



EDITORIAL

ANTONIO CABRERA, SECRETARIO GENERAL FSS-CCOO

Mayor inversión en Sanidad Pública y Dependencia

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) considera insuficientes los incrementos que el Gobierno ha incluido en la Ley de Presupuestos para el año 2021, tanto en el sector de Sanidad pública como en el sector de la Dependencia.

En cuanto a Sanidad pública, desde CCOO priorizamos todo lo relacionado con el empleo, exigimos retirar la tasa de reposición para permitir incrementar las plantillas presupuestarias, algo que ha quedado en evidencia, en toda la pandemia. Desde CCOO exigimos el incremento para el año 2021 de 62.000 profesionales.

Por ello, exigimos situar el gasto sanitario público en la media europea y, sobre todo, incrementar el gasto en Atención Primaria en el 25% de la inversión total en gasto sanitario, que hoy se sitúa en el 13,9%.

Asimismo, reivindicamos la culminación de la disposición transitoria tercera del EBEP y negociar un nuevo sistema de clasificación profesional en concordancia con las competencias que hoy ejercen en nuestros centros sanitarios todas las categorías que trabajan en Sanidad.

En cuanto al sector de la Dependencia, desde CCOO reivindicamos un acuerdo a tres años, similar al que negociamos para los empleados públicos, con un incremento de 3.300 millones de euros, que sitúe la financiación del Estado en el 37,5% de la financiación total, que hoy está situada en el 16,9%.

Ese aumento de inversión debe permitir mejorar ostensiblemente las condiciones laborales y retributivas del personal que trabaja en el sector de la Dependencia, incrementándose la masa salarial en un 17% (595 millones de euros), así como incrementar en un 10% las ratios de personal.

Igualmente, se debe eliminar la enorme lista de espera que hoy existe en el sector.



CCOO se moviliza para la eliminación de todas las violencias contras las mujeres

CCOO participó el pasado 25 de noviembre en las concentraciones convocadas en todo el país para guardar un minuto de silencio con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres para denunciar las violencias que se ejercen contra las mujeres y mostrar su firme compromiso para erradicarlas. Cabe recordar que en lo que va de año más de 40 mujeres han sido asesinadas en nuestro país. Las violencias contra las mujeres se manifiestan de distintas formas (física y/o sexual; económica; acoso sexual; maltrato psicológico....). Todas duelen.

sindicato ysalud

Dirección: Antonio Cabrera Coordinación: Rocío Ruiz Mendoza

Redacción: Antonio Cabrera, Rocío Ruiz, María Victoria Gómez, Silvia Espinosa, Irene Álvarez, Yolanda Gil, Manuel Pérez y Carles Diéguez.

Imagen y montajes: Javier Martín.

Colaboraciones: Federaciones de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de las diecisiete CCAA y las dos ciudades autónomas.

Diseño y Maquetación: Elemental Estudio, diseño y comunicación | elementalestudio.com

Edita:

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO. C/ Ramírez de Arellano 19, pta. 4ª,28043, Madrid. Tfno. 91 5409285 - Fax. 91 5476041

Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. Sindicato y salud es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de la Confederación Sindical de CCOO, que se distribuye gratuitamente a su afiliación.

Depósito Legal: M-17467-2010

e-mail: fsestatal@sanidad.ccoo.es | web: www.sanidad.ccoo.es

EN PORTADA

CCOO exige salarios más decentes, más personal y ugares de trabajo seguros en el sector de la Dependencia

CCOO convocó un calendario de movilizaciones el pasado mes de octubre con concentraciones ante los centros de trabajo el 1 de octubre, las Consejerías de Comunidades Autónomas que tengan atribuidas las competencias de servicios sociales el 8 de octubre y ante las Delegaciones de Gobierno el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, el 15 de octubre. El objetivo: exigir, entre otras medidas, salarios decentes, más personal y lugares de trabajo seguros.

Desde CCOO no compartimos que este Gobierno no priorice la inversión necesaria para dar una respuesta adecuada, tanto a las personas dependientes como a las trabajadoras que desarrollan su labor en el sector.

Estamos hablando de un sector altamente feminizado, más del 90% son trabajadoras, con un alto índice de medicalización, derivadas de lesiones musculoesqueléticas, con unas ratios insuficientes y unos salarios que no se corresponden con el trabajo desempeñado.

España es uno de los países de Europa con menor inversión en el sector de los cuidados, donde existe un gran desequilibrio entre lo que aportan las Comunidades (83%) y el Estado (17%). Y donde la provisión de servicios es mayoritariamente privada; más del 80% de los recursos son provisión privada, hecho que desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO) se entiende que hay que corregir. reequilibrando el sistema con una un mayor protagonismo en la mayor inversión desde el Estado y una apuesta clara por un mayor peso de plazas públicas, tanto en la ayuda a domicilio como en las residencias.



Concentración ante el Ministerio Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

CCOO considera muy insuficiente la propuesta del Gobierno de incrementar 600 millones de euros, para este sector, primero, porque es totalmente insuficiente para atender a las personas que están en listas de espera, y en segundo lugar, porque no tienen en cuenta ni mejorar la atención de las personas que actualmente están siendo atendidas, ni mejorar las pésimas condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras.

Este sindicato insiste en gestión directa por parte de los gobiernos y eso ineludiblemente requiere inversión en la pública, que tampoco se contempla en las propuestas de la Administración.

ESTE SINDICATO INSISTE EN UN MAYOR PROTAGONISMO EN LA GESTIÓN **DIRECTA POR** PARTE DE LOS **GOBIERNOS Y ESO INELUDIBLEMENTE REQUIERE** INVERSIÓN EN LA PÚBLICA

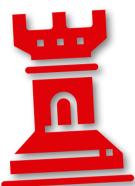
Reunión Derechos Sociales

Cabe destacar que tras la concentración convocada el 15 de octubre por CCOO ante el Ministerio de Sanidad para reivindicar una mayor financiación para el sector de la dependencia, la mejora de las condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras del sector y la atención de calidad a todas las personas dependientes, representantes del sindicato se reunieron con el Secretario de Estado de Derechos Sociales, Ignacio Álvarez. CCOO trasladó en el encuentro sus propuestas que se concretan en:

1. Formalizar un acuerdo a tres años para alcanzar un 40% de

- financiación estatal del sistema de dependencia, que hoy está situado en un 16%.
- 2. Fijar, conforme a la Ley de contratos del Estado, un precio mínimo para todas las concesiones en función del servicio ofertado (plazas residenciales, ayuda a domicilio, centros de día y noche, teleasistencia, etc.)
- 3. Mejorar las retribuciones del personal, incrementando en un 17% la masa salarial, que deberá contemplarse en la fijación de precios de las concesiones.
- 4. Desarrollar una norma estatal sobre ratios de plantilla, que aumente la ratio del personal y que suponga un incremento del 5% del volumen de plantilla.
- 5. Reducir las listas de espera, que en estos momentos sobrepasan las 384.000 personas.
- 6. Incluir en el acuerdo antes mencionado el compromiso de reequilibrio entre la provisión pública y privada de servicios del sistema (actualmente 20%-80%), incrementando el número de plazas públicas ofertadas tanto en ayuda a domicilio como en servicios residenciales y resto de servicios del sistema. Para ello es necesario recurrir a los fondos europeos.

EN PORTADA



Seguimos poniendo toda la presión en los trabajadores y las trabajadoras en esta pandemia. Es hora de pedir más financiación, más personal, más seguridad y

salarial y una atención de calidad. La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) convocó un calendario de movilizaciones en la Sanidad pública, que se concretó en concentraciones los días 13, 20 y 29 de octubre. Las concentraciones se realizaron en todas las Comunidades en centros de Atención Primaria y de Atención Especializada, y el día 29 de octubre ante el Ministerio de Sanidad.

salud en el trabajo, un aumento

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) centra sus propuestas en:

- 1. Recuperar el Diálogo Social. No es posible que el Ámbito de Negociación siga sin convocarse con toda la problemática originada durante la pandemia, y todas las reivindicaciones que se venían manteniendo y que quedaron en suspenso.
- 2. Instamos al Ministerio a que retire el Real Decreto Ley 29/2020, donde de forma unilateral se impone la movilidad geográfica y funcional a todo el personal sanitario, sin ningún tipo de negociación.
- 3. Pedimos incrementar la financiación en el Sistema Sanitario Público, hasta alcanzar el 7,2% del PIB, y con ello, aumentar el gasto en Atención Primaria hasta situarlo en el 25% del total. La Atención Primaria requiere de una inversión tanto en personal como en medios tecnológicos, para poder dar una atención

La FSS-CCOO se moviliza en defensa de la Sanidad pública



adecuada a la población, lo que no se está produciendo en la actualidad.

4. CCOO se opone a una posible congelación salarial de los empleados públicos. Emplazamos al Gobierno a que se retome la Negociación

dos públicos, priorizando la clasificación profesional y la culminación de la Disposición Transitoria Tercera del Estatuto Básico del Empleado Público, y todo lo relacionado con el empleo en el sector sanitario.

del III Acuerdo sobre emplea- 5. Instamos al Gobierno a que elimine la tasa de reposición para poder generar empleo sin la precariedad con la que se están acometiendo los contratos en la actualidad. Y urge la modificación el EBEP y el Estatuto Marco para causalizar la

contratación y evitar la excesiva eventualidad que hov existe en el sector sanitario.

Es el momento de reconocer al personal sanitario, toda la dedicación y esfuerzo que han desarrollado durante toda la pandemia.

ENTORNO LABORAL

El área pública reclama el diálogo social en las administraciones públicas

El Área Pública de CCOO ha reiterado en varias ocasiones la convocatoria inmediata de mesas de negociación para culminar el II Acuerdo para los empleados públicos, así como iniciar de forma inminente la negociación de un nuevo acuerdo.

Coincidiendo con el debate de los Presupuestos Generales del Estado, era el momento para reiniciar la negociación con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública. La respuesta fue la convocatoria de la Mesa General unos días más tarde, donde se nos dió traslado de lo recogido en los PGE con afectación al personal de la función pública, en materia retributiva, de empleo y otras condiciones de trabajo modificando unilateralmente para ello el TREBEP.

Por ello, desde el Área Pública hemos tomado dos iniciativas, por un lado, remitir escrito conjunto con todas las organizaciones más representativas en la Mesa General (CCOO, UGT y CSIF) exigiendo la convocatoria inmediata de la Mesa General y, de otra parte, trasladar a los grupos parlamentarios una serie de enmiendas a los Presupuestos, dado que este Gobierno ha despreciado hasta ahora el diálogo social con las organizaciones sindicales.

EN EL ESCRITO REMITIDO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EXIGIENDO LA CONVOCATORIA INMEDIATA DE LA MESA GENERAL VOLVEMOS A ENVIARLE LAS SIGUIENTES REIVINDICACIONES:

- 1. Cumplimiento del I y II acuerdos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. Más del 60% de las plazas aprobadas en el marco de estos acuerdos no se han convocado, a las que hay que sumar las que ni siquiera está negociadas y publicadas las correspondientes OEP o procesos de estabilización. Este incumplimiento es absoluta responsabilidad de las diferentes administraciones y es parte fundamental del problema pues, ya antes del inicio de la pandemia, la tasa de temporalidad superaba el 24%.
- 2. Respeto a la falta de plantillas, hoy más necesaria que nunca evidenciado así por la crisis sanitaria que estamos atravesando, resulta imprescindible eliminar cualquier limitación en la tasa de reposición para que se puedan ofertar todas las plazas necesarias, recuperar el empleo público perdido, incrementar las plantillas, así como reducir la temporalidad al 8%.
- **3.** En la misma línea ha de agilizarse los procesos para reducir al mínimo la latencia entre

- la aprobación de las plazas, su convocatoria y finalmente la ejecución completa con la incorporación definitiva.
- 4. Por último y no menos importante hay que trasladar al ámbito de la función pública la Directiva comunitaria 70/1990 para evitar y sancionar el fraude o abuso en la contratación en el sector público. Para ello, resulta imprescindible causalizar la contratación y establecerse mecanismos sancionadores para los gestores públicos y/o las administraciones incumplidoras.
- 5. De igual manera, solicitamos que se inicie de manera urgente las negociaciones para poder cerrar un nuevo Acuerdo en la función pública, con vigencia de legislatura (2021/2023) donde podamos tratar en su conjunto todas las problemáticas que afectan al sector público, el desarrollo normativo del TREBEP, la recuperación de los derechos de las empleadas y empleados públicos con el fin de poder llegar a consensos, que permitan estar a la altura de lo que la ciudadanía nos reclama.

En el artículo 19, sobre ofertas de empleo público, contratos y nombramientos temporales, está una de las enmiendas más relevantes de CCOO. Para el sindicato es fundamental que no exista limitación alguna en la tasa de reposición para poder incrementar de forma estructural las plantillas en todos los servicios públicos y para que la temporalidad pueda ser rebajada sin limitaciones y que no supere el 8% en ningún sector.

El sindicato viene denunciando los incumplimientos reiterados de los Acuerdos de mejora del empleo público y las condiciones de trabajo por parte de todas las Administraciones Públicas, hecho que les hace responsable del abuso y fraude en la contratación, así como de no poner definitivamente medidas que den estabilidad a las plantillas y ponga fin a dichos abusos. En este sentido, CCOO ha propuesto una disposición adicional para asegurar la ejecución de las ofertas de empleo público pendientes de años anteriores, con medidas sancionadoras para las administraciones que no cumplan.

Por último, mediante disposiciones adicionales, el Área Pública de CCOO insta al gobierno, por un lado, a dar una solución definitiva a la disposición transitoria tercera del EBEP, cualificaciones profesionales y, por otro lado, dar seguridad jurídica al personal procedente ante un rescate de servicio público o interiorización del mismo.



En cuanto a las enmiendas presentadas a los grupos parlamentarios, desde CCOO hemos situado que la prioridad, como hemos venido trasladando, es defender y reforzar los servicios públicos, que en estos momentos de pandemia producida por la COVID-19 se han visto más necesarios que nunca.

Para ello es imprescindible atender las demandas de las empleadas y empleados públicos, empezando por la recuperación e incremento del empleo público, garantizar el poder adquisitivo y mejorar las condiciones de trabajo, cuestiones que hemos trasladado en reiteradas ocasiones al Gobierno y ahora, a través de este paquete de enmiendas, a los partidos políticos.

En relación al artículo 18, en el que aparece el incremento retributivo, los PGE 2021 plantean un incremento del 0,9%, hecho que resulta insuficiente planteado una enmienda para que sea un 1,5% más un 0,75% de fondos adicionales. Esto se enmarca en la necesidad de mejorar las condiciones laborales de las empleadas y empleados públicos y en la urgencia de negociar un acuerdo de legislatura que avance en la recuperación del poder adquisitivo perdido, entre un 11% y un 18% en la época de recortes, con un incremento global del 8% hasta 2023.

para CCOO, por lo que hemos

ENTORNO LABORAL

Sobre arenas movedizas y

CAUSALIDADES DEL DESTINO



Sobre arenas movedizas ha sido elegida la nueva composición de la sección sindical de Dentix a nivel estatal, el pasado día 18 de noviembre. Por una causalidad de las que tiene el destino, el proceso de elección de la sección sindical de la empresa ha hecho que coincida con la solicitud de un concurso de acreedores voluntario, solicitado por su fundador Ángel Lorenzo el día 2 de octubre.

Es difícil dar explicación de como una empresa líder en el sector dental ha llegado a la situación actual de concurso, una cosa es incuestionable, la plantilla de la empresa no es responsable del momento que vive.

La trayectoria sindical en esta empresa se remonta a hace ya 4 años, cuando se comienzan las negociaciones de un convenio propio de empresa, tras el crecimiento exponencial de la misma. En este convenio se intentan aunar las condiciones laborales de la plantilla que está diseminada por toda la geografía española. La cultura sindical en Dentix no existía hasta ese

momento. A lo largo de estos 4 años y gracias al trabajo de las compañeras y compañeros delegadas y delegados hemos crecido sindicalmente hablando, contando en la actualidad con aproximadamente 105 delegadas/os de CCOO y más de 600 afiliados/as

Nuestro trabajo sindical ha pasado por la negociación del I convenio de Clínicas Dentales Dentix, la negociación de un Plan de Igualdad, creación de un Comité de Seguridad y Salud muy proactivo, además de innumerables dudas resueltas en las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio.

Dentix nunca ha sido una empresa fácil y esto queda patentemente reflejado en nuestra

trayectoria. Hasta el último momento va a dar guerra, pero ahora nuestras preocupaciones se han transformado y la principal de estas preocupaciones es poder salir de este concurso con el menor número de bajas posibles.

El camino que ahora empieza esta renovada sección sindical pasará por dificultades y esperamos poder estar a la altura de lo que el destino nos pone en el camino. No cejaremos en el empeño de poder salvar este nuevo obstáculo que la causalidad nos reta a superar, porque ¿qué es ser sindicalista?, sino afrontar con entereza los retos del camino. A veces pensamos que somos un poco de mucho y un mucho de nada, nos convertimos en psicólogos, en amigos y amigas, en confidentes, etc. y siempre en compañeros y compañeras.

Así que en esta nueva etapa, dure mucho o poco, seguiremos al lado de los compañeros y

compañeras para acompañarlos y asesorarlos en esta nueva circunstancia, y juntos y juntas saldremos adelante en esta u otra empresa, pero siempre de la mano de los que defienden los intereses de la clase trabajadora.

En la era de la información hemos tenido que leer muchas noticias que ponían en duda la profesionalidad de las personas que trabajan en esta empresa, que un día la hicieron grande. Cabe recordar que los y las profesionales que trabajan en Dentix estudian y se forman en las mismas universidades y centros educativos que el resto de profesionales de este sector y disponen de las titulaciones que les habilitan para desarrollar su profesión.

Entendemos la frustración de los miles de pacientes afectados por la situación actual, que

tienen a su disposición los mecanismos oportunos para recuperar el dinero de los tratamientos no realizados. Todo esto no justifica las agresiones tanto físicas como verbales en las clínicas por el simple hecho de ir a trabajar y dar la cara por los culpables que se esconden en sus despachos.

La contingencia profesional de un daño a la salud **relacionado con el trabajo**



Asistencia sanitaria: cobertura íntegra de gastos no cubiertos por enfermedad común (incluyendo por ejemplo los desplazamientos para tratamientos).

- Medicamentos: son totalmente gratuitos (mientras que en la común se paga el 40% del precio de los medicamentos).
- No hay periodo de carencia en la cotización para el derecho a prestaciones.
- Incapacidad temporal: aunque el contagio por covid tiene una equiparación económica con la contingencia profesional (sector público se cobre el 100% en IT común eso no debe desalentar al cambio de contingencia) el subsidio por incapacidad temporal será del 75% de la base reguladora a partir del día siguiente de la baja médica y durante todo el proceso que dure la baja. Este porcentaje es más alto que en caso de contingencia común, en la que se calcula el 60% de la base reguladora del cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, siendo los 3 primeros días a cargo del trabajador o trabajadora y sólo se percibe el 75% de la base reguladora por contingencia común desde el día 21 en adelante.

Cuando la enfermedad profesional ocasiona lesiones irreversibles calificadas como incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados: la persona cobra una pensión vitalicia, según el grado, compatible o no con el trabajo.

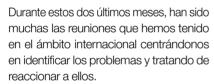
- Cuando la enfermedad profes ional ocasiona lesiones irreversibles calificadas como lesiones permanentes no invalidantes, tras la declaración, la persona recibe una indemnización de cobro único, cuya cuantía variará teniendo en cuenta la base reguladora y la incapacidad resultante, o cobra un baremo indemnizatorio por ese daño irreversible no limitativo de la capacidad de trabajar en la ocupación habitual.
- El cálculo de la base reguladora para las prestaciones en el caso de contingencias profesionales se hace sobre un periodo más breve que en el caso de contingencia común, con lo cual suele salir mejor remunerado, y también se toman en cuenta las horas extras realizadas durante el año anterior. Esto también afecta a las prestaciones por muerte y supervivencia.

ÁREA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FSS-CCOO

INTERNACIONAL

Sindicatos de todo el mundo en movimiento durante la pandemia

Europa sigue sufriendo una pandemia que ha dejado decenas de miles de víctimas incluyendo a miles de profesionales de la salud. Las consecuencias de esta pandemia son el resultado de años y años de recortes sistemáticos en los sistemas de salud europeos y, por tanto, en la merma de derechos laborales y económicos de sus trabajadores y trabajadoras, los mismos que a pesar de la situación y los obstáculos han mantenido los centros hospitalarios, residencias de ancianos, así como otros servicios de atención al cuidado funcionando durante la crisis.



En el mes de septiembre, tuvimos dos reuniones del comité de salud y servicios sociales de la federación europea de servicios públicos del que formamos parte, en el, se acordaron varios puntos:

- La realización de una semana de acción a finales de octubre (del 26 al 30) que se tradujo en la realización de diferentes acciones, concentraciones y/o movilizaciones por todos los países europeos para demandar:
 - Aumento de la financiación de los sistemas sanitarios, utilizando el fondo de recuperación europea para mejorar las condiciones de trabajo de los y las profesionales.
 - Exigimos el restablecimiento de la totalidad del presupuesto de EU-4Health para apoyar a los Estados miembros.
 - Recuperar el diálogo social.
 - Mayor seguridad y salud en el trabajo con equipos de protección individual adecuados.
 - Reconocimiento del Covid-19 como enfermedad profesional.
 - Una mayor ratio.
 - Recuperación del poder adquisitivo, perdido durante la crisis económica 2008.
 - Una atención de calidad.

Desde la FSS-CCOO en el sector público realizamos concentraciones repartidas en 3 días distintos y apoyándonos en

- la semana de acción de EPSU, la cual tuvo gran repercusión europea con la participación de más de 28 sindicatos afiliados de 22 países diferentes a pesar de la difícil situación debido al empeoramiento de la pandemia en muchos países. Tras estas acciones por toda Europa hemos conseguido que haya un compromiso entre el Parlamento europeo y el consejo para que el presupuesto del "EU4Health" (que había sido reducido de 9.4 millones de euros a 1,7 millones), se incremente de 1.700 millones de euros a 5.100 millones de euros.
- 2. Lanzamiento de la campaña "Stop Cancer at Work", una campaña que se ha lanzado por redes sociales para visibilizar que los trabajadores están siendo puestos en riesgo a través de la exposición a sustancias cancerígenas, mutagénicas y reprotóxicas en su lugar de trabajo. Nuestro principal objetivo con esta campaña es asegurar que la Comisión Europea incluya estos grupos en la actual cuarta revisión de la Directiva europea de Carcinógenos y Mutágenos.
- 3. Aumentar el compromiso con la patronal europea HOSPEEM con respecto
 al Covid-19 y su impacto en la salud,
 para ello el comité acordó organizar
 un seminario técnico, abierto a todos
 los afiliados y afiliadas, para discutir
 sobre la pandemia y cómo asegurar
 la preparación del personal sanitario y
 sociosanitario. Este seminario tuvo lugar
 el 20 de noviembre con el objetivo de
 permitir un intercambio más horizontal
 junto con la participación de expertos
 del ETUI y la CES.



Nuestra participación con las actividades de UNICARE (sindicato mundial de la salud) ha sido muy activa durante estos últimos meses, en línea similar a la semana de acción de EPSU con los servicios públicos, desde UNICARE se organizó un día mundial de acción para el personal de la dependencia convocando concentraciones a nivel mundial. La FSS-CCOO participó activamente durante este día convocando concentraciones en todas las comunidades autónomas y manteniendo un calendario posterior de movilizaciones de este sector. Las concentraciones realizadas en España tuvieron gran repercusión a nivel mundial porque la sindicalización en este sector en otros países es muy baja.

En España, previo a la crisis, ya se observaban las deficiencias en este sector con un alto índice de absentismo laboral por la alta medicalización de sus trabajadoras ocasionadas por lesiones musculo-esqueléticas y por la alta carga de trabajo, con bajos salarios, poco personal y con el bloqueo de la negociación del convenio de ámbito estatal.

España es uno de los países de Europa con menor inversión en el sector de los cuidados, con un gran desequilibrio entre la aportación de los gobiernos autonómicos (83%) y el gobierno central (17%). Desde la FSS-CCOO entendemos que se debe corregir, reequilibrando y aumentando el sistema de financiación para garantizar unas condiciones laborales y salariales dignas, aumentando las plantillas para poder proporcionar unas prestaciones adecuadas, con una regulación estatal que corrija los desequilibrios entre las diferentes regiones.

Las residencias de ancianos han sido las mas golpeadas durante la crisis en toda Europa, sus residentes han representado entre el 30 y el 60 % de los fallecimientos por Covid-19 debido a la falta de preparación de éstas por la insuficiente financiación, falta de recursos y personal. Desde hace tiempo se priman los beneficios económicos a la calidad de los cuidados. Es fundamental que la UE tome cartas en el asunto y apoye políticas destinadas a fiscalizar a las empresas subcontratadas exigiéndoles unos mínimos que respeten los derechos de negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

ÁREA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESS-CCOO

MUJERES

Nuevas herramientas para seguir avanzando en igualdad

Toda acción tiene una reacción, todo avance social una resistencia. En CCOO lo sabemos muy bien, y somos muy conscientes de que los avances de los derechos y la igualdad de las mujeres están en el punto de mira como primer objetivo a abatir por el resurgimiento de la extrema derecha, en nuestro país y en el mundo. También sabemos que las crisis son la excusa perfecta para dejar atrás la igualdad, ya lo hemos vivido en carne propia con la crisis que estábamos dejando atrás, y ahora, en medio de esta nueva y terrible crisis sanitaria, económica y de cuidados en la que las mujeres tenemos una afectación

Como muestra de que imprimimos esta consciencia de negarnos a relegar la igualdad por más tiempo, el 13 de octubre se publicaron dos importantes RDL que nos van a empoderar en las mesas de negociación de los planes de igualdad, herramienta fundamental para combatir la discriminación en el ámbito laboral, y que van a marcar un antes y un después en la negociación colectiva: el 901/2020, que desarrolla la reglamentación que estaba pendiente sobre la elaboración y registro de los planes de igualdad; y el 902/2020, que recoge medidas para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Los dos documentos son un triunfo del diálogo social, y hay que decir que lo firmamos sindicatos y Gobierno, pero no la patronal.

La Ley de Igualdad marcó un hito, es así, pero no fue suficiente para cambiar las cosas y su incumplimiento fue clamoroso durante muchos años. Con el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad en el empleo y la ocupación, aumenta la exigencia de los planes de igualdad, pasando a ser obligatorio (de manera gradual) para todas aquellas empresas con plantillas de más de 50 personas; así mismo, también recoge la obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo, adelantándose a la Directiva Europea para la transparencia salarial, que aún hoy no ha visto la luz. Pero faltaba la guinda de este pastel, la reglamentación, la letra pequeña, el cómo, el cuándo, el cuánto y quienes, cuestiones que ya tenemos en nuestras manos con los dos nuevos Decretos ley de 13 de octubre.



central, no estamos dispuestas a permitir que salgamos de ella dejando atrás nuestros derechos.

IGUALDAD TAMBIÉN EN LA SALUD

El RDL 901/2020, relativo a planes de igualdad entrará en vigor en tres meses, el 13 de enero. El RDL 902/2020, relativo a transparencia salarial en seis meses, el 13 de abril. Ya no vamos a tener que pelearnos más en las mesas por el contenido de los diagnósticos, las materias de los planes, para obtener datos sobre las retribuciones (tema completamente tabú), para poner la vigencia o establecer sistemas de seguimiento y evaluación. Queda claro y meridiano que son legales los planes de igualdad de grupo de empresa, aunque siempre

con diagnósticos bien diferenciados por cada CIF. El registro obligatorio de los planes supone encender la luz de la información para saber dónde se está cumpliendo y cómo, o dónde no se está cumpliendo y denunciar, aportando a los planes la seriedad y la misma consideración legal de un convenio colectivo.

Una cuestión de gran relevancia para nuestro trabajo sindical, es el hecho de que, en empresas sin representación legal de las personas trabajadoras, serán los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa los que estarán legitimados para esta negociación. Por delante se nos abre una gran oportunidad de entrar en empresas blancas, y de organizar elecciones sindicales, crecer en representación y en afiliación. La otra cara de esta moneda es el ingente trabajo que se nos viene encima, al que tendremos que dar salida sin recursos extraordinarios por el momento, también hay que decir que el trabajo nunca nos asustó, tampoco ahora.

Resulta evidente la gran relevancia de que podamos exigir ese registro salarial, la realidad mejor guardada de las empresas, y en aquellas obligadas a tener plan de igualdad, la auditoría salarial. Sin duda va a ser una información importantísima, que no sólo es el primer paso para avanzar por fin en el combate contra la brecha salarial por razón de sexo, sino que va a aportar transparencia que va a nutrir a toda la negociación colectiva.

De momento estas normas no son de aplicación a las administraciones, dándose la paradoja de que, en aplicación de la ley de licitación pública, están exigiendo a las empresas lo que no están cumpliendo en su interno. Esperamos en un plazo breve que todas estas nuevas exigencias se vean trasladadas al EBEP.

Tenemos por delante un futuro próximo lleno de dificultades pero ya sabéis qué dicen, que las crisis también son oportunidades. Para que lo sean sólo hacen falta herramientas como las que nos brinda esta nueva normativa y una actitud luchadora y combativa.

SALUD LABORAL

La importancia del reconocimiento del COVID19 como CONTINGENCIA PROFESIONAL para el personal de centros y servicios sanitarios y sociosanitarios

Si en el último número de Sindicato y Salud poníamos el énfasis en la importancia de la evaluación del riesgo biológico y en la prevención, casi seis meses después con la segunda ola y ya pensando en la tercera nuestra obligación sigue siendo sensibilizar sobre la importancia de vuestra salud.

Los datos sobre contagios de personal sanitario y sociosanitario notificados por el Ministerio de Sanidad hasta el 26 de noviembre de 2020 fue de 86.028, (del 11 de mayo al 26 de noviembre 35.608). Realidad que contrasta con la notificación de accidentes de trabajo que ha 30 de septiembre en estas actividades era de un escaso 2.527 casos. Un elevadísimo subregistro que ocasiona que solo el 3,3% de los contagios están siendo considerados como contingencia profesional.

El pasado 18 de noviembre el Ministerio de Sanidad publicó el Documento técnico 'Evaluación del riesgo de la transmisión del SARS-CoV-2 mediante aerosoles. Medidas de prevención y recomendaciones". Si hiciéramos mención únicamente a la primera ola, a partir de la declaración del Estado de Alarma el 14 de marzo la falta de epis era generalizada y ahora ya podemos afirmar que el contagio por aerosoles ya es considerado como una vía más de transmisión, algo que en ese momento no se contemplaba. Esto nos lleva a plantearnos que el personal ha estado mucho más expuesto de lo que en principio se podía evaluar conforme a las evidencias científicas de aquel momento.

Cómo es posible que durante la primera ola de la pandemia y con la declaración del estado de alarma, donde la interacción social se limitaba a la asistencia al trabajo de los servicios esenciales, los contagios por Covid19 no estén siendo recogidos como contingencias profesionales.

Es algo sobre lo que tenemos que actuar de manera decidida, porque hay que decirlo alto y claro, ¡NO! el personal de centros y servicios sanitarios y sociosanitarios no se ha contagiado en su

entorno social, lo han hecho en su trabajo, cuidando por la salud de la población, en entornos donde la exposición al riesgo de contagio de Covid es alta, muy alta.

En el estudio "Análisis de los casos de COVID-19 en personal sanitario notificados a la RENAVE hasta el 10 de mayo en España" Informe a 29 de mayo de 2020. Equipo COVID-19. RENAVE. CNE. CNM (ISCIII) Fecha del informe: 29-05-2020

Sus principales resultados nos resultan de mucha utilidad para orientar nuestras reivindicaciones y velar por la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que se contagiaron, de ellas cabe destacar algunos de sus resultados:

El agotamiento y las consecuencias psicológicas en los trabajadores y trabajadoras de la salud es una realidad patente a la que se debe atender desde los poderes públicos y sindicalmente dar respuesta exigiendo nuevas evaluaciones de riesgo psicosocial que cuenten con la participación de las plantillas.

- "Desde el inicio de la alerta por SARS-CoV-2 se han notificado a la RENAVE 40.961 casos de COVID-19 en personal sanitario con diagnóstico previo al 11 de mayo de 2020, lo que supone un 24,1% del total de casos de COVID-19 declarados a la RENAVE hasta esa fecha El 76,5% de los casos de COVID-19 en personal sanitario son mujeres y la mediana de edad de los casos es 46 años, siendo mayor en hombres que en mujeres (47 vs 46 años).
- Los síntomas más frecuentes que se refieren son tos, fiebre, escalofríos, y dolor de garganta. Uno de cada tres pacientes presentó clínica digestiva (diarrea o vómitos), siendo más frecuente en mujeres que en hombres, al igual que la disnea y el dolor de garganta. La fiebre fue más frecuente en los hombres.
- Un 10,5% de los casos en personal sanitario notificados a la RENAVE han sido hospitalizados, 16,2% han desarrollado neumonía, un 1,1% han sido admitidos en UCI y un 0,1% han fallecido.
- Los hombres presentan una mayor prevalencia de neumonía, enfermedades de base y un mayor porcentaje de hospitalización, admisión en UCI y ventilación mecánica que las mujeres.
- La distribución por sexo y grupo de edad, con respecto a la distribución del total de casos notificados a la RENAVE, indica que en los casos de COVID-19 en personal sanitario están sobrerrepresentadas las mujeres en todos los grupos de edad, excepto en los mayores de 65 años. El 66% de los profesionales sanitarios presentaban como antecedente epidemiológico de riesgo el contacto con personas con infección respiratoria, y el 71% el contacto estrecho con casos de COVID19 probable o confirmado.
- En un análisis específico sobre neumonía se observa que los sanitarios con neumonía son significativamente mayores que los que no presentan neumonía (52 vs 45 años, respectivamente). El porcentaje de hombres, personas que presentan enfermedad de base (especialmente enfermedad cardiovascular), así como el de hospitalización, ventilación mecánica, admisión en UCI y defunción es significativamente mayor entre los pacientes que presentan neumonía.
- Entre los hospitalizados ingresados en UCI hay una mayor proporción de hombres, mayor prevalencia de enfermedades de base, neumonía y presentación de Síndrome de distrés respiratorio del adulto que entre los hospitalizados sin ingreso en UCI. Según la información disponible hasta el momento, la letalidad de los casos de COVID-19 en personal sanitario notificado a la RENAVE es de 0,1% (52 casos). Estos resultados deben interpretarse con precaución, puesto que se han considerado como no fallecidos los casos sin información en esta variable, y deben ser confirmados en posteriores análisis.
- En una escala de gravedad de 1) casos no hospitalizados, 2) casos hospitalizados, 3) casos admitidos en UCI y 4) fallecidos, se observa que la edad aumenta con el nivel de gravedad (mediana de edad en años: 45 vs 52 vs 56 vs 59 respectivamente). A medida que aumenta la gravedad se observa también un mayor porcentaje de hombres y de pacientes con enfermedad de base. La prevalencia de enfermedad de base es de 30% en los casos no hospitalizados, 49% en los casos hospitalizados, 66% en los casos ingresados en UCI y 79% en los fallecidos. En definitiva, los hombres, los pacientes de mayor edad y con enfermedades de base y factores de riesgo están más representados a medida que aumenta la gravedad."

ÁREA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA FSS-CCOO

FORMACIÓN

FYSA te prepara para las oposiciones de todos los Servicios de Salud de las Comunidades y para 6 categorías profesionales

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), a través de FYSA, su centro de formación, ofrece en exclusiva para la afiliación del conjunto de las CCOO, cursos de preparación para los procesos de selección de las distintas ofertas públicas de empleo (OPOSICIONES) válidos para todos los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, que se irán ofreciendo a medida que se vayan convocando oficialmente.

Formación y Servicios, Asesoría para Organizaciones Sindicales (FYSA SL) garantiza el 80% de los contenidos comunes del temario de cada una de las seis categorías en todas las Comunidades Autónomas.

Con la preparación de las siguientes CATEGORIAS:

- Celadores/as
- Auxiliares Administrativos/as
- Técnicas/os en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)
- Técnicos/as en Imagen para el Diagnóstico (TER)
- Técnicos/as de Laboratorio Clínico y Biomédico (TEL)
- Enfermeras/os

El inicio de la formación está previsto a lo largo del primer trimestre de 2021.

Inicio de **grupos nuevos** cada 15 días.

La duración del curso será de 12 meses desde el día en que cada persona inscrita tiene acceso a la plataforma de formación.

FYSA utiliza la metodología **ON ROOM** para la preparación de Oposiciones que consiste en una metodología interactiva de formación en la que el profesor actúa como mentor sobre el alumno y le acompaña en su proceso de aprendizaje esté donde esté. Para

ello, utiliza las nuevas tecnologías aplicadas al campo de la docencia como son los foros, chats o correos electrónicos propios de la formación e-learning. Pero la Formación ON ROOM va más allá de lo ya conocido en la teleformación o formación online; el alumno no solo adquiere el material de estudio y los medios interactivos de comunicación con los docentes, sino que percibe un valor añadido en su formación y que enriquecen su aprendizaje; y es que la metodología ON ROOM persigue enlazar la formación del alumno directamente con su profesor. Éste tutoriza sus estudios de manera personal, adaptándose al nivel de cada alumna/o.

Este sistema permite la formación desde casa, conectándose a internet, con los mejores contenidos, con tutorías especializadas, con simulacros de exámenes tipo test, además de con una interactuación entre docente y alumnado de calidad, independientemente de su ubicación durante un mínimo de 12 meses y con los **MEJORES** PRECIOS DEL SECTOR.

Algunas de las herramientas des tacadas que utilizamos en FYSA para nuestros cursos ON ROOM de preparación de oposiciones son las tutorías en tiempo real por videoconferencia o los videos didácticos que repasan las unidades de aprendizaje,

entre otras. Procuramos el diálogo continuo con el alumno intercambiando explicaciones y simulacros extra. Sabemos que puede aportar valor a su formación, realizamos un seguimiento de su aprendizaje y preparamos clases interactivas monotemáticas. Todo hasta la finalización de su preparación.

DEMO: Antes de proceder a la inscripción, las personas interesadas podrán acceder a una demostración (previsualización) de material de su categoría para evaluar la calidad del producto que se les ofrece.

Formación **EXCLUSIVA** para personas afiliadas a CCOO, independientemente del sector de actividad donde estén encuadradas.

Así pues, con esta metodología se pretende consequir una mavor personalización de la actividad formativa; una persona - una necesidad - una formación.

Conjunto de HERRAMIENTAS disponibles por cada curso y tema:

- **Video resumen** introductorio. donde se expondrán las ideas generales de cada tema.
- Contenido completo digitalizado por tema.
- Cuadros explicativos, esquemas resumen, etc.

- Contenido maquetado en ©PDF separado y descargable por
- Vídeos de exposición de clase elaborados por el profesorado con una duración máxima de 30 minutos por video.
- Infografías donde se dispondrá de un resumen de cada tema de forma esquemática e intuitiva.
- Test auto evaluables por tema.
- Clases en directo (videos en streaming), con respuestas a preguntas planteadas por los alumnos y dudas más comunes.
 - Una a la semana de dos horas de duración. Estas clases serán grabadas y se incorporarán a la plataforma para visualizarlas, tantas veces como se necesite.
- Dos horas al mes de video taller de refuerzo formativo (igualmente se grabarán para colgarlas en la plataforma).
 - Al menos 4 de estos talleres cros de examen, uno cada para la cual concursen. 3 meses.
- Tutorías on line, respuesta en un máximo de 48 horas.
- Acceso a la plataforma de simulacros tipo test.

Podcasts de audio de los guiones de las dos clases por tema, que podrás descargarte en todos tus dispositivos.

exclusivo para la afiliación

QUE FYSA TE ACOMPAÑE

Durante el proyecto anterior de preparación de oposiciones (2018 -2019), en el marco de los procesos extraordinarios de estabilización, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, a través de su centro de formación FYSA, formó a más de 1.700 personas afiliadas al sindicato de todas las comunidades y ciudades autónomas.

Tras conseguir el Acuerdo de convocatoria extraordinaria de oposiciones que debería permitir estabilizar el 92% de las plantillas de la sanidad pública, la FSS-CCOO seguirá ofreciendo al conjunto de la afiliación de CCOO todas las herramientas que les ayuden a afrontar lo mejor posible estos procesos estarán dedicados a **simula-** y a obtener o consolidar la plaza

www.fysa.es

; TU FORMACIÓN NUESTRO COMPROMISO! ¡ AFÍLIATE A CCOO!

ÁREA DE FORMACIÓN FSS-CCOO



ÁREA DE FORMACIÓN FSS-CCOO

CCOO insta al CGFP a constituir los **grupos de trabajo comprometidos** para revisar las cualificaciones sanitarias y potenciar al **Asistente de centros veterinarios**

La Comisión Permanente del CGFP, en la reunión del pasado 29 de abril, aprobó por unanimidad, a propuesta de CCOO, constituir dos grupos de trabajo: uno para revisar todas las cualificaciones de la familia sanitaria y otro para realizar informe de situación de la realidad laboral en el sector veterinario y su relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones.



Transcurridos siete meses sin que el CGFP convoque los grupos comprometidos; el día 11 de noviembre, la Confederación Sindical de CCOO instó a la Directora General de Formación Profesional del Ministerio de Educación a la constitución inmediata de estos grupos.

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) no podemos entender el retraso en cumplir los acuerdos del CGFP para desarrollar unos trabajos imprescindibles para una mejor calidad en la prestación de servicios de ambos sectores.

Compromisos del CGFP por cumplir:

 ACTUALIZAR las funciones y competencias de todas las profesiones y profesionales del sector sanitario.

Crear dos grupos de trabajo, funcionando en paralelo. Uno, liderado por el Ministerio de Sanidad, en el marco de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, y el otro, en la familia de Sanidad del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

POTENCIAR la cualificación de 'Asistencia a la atención clínica en centros veterinarios'.

Crear un grupo de trabajo en el seno del CGFP para analizar la situación laboral en el sector de veterinaria, un sector que actualmente está en la indefinición. En este grupo de trabajo, la **FSS-CCOO** propondrá la inclusión de las cualificaciones de veterinaria en el sector sanitario. (En una situación de pandemia como la actual, se demuestra lo necesario de situar al sector en sanidad, en el marco de la **Salud Pública**).

La FSS-CCOO seguirá sumando voluntades y esfuerzos para avanzar en el reconocimiento del desarrollo competencial de los y las profesionales de la Sanidad, la Dependencia y el sector de Veterinaria.

FYSA forma a más de 58.000 personas y amplía su catálogo hasta un total de 194 cursos durante este año



La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), a través de FYSA, ha incorporado 55 nuevos cursos a su catálogo y ha formado a más de 58.000 trabajadores y trabajadoras de los sectores sanitario y de atención a la dependencia, todo a lo largo de 2020.

En 2020 se han formado 1.000 personas más que el año anterior, unas 52.000 en el catálogo de cursos no subvencionados y otras 6.000 en cursos de formación subvencionada (3 veces más que en 2019).

Con la incorporación de 55 nuevas acciones formativas se consigue, incrementar la oferta para todos los colectivos y atender por primera vez la demanda de los colectivos profesionales del área de salud bucodental, odontólogos y técnicos en higiene bucodental. Así mismo, atendiendo a las necesidades más actuales del sector, en el último trimestre se han formado unas 400 personas de todas las categorías en Prevención del coronavirus (Covid-19).

A destacar que una tercera parte de las personas formadas lo son de categorías sanitarias y el resto personal no sanitario, incluidas las gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio. También FYSA ha proporcionado casi 3.000 libros de apoyo a la formación y de preparación de oposiciones.

FYSA, el centro de formación de la FSS-CCOO, con 194 cursos activos, continuará ampliando su catálogo para seguir ofertando a toda la afiliación de CCOO, y al conjunto de trabajadores/as, un abanico de cursos que ayuden en su carrera y desarrollo profesional, así como en los distintos procesos de consolidación de empleo. Recordar que, por primera vez, las personas no afiliadas han podido acceder a la oferta formativa de FYSA, a un precio superior al de las personas afiliadas.

Como garantía de calidad todos los cursos dirigidos al personal sanitario cuentan con la Acreditación de la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud y, los dirigidos al personal no sanitario y de la dependencia disponen del Reconocimiento de Interés Docente Sanitario oficial.

; TU FORMACIÓN NUESTRO COMPROMISO! ; AFÍLIATE A CCOO!

ÁREA DE FORMACIÓN FSS-CCOO







COMUNIDADES



ANDALUCÍA

MARINA POLONIO. ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO ANDALUCÍA

La presión sindical logra la derogación de la Orden que recortaba sin límite ni control los derechos del personal de la sanidad

Tras las movilizaciones en los centros sanitarios andaluces y la negociación en Mesa Sectorial, la Consejería de Salud y Familias se ha comprometido a derogar la Orden de 8 de noviembre que establecía, sin control alguno ni criterios objetivos, medidas excepcionales en materia de recursos humanos para hacer frente a la pandemia.

La derogación se realizará por medio de una nueva Orden que tampoco cuenta con el aval de los sindicatos de Mesa Sectorial, entre los que está la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, aunque las organizaciones sindicales han logrado introducir mecanismos que restringen el tipo de acciones de la Administración, las limita en el tiempo y las somete a la previa negociación en la Mesa.

De este modo, se elimina el poder discrecional que en la Orden inicial se otorgaba a los gerentes, se conservan importantes derechos en materia de permisos, jornada, descansos, contratación, conciliación y cuidado de familiares y se garantizan los derechos en situación de gestación, maternidad y paternidad. Igualmente, los sindicatos se aseguran de que la prórroga en las tomas de posesión de OPEs y traslados será revisada quincenalmente

en base a criterios epidemiológicos objetivos para evitar demoras no justificadas.

Las organizaciones sindicales presentes en la Mesa rechazan y seguirán oponiéndonos a cualquier medida que restrinja los de-



Movilizaciones por los derechos del personal de la sanidad pública.

rechos de los trabajadores y velarán porque la aplicación de cualquier medida excepcional que les afecte se encuentre justificada por motivos objetivos y sea compensada en términos negociados en la Mesa.



ARAGÓN

GABRIEL PASCUAL, ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO ARAGÓN

CCOO y UGT critican la intención de la patronal de la Sanidad privada aragonesa de precarizar el sector

CCOO y UGT Aragón han criticado la actitud oportunista de la patronal AESA que ha denunciado el convenio de la Sanidad privada para precarizar las condiciones laborales del sector. Este es el sexto convenio que desde el año 2003 llevaban firmando los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO y los empresarios de la Sanidad privada. La patronal del sector la conforman HLA, primer grupo hospitalario de capital español; el grupo Quirón SALUD, VIAMED; grupo Hernán Cortés, Clínica del Pilar y el neuropsiquiátrico del Carmen.

Delia Lizana, secretaria general de la Federación

Aragón (FSS-CCOO Aragón).

El VI convenio del sector de establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia privada de Aragón ha tenido vigencia de tres

años, en el periodo comprendido entre el año 2018 y 2020, y afecta a los 5.000 trabajadores y trabajadoras del sector. "Firmamos un acuerdo con un incremento salarial del 5% en los tres años que tiene vigencia el convenio. El 0,5% en 2018, el 2,25% en 2019 y el 2,25% en el 2020. También reducíamos la jornada laboral en siete horas. Era un buen acuerdo, un convenio en el que no ha habido conflictividad en la negociación...no entendemos que hayan denegado nuestra propuesta para

prorrogar el convenio un año más", asegura Delia Lizana, secretaria zar así, las condiciones laborales de un sector vital. "No podemos general de la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de reunirnos de manera presencial, no debemos tener a los trabaja-CCOO Aragón (FSS-CCOO Aragón).

de un buen momento económico. "El grupo Hernán Cortes ha sanidad privada como en la pública", critica Lizana,

abierto una clínica nueva. Conocemos por los medios de comunicación que el grupo Quirón pretende una expansión y van a cons-

truir un nuevo hospital, en el suelo que ha ofrecido el Ayuntamiento de Zaragoza y superando el precio de salida que había establecido el consistorio de la capital aragonesa", comenta Delia Lizana.

Frente a la situación de bonanza económica que goza la patronal del sector e inmersos en una grave pandemia sanitaria, CCOO y UGT no entienden la necesidad de denunciar un convenio válido e intentar precari-

dores y trabajadoras en una situación de gran incertidumbre y en CCOO y UGT señalan que la Sanidad privada aragonesa goza un momento en el que se necesitan más profesionales tanto en la



CANTABRIA

JESÚS MAXIDE, ÁREA COMUNICACIÓN

Un acuerdo del Comité de Empresa del SCS que preside CCOO logra mejorar las condiciones laborales de 500 profesionales en formación

Entra en vigor el acuerdo ratificado por el Comité, que incluye la subida del precio por hora de las guardias y el pago de los festivos de 2019

María José Barrio, presidenta del Comité, señala: "CCOO celebra la aprobación de las medidas y espera que estas se hagan efectivas en la nómina de septiembre".

Este acuerdo se traducirá en una mejora de las condiciones laborales del personal médico en formación en la Administración de Cantabria, a quienes se subirá el precio por hora de las guardias en la misma proporción que al personal estatutario. Su aplicación tendrá carácter retroactivo, desde el uno de enero de 2020.

Como señala María José Barrio, se trata de "un importante acuerdo al que ha sido muy difícil llegar" y que se ratificó, tras meses de espera, el pasado 14 de

Este acuerdo incluye, además del complemento de atención continuada -la subida del precio de las guardias-, la posibilidad de negociación de subidas posteriores y el compromiso expreso de la gerente del SCS de pagar los festivos especiales de Navidad del pasado año 2019.

Esta no es la primera ocasión en la que CCOO, desde el Comité de Empresa del SCS, logra una mejora para los trabajadores y trabajadoras no estatutarios de la Sanidad.

En un acuerdo anterior entre el Comité y el SCS, en diciembre de 2019, "se consiguió adherir al personal laboral al acuerdo por el que se determina el reparto del fondo de la masa salarial", añade Barrio. Las cantidades se empezarán a abonar el próximo mes.

Respecto a las y los profesionales en formación, Barrio remarca su papel fundamental: "El personal residente está en la primera línea de la atención sanitaria, por lo que debería tener un sueldo y unas condiciones de trabajo bastante mejores que las que tiene ahora".

Desde CCOO, además, y como señala la sindicalista, "siempre hemos reivindicado la mejora salarial de estos profesionales y denunciado la utilización de los y las residentes como mano de obra barata". •



COMUNIDADES



CCOO denuncia malestar en la Sanidad esta segunda ola por el nuevo protocolo aprobado por el departamento de Salud

En Cataluña, ya hace unos 10 años que empezamos a vivir lo por lo que ahora nos encontramos agotados física y psicológicaque desde CCOO catalogamos como "los recortes en Sanidad matan", y esta pandemia, nos lo ha confirmado. Hemos pasado de tener un excelente sistema sanitario público y referente europeo, a tener una Sanidad con incremento de listas de espera, recortes, pérdida de derechos laborales... en definitiva, una bajada de la calidad asistencial.

Durante lo que fue la primera ola COVID-19, todos los esfuerzos tanto personales como económicos fueron destinados a la lucha contra el virus, lo que desembocó en anulación de visitas, pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas.... En la vertiente profesional, perdimos permisos, fiestas reglamentarias, se nos incrementó la jornada, etc, todos unidos como un servicio esencial que somos para minimizar el impacto negativo, tanto en el ámbito hospitalario, de atención primaria, de atención domiciliaria,

mente para afrontar esta segunda ola de la pandemia.

Lo que no esperábamos era la puesta en marcha del nuevo protocolo aprobado por el Departamento de Salud de la Generalitat de Cataluña en cuanto la actuación a seguir en caso que un o una profesional se considera contacto estrecho con una persona COVID positiva. En cualquier otro sector, la actuación es mantener el contacto estrecho aislado durante 10 días, para evitar en caso de contagio, transmitirlo a terceros. Ahora bien, si quien ha tenido el contacto estrecho es profesional de la Sanidad, según este protocolo, aprobado el pasado 30 de octubre de 2020, la profesional el día 0 (del contacto estrecho), se le realizará una PCR y si sale negativa, continuará trabajando como si el contacto estrecho no se hubiera producido.

Desde CCOO lo consideramos como un grave error, ya que el profesional en cuestión puede poner en riesgo, no solo a familiares y compañeros de trabajo, sino que también a los pacientes a los que está atendiendo. Y lo que a priori puede parecer tener más disponibilidad de personal de personal, si se producen contagios exponenciales, hará disminuir notablemente la plantilla.

Desde CCOO, a parte de pedir una rectificación inmediata de este protocolo, por considerar que no garantiza la seguridad ni la salud de los trabajadores y las trabajadoras de la sanidad ni de su entorno, exige al Gobierno que nos tenga más en consideración y no nos trate con este menosprecio.

Lo que toca ahora es tener un sistema sanitario fuerte, un nuevo sistema de atención integral, con nuevas competencias, recuperar todo lo perdido tanto en servicios como en derechos laborales, reducir al máximo o incluso eliminar las listas de espera porque no podemos dejar de luchar por lo verdaderamente importante, que es el derecho a la salud.



CASTILLA-LA MANCHA

Aurelio Alzórriz, área Comunicación FSS-CCOO Castilla-la mancha

Concurso de traslados y Oferta de Empleo Público del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)

En la mesa sectorial del SESCAM del pasado 28 de octubre de 2020, se cerraron los borradores del próximo concurso de traslados y de las bases de las convocatorias de un segundo grupo de categorías profesionales, pertenecientes a las ofertas públicas de empleo del SESCAM correspondientes a los años 2017 y 2018, que el SESCAM tiene previsto convocar lo antes posible.

De este modo, el 26 de noviembre de 2020 se publicaron en el Documento Oficial de Castilla-La Mancha (DOCM) las resoluciones que convocan los concursos de traslados de personal facultativo, personal sanitario de grado, personal sanitario técnico y personal de gestión y servicios.

En estas resoluciones, a petición de CCOO, se han tenido en cuenta las vacantes existentes a 23 de octubre de 2020 para la convocatoria, lo cual lleva consigo la convocatoria de unas 6.200 plazas de personal de todas las categorías profesionales, de las cuales 1100 plazas corresponden a personal facultativo, 3520 plazas a personal sanitario de grado y técnico y 1580 plazas a personal de gestión y servicios aproximadamente.

Como una de las novedades, con respecto al anterior concurso de traslados, y también a petición de CCOO, el plazo de resolución de este proceso no podrá superar los seis meses desde su convocatoria.

De igual forma, una vez cerrados los borradores de las convocatorias de Terapeuta Ocupacional, Enfermera, Fisioterapeuta, Enfermera Especialista en Enfermería Obstétrico-Ginecológica, Higienista Dental, Técnico Superior en Anatomía Patológica, Técnico Superior en Laboratorio, Técnico Superior en Radioterapia, Técnico Superior en Imagen Diagnóstica y Técnico en Cuidados de Enfermería, que serian las categorías que, en principio, se convocarían para continuar con los procesos selectivos de los años 2017 y 2018, desde la dirección de recursos humanos del SESCAM, se han comprometido a publicar en el DOCM estas convocatorias en el menor plazo de

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Castilla-La Mancha (FSS-CCOO CLM) valoramos positivamente el esfuerzo que está haciendo la administración autonómica para convocar estos procesos en esta época tan dura que nos está tocando vivir y esperamos que las categorías que faltan por convocar, fundamentalmente de personal de Gestión y Servicios, sean convocadas lo antes posible.



CASTILLA Y LEÓN

Ana Sanz, ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO CASTILLA Y LEÓN

La Junta de Castilla y León vuelve a disparar contra los trabajadores de Sacyl



Concentración de personal de Sacyl ante la Consejería de Sanidad

El presidente Mañueco demuestra de nuevo su inquina contra los empleados públicos de Castilla y León. Primero fue su promesa y posterior incumplimiento de las 35 horas, parte de su programa electoral. Y ahora ataca a los trabajadores de la sanidad lanzando un decreto que recorta todos los derechos laborales de estos trabajadores al mismo tiempo que en la mesa sectorial de sanidad se está desarrollando un simulacro de negociación sobre una modificación temporal de estas condiciones.

Y lo hace con un boletín oficial en sábado, de manera traicionera, de mostrando una vez más cuál es su forma de actuar.

Todo sucede como resultado del incum-Primaria; no se ha reforzado la Atención Hospitalaria; no se han contratado rastreadores. No se sabe dónde ha ido a parar el dinero destinado para este fin, pero desde luego no para la sanidad

La sanidad vuelve a ser el escenario de la batalla cada vez menos soterrada entre los socios de gobierno de la comunidad de Castilla y León. Y las consecuencias de esta pelea las pagan los sanitarios y la población. Una sanidad agotada y agobiada por la situación y que al mismo tiempo sufre el acoso despiadado del propio presidente de su comunidad autónoma nunca podrá dar la respuesta adecuada a una población también cansada de un tipo de atención que deja de lado cualquier patología diferente de la derivada de la CO-VID-19.

Fernández Mañueco no merece seguir siendo el presidente de Castilla y León ni un minuto más. No puede seguir denigrando plimiento del Plan de Respuesta contra la de esta manera un gobierno ni a una comupandemia: no se ha reforzado la Atención nidad autónoma. Castilla y León no merece tener un presidente que no cumple sus promesas, que miente y que se ríe y conspira contra sus empleados públicos y contra la

Es obligatorio exigir su dimisión.

OMUNIDADES



EXTREMADURA

José Julio Galeano, secretario de Formación y Salud Laboral, FSS-CCOO Extremadura

La máxima prioridad, con pandemia y sin pandemia, debe ser la salud laboral para las empresas

La pandemia actual del Covid-19 no debe tapar las debilidades tradicionales que se tienen en la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores.

La crisis sanitaria y económica producida por el Covid-19, no debe dar la sensación de que solo existe un "monotema" en salud laboral, aún siendo importante el mismo, los demás riesgos siguen vigentes

La salud laboral debe ser la máxima prioridad para las empresas, la salud laboral salva vidas, evita accidentes y ahorra costes laborales.

Por todo esto desde CCOO se exigirá a las empresas que se cumpla de forma rigurosa con las medidas de prevención de riesgos laborales, que son necesarias e imprescindibles para proteger la salud de los trabajadores y trabajadores.

La protección de la salud laboral tiene que ser la máxima prioridad en todas las empresas, tanto privadas como públicas.

Seguiremos insistiendo desde CCOO en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a salvaguardar la seguridad y la salud de sus empleados y empleadas, adoptando las medidas de prevención necesarias para evitar los accidentes laborales, enfermedades motivadas por el uso de productos y materiales dañinos para la salud.

Previniendo y evitando la siniestralidad laboral se consigue garantizar unas condiciones laborales dignas.

Esta crisis por tanto no puede llevarse por delante la prevención de riesgos laborales y no se pueden repetir los errores de la anterior crisis económica del 2008 que por motivos económicos arraso con la prevención de riesgos laborales, lo que supuso un incremento de la siniestralidad laboral con aumento de accidentes y muertes laborales.



GALICIA

CCOO demanda un plan de choque para reforzar el sistema de atención a la dependencia en Galicia

El sindicato cree necesario abrir un marco de diálogo social tripartito con el objetivo de debatir las medidas que se han de adoptar para mejorar el sistema, especialmente por el impacto de la covid-19

CCOO demanda un plan de choque «con recursos suficientes» para restituír la calidad y suficiencia de las prestaciones del sistema de atención a la dependencia (SAAD) y mejorar las condiciones laborales de un sector que emplea a casi 40 000 personas en la comunidad autónoma. Así lo expresaron en Santiago de Compostela portavoces del sindicato en la presentación del estudio O sistema de atención á dependencia en Galicia: prestacións

Según la secretaria de Emprego e Previsión Social de CCOO, Maica Bouza, la crísis por la Covid-19 «sacó a la luz» las debilidades el sistema en Galicia, pero también «puso en evidencia» la importancia de cuidar a las personas en situación de dependencia. Por esta razón, califica de «urgente» la puesta en marcha de un plan de choque.

Según la dirigente sindical, a fecha de 30 de septiembre de 2020, trabajan en Galicia 38.400 personas en actividades relacionadas con los servicios a la dependencia. De estas, 18.000 lo hacen en actividades de servicios sociales sin alojamiento y 20.400 en establecimientos residenciales. Cabe destacar que el grueso del personal del sector —alrededor del 90 %— son mujeres que trabajan en condiciones precarias y con bajos salarios.

Problemática laboral y condiciones de trabajo

El responsable de residencias de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Galicia (FSS-CCOO Galicia), Alfonso García, explicó que la mayor parte (77,44 %) de las casi veinte mil plazas residenciales con que cuenta Galicia están en manos privadas. Actualmente, hay unas 15.400 plazas privadas, frente a 4487 públicas — de las cuales la Xunta es titular de 3595

García señaló que el principal problema en las residencias es

la «excesiva carga de trabajo», tanto en el sector público como en el privado. Esto se debe, tanto a la falta de personal —deficiencia no corregida a pesar del efecto de la pandemia — como a su mala distribución, lo que también tiene repercusiones negativas en la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. El sindicalista también exigió a la Consejería de Política Social «que mejore la labor de inspección» en las residencias.

Sector de la ayuda a domicilio

Por su parte, Carmen Villar, secretaria de la Muller de la Federación de Construción y Servicios de Galicia, explicó la «dura y complicada» situación de los servicios de ayuda a domicilio (SAF). Villar también exigió jornadas «continuadas, con carga horaria suficiente y sin huecos vacíos», ya que la distribución irregular provoca que las auxiliares tengan que estar a disposición de la empresa aún que no estén efectivamente trabajando. «Son disponibilidades gratuítas y, por lo tanto, ilegales», sentenció.

Las propuestas de CCOO

La principal propuesta de CCOO para mejorar el SAAD en Galicia consiste en un plan de choque que ha de incluir entre otras, las siguientes medidas: una auditoría del impacto de la Covid-19: la reversión de los recortes que padeció el sistema durante años; el reequilibrio de la oferta de servicios de gestión pública directa, a la que debe asociarse la correspondiente financiación, y la revisión de los instrumentos jurídicos que actualmente se utilizan para establecer la colaboración público-privada; el establecimiento de un modelo de coordinación sociosanitaria bajo la coordinación y supervisión del SERGAS; la reorganización de los centros de atención de personas dependientes; y garantizar el ejercicio del derecho a la atención y que los litigios en la materia sean vistos por la jurisdicción social.



MARISOL CASTRO, ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO MADRID

En tiempos de pandemia: El Gobierno de Madrid intenta deslumbrar con propuestas faraónicas mientras mantiene en la UVI a su Sanidad pública

A pesar de que los centros de mayores son competencia de la Diputación, están gestionados casi en su totalidad por empresas privadas. En esta pandemia, cada centro ha gestionado la crisis como le ha venido bien, unos con más acierto que otros, pero sin la debida coordinación por parte de quien ejerce la competencia directa sobre ellos, es decir la Diputación Foral de Bizkaia.

Un hospital que no necesitábamos, personal que no tenemos y que venimos reclamando desde hace años para cubrir las plantillas infradotadas de la actual Atención Primaria, SUMMA 112 y Atención Especializada. El Hospital Isabel Zendal, la obra faraónica y propagandística de la presidenta de la Comunidad de Madrid, Isabel Díaz Ayuso, tiene un efecto "demoledor" y mantiene en la UVI a la Sanidad Pública desde que los sucesivos gobiernos del Partido Popular en Madrid diseñaron su organigrama privatizador hace décadas.

Antes de que comenzara la pandemia. Madrid tenía casi 3.000 camas menos que hace una década, la gestión de varios hospitales de la red pública del SERMAS y algunos servicios sanitarios en manos de empresas privadas, hospitales enteros abandonados y otros sin abrir desde su construcción o remodelación. Listas de espera interminables y los grandes hospitales carentes de inversiones en infraestructuras y cayéndose a trozos.

Y llegó la pandemia

La Comunidad de Madrid nunca llegó a renovar los 10.000 contratos que se hicieron en marzo por refuerzo de COVID-19. A dia de noy se nan renovado unos 7.500 contratos "que han resultado insuficientes para solventar la pérdida de profesionales que venimos arrastrando desde hace diez años".

"Hay cuentas que son muy fáciles de entender", según la secretaria general de CCOO Sanidad Madrid, Rosa Cuadrado. "Si se van a poner en funcionamiento 1.000 camas en el nuevo hospital de emergencia -explicó- y es imprescindible intentar recuperar una actividad que permita atender las listas de espera quirúrgicas, las diagnósticas, la actividad en las consultas de especialistas y, en definitiva, atender las necesidades asistenciales que se han demorado y agravado por la pandemia, está claro que poner en marcha el nuevo hospital de Valdebebas restando recursos a la atencion nospitalaria no solo no sera operativo, sino que restará eficiencia y pondrá en peligro el funcionamiento del resto de centros hospitalarios".

El Gobierno regional prometió 10.400 efectivos de los que 2.678 aún están sin contratar. Ahora han reclamado 669 para su traslado al Isabel Zendal. No han cubierto las baias de 1.500 profesionales convalecientes por coronavirus y

este año no han hecho contratos de refuerzo para la campaña de la gripe.

5.000 profesionales menos

Esta maniobra colocará a las plantillas en cifras que rondan los 5.000 profesionales por debajo de lo acordado durante la pandemia. Y aún no ha llegado la temporada de gripe ni se ha puesto en marcha pian alguno para aliviar las listas de espera de cirugías no urgentes, pruebas diagnósticas o primeras consultas de especialidades. El 31 de diciembre vencen la mayoría de los 7.722 contratos que se materializaron, de los 10.400 comprometidos. Los Servicios de Urgencias de Atención Primaria (SUAP) continúan cerrados y las plantillas de centros de salud y consultorios están bajo mínimos.

COMUNIDADES



MURCIA

Julia Martínez, Área Comunicación FSS-CCOO Murcia

CCOO denuncia la situación que están sufriendo "nuestros mayores" en las residencias privadas



La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Murcia (FSS-CCOO Murcia) considera que es incompatible atender de manera digna a los y las residentes de las empresas privadas con la finalidad de estas empresas que no es otra que ganar dinero.

Con la pandemia se ha hecho más evidente que la atención a "nuestros mayores" es deficiente por la escasez de recursos humanos y materiales. Siendo además las retribuciones del personal que trabaja en residencias privadas muy inferior a las retribuciones de la Administración Pública, por lo que los y las profesionales,

en cuanto tienen una oferta mejor, abandonan estos trabajos por otros de mejor calidad laboral.

Con la intervención por parte del Servicio Murciano de Salud de las residencias privadas en las que los casos por Covid-19 se han visto desbordados, el personal que se ha enviado desde el SMS para apoyar en dichas residencias se ha quejado de la situación de precariedad laboral, desorganización en turnos de trabajo y escasas medidas de protección.

Es por ello, que CCOO solicita que para asegurar la asistencia a los y las residentes de las residencias en esta situación de urgencia se ofrezcan estos tipos de contratos con buenas condiciones laborales retributivas y con voluntariedad de los integrantes de la Bolsa, sin posibilidades de sanción en caso de que rechacen dichos contratos.

Toda esta situación ratifica que ahora más que nunca los Servicios Públicos son los que deben asumir la atención a las personas mayores.



ALICIA CIVERA, Área Comunicación FSS-CCOO PAÍS VALENCIÀ

CCOO consigue que la reducción de jornada por cuidado de un familiar no suponga una merma retributiva

CCOO ha ganado una sentencia que reconoce el abono íntegro a una trabajadora de las retribuciones variables (noches y festivos) al tener concedida la reducción de jornada para le cuidado de un familiar. De esta forma, el sindicato consigue una vez más que los cuidados, que suelen recaer sobre las mujeres, no supongan una merma salarial.

Este sindicato denunció ante la justicia que una trabajadora de la Conselleria de Sanidad debía cobrar el complemento retributivo de atención continuada (noches y festivos) del que había sido privada, al disfrutar del permiso de reducción de una hora al día por cuidado de un familiar. Esto suponía un porcentaje considerable de su salario, una deducción salarial equivalente a 1:40 h por jornada.

La justicia considera que el mantenimiento de las retribuciones debe aplicarse tanto a las básicas como a las complementarias, es decir a la totalidad que percibe la trabajadora, sin distinción. En este sentido, la sentencia cita el art 7 del Decreto 175/2006 que reconoce que la reducción de jornada inferior a una hora diaria por cuidado de familiar no implica merma de retribuciones, sin que se especifique o distinga las fijas de las variables.

Así, CCOO ha conseguido que se reconozca el derecho de la demandante a la íntegra percepción de sus retribuciones y la justicia ha condenado a la Conselleria de Sanidad al abono de los atrasos devengados desde noviembre del 2017, además de imponerle el abono de las costas procesales.

CCOO pide a la Conselleria de Sanidad que cumpla con la normativa que apoya la conciliación familiar y laboral, así como la igualdad. En la mayoría de ocasiones, siguen siendo las mujeres las que se hacen responsables de los cuidados familiares y por lo tanto, son las que sufren este tipo de discriminaciones que además, terminan por resolverse favorablemente en los tribunales.

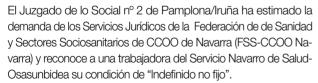


NAVARRA

área de comunicación fss-ccoo Navarra

Los juzgados de pamplona dan la razón a CCOO en dos sentencias frente al servicio navarro de salud-osasunbidea

Por un lado reconoce a una trabajadora del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea la condición de "indefinido" y, por otro, el derecho a la carrera profesional a 28 diplomados sanitarios.



De esta forma, el Juzgado da la razón a CCOO. en cuanto a la concatenación injustificada de contratos que exceden en el tiempo a lo contemplado en la normativa en materia de contratación administrativa.

La sentencia constata el abuso en la contratación temporal que se produce en el Departamento de Salud y la falta de voluntad de la Administración para poner fin a las elevadas tasas de temporalidad existentes en este departamento, cercanas al 50 % de la plantilla, que ya arrastramos durante demasiados años y que ha sido una denuncia constante de este sindicato.

CCOO viene reclamando insistentemente unas OPEs que acaben de forma contundente con esta elevada temporalidad, que

acaben con la precariedad de muchas trabajadoras y trabajadores de la Sanidad pública y que fidelicen a los profesionales para una mejora decidida en la calidad asistencial; unas OPEs que sirvan para consolidar el empleo donde méritos como los servicios prestados tengan un peso adecuado, tanto para el personal sanitario como para el no sanitario.

Por otro lado, el Juzgado Contencioso-Administrativo Nº3 de Pamplona/Iruña también ha estimado la demanda interpuesta por este sindicato y ha reconocido el derecho de 28 profesionales del SNS-O, Enfermeras, Fisioterapeutas y Terapeuta Ocupacional, que vienen desempeñando su trabajo en régimen de contratación administrativa o en promoción interna temporal, a la participación en la carrera profesional con sus efectos retroactivos de cuatro años.

Esta sentencia viene a redundar lo que ya han dictaminado diferentes resoluciones del TSJE, en las que el Alto Tribunal Europeo se pronuncia sobre la adecuada interpretación del principio de no discriminación recogido en la cláusula 4.1 de la Directiva 1997/70,

que dispone que "no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos".

El fallo judicial no viene sino a corregir una situación claramente injusta y que CCOO viene denunciando desde hace años, como es el hecho de que solamente tenga acceso a la carrera profesional el personal sanitario fijo de los niveles A y B.

Cabe recordar que Navarra es la única Comunidad de todo el Estado cuyo Servicio de Salud no reconoce este derecho a todo su personal, con independencia de su nivel de adscripción y de su carácter sanitario o no sanitario, y que dicha situación discriminatoria entre el propio personal del SNS-O y de este con respecto al de los demás Servicios de Salud ha sido objeto a lo largo de estos años de continuas reivindicaciones por parte de CCOO, sin que se haya querido solucionar ni por el Parlamento, donde la FSS-CCOO Navarra lo reclamó en una sesión de trabajo en 2019, ni por los diferentes gobiernos de Navarra.





EL TERMÓMETRO





Queda en nuestro recuerdo el calor

de la participación de Manuel Verano, dirigente histórico de la Unión Provincial de CCOO Cádiz y referente de la lucha obrera, en el III Encuentro de Jóvenes de la FSS-CCOO: donde trasladó su experiencia y sus enseñanzas sindicales y de vida a nuestra juventud. Descansa en paz, compañero.

Ateridos y ateridas de frío

ante la publicación del Real Decreto-Ley 29/2020, aprobado sin diálogo social y sin la convocatoria del Ámbito de Negociación. CCOO ha elevado queja al Defensor del Pueblo y, además, ha instado al Ministerio, en conjunto con las organizaciones más representativas, a su derogación en lo que afecta a las condiciones laborales de los y las profesionales sanitarias y a la convocatoria inmediata del Ámbito.





Los congresos renuevan las direcciones del sindicato en todos los niveles, desde la provincia a la estructura federal común de todo el país, pasando por las direcciones de las comunidades autónomas y empezando por tu sección sindical.

Pero esto puede no tener excesivo interés para nuestra afiliación, aunque debiera. Lo importante es que estos hombres y mujeres van a dirigir el primer sindicato de la Sanidad pública y privada de nues-

Lo importante que decidimos en este tiempo es qué vamos a hacer en el inmediato futuro con la Sanidad pública tras la pandemia y las carencias que han quedado patentes y qué medios vamos a emplear para alcanzar los objetivos. Tenemos muchos temas que se han demostrado como problemas persistentes y que duran excesivamente como la financiación pública, la eliminación de las subcontrataciones, el déficit de la atención primaria, la salud pública, la escasez de personal, la cualificación y clasificación profesional, la temporalidad, parcialidad y precariedad laboral, el personal en formación y muchos otros. Y debemos cuestionarnos el actual modelo de gestión, claramente mejorable y a lo que hemos dedicado numerosas jornadas de reflexión y debate.

Lo importante es qué vamos a hacer con los convenios y con los problemas que aquejan a todo el sector de la dependencia: residencias de mayores, centros de día, empresas de teleasistencia y ayuda domiciliaria.

Lo importante es cuál va a ser nuestra actuación en la Sanidad privada, farmacias, funerarias, veterinarias, protésicos dentales, investigación biomédica, etc.

Lo importante es que el sector bucodental está atravesando una clara reestructuración empresarial XII Congreso de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO

IÑAKI GURREA, ÁREA ORGANIZACIÓN FSS-CCOO



¿Otro congreso? NO. Este es el congreso que decidirá, en buena medida, el futuro de la Sanidad y sus trabajadores y trabajadoras en el futuro inmediato.

con el peligro consiguiente en puestos de trabajo y tenemos que decidir qué alternativas y qué estrategia negociadora planteamos en este sector.

Lo importante es cómo vamos a enfrentarnos a las potentes fuerzas privatizadoras y cómo establecer sinergias en defensa de lo público

Estos últimos años no han sido en vano. Estamos por encima de los 120.000 afiliados y afiliadas y somos el primer sindicato de la Sanidad pública y privada. Hay que suponer que algo hemos hecho bien para merecer la confianza de tantos trabajadores y trabajadoras. No obstante, todo es susceptible de meiorar o de empeorar y de ello. también habrá que hablar.

El periodo congresual es un tiempo de introspección y gra-

FSS CANTABRIA

cias a nuestra afiliación no es un momento contemplativo, sino de estricta crítica interna con el ánimo común de salir de este periodo con nuevas fuerzas y con planteamientos renovados para acometer las tareas que corresponden al primer sindicato.

La organización del congreso

La propia organización del congreso ha cambiado extraordinariamente debido al coronavirus. La presencia de todos y todas se hace difícil por las condiciones de las distintas administraciones, pero la participación de la afiliación es fundamental, el debate debe existir, la decisión de la afiliación debe ser incontestable. Por ello, aparte del sitema tradicional presencial, nos hemos dotado de suma de cada una de nuestras una panoplia de instrumentos in-

ideas fundamentales de lo que debe ser un congreso de Comisiones Obreras: participación y decisión de la afiliación.

En este sentido, la web va a ser el instrumento fundamental de comunicación de los textos a debate, normas congresuales, etc. y serán mediante el correo electrónico las distintas convocatorias de las asambleas. Así, podremos realizar las aportaciones a los textos a partir de instrumentos informáticos que aceleren el proceso de presentación y mejoren el debate de los documentos

Nuestro modo de trabajar en el sindicato

Ya hace tiempo que entendimos que la FSS-CCOO no era sólo la federaciones de comunidad auformáticos que preserven las tónoma. Ahora nos toca acelerar

el proceso de nuestro trabajo en común, entender que lo que sucede en un lugar nos importa a todos y todos colaboramos en su solución. Esto es fundamental en los procesos electorales y también en otras cuestiones. Reforzar nuestra unidad y nuestra colaboración es un tema importante de este congreso.

Hoy, estar en la comunicación que nos permite la informática es crucial para cualquier entidad corporativa y conseguir una mayor inmediatez en nuestra comunicación con nuestra afiliación y con los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores es un reto necesario y posible, aunque nunca abandonemos nuestra presencia en los centros y puestos de trabajo con los problemas y soluciones en cada sector. Por supuesto, acceder a los medios de comunicación es una tarea necesaria, en la que llevamos un buen camino recorrido, pero ciertamente no depende en exclusiva de nosotros.

Debemos revertir la laxitud en el compromiso proselitista de la organización, pero esto sólo se puede conseguir mediante un trabajo bien hecho y un orgullo de pertenencia. También, cabe aquí, la famosa frase de "no contamos todo lo que hacemos". Reforzar la comunicación a los y las profesionales desde nuestros delegados y delegadas, allana el camino. Ampliar el compromiso de trabajo a compañeros y compañeras sin excedencia horaria, también es un camino a recorrer.

Una de las actividades del sindicato que ha experimentado un importante avance es la relativa a nuestra presencia internacional y necesitamos ideas para desarrollar-

Por último, hacer un llamamiento a toda la afiliación a que nos haga partícipes a toda la organización de las ideas que, con seguridad, tienen.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO · C/ Ramírez de Arellano 18, pta 4ª. 28043 Madrid · & 91 540 92 85 · fsestatal@sanidad.ccoo.es

FSS ANDALUCÍA · Traiano 1-79 41002 Sevilla · 📞 954 50 70 02 fsandalucia@ sanidad.ccoo.es FSS ARAGÓN. 📞 976 48 32 79 Po de la Constitución 12-5°. 50008 Zaragoza FSS ASTURIAS. & 985 96 40 43 fsasturias@sanidad.ccoo.es FSS CANARIAS · Méndez Núñez 84. 38001 Sta. Cruz de Tenerife · & 922 60 47 65 fscanarias@sanidad.ccoo.es

FSS CASTILLA LA MANCHA % 925 28 08 45 FSS CASTILLA Y LEÓN Pza. de Madrid, 4-6ª Plta. 47001 Valladolid · 983 39 94 31 · frscyleon@sanidad.ccoo.es

FSS CATALUNYA · Vía Layetana 16-4° 08003 Barcelona · % 93 481 28 45 fsanitat1@conc.es FSS CEUTA · Alcalde Fructuoso Miaja 1. 11701 Ceuta · % 956 51 62 43 fsceuta@sanidad.ccoo.es FSS EUSKADI · Uribitarte 4, 48001 Bilbao FSS EXTREMADURA · Avda. Ramón y Cajal 4. 06001 Badajoz · % 924 22 41 14 fsextremadura@sanidad.ccoo.es

FSS GALICIA · Miguel Ferro Caaveiro, 8-1°. 15703 Santiago · & 981 55 18 30 sanidade.sn@galicia.ccoo.es FSS LES ILLES · Francisco de Borja i Moll 3. 07003 Palma de Mallorca · & 971 72 60 60 · sanitat@ccoo.illes.balears.net FSS MADRID · Lope de Vega 38-3°. 28014 Madrid · % 91 536 51 85 asindical-sanidad@usmr.ccoo.es ULS MELILLA · Pza. 1° de mayo s/n 3°. 29804 Melilla · **%** 952 67 61 89 melillafs@sanidad.ccoo.es

FSS MURCIA · Corbalán 6-1°. 30002 Murcia · **%** 968 22 11 10 fsmurcia@sanidad.ccoo.es 31003 Pamplona · 📞 948 15 33 43 ESS PAÍS VAI ENCIÁ FSS LA RIOJA · Milicias 13. 26003 Logroño 941 23 81 44 · fsrioja@sanidad.ccoo.es