éxito del impacto de la difusión de contenidos en redes sociales.
846. **Acción 448:** Elaborar, participar y difundir campañas y ciberacciones atendiendo a criterios de estrategia sindical.
847. **Acción 449:** Elaborar, participar y difundir campañas y ciberacciones relacionadas con eventos de carácter global, campañas a colectivos ciudadanos y profesionales, elecciones sindicales y afiliación.
848. **Acción 450:** Adaptar lo dispuesto en el manual de identidad, de estilo y gráfico de la FSS-CCOO y en documentos federales sobre redes sociales y ciberactivismo a la presencia en estas plataformas.
849. **Acción 451:** Actualizar el mapa de presencia de la estructura de la FSS-CCOO en redes sociales y sistemas de mensajería instantánea.

850. **Acción 452:** Potenciar y priorizar la creatividad en redes sociales a través del formato de vídeo vertical de breve extensión, planos cortos y que conjugue las tendencias en el uso del lenguaje y en su codificación más actual.
851. **Acción 453:** Mejorar el posicionamiento de las redes sociales de nuestra estructura atendiendo a la funcionalidad y dinámica observadas de sus algoritmos.
852. **OBJETIVO 129: Atender al buen uso y gestión de sistemas de mensajería instantánea federales y de otros canales de difusión.**
853. **Acción 454:** Consolidar Telegram como herramienta dentro de la estrategia de comunicación sindical en relación a las indicaciones confederales al respecto.
854. **Acción 455:** Cumplir escrupulosamente los preceptos de protección de datos y los derechos de las personas sobre los mismos en el uso y gestión sindical de sistemas de mensajería instantánea.
855. **Acción 456:** Observar la aparición de nuevos formatos emergentes con potencialidad o aceptación entre las personas ciberusuarias, además de las variaciones en el uso, funcionalidad o popularidad de las ya implantadas socialmente.
856. **Acción 457:** La organización debe prestar respeto absoluto a la desconexión digital en el uso de los sistemas de mensajería instantánea, salvo cuestiones imponderables o de urgencia.
857. **OBJETIVO 130: Integrar la inteligencia artificial (IA) en las herramientas de comunicación considerando aspectos éticos y de privacidad, los beneficios pueden ser significativos para la eficiencia y efectividad de la comunicación.**
858. **Acción 458:** Identificar las áreas específicas donde la IA puede mejorar la comunicación.
859. **Acción 459:** Sensibilizar a la estructura en el uso de las nuevas herramientas de IA y adaptar los procesos de comunicación para integrarlas de manera efectiva.
860. **2.- APP**
861. **OBJETIVO 131: Consolidar el uso y gestión del formato APP como herramienta de comunicación sindical útil, eficaz y estratégica.**
862. **Acción 460:** Evaluar y actualizar los contenidos en el tiempo, con el fin de establecer mejoras o modificaciones en torno al interés de las personas usuarias y con las respectivas aportaciones desde las federaciones de CCAA.
863. **Acción 461:** Actualización de los protocolos necesarios para establecer una gestión en la carga de contenidos, emisión de notas a las personas usuarias y avisos personalizados y del resto de tareas relacionadas susceptibles de unificación o de realización bajo criterios o estándares concretos.
864. **3.- WEB**
865. **OBJETIVO 132: Mantener operativas y actualizadas las webs de las Federaciones de CCAA que así lo requieran, como las estructuras de las mismas (menús, banners, secciones, enlaces, etc).**
866. **Acción 462:** Colaborar con el manejo básico (alta y modificación de noticias, y gestión de la página de inicio) y avanzado (creación de estructuras, menús, publicaciones, elementos, etc. acorde a los criterios de la confederación) de la gestión de los contenidos de las webs.
867. **Acción 463:** Proporcionar soporte web a las incidencias, dudas o demandas que requieran las personas responsables de las web de las CCAA a través del espacio SITE de la FSS-CCOO.

- 868. OBJETIVO 133: Aumentar el número de visitas a las webs de la FSS-CCOO, potenciando las secciones más visitadas y estratégicas, y manteniendo actualizados los contenidos.**
- 869. Acción 464:** Fomentar la inclusión de enlaces a la página web desde publicaciones o contenidos por otros canales (difusiones móviles, correo electrónico, códigos QR, publicaciones, etc.)
- 870. Acción 465:** Elaboración y difusión a las Comunidades Autónomas, por parte del Área de Comunicación estatal, de un informe periódico que evalúe el acceso de personas usuarias a las webs, tanto de Federaciones de CCAA, como estatal.
- 871. Acción 466:** Colaborar con en el manejo y gestión del nuevo modelo de estadísticas interactivas que proporciona Google Analytics 4.
- 872. Acción 467:** Modernizar la página web, flexibilizando el formato de la misma en un contexto de constante evolución del mundo digital y adaptando las tendencias actuales o futuras para ofrecer una experiencia atractiva y funcional; con contenidos no sólo informativos sino también con una visión más sindical y de opinión.
- 873. 4.- CONTENIDOS AUDIOVISUALES**
- 874. OBJETIVO 134: Llegar a más público a través de contenidos audiovisuales, por ser los de mayor alcance y estratégicos para la consecución de objetivos de nuestra organización.**
- 875. OBJETIVO 135: Conseguir un mayor impacto de nuestros mensajes gracias al poder del material audiovisual, consolidar la imagen actual de nuestra organización y lograr fidelizar al mismo tiempo a nuestro público.**
- 876. OBJETIVO 136: Apostar por la actualidad, la interactividad y la cercanía que permite el lenguaje audiovisual, al mismo tiempo que se puede hacer llegar la información desde el lugar en el que se produce, acercando la organización a quién recibe ese mensaje gracias al poder de proximidad que tiene la imagen.**
- 877. Acción 468:** (acción compartida para los objetivos 134, 135 y 136): Grabar vídeo (duración máxima 1 minuto) posterior a la celebración de una rueda de prensa, reunión con la Administración, empresa u otra organización, así como en el inicio de cualquier campaña o movilización con la declaración del portavoz de dicha información; y posterior difusión en todos los soportes (web TV, redes sociales y mensajería instantánea).
- 878. OBJETIVO 137: Utilizar una narrativa con identidad propia que facilite la comprensión de los mensajes del sindicato, en sintonía con los tiempos actuales.**
- 879. Acción 469:** Adaptar y modernizar el estilo de los vídeos potenciando la creatividad, con un lenguaje más cercano, accesible y fresco, con más movimiento, cambios de planos, efectos e incluso subtítulos. Debemos huir de vídeos e imágenes estáticas para nuestras campañas. También, promover la participación de nuestras personas delegadas y afiliadas.
- 880. Acción 470:** Incorporar la IA en la creación audiovisual para optimizar recursos y tiempo, asegurando de esta manera un contenido más dinámico y adaptado a las nuevas tecnologías existentes.
- 881. 5.- COMUNICACIÓN INTERNA**
- 882.** La comunicación interna es una herramienta al servicio de las personas de la estructura para difundir tanto nuestra imagen como nuestras acciones. Es fundamental mantener una imagen de marca unificada para que se pueda reconocer nuestro trabajo de un solo vistazo.
- 883.** Para la comunicación dentro de nuestras estructuras contamos con varios canales, tales como hojas informativas,

mensajería instantánea, etc., para explicar las novedades de nuestros sectores o de aquello que queramos comunicar. Quienes ocupen las responsabilidades de comunicación cuentan además con los plenarios y el SITES de Comunicación para acceder a los materiales aprobados, y para compartir y debatir experiencias comunicativas.

884. **ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, REPRESENTANTES SINDICALES**

885. **OBJETIVO 138: Mantener actualizado el manual de identidad corporativa, que describe el estilo gráfico y de imagen a seguir, y comprobación de forma periódica que dicho estilo se cumple dentro de la estructura.**

886. **Acción 471:** Contacto periódico con las personas responsables de comunicación de las diferentes CCAA para que nuestra imagen de marca se implante y actualice en todos los documentos, contenidos audiovisuales y redes sociales.

887. **Acción 472:** Velar en nuestros materiales por la implementación de las lenguas cooficiales.

888. **Acción 473:** Diseñar de manera más actual y visual las plantillas corporativas (notas de prensa, hojas informativas, circulares, convocatorias ruedas de prensa, etc...), en colaboración con el plenario de Comunicación y con la consiguiente aprobación de los órganos pertinentes.

889. **Acción 474:** Potenciación del uso del SITES de Comunicación como contenedor de todas las herramientas que necesitan las personas responsables de Comunicación de las CCAA, así como de otras áreas.

890. **OBJETIVO 139: Mantener nuestra imagen corporativa en las comunicaciones internas con información sobre la actividad sindical de las diferentes áreas.**

891. **Acción 475:** Distribución de la información a través de las vías o formatos aprobados para tal fin.

892. **MAPA DE COMUNICACIÓN**

893. **OBJETIVO 140: Conocer la realidad de todas las CCAA en materia de comunicación y mejorar en la gestión eficaz y eficiente de nuestra comunicación.**

894. **Acción 476:** Poner en marcha un registro dinámico para que el mapa de comunicación pueda ser actualizado de manera permanente por parte de las Área de Comunicación de las Federaciones de Comunidad Autónoma.

895. **OBJETIVO 141: Analizar los datos obtenidos a través del mapa de comunicación y obtener conclusiones con el objetivo de identificar los problemas que puedan existir en nuestra comunicación interna y las causas que los provocan, de esta forma podremos aplicar las medidas de mejora necesarias.**

896. **Acción 477:** Valorar y poner en común, al menos una vez al año, en plenario de Comunicación, los resultados y conclusiones obtenidas al analizar el mapa de comunicación.

897. **BIBLIOTECA CONFEDERAL DE IMÁGENES**

898. **OBJETIVO 142: Participar en la Biblioteca Confederal de Imágenes para tener acceso al uso de imágenes propias de toda la organización.**

899. **Acción 478:** Cumplir protocolo de uso de la Biblioteca Confederal de Imágenes a la hora de subir imágenes para el correcto ordenamiento de la base de datos, así como para su descarga y uso.

900. **6.- GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN**

901. **OBJETIVO 143: Gestionar y ordenar las tareas del Área de Comunicación.**

- **71** Aprobado por el Consejo Federal del 25 de septiembre de 2024
-

- 902. Acción 479:** El Área de Comunicación se reunirá de forma ordinaria semanalmente por videoconferencia para planificar las actividades comunicativas internas y externas.
- 903. Acción 480:** Actualizar de manera permanente el protocolo del Área de Comunicación, en cuanto a distribución de tareas y responsabilidades de las personas que la integran.

904. **EJE 8: UNA ORGANIZACIÓN FUERTE, TRANSPARENTE, FLEXIBLE Y SOSTENIBLE, COOPERANDO ENTRE ESTRUCTURAS PARA DAR RESPUESTA A UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO Y SOCIAL**

905. Nos enfrentamos como Organización, no sólo a un ataque continuo de muchos de los poderes políticos, sino también a un modelo productivo en permanente cambio que nos obliga a adaptarnos para poder seguir siendo indispensables y útiles a la clase trabajadora.
906. Estamos encontrando cada vez más sindicatos con los que competir, sin ideología ni poder de negociación, pero que atraen a una parte de la clase trabajadora con unas cuotas afiliativas muy bajas con las que nos es difícil competir. Contra ello es necesario mantener a nuestro activo sindical en proceso constante de formación para dotarlo de las herramientas que le permitan trasladar nuestra utilidad y los servicios que CCOO ofrece.
907. Tenemos una sociedad y clase trabajadora cada vez más individualistas y alejadas de las cuestiones ideológicas, lo que dificulta la transmisión de nuestra política sindical y laboral. El ciclo político está cada vez más escorado hacia la extrema derecha, aquella contra la que ya luchamos, y que pretende eliminar todos nuestros avances en conquistas sociales y laborales. Será parte de nuestra labor en los próximos años el no permitir que esto suceda.
908. Nuestros activos sindicales deben de ser los más preparados y concienciados del trabajo que se nos presenta. Para esto es necesario que conozcan toda la estructura y que se les faciliten espacios de debate y participación.
909. Aprender a incorporar herramientas y formas de relacionar al sindicato con esos espacios productivos diferentes, en sectores cada vez más altamente cualificados, a la vez que aprender a organizarnos y relacionarnos dentro de nuestras estructuras también de manera diferente, serán las claves para afrontar estos nuevos retos.
910. Para todo ello es indispensable reforzar nuestra presencia en los centros de trabajo, y no sólo en la sanidad pública. El acercamiento de las personas delegadas a las personas trabajadoras de nuestros sectores de atención sindical debe materializarse preferentemente en su lugar de trabajo. Para ello es necesario, además de formar a nuestro activo sindical, dotarlo de los recursos suficientes y necesarios para el desarrollo de su actividad cotidiana.
911. Necesitamos trabajar con planes de trabajo medibles y en constante actualización para adaptarnos a cada realidad federativa, planes de crecimiento afiliativo y extensión sindical.
912. Es necesario un trabajo específico y evaluable sobre el colectivo de personas delegadas no afiliadas, debemos de tener estrategias para poder darle la vuelta a esta tendencia. Una persona delegada que no esté afiliada difícilmente podrá trasladar la importancia del sindicato al resto de compañeros y compañeras, así como la necesidad de afiliarse. Debemos hacer un debate serio sobre la conveniencia de elaborar candidaturas, o no, con personas no afiliadas.
913. Otro objetivo crucial es aumentar la transparencia en todos los niveles de la toma de decisiones. Las estructuras encargadas de la gestión deben comprometerse a compartir información de manera clara con todas las organizaciones, evitando la percepción de decisiones unilaterales y la corporativización.
914. Además, es esencial definir claramente el papel y las responsabilidades dentro de la gestión compartida con otras federaciones y territorios para evitar malentendidos y mejorar la coordinación.
915. Reconocer y valorar las contribuciones de todos los actores en el proceso de toma de decisiones, así como de la concreción de las responsabilidades de trabajo, no solo fortalecerá la cohesión interna del sindicato, sino que también asegurará que las políticas y acuerdos alcanzados sean más representativos y legítimos. Al enfocarse en estos objetivos, el sindicato podrá enfrentarse a los desafíos actuales.
916. Percibimos que la edad media de la estructura no disminuye y que no somos capaces de generar los relevos a la velocidad que requieren los tiempos, por lo que debemos perseverar en las líneas de trabajo encaminadas a transmitir

al colectivo juvenil nuestra utilidad como motor sociopolítico de cambio frente a los ataques de la ultraderecha, cuyo discurso retrógrado y populista no para de crecer y enraíza en sectores de la juventud de manera peligrosa.

- 917.** Necesitamos organizar encuentros entre jóvenes sindicalistas, equipos de extensión y personas delegadas para poder constituir una base fuerte que permita tener músculo sindical para un futuro.
- 918.** Igualmente, uno de los objetivos principales que debe situar esta ponencia federal, es que la FSS vuelva a alcanzar el primer puesto en representatividad en el SNS, y mantener el liderazgo en el conjunto de la Sanidad en nuestro país.
- 919.** Desde hace algún tiempo constatamos la tendencia de mejora de nuestros resultados en las elecciones sindicales en la sanidad pública, pero no terminamos de dar el salto definitivo que enjugue la exigua diferencia de número de personas delegadas (nueve actualmente) que nos separa de la primera posición, de manera que ese será nuestro empeño de cara al próximo proceso de concentración de EESS en la sanidad pública.
- 920.** Para conseguir ese objetivo y evitar seguir retrocediendo, necesitamos reforzar las políticas sindicales de nuestra federación en todos los sentidos, y muy especialmente las dirigidas a los colectivos estratégicos, pues con bajos porcentajes de afiliación y escaso nivel de incidencia en dichos colectivos difícilmente podremos aspirar a obtener la victoria en las elecciones sindicales.
- 921.** Además, debemos de luchar contra aquellos sindicatos con cuota de afiliación muy baja, generalmente organizaciones propias de CCAA, con escasas necesidades de intendencia debido a su nula capacidad de intervención en los ámbitos decisorios de la negociación colectiva, pero que ofrecen buena atención sindical en el centro de trabajo y en ocasiones algunos servicios a bajo coste o gratuitamente.
- 922.** Nuestra Federación deberá consolidar la apuesta por impulsar nuestra acción sindical en las categorías estratégicas, así como trabajar para reabrir, tras la celebración del 13 Congreso Confederal, y antes de aprobar el nuevo Plan de Cuotas para los próximos ejercicios, un debate sosegado a nivel confederal sobre las cuotas de afiliación, viendo si es el momento de plantear cambios en el actual formato de planes integrales de cuota, tanto en lo referente a sus cuantías, dada su trascendencia como herramienta de afiliación, como en su distribución y su posible modulación en función de las distintas realidades sectoriales y territoriales.
- 923.** Ganar las EESS en nuestro sector es la mejor manera de contribuir a ganarlas en el conjunto del sector público, y volvernos a situar en la primera posición en la Mesa General, al tiempo que lideramos o mejoramos nuestra posición en las Mesas de Negociación Sectoriales, siendo ambos factores claves para nuestro desarrollo sindical.
- 924.** Por una parte, nos aportan los recursos humanos tan necesarios para desarrollar nuestro trabajo sindical y por otra parte nos dan peso político en estas mesas de negociación.
- 925.** Partiendo de que nuestra Federación no se centra sólo en la sanidad pública, sino en la sanidad privada y los sectores sociosanitarios, la dependencia y la investigación biomédica, con unas condiciones laborales y económicas muy precarias, es ahí donde debemos invertir buena parte de nuestros esfuerzos para poder mejorar las cosas. Acercarnos a esos sectores nos permitirá crecer más y ser más útiles.
- 926.** Para ello es importante trabajar con los colectivos estratégicos en el sector público, y volcarnos con el sector privado, de donde emana el 75% de las personas delegadas que tenemos en esta Federación, máxime cuando en los últimos tiempos, estos sectores están siendo objeto de atención de otras organizaciones sindicales, mermando los espacios de representación de los sindicatos de clase.
- 927.** Otra seña de identidad sin la que no podremos afrontar el trabajo sindical en los años venideros es y será el desarrollo tecnológico adecuado, no sólo en redes sociales, que ya lo hacemos. Nos referimos a las nuevas herramientas tanto de comunicación como de trabajo. Estas herramientas deben ser el complemento ideal para el trabajo que desarrollamos en las empresas a través de las delegadas y delegados que salen elegidos en nuestras candidaturas y han de ser el motor principal para aprovechar mejor el tiempo y ser cuantitativamente más eficaces llegando a la empresa de una manera mucho más directa de como actualmente lo hacemos.

- 928.** La afiliación es el eje transversal y es pieza fundamental en la sostenibilidad de nuestra Organización.
- 929.** Los últimos 2 años nuestra afiliación va disminuyendo de manera preocupante y debemos de encontrar la clave que nos haga volver a la dinámica afiliativa de años anteriores.
- 930.** La dificultad que tenemos es crecer en afiliación en colectivos estratégicos. Para superarla tendremos que desarrollar estrategias que permitan adquirir habilidades afiliativas que potencien y controlen el crecimiento de la afiliación en determinados sectores y/o categorías. Acercarnos a estas categorías es indispensable, enterarnos de sus problemas e inquietudes, darles respuestas a su desarrollo profesional para sentirnos conectados con ellos debe de ser nuestro objetivo.
- 931.** También es indispensable la afiliación de personas jóvenes, que por un lado aseguren el futuro de nuestro Sindicato y por otro aporten ideas nuevas tan necesarias en nuestra Organización.
- 932.** En definitiva, el crecimiento de la afiliación se debe basar en la línea que ya establecimos en el anterior Congreso, actualizando el trabajo de nuestras delegadas y delegados con herramientas que nos hagan ser más eficientes, adaptadas a lo que la organización nos vaya exigiendo y sobre todo corregir aquellos aspectos en los que tenemos más debilidad.
- 933.** La autonomía financiera que demuestra esta Federación no debe ser óbice para seguir trabajando en la información y formación del área de finanzas. La autonomía sindical no se deriva sólo de la autosuficiencia financiera. Las decisiones financieras deben estar sometidas al mismo criterio que las sindicales, debemos trabajar en la sindicalización de las medidas que vayamos a aplicar. Decisiones que sean compartidas por el conjunto de la Organización, aplicadas de manera homogénea y con transparencia. La autofinanciación de la organización con recursos propios no es una mera declaración de intenciones, sino que es el pilar donde se sustenta la voluntad política de permanecer independientes a cualquier poder político y económico ajeno al sindicato.
- 934.** Debemos combatir la idea de que vivimos de subvenciones, que aún siendo destinataria de las mismas, tal y como recoge la Constitución Española, no son el principal soporte de esta Federación, que sustenta su actividad sindical mayoritariamente en las cuotas de su afiliación. Razón por la cual debemos de ser escrupulosos en su destino.
- 935.** El área de finanzas debe exigir y mostrar transparencia, sus decisiones deben de ser conocidas, compartidas y colegiadas. Nuestra suficiencia financiera nos permitirá disponer no sólo de unas cuentas saneadas, sino de poder efectuar nuestra acción sindical de una manera adecuada.
- 936.** Sólo desde la eficacia en la gestión, la seguridad, la transparencia y las mejores prácticas de gobierno y control de los recursos del conjunto del Sindicato dispondremos de las herramientas necesarias para llegar no sólo al conjunto de nuestra afiliación, sino a las personas trabajadoras más vulnerables, fortaleciendo así nuestra organización.
- 937. OBJETIVO 144: Recuperar el primer puesto en el Sistema Nacional de Salud.**
- 938. Acción 481:** Las Federaciones de Comunidad Autónoma deben nombrar una persona responsable de EESS con un perfil capaz de impulsar la visita regular a los distintos Centros de trabajo. Dependiendo de las diferentes estructuras de cada Comunidad Autónoma, se pueden nombrar responsables federales, provinciales o comarcales.
- 939. Acción 482:** Se deben de realizar reuniones periódicas entre las personas responsables de cada Comunidad Autónoma y la persona responsable estatal.
- 940. Acción 483:** Se realizarán las jornadas sobre elecciones sindicales que sean necesarias en las CCAA que lo soliciten. La Federación Estatal pondrá a disposición de las CCAA todas las herramientas necesarias para apoyar el buen desarrollo de las EESS (manuales, cronogramas, modelos de campaña electoral, formación avanzada en materia de EESS, cruce censos, etc.).

941. **Acción 484:** A falta de una herramienta confederal la FSS elaborará una herramienta consensuada con las CCAA para recoger datos sobre las personas afiliadas, en referencia a las visitas que se realizan a estas personas por las secciones sindicales. Haciendo hincapié en las inquietudes que nos trasladan, los contactos realizados, a las personas simpatizantes, etc... generando así una base de datos que nos arroje información útil para atender a las personas afiliadas de manera personalizada.
942. De forma complementaria se utilizará la herramienta de EESS empleada en las últimas elecciones. Con tiempo suficiente y mínimo un año antes de las EESS, la persona responsable de la Federación de Comunidad Autónoma revisará los diferentes centros de trabajo para comprobar que dichas bases de datos están realizadas, poniéndolo en común con el resto de su organización. Es conveniente hacer una previsión de los resultados necesarios por unidad electoral.
943. **Acción 485:** Hay que procurar que en nuestras candidaturas electorales participen los colectivos estratégicos en posiciones importantes.
944. **Acción 486:** Realización de asambleas o nuevos formatos (charlas coloquios, lluvia de ideas, etc...) en los distintos centros de trabajo para mantener informada a la afiliación.
945. **Acción 487:** Realizar un protocolo de acogida al personal laboral en formación, en especial a los colectivos estratégicos, en colaboración con otras Áreas, como primera toma de contacto con el sindicato; que conozcan nuestra forma de trabajar, facilitándoles información sobre sus derechos y deberes. De esta forma perseguiremos su integración en el sindicato y les animaremos a participar en las EESS. Debemos aprovechar el paso de ese personal por los centros de trabajo durante su formación, para contactar con él. Se desarrollarán en estos 4 años próximos programas y líneas de actuación dirigidos a estos colectivos.
946. **Acción 488:** Crear y mantener actualizado el sites de EESS, de forma que las distintas CCAA se nutran de toda la información referente a las mismas (normativa y reglamentos de EESS, procesos electorales de cada Comunidad Autónoma, etc...).
947. **Acción 489:** Análisis interno sobre los resultados de las EESS nada más terminar las mismas, fomentando las buenas prácticas que nos han llevado al éxito y subsanando los errores para las próximas, porque las futuras EESS comienzan el día siguiente a la celebración de las últimas. En aquellos Centros donde los resultados electorales hayan supuesto una pérdida importante de representación sindical, habrá que valorar, desde la Federación Regional correspondiente y de manera conjunta con la afiliación, medidas encaminadas a la renovación/sustitución de las personas delegadas sindicales para reactivar la acción sindical del centro.
948. **OBJETIVO 145: Crear un mapa de recursos destinados a la atención de los distintos sectores de ámbito estatal. Distinguir los recursos que se destinan como equipo de extensión y la representación sindical proveniente de las EESS.**
949. **Acción 490:** Mapa de recursos.
950. **Acción 491:** Identificar grandes grupos de empresa con representación en diferentes CCAA, o de ámbito estatal, en los que pudieran negociarse la acumulación del crédito horario.
951. **Acción 492:** Distribuir los recursos que deriven de acuerdos con la administración a partir de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, en el ámbito de INGESA.
952. **OBJETIVO 146: Seguir siendo el primer sindicato, si es posible en todos los sectores.**
953. **Acción 493:** Colaboración entre las personas responsables de equipos de extensión y la FSS para consolidar nuestra fortaleza en los sectores en los que ya lo somos y trabajar en aminorar nuestras debilidades en otros sectores.

- 954. Acción 494:** Conocimiento de nuestra realidad en los sectores mejorando los datos SIC, ahondando en rellenar todos los datos de las actas, que nos faciliten la explotación de los datos, como puede ser el código de convenio, y demás datos. De igual forma, se hará un seguimiento del grabado de las actas, para que toda la información esté depositada en la misma base de datos del SIC.
- 955. Acción 495:** Control de renovaciones electorales. Calendario electoral, contendrá empresas a renovar, así como el motivo de no renovación.
- 956. Acción 496:** Fomento de EESS en empresas blancas, considerando como tal, aquellos centros de trabajo donde son posible la realización de EESS y nunca se han realizado. Elaboración de mapa de empresas blancas, junto con las CCAA. Diferenciar entre aquellas que no ha habido contacto, en las que se está pendiente de celebrar EESS y aquellas que no es posible realizar EESS. Incluir en los planes de trabajo como uno de los objetivos la realización de EESS en empresas blancas.
- 957. Acción 497:** Tener una base de datos actualizada de centros de trabajo en los sectores donde desarrollamos nuestra actividad sindical.
- 958. Acción 498:** Creación de recursos materiales consensuados y unificados para el desarrollo de la actividad sindical y la incorporación de nuevos activos al sindicato.
- 959. Acción 499:** Visualizar la presencia del sindicato en la empresa, fomentando las visitas programadas, la realización de asambleas informativas entre afiliadas y afiliados y mantenimiento de la imagen del sindicato en la empresa, a través de los recursos generados por comunicación.
- 960. Acción 500:** Crear un mapa de empresas donde convivan trabajadoras y trabajadores de distintos sectores. Promover la cooperación y el apoyo sindical.
- 961. OBJETIVO 147: Sistematizar las herramientas y actuaciones para garantizar el flujo de información en la organización.**
- 962. Acción 501:** Unidades compartidas dentro de DRIVE. Como contenedor ágil y colaborativo entre la FSS y las CCAA. Espacios específicos para planes de trabajo de las secciones sindicales, equipos de extensión, elecciones sindicales e informes periódicos sobre EESS, material editado para cada sector.
- 963. Acción 502:** Uso de las aplicaciones confederales de visitas de centro o, en su defecto, las herramientas propias de la FSS.
- 964. OBJETIVO 148: Mantenimiento de las bases de datos e informes.**
- 965. Acción 503:** Centros SIC. Mantenimiento y encuadramiento de los sectores y subsectores de nuestra federación a través de los CCT-O. Depurar los centros de trabajo SIC, con afiliación. Este trabajo debe hacerse conjuntamente con las federaciones de CCAA.
- 966. OBJETIVO 149: Realización de planes de trabajo, estableciendo sectores estratégicos, objetivos concretos a conseguir y acciones específicas para los diferentes niveles de la estructura, alcanzando a secciones sindicales y equipos de extensión.**
- 967. Acción 504:** Aumentar la implicación en la evaluación-actualización de los planes de trabajo de las personas delegados de las empresas, haciendo hincapié en los resultados electorales, aumento de afiliación y atención sindical.
- 968. Acción 505:** Evaluación de resultados. Informe al consejo por sectores y subsectores de manera periódica para ver la evolución de la afiliación, el impacto de los planes de trabajo y el resultado de las EESS.

969. **OBJETIVO 150: Generar y actualizar manuales de funcionamiento, acompañado de los recursos necesarios para su uso. Se tendrán en cuenta los materiales editados y de uso para homogeneizar los materiales en la FSS.**
970. **Acción 506:** Actualizar o revisar el reglamento de las secciones sindicales, teniendo en cuenta los cambios en la forma de producción en nuestro país. Elaborar manual para equipos de extensión y para delegados y delegadas nuevas.
971. **OBJETIVO 151: Formar a los activos destinados a la atención sindical.**
972. **Acción 507:** Generar espacios de encuentro sindical, donde se pueda instruir a las personas que desarrollarán estas actividades, dándole a conocer las herramientas con las que cuenta el sindicato, así como su uso y aprovechamiento.
973. **Acción 508:** Jornadas de equipos de extensión.
974. **Acción 509:** Encuentros de personas delegadas de los sectores. Estas se realizarán en colaboración con el área de negociación colectiva, para la extensión del sindicato.
975. **Acción 510:** Encuentros entre personas delegadas de empresas con presencia en más de una CCAA. Colaboración con el área de negociación colectiva en las mismas.
976. **Acción 511:** Elaboración de videotutoriales y formación en el uso de herramientas.
977. **Acción 512:** Talleres sobre EESS, tanto a nivel básico como avanzado.
978. **OBJETIVO 152: Incrementar la afiliación, en al menos un 10% en el período congresual, reducir el índice de rotación e incrementar la cuota general según lo establecido en los distintos planes de trabajo.**
979. **OBJETIVO 153: Conseguir un 10% de afiliación mínima de la plantilla asignada a la Unidad Electoral.**
980. **OBJETIVO 154: Tender a conseguir un 10% de afiliación mínima sobre la plantilla de cada colectivo estratégico de cada sector.**
981. **ACCIONES COMPARTIDAS PARA LOS OBJETIVOS 152 AL 154**
982. **Acción 513:** Implicar a la afiliación en la actividad sindical de la Sección Sindical, mediante reuniones periódicas de la sección sindical con la afiliación.
983. **Acción 514:** Identificar líderes por categorías, que por un lado trasladen al resto de personas trabajadoras el trabajo que se está realizando por CCOO y por otro lado, desde un punto de vista interno, tener en perspectivas futuras personas delegadas para la sección sindical.
984. **Acción 515:** Registrar los motivos de alta y de baja en la afiliación en la UAR para actuar en función de los datos que arrojen los estudios que se realicen.
985. **Acción 516:** Realizar acciones específicas dirigidas a los colectivos estratégicos de cada sector.
986. **Acción 517:** Realizar actuaciones afiliativas específicas sobre aquellas categorías de menor implantación.
987. **OBJETIVO 155: Disminuir el alto porcentaje de afiliación con cuota superreducida y cuota especial.**
988. **Acción 518:** Verificar de forma periódica que las personas afiliadas con cuota superreducida y cuota especial cumplen los requisitos exigidos.

- 989. OBJETIVO 156: Discriminación positiva a las personas afiliadas.**
- 990. Acción 519:** Con carácter general, se trasladará la información al conjunto de personas trabajadoras, pero sólo se actuará si se trata de personas afiliadas.
- 991. OBJETIVO 157: Desarrollar atención especial a personas sin empleo, jóvenes y pensionistas.**
- 992. Acción 520:** Desarrollar actuaciones específicas dirigidas a personas sin empleo, jóvenes y pensionistas, así como implantar medidas encaminadas a fidelizar a la afiliación de larga duración.
- 993. Acción 521:** Personas sin empleo: charlas vinculadas al empleo, planes de formación específicos, etc. Utilizando métodos como videoconferencias.
- 994. Acción 522:** Afiliación de larga duración: Visitar y contactar periódicamente por parte de la persona delegada de referencia, recogiendo sus planteamientos y problemas y recordando las ventajas de los servicios que el Sindicato ofrece.
- 995. Acción 523:** Favorecer la participación de la afiliación, para conocer su opinión y propuestas, mediante el uso de las nuevas tecnologías (encuestas web, buzón del afiliado/a, etc.).
- 996. Acción 524:** Establecer redes sindicales con personas afiliadas destacadas para difundir, dentro y fuera de los centros de trabajo, nuestras propuestas y actuaciones sindicales.
- 997. OBJETIVO 158: Conseguir reducir el número de personas delegadas no afiliadas.**
- 998. Acción 525:** Ejecutar las campañas de formación sindical que decida la organización y asuntos de interés laboral para personas delegadas que puedan transmitir que significa pertenecer a CCOO.
- 999. Acción 526:** Realizar jornadas de bienvenida a personas delegadas nuevas.
- 1000. Acción 527:** Diferenciar, en positivo, la participación de las personas delegadas afiliadas en los procesos de debate sobre propuestas, convenios, etc...
- 1001. Acción 528:** Establecer encuentros para que las personas delegadas con afiliación e implicación en la organización compartan experiencias con personas delegadas sin afiliación.
- 1002. OBJETIVO 159: Mejorar la gestión de impagados.**
- 1003. Acción 529:** Estudio de los datos de recuperados por CCAA, anotados en Gestel.
- 1004. Acción 530:** Estudio periódico de la recuperación por parte de la UAR Confederal para análisis.
- 1005. OBJETIVO 160: Impacto en la afiliación de las diferentes actuaciones realizadas. Los estudios del impacto de los servicios que presta la FSS a la afiliación.**
- 1006. Acción 531:** Continuar con los estudios, diferenciándolos por categorías profesionales.
- 1007. Acción 532:** La secretaría de afiliación deberá evaluar el impacto en la afiliación que tienen sus actividades (EESS, negociaciones de convenio, conflictos laborales, ofertas de servicios, campañas de participación en comunicación, etc.).
- 1008. OBJETIVO 161: Presentar estudios en las reuniones de órganos de dirección para poder realizar seguimientos y evaluación de la situación de la afiliación.**

1009. **Acción 533:** Poner en servicio y mantener un Cuadro de Mando para dar continuidad y accesibilidad a estos seguimientos.
1010. **Acción 534:** Todas las organizaciones recabaremos los mismos datos como mínimo y los compartiremos en una plantilla elaborada por la FSS y compartida a través del Drive.
1011. **Acción 535:** Disponer del número de personas afiliadas con cuota distinta a la general, ordenadas por provincias/comarcas, para su comprobación periódica.
1012. **Acción 536:** Elaborar informes de la evolución de la afiliación por sector.
1013. **Acción 537:** Disponer de una relación de personas afiliadas en los que no conste el motivo del alta o baja, para su subsanación.
1014. **Acción 538:** Informe anual de motivos de alta y baja en fichas UAR.
1015. **Acción 539:** Se elaborarán informes de la evolución de la afiliación por CCAA, con análisis de situación mensual incluyendo los ítems de género, edad y categoría profesional.
1016. **Acción 540:** Informe anual de la previsión de bajas por jubilación, separando pago por nómina y domiciliación bancaria.
1017. **Acción 541:** Actualización del cuadro de mando que incluye Informe de las rotaciones de entradas y salidas de personas afiliadas.
1018. **OBJETIVO 162: En una colaboración entre las diversas Áreas de la Federación Estatal se debe favorecer el incremento afiliativo de los colectivos estratégicos.**
1019. **Acción 542:** Realizar desde la Federación Estatal y Comunidad Autónoma acciones conjuntas que atraigan a estos colectivos.
1020. **Acción 543:** Desde la Federación Estatal se hará un seguimiento mensual del crecimiento afiliativo en estos colectivos estratégicos y se analizarán, al menos trimestralmente, con las Comunidades Autónomas las acciones a realizar.
1021. **OBJETIVO 163: La transparencia como eje fundamental del área financiera en todo su conjunto.**
1022. **Acción 544:** Llevar un seguimiento de los resultados económicos en aras de poder tomar las decisiones sindicales necesarias sin tener que esperar a los asentamientos contables anuales.
1023. **Acción 545:** Se establecerá una formación básica para las personas responsables de finanzas de la Federación, activa y dinámica en el uso responsable de las herramientas y facultades económicas según los diferentes poderes.
1024. **Acción 546:** Con periodicidad trimestral se establecerá una actualización financiera, de todas y cada una de las áreas contables. Su análisis permitirá un debate por parte de la Federación Estatal y las CCAA para la toma de medidas correctoras si fueran necesarias. Para ello es indispensable la colaboración de las CCAA en el envío de la documentación contable en tiempo.
1025. **Acción 547:** Elaboración de una guía que contenga las políticas de compras y la contratación de los servicios de la Federación. Dicha guía debe de ser actualizada periódicamente y estar al servicio de toda la Organización.
1026. **Acción 548:** Crear DRIVE de compras: cooperación entre las CCAA para actualizarlo, buscando la eficiencia, calidad y ahorro entre las distintas estructuras de la FSS-CCOO.
1027. **OBJETIVO 164: Implantar las acciones necesarias para alcanzar un equilibrio entre los gastos y los ingresos, como principio financiero fundamental para los próximos cuatro años.**

- 1028. Acción 549:** Se hace necesario establecer unos ratios de obligado cumplimiento por parte de todas las organizaciones federales, que nos permitan fijar unos límites de gasto corriente con relación a nuestros ingresos por cuotas en periodo anuales a la hora de confeccionar y aprobar nuestros presupuestos.
- 1029. Acción 550:** Establecer las medidas necesarias que refuercen el aumento de los ingresos por cuotas, de manera que éstas financien al menos, el 90% de los gastos de cada organización federada.
- 1030. Acción 551:** Controlar el gasto en personal asalariado, no pudiendo superar el 40% de los ingresos.
- 1031. Acción 552:** Confeccionar anualmente el Presupuesto Federal Integrado, bajo el principio de suficiencia financiera, como herramienta básica de la planificación económica de la organización. Para ello la secretaría de Finanzas, con las aportaciones del Plenario de finanzas, determinará anualmente los criterios que regirán los presupuestos de todas las organizaciones federadas, comunicándose a las mismas.
- 1032. Acción 553:** Tanto la comisión ejecutiva estatal como las federaciones de CCAA elaborarán sus correspondientes Presupuestos entre la segunda quincena del mes de octubre y la primera de noviembre del año anterior al ejercicio a presupuestar, debiendo ser aprobados por los órganos correspondientes.
- 1033.** El conjunto de los mismos, determinarán el Presupuesto Federal Integrado, el cual será confeccionado por el área correspondiente, y deberán ser aprobados por la Comisión Ejecutiva y el Consejo Federal.
- 1034. Acción 554:** Actualización permanente del manual de procedimientos federal debiendo ser conocido por todas las CCAA, usando las herramientas informáticas (Unidades Compartidas del DRIVE) adaptado obligatoriamente al manual de procedimientos confederal.
- 1035.** Se trabajará en una herramienta compartida para el control del gasto, para poder obtener una imagen fiel de la evolución presupuestaria.
- 1036.** Las modificaciones y/o adaptaciones que las CCAA consideren necesarias, serán propuestas a la CEF (Comisión Ejecutiva Federal) para su debate y eventual adopción, así como para su posterior aprobación por el Consejo federal.
- 1037. Acción 555:** Aplicación, seguimiento y actualización obligatoria de las normas de microgestión aprobadas en el Consejo Federal del 29 de Marzo de 2022, y sus actualizaciones posteriores.
- 1038. Acción 556:** Cumplir ante los órganos de dirección de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, en la presentación anual, de los Informes de Auditoría, Balance de Situación y Cuenta de Resultado, del conjunto de las estructuras que conforman la Federación.
- 1039. Acción 557:** Modernización de la gestión y control de las finanzas para adentrarnos en una nueva etapa donde se simplificará y agilizará, de manera notable, los procesos contables, para contar con una herramienta que permita conocer en todo momento la situación económica-financiera de la organización federal que nos permita adoptar las medidas correctoras necesarias de manera anticipada minimizando de este modo posibles riesgos que pongan en peligro la viabilidad económica.
- 1040. Acción 558:** Establecer con periodicidad trimestral un seguimiento presupuestario de cada unidad contable que nos permita conocer la realidad económica de la Organización federal y su previsible evolución, lo que nos permitirá adoptar las medidas preventivas y/o correctoras necesarias.
- 1041.** Para su realización contaremos con un sistema de coordinación entre la Federación Estatal y las CCAA, con el fin de contar con un conocimiento global y transparente a tiempo real de la organización en su conjunto.
- 1042. Acción 559:** Como norma general, todos aquellos proyectos, actividades o campañas sindicales que impliquen un coste económico significativo para la organización, deberán incluir una memoria económica y deberán ser aprobados por la Comisión Ejecutiva Federal, que establecerá anualmente el porcentaje sobre el presupuesto de la FSS que se considerará como referencia para aplicar este criterio de control y refrendado por el Consejo.

- 1043. OBJETIVO 165: Optimizar la distribución y gestión de los recursos económicos que configuran la propuesta del fondo para la financiación de la Red de Estructuras Básicas Sindicales que ha de presentar a la Comisión Ejecutiva Federal y el Consejo.**
- 1044. Acción 560:** La secretaría de Finanzas, mantendrá actualizada periódicamente, toda la plantilla de datos necesaria para la gestión, por parte de las CCAA, del fondo de la Red de Estructuras Básicas.
- 1045. Acción 561:** La secretaría de Finanzas elaborará el Presupuesto anual del fondo para la financiación de la Red de Estructuras Básicas, respetando el procedimiento y calendario establecidos para los presupuestos ordinarios de las Federaciones de Comunidad Autónoma y Comisión Ejecutiva Estatal.
- 1046. Acción 562:** El Fondo para las Estructuras Básicas financiará preferentemente el coste del salario de secretarías generales, o de cualquier otra estructura que se apruebe, siguiendo criterios de cohesión que garanticen la suficiencia de recursos mínimos a las organizaciones cuya masa crítica no lo permita autónomamente. Para una gobernanza compartida con el resto de la organización se asumirá por la Federación Estatal el 50% del coste, siendo las Federaciones de Comunidad Autónoma, según su afiliación, quienes contribuyan al restante 50%.
- 1047.** Se proporcionará información a las CCAA en los plenarios de finanzas, de los gastos generados por contrato y CCAA destinatarias.
- 1048. OBJETIVO 166: Establecer las medidas necesarias que consoliden la coparticipación económica de las organizaciones federadas con la Federación Estatal de Sanidad, en los costes de los Gastos Comunes Internos.**
- 1049. Acción 563:** Los Gastos Comunes Internos objeto de la coparticipación económica, quedan fijados en los siguientes: Centro Contable Federal (de aquellas Federaciones que consolidan CIF con esta Federación), Gestel, Cuentas de Correo Electrónico y aquellos otros que pudieran crearse.
- 1050. Acción 564:** En la distribución de la coparticipación económica de las organizaciones federadas, se establecen los siguientes criterios de asignación: Cada organización aportará el 50% de los Gastos Comunes Internos propios, en función de los consumos y de los ingresos por cuota de cada ejercicio. El 50% restante, lo sufragará la Comisión Ejecutiva Estatal.
- 1051. Acción 565:** La secretaría de Finanzas, dispondrá actualizada trimestralmente, de toda la información económica necesaria para la gestión de los Gastos Comunes Internos. Unificación en toda la organización de las hojas contables, así como aquellas otras que se usen para cobros-pagos.
- 1052. Acción 566:** Las organizaciones federadas aportarán trimestralmente las cantidades resultantes de su coparticipación una vez emitidas las correspondientes notas de cargo.
- 1053. Acción 567:** Se priorizará la cooperación entre las diferentes estructuras en el conjunto de las actividades económicas de la Federación.
- 1054.** En todos aquellos gastos que se consideren necesarios y compartidos para las CC.AA. será el Consejo Federal, a propuesta del plenario de finanzas, la que apruebe la aportación que sufragará cada estructura, siguiendo criterios homogéneos.
- 1055. Acción 568:** Se constituirá una comisión de extensión sindical estatal, con la participación de todas las estructuras autonómicas con participación en los fondos de desarrollo, para los equipos de extensión. Entre otras, esta comisión será concedora de la coparticipación de las estructuras, tanto federales como territoriales en la realización de EESS y la atención de nuestro activo sindical.
- 1056. Acción 569:** Los fondos para el desarrollo organizativo, se distribuirán de manera consensuada en la organización, siguiendo unos criterios, claros y alcanzables, para la extensión del sindicato en las empresas, con el objetivo de

ganar las EESS en las mismas. Todo ello siempre que se perciba financiación para estos fondos por parte de la Confederación.

- 1057.** Se realizará una evaluación continua de la actividad de los recursos donde se invierten estos fondos, garantizando la efectividad de los mismos.
- 1058. OBJETIVO 167: Mejorar los procedimientos de trabajo interno de CCOO haciendo una gestión centralizada y uniforme de los RRHH.**
- 1059. Acción 570:** Registro, actualización y comunicación con RRHH CS de los contratos laborales y asociativos.
- 1060. Acción 571:** Protocolo de actuación para la protección del personal contratado a través del cumplimiento adecuado del Servicio de Prevención y Mutua de Accidente de Trabajo.
- 1061. Acción 572:** Creación de SITES de RRHH.
- 1062. Acción 573:** Implantación y seguimiento de la aplicación del Registro de Jornada para todo el personal contratado sujeto al CIF de la FSS.
- 1063. Acción 574:** Actualización semestral y registro informático de nuestro mapa de recursos humanos de la federación en todas sus estructuras, SIC y herramientas compartidas con la Confederación.
- 1064. OBJETIVO 168: Adaptación a la realidad de la actividad en los órganos de dirección.**
- 1065. Acción 575:** Implantar en la organización los nuevos sistemas telemáticos adaptados a los estatutos confederales, que cumplan con la legislación para garantizar la validez: la asistencia al órgano, "voto por correo, video, reuniones oficiales, convocatorias on line... Uso de la firma electrónica como método de autenticación más seguro.
- 1066. Acción 576:** Desarrollo, control y registro en sistemas informáticos de CCOO las Actas y Reglamentos de los órganos de dirección.
- 1067. Acción 577:** Mantenimiento y registro de apoderamientos de la Federación teniendo en cuenta la normativa del Ministerio de Asuntos Económicos del 2022, para solicitar y utilizar el certificado digital ante las AAPP siendo siempre el responsable legal de la organización, aquella persona que hace uso de él.
- 1068. OBJETIVO 169: Servicios Jurídicos y asesoramiento sindical. Eje fundamental de los servicios que se prestan a las personas afiliadas.**
- 1069. Acción 578:** Configurar el Servicio Jurídico de la FSS como una herramienta propia de asesoramiento y acción jurídica propia en aquellos casos de interés sindical para la FSS.
- 1070. Acción 579:** Solicitar accesos y formar a las personas que formen parte de las comisiones de seguimiento territoriales en el uso del SERVIJUR.
- 1071. Acción 580:** Garantizar el mejor servicio jurídico para nuestra afiliación, ya sea en el ámbito de lo social o del contencioso-administrativo. Para ello se establecerán reuniones en el entorno del Área Pública autonómica al objeto de incidir de manera eficiente en las Comisiones de seguimiento y poder contar así con abogados especializados en contencioso-administrativo.
- 1072. Acción 581:** Promover a nivel confederal, desde la FSS y a través también del Área Pública, la mejora operativa y en su dotación de recursos humanos, de la parte de los SSJJ de la CS de CCOO que dan cobertura a la vía contencioso-administrativa.

- 1073. Acción 582:** Garantizar el formar parte de la Comisión Permanente de SSJJ Confederal, para tomar decisiones en este ámbito reducido de las Federaciones y unos pocos territorios.
- 1074. Acción 583:** Extender en lo posible la utilización del Servisín en todas nuestras Federaciones de Comunidad Autónoma. Para ello, es necesario mejorar la conectividad en los centros sanitarios públicos.
- 1075.** La Confederación debería habilitar el acceso a estos sistemas a través de dispositivos móviles con el nivel de seguridad adecuado para no poner en riesgo los datos de nuestra afiliación.
- 1076. Acción 584:** Debemos poner en conocimiento de todo el activo sindical determinadas sentencias que tengan un valor estratégico para el trabajo sindical. Para ello, se deberá crear un espacio dentro del Unidades Compartidas con sentencias “comentadas”.
- 1077. Acción 585:** Debemos formar a nuestras personas delegadas en las secciones sindicales para que sepan distinguir entre aquellas consultas que posiblemente no requieran una futura atención por parte de nuestros SSJJ y aquellas consultas que pudieran desembocar en los SSJJ, estas últimas requerirán la utilización del Servisín.
- 1078. OBJETIVO 170: Formación en la Ley de Protección de Datos y Ciberseguridad.**
- 1079. Acción 586:** Obligatoriedad de formación en LOPD y Ciberseguridad para todas las personas usuarias nuevas y que no hubiesen realizado la formación anteriormente, que utilicen la red corporativa de CCOO y tenga cuenta @sanidad.
- 1080. Acción 587:** Auditoría para analizar el grado de cumplimiento sobre la seguridad y la Protección de datos, que tenemos en todas las Federaciones de CCAA, para poder solventarlos.
- 1081. OBJETIVO 171: Sistema Interno de Información del Canal Ético de CCOO.**
- 1082. Acción 588:** El Sistema Interno de Información de CCOO es el sistema donde se integra el Canal Ético que, de conformidad con el Código de Conducta de CCOO y con la legislación aplicable, CCOO pone a disposición de las personas informantes, para que estas puedan realizar comunicaciones o informaciones incluidas en su ámbito, elemento fundamental en toda política de cumplimiento normativo.
- 1083. Acción 589:** Gestionar por parte de FSS-CCOO del Sistema Interno de Información y de la tramitación diligente de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético y como tal debe impulsar las comprobaciones que sean necesarias para proponer, en su caso, a los órganos de dirección competentes las medidas estatutarias, judiciales, o laborales que puedan corresponder.
- 1084. OBJETIVO 172: Portal de transparencia. La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece en su artículo 3) la obligación de cumplir la Ley de Transparencia a organizaciones sindicales.**
- 1085. Acción 590:** Garantizar el mantenimiento y la actualización en la web del portal de transparencia, con toda la información que la ley requiere.



www.sanidad.ccoo.es

