

PONENCIA PLENARIO SSE FREMAP

17 de enero de 2019

HISTÓRICO

La Sección Sindical de CCOO nació en los años 80, con el esfuerzo de algunos compañeros que tuvieron que ganar en los tribunales el derecho a organizarse como tal, sin embargo, su este esfuerzo cayó en saco roto y hubo una larga travesía por el desierto hasta que nació el embrión de lo que, a partir de este plenario pasará a ser por fin, de nuevo una Sección Sindical.

Hemos vivido durante muchos años siendo Sección Sindical, pero estatutariamente, siendo Coordinadora. Estos años nos han dado para adquirir experiencia, no solo en lo que se refiere al trabajo sindical, también a afrontar procesos de renovación y, por qué no decirlo, afrontar reveses importantes en nuestro trabajo. Por ello, aunque seremos una organización nueva dentro del sindicato, afrontamos este nuevo reto con madurez.

A continuación, se ofrece un sucinto relato de la evolución de CCOO en Fremap.

La afiliación en Fremap, no es diferente en términos generales a la del resto de Mutuas, pero eso, lejos de ser un dato positivo, habla de lo manifiestamente mejorable que es el nivel de afiliación dentro de nuestro sector.

Cuando nació la Coordinadora, con un número de trabajadores muy similar al que tenemos hoy en día, el porcentaje de afiliación sobre plantilla a duras penas alcanzaba el 1%, lo que da una idea del trabajo que había por delante.

El inicio del trabajo como Sección Sindical marcó el pistoletazo de salida al trabajo de extensión, con el que se llevó el sindicato a lugares donde nunca estuvo, aumentando con ello la representación y, en menor proporción, la afiliación.

El zénit de la representación de CCOO se obtuvo a 31 de diciembre de 2008, cuando solo una muestra del favoritismo de Fremap hacia otros sindicatos, sumando datos de elecciones con fecha posterior a la del cierre de la representatividad permitió hurtar la mayoría en el antiguo Comité Intercentros.

A partir de 2010, entró en juego otro actor, el "sindicato de la casa", que desde diciembre de ese año y durante todo 2011 creció exponencialmente hasta llegar a ser, con diferencia el sindicato mayoritario en Fremap. Analizar los motivos de ese ascenso tan rápido no es objeto de este documento, y en el fondo la cuestión es tan clara que no hace falta ni reflejar la respuesta.

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoo@fremap.es o ssecco.fremap@servicios.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](#)

1 Con todo, aunque en este periodo se produjo un estancamiento en el número de
2 representación de CCOO, que aún se mantiene, lo que implica una disminución en
3 cuanto a porcentaje de representatividad, puesto que ahora hay un número de
4 representantes mayor, sí que el trabajo sindical dio frutos en lo que a afiliación se
5 refiere, llegando a sobrepasar el 5% de porcentaje entre afiliación y plantilla.

6
7 En el año 2010 estalló con toda su virulencia el ataque a las condiciones de trabajo de
8 las plantillas del sector de Mutuas, recortes salariales, prohibiciones de nuevas
9 contrataciones, congelación de salarios; en definitiva, un ataque en toda regla a la
10 negociación colectiva y a nuestros derechos laborales. Aunque CCOO puso todos los
11 esfuerzos en defender nuestros derechos, los tribunales no nos dieron la razón.

12
13 Este hecho marcó un antes y un después, porque la bajada de salarios y la
14 imposibilidad de negociar mejoras laborales, produjo una drástica bajada en la
15 afiliación, situación acrecentada por las campañas mediáticas contra la actividad
16 sindical, que a través de debilitar a la clase trabajadora organizada, buscan la
17 implantación de un capitalismo salvaje, adjetivo que seguramente es redundante.

18
19 En cualquier caso, CCOO como sindicato ha llevado en estos años una profunda
20 revisión interna, que nos ha permitido avanzar como organización para trabajar además
21 de con la máxima transparencia, de la forma en la que podamos ser más útiles a la
22 sociedad.

23
24 Esta situación tocó fondo hacia 2014, momento en el que hemos llegado a una
25 situación, más o menos estable, en la que llegó a bajar del porcentaje del 3% a la que
26 nos encontramos ahora, donde estamos por encima de esta barrera.

27
28 Para finalizar, y a modo de introducción del último apartado de esta pequeña
29 introducción histórica, siendo ciertos los motivos derivados de la crisis y la campaña de
30 descrédito al sindicalismo de clase, es que al dinamitar la negociación colectiva en las
31 Mutuas, se produjo una situación de desencanto.

32
33 Para CCOO la negociación colectiva es la razón última del sindicato; y quien defienda
34 lo contrario será respetable, pero no estará defendiendo los derechos de las personas
35 que trabajan en Fremap. Durante los más de diez años de vida de CCOO como
36 Coordinadora, se han cumplido muchos objetivos, igual más de lo que parece, pero
37 seguro que menos de los que hubiéramos querido.

38
39 No vamos a hablar del pasado, no vamos a hacer un "histórico" de Acción Sindical,
40 porque sí, quien más quien menos sabe que el origen de que existan prestaciones del
41 Fondo de Ayuda al Empleado sin retención está en CCOO, o quien tenga disponible la
42 plataforma que CCOO presentó para la negociación del convenio de Fremap, y la
43 compare con el texto del convenio aún vigente, reconocerá nuestro trabajo, o, si a ello
44 vamos, simplemente leyendo la información que envía la Sección Sindical, sabrá que

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoofremap@fremap.es # sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](http://www.union-networkinternational.org)

1 detrás de la implantación de un protocolo de prevención frente a agresiones hubo
2 mucho trabajo de CCOO.

3

4 Pero no, no vamos a hablar de pasado, lo hecho, hecho está, y solo nos debe de servir
5 como punto de partida para alcanzar nuevos logros, para que sea el punto de partida
6 de otras metas. A partir de aquí, vamos a hablar de futuro, del plan de trabajo de
7 CCOO para los próximos cuatro años.

8

9

10

ORGANIZACIÓN

11

12 Dentro del área de Organización podemos distinguir varios aspectos, afiliación,
13 elecciones o comunicación; por ello, para una mejor legibilidad del documento, se va a
14 tratar de agrupar los objetivos ligados a la Organización por áreas de trabajo.

15

Afiliación

16

17
18 Si bien es la representatividad la que nos permite negociar la mejora de las condiciones
19 de trabajo, la afiliación es la que mide nuestra fortaleza, nos facilita la confección de las
20 candidaturas y crea fidelidades a la hora de las votaciones.

21

22 Como Sección Sindical, nuestro objetivo debe ser el aumento de la afiliación, sin
23 olvidar, que tan importante como conseguir nuevos afiliados es fidelizar a quienes ya
24 forman parte de la Sección Sindical.

25

26 Debemos marcar una línea de trabajo en la que se priorice la acción sindical de
27 proximidad, buscando la coordinación con los Territorios para buscar sinergias que nos
28 permitan llevar a CCOO a cada oficina de Fremap. Del mismo modo, en justa
29 correspondencia, trataremos de ayudar en aquellos lugares donde tengamos recursos
30 para hacerlo, en el convencimiento de que, lejos de ser un gasto de recursos, conocer
31 realidades distintas a las de Fremap nos enriquece.

32

33 Internamente, se promoverá la creación de Responsables Territoriales, que lleven a
34 cabo, o gestionen, las elecciones y el trabajo de acción sindical en sus ámbitos de
35 actuación.

36

37 Por eso se diseñará un plan de afiliación donde se contemple una buena herramienta
38 de comunicación para dar a conocer entre la plantilla el sindicato y el trabajo de la
39 Sección Sindical. Es imprescindible que la plantilla conozca quienes somos y lo que
40 hacemos, pero también, que el personal de Fremap sienta las ventajas de la afiliación.

41

42 Se trabajará en la confección de un protocolo de bienvenida para la nueva afiliación.

43

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoofremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](#)

1 Se trabajará en promover la afiliación de toda la representación de CCOO, en el
2 convencimiento de que la mejor herramienta para promover la afiliación es que nuestra
3 representación esté afiliada.

4 **Comunicación**

6
7 La comunicación es fundamental, siendo un aspecto en el que somos conscientes que
8 tenemos mucho margen de mejora. Cuando se hace una visita, especialmente en
9 momento de elecciones, no basta con que hayas hecho el trabajo, el personal al que te
10 diriges tiene que saber que se ha hecho ese trabajo; en caso contrario, en el mejor de
11 los casos, no nos distinguiremos del resto de sindicatos de Fremap, en el peor, otros
12 sindicatos se aprovecharán y rentabilizarán nuestro trabajo.

13
14 Para poner en valor entre la plantilla la necesidad y la diferencia entre estar afiliado o
15 no estarlo llevando a cabo un protocolo de gestión de la información que diferencie
16 entre quien está afiliado y quien no lo esté.

17
18 Dentro de esta política, profundizar en la política de llevar a cabo encuestas y sondeos
19 para elaborar el orden del día de las diferentes comisiones de trabajo y elaboración de
20 plataformas de negociación, ya sea en el ámbito de Fremap como en la negociación
21 sectorial.

22
23 Estamos convencidos, de que, igual que es importante que se sepa que es lo que
24 hacemos, es aún más importante que la afiliación sepa que hacemos lo que ella nos
25 demanda.

26 27 28 **ELECCIONES**

29
30 El fin de CCOO no es ganar elecciones, es tratar de solucionar los problemas del
31 personal de Fremap, pero para poder tener la máxima influencia, debemos tener la
32 máxima representación posible, por lo que, si bien las elecciones no son un fin en sí
33 mismo, son el medio imprescindible para poder hacer nuestro trabajo.

34
35 Se creará un protocolo de actuación para acometer los procesos electorales, medios
36 humanos y materiales disponibles, coordinación con cada territorio, etc. La creación de
37 este protocolo y su seguimiento, se coordinará desde la Secretaría de Organización.

38
39 No está prevista la creación de ningún protocolo respecto a la necesidad de afiliación
40 para presentarse a unas elecciones sindicales, no obstante, se contactará con la
41 afiliación existente dentro de cada ámbito electoral para ofrecerles formar parte de las
42 candidaturas de CCOO, dado que es su derecho como parte de la afiliación al
43 sindicato.

1 En la medida de que se disponga de dotación económica, se coordinarán los recursos
2 existentes con la secretaría de acción sindical.

ACCIÓN SINDICAL

7 Nuestro sector se encuentra enmarcado en un ámbito de negociación colectiva muy
8 mermado, siendo por ello difícil trasladar el trabajo minucioso, y muy meditado, de
9 estos años. Lo que tenía como principal objetivo no comprometer y defender las
10 condiciones laborales amenazadas por un entorno de crisis económica, crisis que
11 además se produjo mientras se tramitaron importantes cambios legislativos sobre el
12 sector.

14 Sin embargo, se ha notado una mayor implicación y conocimiento por parte de los
15 trabajadores tras estos años de recortes y negativa de la empresa a acometer mejoras
16 dentro del marco legal vigente, por ello, debemos incrementar nuestra presencia y
17 vocación negociadora, y cuando sea preciso ver otras fórmulas de defensa y mejora de
18 nuestros derechos laborales.

SECTOR PÚBLICO

23 Las Mutuas son entidades de naturaleza jurídico privada integradas en el sector público
24 administrativo estatal, así se recoge en la reforma de la Ley General Presupuestaria en
25 2007, estando, como consecuencia, sus relaciones laborales ampliamente
26 condicionadas por las previsiones contenidas en las diferentes Leyes de Presupuestos
27 Generales del Estado.

29 En conjunto, y teniendo en cuenta los incrementos retributivos del 1% aplicados en los
30 ejercicios 2016 y 2017, las plantillas de las Mutuas han visto mermada su capacidad
31 adquisitiva en torno a un 13% con respecto al resto de personal incluido en el ámbito
32 personal de su Convenio Sectorial. Además de esto, cualquier acuerdo colectivo que
33 suponga la modificación o determinación de condiciones retributivas debe
34 necesariamente pasar el filtro de la Comisión de Seguimiento de la Negociación
35 Colectiva en las empresas públicas, considerándose nulo cualquier pacto que no
36 cumpla este requisito o vaya contra el informe emitido.

38 En una situación similar a las Mutuas se encuentran otras empresas que son
39 consideradas parte del sector público, desde la Agrupación de Servicios Técnicos de
40 CCOO se ha promovido la creación de un grupo de trabajo, al que se han adherido el
41 Sector de Mutuas, la aseguradora CESCE, Banco de España, Paradores y Tragsatec.
42 Se está creando un grupo de trabajo coordinado con el área pública Confederal para
43 integrarnos en la campaña "Recuperar lo Arrebatado" e influir en la negociación que se
44 mantiene con el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico: ccoo@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkInternational](http://www.union-networkinternational.com)

Objetivos y propuestas:

- Defender la aplicación de las condiciones laborales del Convenio Colectivo Sectorial Sectorial de Seguros y Mutuas, así como el Convenio colectivo interprovincial de Fremap y los acuerdos de mejoras en las distintas comisiones (formación, igualdad, prevención...)
- Como mutua más importante del sector queremos estar atentos y colaborar, en la medida de lo posible, en el proceso de integración de las mutuas en el área pública confederal y participar de las acciones para recuperar los derechos arrebatados al personal de las Mutuas, buscando conseguir más efectividad mediante la unidad de todo el personal del sector público.
- Avanzar hacia el ejercicio de una acción sindical más homogénea con las demás mutuas, coordinarnos con el resto del Sector.
- Completar un mapa de acción sindical territorial, que nos permita priorizar la acción sindical en donde tengamos menos presencia o mayor debilidad, tratando de dar un apoyo cercano a los delegados y afiliados, así como afianzar nuestra presencia y trabajo de cara a una mayor penetración.
- Programar campañas de difusión de nuestra actividad, temas de interés general y de afiliación.
- Incrementar y mejorar la formación de nuestros delegados y representantes en los distintos comités con el objetivo de crear una red colaborativa y más profesionalizada de actividad sindical.
- Fomentar nuestra presencia en los espacios de encuentro entre las diversa Secciones Sindicales del sector, así como con la Agrupación de Servicios Técnicos, para participar en la puesta en común de experiencias e iniciativas a desarrollar.
- Tratar de mantener canales abiertos y fluidos de comunicación con el Responsable confederal de Mutuas, en coordinación con las Secretarías Confederales de Políticas Públicas y Previsión Social, Salud Laboral e Institucional, para saber de primera mano todas aquellas iniciativas y medidas que puedan afectarnos que procedan de la Dirección general de Ordenación de la Seguridad Social, como órgano supervisor de la administración sobre las Mutuas.

DESARROLLO PROFESIONAL

Este es un aspecto fundamental en el trabajo, en la medida en la que el derecho al desarrollo profesional implica necesariamente el reconocimiento de la valía del personal de Fremap. Desde la Comisión de Ascensos y Promociones se trabajará por la consecución de este objetivo. Para ello, se buscarán acuerdos que permitan:

Reconocimiento del derecho universal al desarrollo profesional, tomando como base el texto del Convenio General de Seguros, lo que implica que cualquier promoción se

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoos@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](#)

1 realizará mediante concurso-oposición, existiendo tribunales calificadores conjuntos
2 entre Empresa y Representación de los Trabajadores.

3
4 El derecho a la promoción debe ser considerado un derecho individual, lo que implica la
5 voluntariedad en la participación en cualquier proceso de selección, debiendo por tanto
6 eliminarse cualquier cláusula que supedita la permanencia en al puesto de trabajo a
7 una promoción profesional.

8
9 Elaboración de un mapa de puestos de trabajo de Fremap, donde queden reflejadas las
10 funciones de cada puesto de trabajo, que servirá de base para el establecimiento de
11 una clasificación profesional adaptada a Fremap.

12
13 Asociar a cada puesto de trabajo una retribución variable, negociada con la
14 Representación de los Trabajadores, teniendo como objetivo que sean proporcionales
15 entre grupos y puestos de trabajo según los sueldos de tabla de convenio. Este
16 aspecto no sería de aplicación a aquellas personas que estén dentro del ámbito de las
17 carreras profesionales sanitarias.

18
19 La posibilidad de ascensos y promociones, se extenderá a la posibilidad de
20 promocionar hasta el grupo I nivel 3.

21
22 Inclusión en el convenio de Fremap de los pactos de carreras profesionales, de
23 diplomaturas sanitarias, así como de medicina asistencial. Con las siguientes
24 matizaciones:

- 25 - Extensión de la carrera profesional de medicina asistencial a todas las
26 licenciaturas sanitarias.
- 27 - Mejora de la carrera profesional de diplomados, especialmente en cuanto a la
28 posibilidad de promoción de nivel y a la modificación de los criterios de la
29 valoración del desempeño.
- 30 - Inclusión del resto de profesiones sanitarias no incluidas dentro de la ley
31 44/2003.

32
33 Nivel de entrada a Fremap, grupo III nivel 8, con un periodo máximo de permanencia
34 en el mismo de 3 años.

35 Se atenderán a criterios de igualdad para, en situación de igualdad, desempatar con el
36 género menos representado.

37 Dentro del desarrollo profesional, se establecerán sinergias con la comisión de
38 formación, para trabajar en el establecimiento de itinerarios formativos encaminados a
39 la promoción profesional de los empleados, para la adquisición de nuevos
40 conocimientos y para la formación necesaria para la presentación a los exámenes de
41 concurso-oposición.

42
43 Reserva de puestos para personal con discapacidad, donde las características del
44 puesto supongan una limitación.

45
46 Priorización a la promoción interna respecto a la contratación externa.

47
Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoo@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](http://www.unión-networkinternational.com)

1 **FORMACIÓN**

2 La formación es fundamental en el trabajo diario, tanto para mejorar las
3 destrezas para las tareas diarias como para mejorar la empleabilidad y las
4 posibilidades de promoción. Por ello, es un objetivo fundamental de esta
5 secretaría dar a conocer las distintas posibilidades de realizar actividades
6 formativas.

7

8 Paralelamente, es necesario que la formación sea ajustada a las verdaderas
9 necesidades de la plantilla de Fremap, para lo que se trabajará en la detección
10 de necesidades de formación de la plantilla, cuyas conclusiones se propondrá
11 incluir en la planificación anual de necesidades formativas.

12

13 Revisión del cumplimiento de los planes de formación de Fremap, analizando
14 los mismos para detectar a colectivos infrarrepresentados en la formación, así
15 como revisar que la formación es homogénea dentro del mismo colectivo de
16 plantilla.

17

18 Para ello, se trabajará en conseguir la información de los cursos impartidos,
19 para poder evaluar los mismos anualmente: objetivos, contenidos y personal
20 convocado por categorías profesionales, edad, género y centro de trabajo.

21

22 Dejar claro que el derecho de los trabajadores a solicitar Planes Individuales de
23 Formación (P.I.F) es independiente de la presentación de los planes de
24 formación, participando activamente en las alegaciones que sean necesarias
25 en caso de que ocurra alguna denegación para llevar a término este permiso.

26

27 Trabajar en la consecución de una verdadera negociación de los planes de
28 formación.

29

30 Relación de entidades acreditadas formativa para trabajar con AMAT y a éstas
31 empresas solicitarles anualmente los cursos formativos de que disponen para
32 el año en curso.

33

34 Establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en
35 correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones y con los niveles
36 de clasificación profesional



servicios

1

2 Que se sustituya a aquellos compañeros que asistan a actividades formativas,
3 a fin de no dejar desatendida las UPS y sus servicios médicos y
4 administrativos.

5

6 Reivindicar que toda formación obligatoria se realice en horario laboral,
7 incluyendo el tiempo de desplazamiento, considerándose como horas
8 extraordinarias las horas que excedan del horario habitual; se incluiría en este
9 punto aquellos cursos a distancia que se tengan que realizar fuera de la
10 jornada laboral habitual por no disponer de medios para poder hacerlo durante
11 la jornada ordinaria.

12

13 Consideramos que es fundamental que la plantilla participe activamente en la
14 petición de aquellos cursos que resulten de su interés, por lo que se trabajará
15 en acabar con el sistema actual de convocatoria centralizada sin participación
16 de quienes van a recibir la formación. Para ello, trabajaremos en la elaboración
17 de un protocolo de solicitud de actividades formativas.

- 1 - Formación en tramitación y gestión de expedientes contenciosos. (registro y
2 valoración de demandas, seguimiento del proceso judicial, reclamaciones previas...)

3

4 **ASESORÍA JURÍDICA:**

5

- 6 - Cursos de especialización: contencioso-administrativo, penal.
7 - Formación básica en valoración médica-pericial.
8 - Formación en prestaciones.
9 - Procesos de ejecución.

10

11 **PREVENCIÓN:**

12

- 13 - Formación en la elaboración de periciales técnicas.(elaboración y defensa judicial
14 de los diversos informes técnicos a aportar en procesos judiciales: (valoración de
15 puesto de trabajo, estudio de enfermedad profesional...)

16

17 **PERSONAL MÉDICO:**

18

- 19 - Formación en peritajes judiciales. (adquisición de conocimientos sobre la confección
20 y defensa judicial de informes periciales médicos sobre prestaciones: incapacidad
21 permanente, contingencias...)

22

23 **ENFERMERÍA:**

24

- 25 - Sobre el curso de **RCP básico**, creemos que debería instaurarse la realización de
26 simulacros en cada UPS de manera periódica (al menos una vez al año) y realizar
27 cursos de reciclaje cada 2 años como máximo.
28 - La inclusión de formación sobre **Triaje** (como catalogar a los pacientes durante las
29 urgencias) dentro del curso de "Urgencias No Traumatológicas".

30

31 **FISIOTERAPIA:**

32

- 33 - Valorar implantación de formación sobre **Electrolisis Percutanea Ecoguiada**
34 aprovechando la implantación de ecógrafos en nuestras UPS en el Plan Estratégico
35 (1.3 de la Acción Estratégica de Servicio). Se podría formar a los fisioterapeutas en
36 ello. (ver temario de muestra en archivo adjunto)
37 - Curso de **Punción Seca** (que creo que ya está en marcha para el año que viene).
38 - Curso **Fibrolisis Diacutanea** (ganchos). No requiere de mucho aparataje, la
39 formación no es complicada y tiene aplicaciones en nuestro trabajo diario. (ver
40 temario de muestra en archivo adjunto).

41

42

43 **CCOO** venimos reiterando año tras año, que observamos una ausencia de formación
44 hacia colectivos profesionales de las cualificaciones más bajas, lo que creemos que
45 constituye un obstáculo en la promoción y el desarrollo profesional y personal de estos
46 colectivos. Tras el trabajo realizado por la Sección Sindical de CCOO con los colectivos
47 de auxiliares y mozos sanitarios, estas han sido las necesidades formativas que nos
48 han transmitido:

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoo@fremap.es o ssccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](http://www.unión-networkinternational.com)

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47

AUXILIARES DE ENFERMERIA

Los siguientes cursos deberían ser impartidos a todo el colectivo de auxiliares independientemente del Servicio de adscripción, todo ello sin perjuicio de que creemos que no debería haber problemas para que enfermería y auxiliares compartieran cursos de formación.

- Formación inicial de Ingreso.
- Conocimientos informáticos inherentes al puesto de trabajo.
- Higiene postural. Cuidado de la columna en situaciones de esfuerzo.
- Bacteriemia zero.
- Gestión de residuos

REHABILITACIÓN:

- Movilización con poleas.
- Electroterapia:
 1. Magnetoterapia.
 2. Ultrasonidos.
 3. Corrientes.
 4. Microondas.
- Termoterapia:
 1. Baños de parafina.
 2. Contraste.
 3. Crioterapia.
- Terapia acuática.
- Actualización de conocimientos de Anatomía y Artrología.
- Anestesia por catéter:
 1. Funcionamiento de la bomba de perfusión.
 2. Reconocimiento de sintomatología de posibles efectos adversos.

URPA

- Conocimiento y manejo del material de control existente en la unidad.

FARMACIA

- Curso de farmacología para auxiliares de Enfermería
 1. Interacciones Farmacológicas.
 2. Dispensación de genéricos o sustitutivos.
 3. Excipientes.
 4. Conservación de fármacos en frío y fotosensibles.
 5. Fármacos especiales:
 - a. Antirretrovirales
 - b. Estupefacientes
 - c. Et alter

URGENCIAS

- Instrumentación quirúrgica en urgencias

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoo@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](#)

- 1 • Protocolo frente a urgencias.
- 2 • Curas básicas.
- 3 • Técnicas de inmovilización, movilización y traslado.
- 4 • Manejo del aparato de RX portátil
- 5 • Manejo y traslado de pacientes politraumatizados

QUIROFANO

- 8 • Lavado, desinfección y esterilización del material quirúrgico
- 9 • Manejo del material estéril.
- 10 • Tareas de la auxiliar circular en el quirófano.
- 11 • Quirófano para Técnicos en cuidados auxiliares de enfermería.
 - 12 1. Fundamentos de área quirúrgica.
 - 13 2. Equipo quirúrgico.
 - 14 3. Manejo seguro de equipos electroquirúrgicos.
- 15 • Cuidados de enfermería en el área quirúrgica.
- 16 • Movilización de pacientes en el área quirúrgica.

PLANTA HOSPITALARIA:

- 19 • Movilización de paciente traumatológico.
- 20 • Detección de signos de alarma en pacientes en reposo continuado.
- 21 • Dietética: dietas existentes, su uso e indicación.
- 22 • Recogida de muestras para laboratorio.
- 23 • Higiene en el medio hospitalario y limpieza de material.
- 24 • Medidas de aislamiento en paciente infeccioso. Tipos.
- 25 • Manejo de cargas.
- 26 • La auxiliar de enfermería ante los cuidados en hospitalización de pacientes politraumatizados.
- 28 • Cuidado del paciente en estado de coma.

CONSULTAS

- 31 • Solicitud de pruebas complementarias
- 32 • Citaciones.
- 33 • Manejo de H.C. vía telemática.

MOZOS SANITARIOS

- 36 • Formación inicial de ingreso.
- 37 • Movilización de pacientes.
- 38 • Conocimientos informáticos inherentes al puesto de trabajo.
- 39 • Gestión de residuos

COMISIÓN DE IGUALDAD

Tal y como versaba nuestro manifiesto transmitido a toda la plantilla con motivo del paro laboral del 8M el compromiso con la igualdad es una piedra angular de CCOO y es uno de los objetivos fundamentales marcado en nuestros estatutos.

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoo@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](http://unionnetworkinternational.com)

1 En CCOO-Fremap tenemos como objetivo conseguir la igualdad efectiva de mujeres y
2 hombres en la empresa, sabemos que aún queda mucho trabajo por hacer, trabajo que
3 afrontamos desde hoy mismo y para el que necesitamos todo el apoyo de delegadas y
4 afiliadas. La inmediatez del trabajo en materia de igualdad que venimos realizando se
5 traduce en la reciente denuncia del I Plan de Igualdad de la entidad, cuya vigencia
6 prevista era del 2012 al 2015 y que se había prorrogado en los años posteriores, hasta
7 la denuncia por nuestra sección sindical en primer término para la renegociación del
8 que será el II Plan de Igualdad de la entidad en el 2019.

9
10 De cara a las nuevas negociaciones y al futuro desarrollo del II Plan de Igualdad, las
11 prioridades de CCOO en materia de igualdad, y por lo tanto pilares fundamentales del II
12 Plan de Igualdad, serán las siguientes:

- 13
- 14 • **Conservar las medidas de igualdad obtenidas como consecuencia**
15 **de la aplicación del I Plan.** En el ámbito retributivo las mejoras del
16 artículo 17 y artículo 22 de nuestro Convenio Colectivo, la introducción del
17 enfoque de igualdad en procesos de selección de personal, la redacción
18 de un libro de estilo para la comunicación y gestión de la información en
19 clave de género, etc...
- 20 • **Reivindicar la máxima transparencia posible en los datos relativos a**
21 **igualdad.** Para ello hemos solicitado a la empresa la elaboración de un
22 **Informe de Cierre** del I Plan dónde podamos comprobar
23 cuantitativamente la evolución de la entidad en materia de igualdad desde
24 el inicio del plan en el 2012 hasta su cierre en 2018.
- 25 • **Reivindicar la elaboración de un diagnóstico de igualdad previo a la**
26 **elaboración del II Plan.** En consonancia con la transparencia antes
27 mencionada y con el cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad
28 Efectiva de Mujeres y Hombres (art. 46) y al Convenio General de
29 Seguros (art. 87.2), defendemos que es indispensable para diseñar un
30 Plan de Igualdad acorde con las necesidades de la entidad la elaboración
31 previa de un diagnóstico en materia de igualdad que aporte información
32 cualitativa y cuantitativa lo más completa y fiel posible y que
33 desenmascare las posibles desigualdades existentes en la plantilla en
34 todos los ámbitos, ya sea retributivo, organizativo, formativo, etc.
- 35 • **Negociación II Plan de Igualdad de Fremap.** Con posterioridad al
36 análisis del diagnóstico de igualdad que facilite la empresa se procederá
37 al establecimiento de objetivos para eliminar las desigualdades que se
38 hayan puesto de manifiesto y a la propuesta de acciones concretas para
39 la consecución de dichos objetivos.
- 40 • **Trabajo previo a las negociaciones.** Como se ha expuesto
41 anteriormente el punto de partida debe ser el nuevo diagnóstico de la
42 entidad pero hasta su realización por parte de la empresa hemos
43 procedido al análisis de las medidas que no han sido plenamente

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

<http://www.ccoo-servicios.es/> - <http://www.ccoo-servicios.info/>
Correo electrónico ccoo@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](http://www.unia.org)

1 desarrolladas en el I Plan y hemos recogido las diferentes problemáticas
2 transmitidas directamente por la plantilla. Acorde con todo ello hemos
3 elaborado un borrador de acciones que pensamos tendrán cabida en el II
4 Plan de Igualdad, tales como: medidas de conciliación que eviten la
5 reducción de jornada y salario, racionalización/flexibilización de horarios
6 que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad, reducción de
7 jornada por guarda legal semanal y no diaria, establecimiento de un
8 baremo objetivo en cuestión de traslados, mejora del "Protocolo de acoso
9 sexual, por razón de sexo o acoso moral", etc...

- 10 • **Candidatura de la entidad al "Distintivo de Igualdad en la Empresa"**.
11 Optar a este distintivo, con los requisitos que comporta su obtención, nos
12 ofrecería garantías en el desarrollo de políticas de igualdad, la entidad se
13 beneficiaría de ciertos derechos y facultades y se pondría al nivel de otras
14 empresas del sector que ya disponen de este y otros certificados en la
15 materia. Este distintivo, otorgado por el Ministerio de la Presidencia,
16 Relaciones con las Cortes e Igualdad, es una marca de excelencia que
17 reconoce a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo
18 de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el
19 ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de
20 igualdad. La concesión del distintivo valora aspectos como: participación
21 equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad,
22 remuneración y clasificación profesional equitativa, actuaciones en el
23 ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional,
24 adopción de planes de igualdad y publicidad no sexista de los servicios de
25 la empresa.
- 26 • **Desarrollo y seguimiento del II Plan de Igualdad de Fremap**. Una vez
27 elaborado el II Plan de Igualdad se trabajará para lograr un desarrollo
28 pleno de sus objetivos y se realizará un seguimiento y vigilancia de su
29 aplicación efectiva.

SALUD LABORAL – MEDIO AMBIENTE - RSE

34 Es imprescindible poner en valor la Salud Laboral, porque estamos hablando de la
35 actuación sobre nuestras condiciones laborales para proteger nuestra integridad, física,
36 mental y social, y además, dentro de estas actuaciones, no solo están las más
37 evidentes, las de las condiciones de los locales de trabajo o las tareas propias del
38 puesto, están también los factores de riesgo debidos a la Organización del Trabajo:
39 cargas de trabajo, estilos de mando, organización, etc.

40 En las cuestiones del trabajo diario, es fundamental que se den a conocer los
41 problemas no resueltos, con el fin de valorar las vías a utilizar para encontrar la
42 solución a esas incidencias. Pero un plan de trabajo significa hablar de un proyecto, por
43 lo que seguidamente se presentan los principales objetivos en Salud Laboral.

Sección Sindical Estatal CC.OO-FREMAP

http://www.ccoo-servicios.es/ - http://www.ccoo-servicios.info/
Correo electrónico: ccoo@fremap.es o sseccoo.fremap@comfia.ccoo.es
adherida a la [unión networkinternational](http://www.uniónnetworkinternational.com)

1 Para CCOO la actuación en la organización del trabajo es prioritaria, por eso, venimos
2 apostando por una verdadera evaluación de riesgos psicosociales, basada en un
3 criterio de evaluación consensuado y bajo condiciones de transparencia en el proceso y
4 confiabilidad en los resultados.

5
6 Para poder actuar en Salud Laboral hace falta tener acceso a la información sobre la
7 materia dentro de nuestro ámbito de actuación, ya sea nivel local, provincial (comités
8 de varios centros de trabajo) o nacional (CNSSL), por eso, llevaremos a cabo las
9 medidas necesarias para conseguir tener acceso a toda la documentación preventiva
10 que nos permita ejercer nuestras funciones.

11
12 Dentro de los objetivos cumplidos en Salud Laboral, se encuentra la consecución de un
13 protocolo de actuación frente a agresiones, pero que exista este protocolo significa solo
14 que tenemos un punto de partida, pero no renunciamos a mejorar cuestiones como el
15 aumento de medios, humanos y materiales, organizativos, que disminuyan la
16 materialización de este problema.

17
18 Vigilancia de la Salud. Bajo este epígrafe genérico, hablamos del trabajo para
19 homogeneizar por una parte y mejorar la protección por otra, ante las situaciones por
20 riesgo por embarazo o lactancia, para que a iguales situaciones se dé la misma
21 respuesta, que a su vez sea la que mejor proteja al bebé, pues no debemos perder de
22 vista que es a quien se protege

23
24 Existen cuestiones "fronterizas" entre la Responsabilidad Social y la Salud Laboral,
25 como la accesibilidad de los edificios; es un objetivo conseguir las mejores condiciones
26 de accesibilidad y seguridad a los locales de Fremap.

27
28 Impulsar medidas que disminuyan el impacto ambiental de nuestra actividad,
29 disminución del uso de energía, uso de energías limpias, elaboración de planes de
30 movilidad en Fremap, donde sea posible, para disminuir el uso de vehículos propios,
31 etc.

32
33 Disminuir en la medida de lo posible las contrataciones, pasando la plantilla de estos
34 servicios a ser plantilla de Fremap.