



6

CCOO-A y UGT-A denuncian que la subida del coste hora de la ayuda a domicilio no llega para subir el salario de las trabajadoras



22

Tus derechos, la mejor medicina



40

8 de marzo: vivas, libres y más visibles que nunca

CCOO DEPENDENCIA

Revista dedicada a la actualidad del sector de la Dependencia



Revista elaborada por la FSS-CCOO Andalucía



CCOO

ÍNDICE



Salarios

CCOO-A y UGT-A denuncian que la subida del coste hora de la ayuda a domicilio no llega para subir el salario de las trabajadoras

6

Jurisprudencia

El Tribunal Supremo ratifica la legalidad del VII Convenio de atención a la Dependencia

8

Financiación

La FSS-CCOO valora la apertura del diálogo social en la Dependencia aunque denuncia que no se haya concretado la financiación para poner en valor a las profesionales del sector

10



Sindicatos y patronales consideran "manifiestamente insuficientes" 14,60 euros por hora para el servicio de ayuda a domicilio

16

Salud laboral

La FSS-CCOO valora el reconocimiento de enfermedad profesional por Covid para sanitarios y sociosanitarios pero denuncia que no concrete si afecta a todo el personal

18



Campaña sobre los riesgos laborales en las residencias para mayores 'Tus derechos, la mejor medicina'

20

Tus derechos, la mejor medicina

22

CCOO organiza encuentros virtuales para el personal del sector de la Dependencia

24

CCOO reclama a Salud que vacune a todo el personal de la sanidad privada y a los colectivos que se han excluido de la ayuda a domicilio y EPES-061

26



CCOO

ÍNDICE



Encuesta mundial sobre los trabajadores y trabajadoras del sector de cuidados

28

Formación

La FSS-CCOO celebra su 40 aniversario premiando a su afiliación con una oferta formativa de tres cursos a precio de dos

32

FYSA oferta el curso gratuito: 'Preparación y acompañamiento en la muerte y el duelo'

34

Igualdad



CCOO valora los avances en brecha de género y enfermedad profesional por COVID, pero denuncia la opacidad que el Ministerio de Seguridad Social mantiene en muchas de sus actuaciones

36

8 de marzo: vivas, libres y más visibles que nunca

40

Opinión



Las gerocultoras no somos limpiadoras

44

La banca siempre gana

46

Cádiz

CCOO y el Ayuntamiento de Benalup casa viejas se reúnen para estudiar la situación en la residencia municipal

50

CCOO denuncia "maniobras antisindicales" de Aura Benalup, gestora de la residencia municipal de personas mayores

52



CCOO

ÍNDICE



Granada

El nuevo pliego para la ayuda a domicilio deja a los dependientes con 34.700 horas menos de servicio

56

El Ayuntamiento de Armilla concede el contrato de Ayuda a Domicilio a una empresa incumplidora del convenio de la dependencia

58

CCOO vuelve a denunciar la falta de medidas de protección de las trabajadoras de Ayuda a Domicilio de Granada

59



Jaén

La justicia da la razón a CCOO y suspende el procedimiento de adjudicación del servicio de Ayuda a Domicilio de Andújar

60

Málaga

El personal de ayuda a domicilio de Fuengirola en huelga ante los incumplimientos de la empresa Clece

62

CCOO convoca una manifestación en el centro de Fuengirola en defensa de la plantilla de ayuda a domicilio de Clece

64



Sevilla

CCOO exige que todo el personal del centro de coordinación de la empresa Azvase sea vacunado

66

Multimedia

Videos de la celebración del día internacional de la seguridad y la salud en el trabajo

68

CCOO-A y UGT-A denuncian que la subida del coste hora de la ayuda a domicilio no llega para subir el salario de las trabajadoras

Los sindicatos consideran “tendenciosas” las declaraciones formuladas por la Consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta, en las que hace mención a una subida en las retribuciones del 12,3% por hora para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (más de 33 mil en toda Andalucía). “Esa subida no se puede realizar si no es mediante la modificación del convenio colectivo de aplicación, bloqueado desde hace años porque la parte empresarial”. CCOO y UGT reclaman un acuerdo para implantar un plan de actuación durante tres años, en el que se establezca una subida paulatina del precio/hora del servicio de ayuda a domicilio, partiendo de 16€/hora para el 2021 hasta llegar a 18€/h en 2023.

CCOO-A y UGT-A, han denunciado que las declaraciones formuladas por la consejera sobre una subida en las retribuciones del 12,3% por hora para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio son “tendenciosas y no responden a la realidad”, ya que, como apuntan las centrales, esa subida no se puede realizar si no es mediante la modificación del convenio colectivo de aplicación, que se encuentra bloqueado desde hace años porque la parte empresarial se niega a su negociación”.

Los sindicatos defienden la necesidad de establecer un acuerdo para implantar un plan de actuación durante tres años, en el que se establezca una subida paulatina del precio/hora del servicio de ayuda a domicilio, partiendo de 16€/hora para el 2021 hasta llegar a 18€/h en 2023, y así garantizar la viabilidad del servicio y las condiciones laborales de los profesionales. “Para ello, es necesario que se cree una mesa de diá-

logo social con objeto de debatir y establecer las diferentes actuaciones a poner en marcha”.

Las centrales recuerdan asimismo que el servicio de ayuda a domicilio “está padeciendo una grave situación debido a la falta de financiación, gran precariedad laboral de las auxiliares de ayuda a domicilio, una falta de EPIs, como mascarillas FFP2, de protocolos de actuación ante



contagios, escasa vigilancia de la salud, etcétera”.

“Como hemos venido denunciado en numerosas ocasiones, el precio/hora a 14,60 euros en el servicio de ayuda a domicilio es insuficiente y no se ajusta para nada a las necesidades reales de mejora del mismo, por lo que para garantizar el correcto funcionamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio, es absolutamente necesario un compromiso para el incremento del precio público, ya que mientras no se incremente, será imposible acometer las mejoras que necesita el servicio, mejorar las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras, que en muchos casos superan escasamente el Salario Mínimo Interprofesional, y dar una atención de calidad a las personas usuarias”, aseveran desde CCOO y UGT.

Asimismo, los sindicatos apuntan que “un número importante de trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio dependientes de los Ayuntamientos, de forma arbitraria, está cobrando por debajo de lo que se establece en su convenio de aplicación”.

Por otra parte, desde CCOO y UGT, se explica que “estamos realizando aportaciones al proyecto de Orden que regula el Servicio de Ayuda a domicilio, en las que destacamos aspectos estrictamente relacionados con la calidad del

empleo y la profesionalización del Sistema, en unos servicios establecidos para satisfacer derechos garantizados, siendo de responsabilidad pública la calidad en la atención y del empleo.

Por ello, es necesario que se establezcan medidas que permitan la mejora de las condiciones de trabajo, empezando por la remuneración de las personas, apostando por jornadas laborales continuadas, mejora sustancial referente a estabilización de los puestos, incrementar los contratos a tiempo completo, establecer medidas de prevención de riesgos laborales, delimitar claramente cuáles son las tareas que deben realizar las personas trabajadoras para mantener la profesionalización del sector.



El Tribunal Supremo ratifica la legalidad del VII Convenio de atención a la Dependencia

La sentencia en cuestión, contra la que no cabe recurso ordinario alguno, desestima el recurso de casación interpuesto por la FESP-UGT contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el proceso de impugnación de convenios contra los firmantes del convenio, al tiempo que confirma esta última sentencia.

Recordemos que esa sentencia de la Audiencia Nacional recurrida y ahora confirmada, desestimaba la demanda de la FESP-UGT mediante la cual se impugnaba el artículo 17 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en lo relativo a la definición de las funciones del Gerocultor/a, y más concretamente en el párrafo del mismo que expresaba –y continúa expresando–

lo siguiente: “Sin que en ningún caso suponga la sustitución del personal contratado específicamente para la limpieza habitual, podrá realizar la limpieza e higiene de utensilios, ropa y estancias, cuando en el servicio existan circunstancias que así lo requieran”.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo viene a rechazar todos los motivos de casación formulados por UGT, a saber: presunta discriminación por razón de sexo en las funciones del Gerocultor/a; presunta incompatibilidad entre la exigencia de titulación o habilitación para el desempeño de la profesión de Gerocultor/a y la realización de labores de limpieza; y presunta vulneración del sistema de clasificación profesional del

artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Ninguno de los motivos alegados han sido estimados. Basta ahora con poner el acento en el hecho de que, tras esta sentencia firme, nada cambia: el texto del Convenio, y más concretamente la descripción que en él se hace de las funciones de la categoría laboral de Gerocultor/a, permanece tal como fue publicada en el BOE.

Las empresas del sector no pueden sustituir la contratación de personal de limpieza por gerocultores/as, ya que siempre debe existir personal contratado específicamente para la realización de funciones propias de limpieza.



La FSS-CCOO valora la apertura del diálogo social en la Dependencia aunque denuncia que no se haya concretado la financiación para poner en valor a las profesionales del sector

La campaña de movilizaciones llevada a cabo por CCOO y las trabajadoras del sector de la Dependencia ha permitido abrir un proceso de diálogo social entre agentes sociales (sindicatos y patronales) y el Gobierno, que está permitiendo avanzar en un acuerdo para acometer problemas endémicos en el sector, desde la insuficiente financiación del Estado, las altas listas de espera, mejorar la profesionalización en el sector, etc; sin embargo, este sindicato lamenta que no se haya concretado una partida presupuestaria concreta para mejorar las condiciones laborales y retributivas del personal que trabaja en el sector de la Dependencia.

En este proceso de negociación se reconoce abiertamente la necesidad de mejorar las condiciones laborales y retributivas del personal que trabaja en el sector de la Dependencia, un sector altamente feminizado, con elevadas cargas de trabajo, que se han incrementado exponencialmente con la pandemia, con multitud de lesiones musculoesqueléticas, y con un alto nivel de automedicación derivada de las cargas de trabajo, que además se agrava por unos salarios bajos y en algunos sectores como la ayuda a domicilio con jornadas muy precarias con un alto índice de jornada parcial. Sin embargo, desde CCOO se denuncia que no se concreta una partida presupuestaria concreta para poder acometer este objetivo.

Todo ello contribuye a que en la actualidad existan muchas dificultades para contratar a profesionales que trabajen en el sector, con un riesgo evidente de que vuelva a recaer en el entorno

familiar a las personas dependientes. Desde CCOO se defiende la necesidad de profesionalizar el sector y aumentar la calidad de los cuidados que deben recibir las personas dependientes; para ello, es imprescindible que en este acuerdo se vincule en este y en futuros ejercicios destinar parte del presupuesto que se va a inyectar en el sector a mejorar las condiciones laborales y retributivas del personal para garantizar en el futuro la atención de las personas dependientes con calidad.



La crisis del COVID-19 ha puesto de manifiesto las limitaciones y falta de medios en muchas áreas, pero especialmente en la sanitaria y en el ámbito de la dependencia. Quienes han sufrido las peores consecuencias han sido las personas más vulnerables. El tramo de edad donde la Covid-19 ha sido más letal está ampliamente representado entre las personas alojadas en los centros residenciales, siendo además lugares donde la concentración de personas es muy elevada, lo que es un factor importante en la diseminación de la enfermedad.

Para CCOO las líneas generales de actuación que deben vertebrar este plan de choque son las siguientes:

1) FINANCIACIÓN. Revertir los recortes impuestos durante la crisis anterior. Desde el año 2012 el recorte acumulado ha sido de 5.864 millones de euros, para, por un lado, recuperar la calidad de la atención como eje articulador y objetivo prioritario del Sistema de Dependencia y, por otro, mejorar las condiciones laborales y retributivas del sector:

1.1. Incrementar en esta legislatura la provisión de servicios mediante financiación, gestión y provisión públicas.

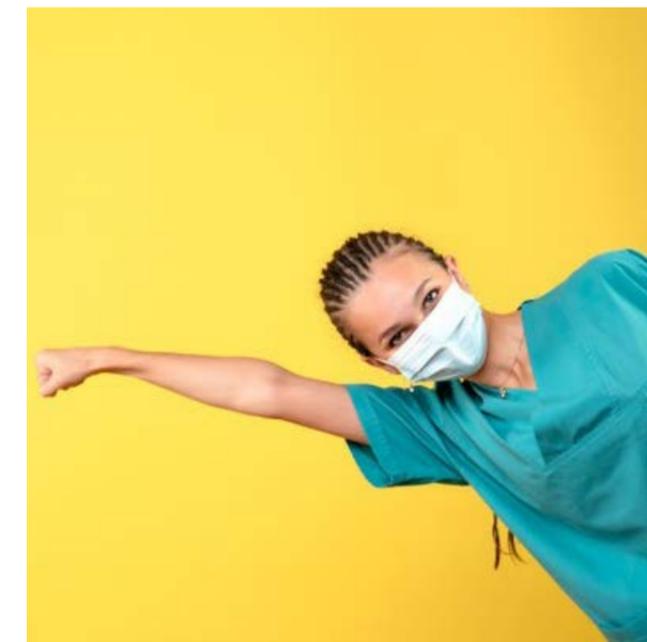
1.2. Culminar la Negociación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de

atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio). La duración del Convenio se marca en 4 años, coincidiendo con la legislatura.

1.3. EMPLEO:

1.3.1. Aprobar una norma estatal para adecuar las ratios profesionales, desglosadas por categorías profesionales, con un mínimo de 3 gerocultoras por cada 10 residentes y un incremento de las ratios de personal asistencial, que se deben adecuar al nivel de dependencia y patologías de las personas residentes.

1.3.2. Los contratos a tiempo parcial, sobre todo en el sector de Ayuda a domicilio no podrá ser inferior al 60% de la jornada.



- 1.4. **RETRIBUCIONES:** agente biológico nuevo y realización de pruebas PCR al personal en caso de contagio o posible contagio.
- 1.4.1. Garantizar un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales.
- 1.4.2. Tender a la equiparación progresiva con las retribuciones del sector público que trabajan en el mismo sector.
- 1.5. **PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES:** Evaluaciones de riesgo psicosocial para intervenir en el origen y no dar lugar al desarrollo del daño.
- 1.5.1. Actualización de las evaluaciones de riesgo específicas, exposición a agentes biológicos y a fármacos biopeligrosos.
- 1.5.2. Implantación de medidas colectivas adecuadas; la prevención de riesgos se ha demostrado como un eje central en los centros de trabajo demostrando la escasa cultura preventiva en los centros de trabajo.
- 1.5.3. Formación e información continua frente a los riesgos de exposición en un sector con alta rotación y temporalidad. Es imprescindible adecuar las plantillas de los distintos servicios frente al retorno de la actividad asistencial pospuesta por la crisis sanitaria y el refuerzo de personal para enfrentar una segunda oleada de Covid-19.
- 1.5.4. Asegurar un stock suficiente de EPIs para hacer frente a situaciones de crisis que puedan exponer a los y las trabajadoras de nuevo a un
- 1.5.5. Reconocimiento como enfermedad profesional, a todos los y las profesionales que se hayan contagiado.
- 1.6. **CUALIFICACIONES:** Profesionalización del Sistema. Análisis necesidades de profesionales para los próximos años, y formación de los mismos.
- 1.6.1. Registro de profesionales con titulaciones.

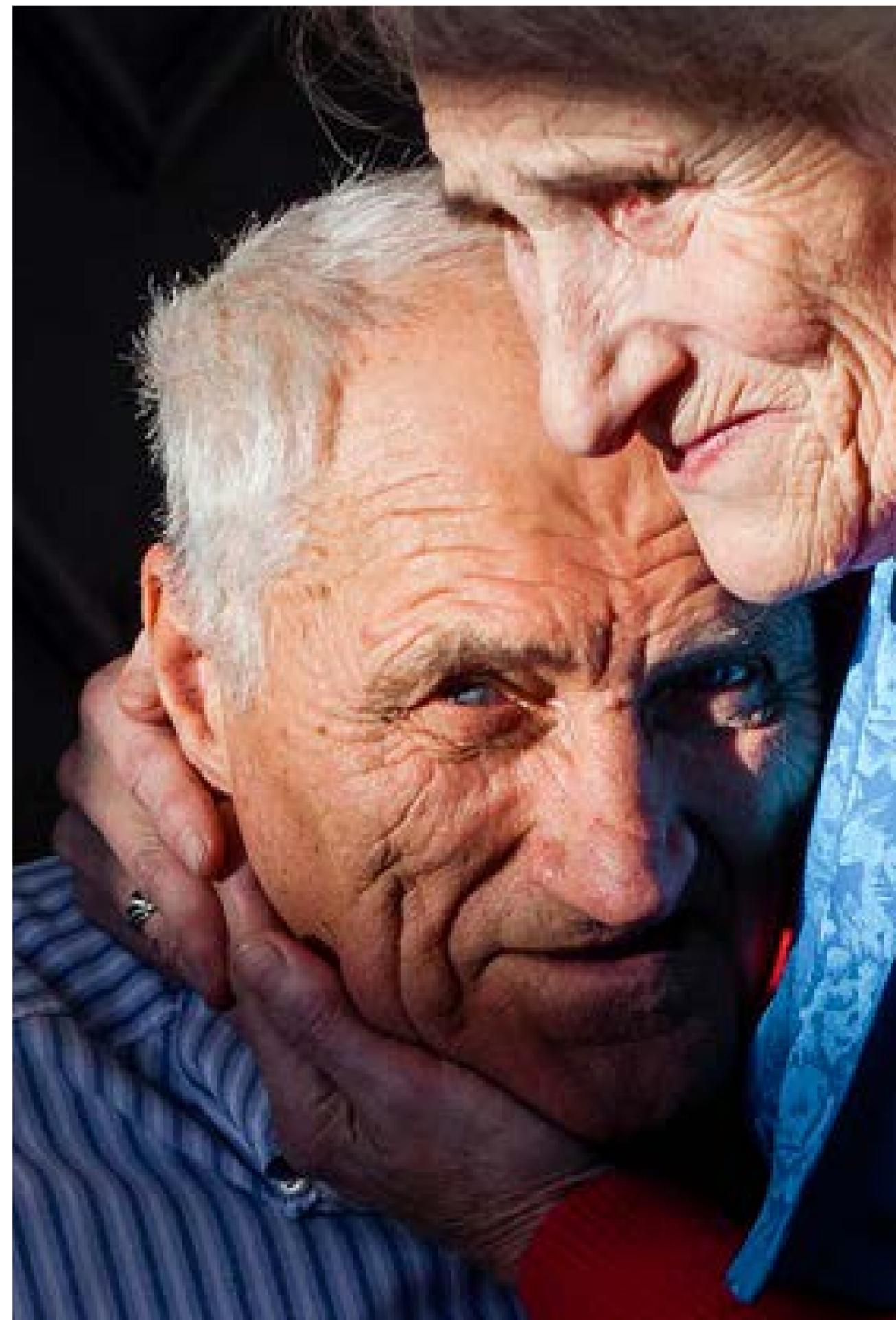


- 2) **CALIDAD DE LA ATENCIÓN A LA PERSONAS DEPENDIENTES:**
- 2.1. Liderar y hacer un seguimiento desde el Gobierno central del proceso, que marcará la agenda de trabajo con el resto de administraciones y actores implicados, garantizando su cumplimiento.
- 2.2. Evaluación del proceso de implantación del SAAD con la participación del conjunto de administraciones y actores implicados, y realizar una auditoría para conocer los efectos de la crisis sanitaria en el sistema y la respuesta que se ha dado desde los distintos centros y servicios que lo conforman.
- 2.3. Agilizar la modificación de los grados de dependencia, que contribuirá a garantizar la calidad de la atención en los términos planteados por la Ley de Dependencia.
- 2.4. Establecimiento de un modelo de coordinación socio-sanitaria bajo la coordinación y supervisión de los servicios públicos de salud.
- 2.5. Atribución a la jurisdicción social de los litigios en materia de Dependencia.
3. **VIGILANCIA Y TRANSPARENCIA EN LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS:**
- 3.1. Revisar los instrumentos que garantizan el control público de la calidad en los servicios y articular los mecanismos efectivos de intervención, entre ellos, la inspección, que es uno de los mecanismos a implementar porque permite garantizar la calidad en las prestaciones.
- 3.2. Definir en los Pliegos de los servicios subcontratados Criterios responsables para definir las ofertas anormales o desproporcionadas, en función del porcentaje de baja económica de las ofertas presentadas, basándose preferentemente en los estudios de costes desglosados que hay que incluir en los Pliegos. Se trata, en cualquier caso, de NO aceptar ofertas por debajo de los costes detallados en los pliegos, con independencia del porcentaje efectivo que eso suponga respecto al precio de licitación.
- 3.3. Definición cartera de servicios nacional y estándares de calidad.
- 3.4. Análisis de costes y fórmulas financiación de los servicios.



- 3.5. Acreditación de centros.
- 3.6. Portal de transparencia.
- 3.7. Inspecciones y auditorías permanentes de calidad.

4. **CONTINUAR PONIENDO EN VALOR EL DIÁLOGO SOCIAL**, fundamental para abordar y consensuar las soluciones y decisiones, que deban ser tomadas en los próximos años.



Sindicatos y patronales consideran “manifiestamente insuficientes” 14,60 euros por hora para el servicio de ayuda a domicilio

CCOO, UGT, CECUA, FAECTA, ASADE y AESTE consideran que el precio por hora de la Junta de Andalucía no permitirá mejorar las condiciones de gestores y los profesionales de la Dependencia. Los agentes sociales exigen más diálogo y rigor a las administraciones para evitar el colapso y atasco del sistema de cuidados a domicilio especialmente tras el estallido de la pandemia.

Sindicatos y patronales agradecen la intención de la Junta de Andalucía contemplando un presupuesto de 61 millones de euros para el servicio de ayuda a domicilio, pero lo consideran manifiestamente insuficiente para mejorar las condiciones de los gestores y profesionales de la Dependencia.

Esta subida es manifiestamente insuficiente, pues no permitirá mejorar la calidad de la atención. Las administraciones deben afrontar el problema de infrafinanciación que viene sufriendo el sector desde hace mucho tiempo, contemplando en sus presupuestos una financiación suficiente que solucione esta problemática que afecta a toda la cadena de valor desde los gestores, profesionales y usuarios.

En Andalucía son atendidas más de 100.000 personas dependientes a través de la prestación del servicio de ayuda a domicilio, en su mayoría personas mayores. Son más de 35.000 auxiliares de ayuda a domicilio las que hacen posible este servicio, siendo mayoritariamente

mujeres que, además, es su renta principal. Estas profesionales están desarrollando un trabajo imprescindible en la protección, atención y cuidado de las personas dependientes andaluzas y merecen la adecuada valoración de su trabajo.

Andalucía es la comunidad autónoma de España que concentra el 40% de prestaciones de



ayuda a domicilio de todo el país.

Sindicatos y patronales una vez más piden “diálogo, responsabilidad y rigor” a los responsables políticos en un momento de enfrentarse a las consecuencias de esta tercera oleada, ya que, de no actuar de manera inmediata, estará muy próximo el colapso del sistema. Los agentes sociales entienden que es necesario que haya un plan de actuación a medio plazo a 3 años donde se contemple una subida paulatina del precio hora a 16, 17 y 18 euros, de forma que se puedan mejorar las condiciones de los gestores y especialmente de los profesionales, dignificando su profesión a través de una mesa de diálogo permanente.

CCOO, UGT, CECUA, FAECTA, ASADE y AESTE reivindican la necesidad de “un plan de

futuro de financiación justa, así como la apuesta decidida por las administraciones para que en estos momentos cruciales podamos contar con más recursos humanos dignificados y medios materiales”. En esta línea, destacan que el problema de la financiación “es algo que venimos arrastrando desde hace tiempo y que la pandemia ha agravado muy ostensiblemente”.



La FSS-CCOO valora el reconocimiento de enfermedad profesional por Covid para sanitarios y sociosanitarios pero denuncia que no concrete si afecta a todo el personal

El Real Decreto-ley publicado el 3 de febrero de 2021, por el Consejo de Ministros reconociendo la enfermedad profesional para los profesionales sanitarios y sociosanitarios es fruto de la movilización sindical que CCOO y otras organizaciones están llevando a cabo desde que se declaró la pandemia. Un evidente paso adelante, aunque CCOO manifiesta su preocupación porque no de una cobertura completa a todas las personas potencialmente afectadas por su empleo en centros sanitarios y sociosanitarios. Para este sindicato se hace necesario que el texto aclare el alcance de las medidas para concretar la protección al personal de centros y servicios sanitarios y sociosanitarios que han sufrido el contagio por Covid, que hoy en día ya alcanza a 118.000 mil trabajadores y trabajadoras.

El Real Decreto-ley publicado hoy, 3 de febrero de 2021, supone un evidente paso adelante al reconocer el carácter de enfermedad profesional de los trabajadores y trabajadoras sanitarios y socio-sanitarios. Sin embargo, CCOO manifiesta su preocupación porque no de una cobertura completa a todas las personas potencialmente afectadas por su empleo en centros sanitarios y sociosanitarios.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) mantiene así la reivindicación de que también sean reconocidos con este mismo derecho la totalidad de actividades sanitarias y sociosanitarias, lo que incluye al personal subcontratado que trabaja en centros sanitarios, de ambulancias, ayuda domicilio, servicios funerarios, y todas las residencias de mayores (no sólo las medicalizadas), así como al conjunto de actividades auxiliares que participan en la atención sanitaria y

sociosanitaria, y que están expuestas al contagio por contacto con pacientes.

La FSS-CCOO considera que se ha perdido la oportunidad de zanjar la protección al personal de centros y servicios sanitarios y sociosanitarios que han sufrido el contagio por Covid, que hoy en día ya alcanza a 118.000 mil trabajadores y trabajadoras. Siendo un avance importante esta solución parcial de la enfermedad profesional, se hacen necesarias algunas aclaraciones en el texto que clarifiquen el alcance de las medidas.

Asimismo, para este sindicato el reconocimiento



de la existencia de enfermedad profesional por contagio a este riesgo biológico no puede tener una limitación temporal tal y como recoge el Art. 6 del RD ley 3/2021 porque la exposición a este riesgo no acaba con el levantamiento por las autoridades sanitarias de todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el mencionado virus SARS-CoV-2.

El Real Decreto-ley publicado hoy, 3 de febrero de 2021, por el Consejo de Ministros reconociendo la enfermedad profesional para los profesionales sanitarios y sociosanitarios es fruto de la movilización sindical que CCOO y otras organizaciones venimos llevando a cabo desde que se declaró la pandemia. Desde el inicio de la pandemia, CCOO viene reclamando el reconocimiento de enfermedad profesional para todos los contagios por Covid-19 producidos en el desarrollo de su trabajo para la totalidad de las plantillas de los sectores sanitarios y sociosanitarios, así como para el personal de las actividades esenciales que se contagiaron durante el primer estado de alarma, cuando se vieron obligados a trabajar de cara al público, sin ni siquiera disponer de mascarillas ni los más elementales equipos de protección.

Junto a ello, CCOO ha mantenido una línea de trabajo institucional, tanto en los espacios de Seguridad Social como en los de Salud Laboral y los estrictamente sanitarios con cada uno de

estos Ministerios, en los que se han presentado propuestas concretas basadas en evidencias científicas que avalan el reconocimiento de enfermedad profesional; una de las últimas mantenida con el Ministerio de Seguridad Social el pasado 26 de noviembre.



Campaña sobre los riesgos laborales en las residencias para mayores ‘Tus derechos, la mejor medicina’

En el marco de esta campaña impulsada por el sindicato, se ha celebrado un encuentro virtual con trabajadoras y trabajadores de las residencias de mayores, delegadas de personal y de prevención de riesgos laborales de Andalucía, donde se ha presentado la guía para analizar y debatir el uso de fármacos, hipnosedantes y otras drogas; sus efectos sobre la salud; las contingencias comunes y profesionales, así como lo relacionado con la acción preventiva desde la representación de los trabajadores.

El encuentro organizado por secretaría confederal de Salud Laboral y la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO ‘Tus derechos, la mejor medicina’, ha abordado las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras de residencias y el elevado uso de fármacos al que se ven obligadas estas trabajadoras para soportar el ritmo de trabajo.

Es importante señalar el trabajo que desde esta federación se ha abordado para eliminar y prevenir los riesgos a los que el sector de la

atención a la dependencia está expuesto. Un sector ocupado por un 85% de mujeres donde las mayores prevalencias de problemas de salud son referidas a problemas musculoesqueléticos y otros de naturaleza psicológica, que tienen su base en posturas forzadas, manipulación de cargas y bipedestación que se traduce en dolores de espalda, cuello, brazos, etc. Por otra parte, los ritmos de trabajo, exigencias y condiciones de contratación propician patologías psicológicas, que se inician con la ansiedad y se instalan en la depresión.



Tales condiciones son terreno abonado para la automedicación.

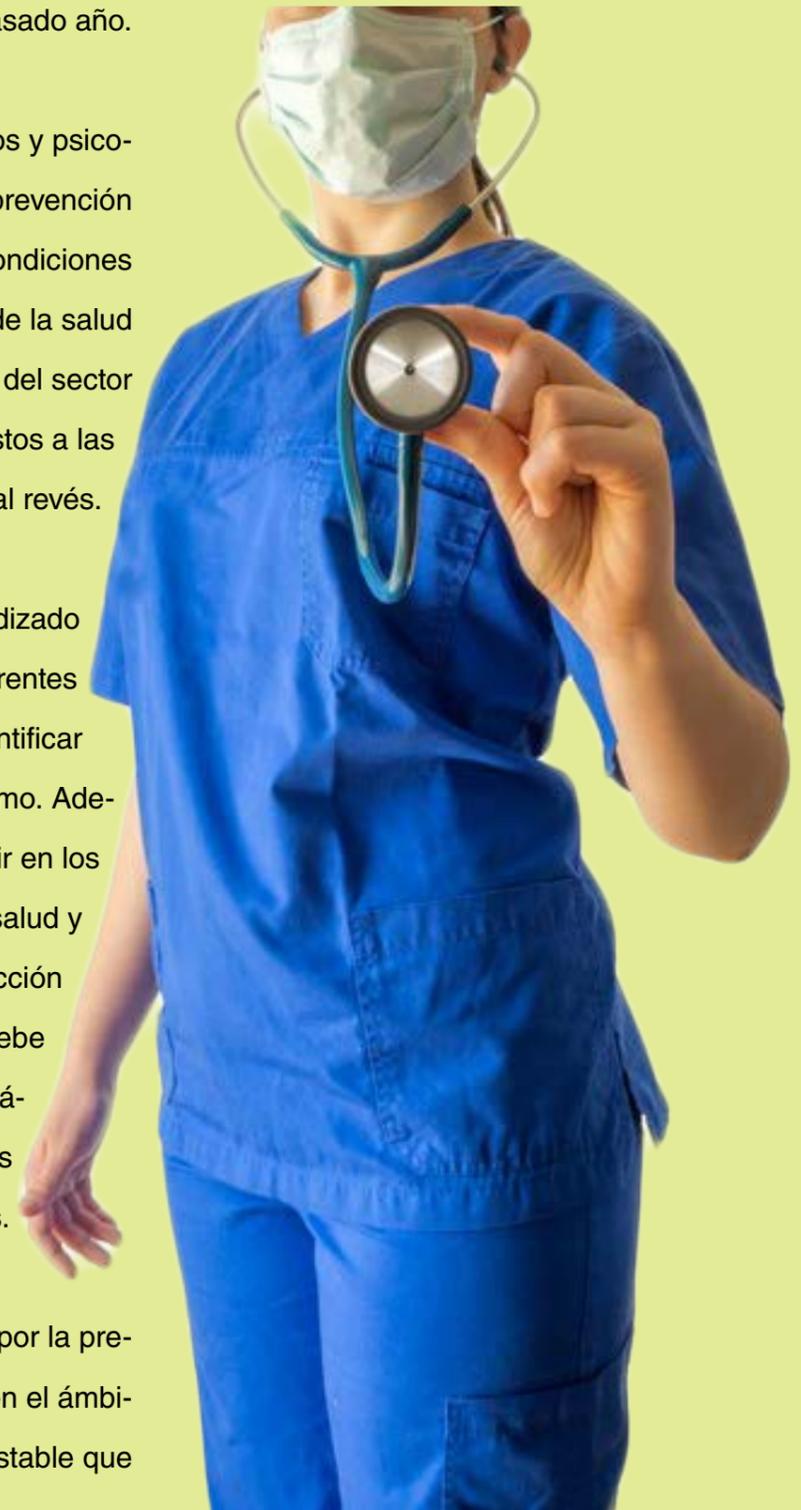
Las personas participantes han podido constatar que la pandemia ha golpeado fuertemente a los centros para personas mayores y sus condiciones laborales y su salud empeoraron durante el pasado año.

El análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales nos ha permitido situar la prevención en el centro del debate de las condiciones laborales, la mejora psicofísica de la salud de los trabajadores y trabajadoras del sector es posible si adaptamos los puestos a las trabajadoras y no al revés.

Durante el encuentro hemos profundizado en el concepto de droga y sus diferentes clasificaciones, con el objeto de identificar los daños que causan en el organismo. Además, no podíamos dejar de intervenir en los aspectos legales, la vigilancia de la salud y las contingencias profesionales. La acción sindical en los centros de trabajo debe posibilitarnos abordar esta problemática para conseguir empleos más saludables.

Desde CCOO venimos apostando por la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral mediante una política estable que

favorezca la promoción de la salud en el trabajo la cual es aconsejada por nuestras Administraciones a través de la Estrategia Nacional sobre Adicciones y el Plan de Acción que desarrolla dicha estrategia, por ello intervenimos directamente en aquellos sectores laborales con mayor exposición.



Tus derechos, la mejor medicina

La FSS de CCOO junto a la Secretaría Confederal de Salud Laboral organiza 5 “Encuentros virtuales drogodependencias Residencias para Mayores”. En 2018 iniciamos un proyecto de Intervención preventiva con trabajadoras/es de los establecimientos residenciales de asistencia, subvencionado por el Plan Nacional sobre Drogas que ahora continua con estos encuentros para delegadas y delegados sindicales, de personal y de prevención, así como otras personas trabajadoras afines de las instalaciones de asistencia.

Es importante señalar el trabajo que desde esta federación se ha abordado para eliminar y prevenir los riesgos a los que el sector de la atención a la dependencia está expuesto. Un sector ocupado por un 85% de mujeres donde las mayores prevalencias de problemas de salud son referidas a problemas musculoesqueléticos y otros de naturaleza psicológica que tienen su base en posturas forzadas, manipulación de cargas y bipedestación que se traduce en dolores de espalda, cuello, brazos, etc. Por otra parte, los ritmos de trabajo, exigencias y condiciones de contratación propician patologías psicológicas, que se inician con la ansiedad y se instalan en la depresión. Tales condiciones son terreno abonado para la automedicación.

Desde CCOO venimos apostando por la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral mediante una política estable que favorezca la promoción de la salud en el trabajo la cual es aconsejada por nuestras Administraciones a través de la Estrategia Nacional sobre Adicciones y el Plan de Acción que desarrolla dicha estrategia, por ello intervenimos directamente

en aquellos sectores laborales con mayor exposición. También es recogida en recomendaciones de organismos internacionales como la OIT o la U.E.

Documentación asociada:

[Tus derechos, la mejor medicina. Guía para Delegadas y Delegados del Sector Sociosanitario](#)



CCOO federación de sanidad y sectores sociosanitarios

CCOO secretaria confederal de salud laboral

Financiado por: MINISTERIO DE SANIDAD

Tus derechos, la mejor medicina

Guía para **delegadas y delegados** del sector sociosanitario

RESIDENCIAS PARA MAYORES

[Trabajadora, automedicarse **no** es la solución]

ponemos cara a la Dependencia

CCOO organiza encuentros virtuales para el personal del sector de la Dependencia

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), junto a la Secretaría Confederal de Salud Laboral, organiza cinco 'Encuentros virtuales drogodependencias residencias para mayores', que concretamente en Málaga se celebró el día 11 de marzo de 09:00 a 14:00 horas. El secretario general de la FSS-CCOO, Antonio Cabrera; el secretario general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía), Humberto Muñoz, y el secretario confederal de Salud Laboral, Pedro J. Linares, inauguraron este encuentro virtual.

En 2018 la FSS-CCOO inició un proyecto de intervención preventiva con el personal de los establecimientos residenciales de asistencia, subvencionado por el Plan Nacional sobre Drogas, que ahora continúa con estos encuentros para delegadas y delegados sindicales, de personal y de prevención, así como otras personas trabajadoras afines de las instalaciones de asistencia.

Por su parte, el secretario general de la FSS-CCOO, Antonio Cabrera; el secretario general de la FSS-CCOO Andalucía, Humberto Muñoz, y el secretario confederal de Salud Laboral, Pedro J. Linares, inauguraron este encuentro virtual, cuyo programa, cartel y guía pueden consultarse en los documentos adjuntos a esta noticia.

Es importante señalar el trabajo que desde la FSS-CCOO se ha abordado para eliminar y prevenir los riesgos a los que el sector de la atención a la Dependencia está expuesto. Un sector ocupado por un 85% de mujeres donde las mayores prevalencias de problemas de salud son referidas a problemas musculoesqueléticos

y otros de naturaleza psicológica que tienen su base en posturas forzadas, manipulación de cargas y bipedestación que se traduce en dolores de espalda, cuello, brazos, etc. Por otra parte, los ritmos de trabajo, exigencias y condiciones de contratación propician patologías psicológicas, que se inician con la ansiedad y se instalan en la depresión. Tales condiciones son terreno abonado para la automedicación.

Desde CCOO venimos apostando por la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral mediante una política estable que favorezca la promoción de la salud en el trabajo la cual es aconsejada por nuestras administraciones a través de la Estrategia Nacional sobre Adicciones y el Plan de Acción que desarrolla dicha estrategia. Por ello intervenimos directamente en aquellos sectores laborales con mayor exposición. También es recogida en recomendaciones de organismos internacionales como la OIT o la U.E.

Encuentro Virtual Drogodependencias Residencias para Mayores



CCOO MÁLAGA

Jueves, 11 de Marzo de 2021

9:00 a 14:00 horas

Inscripción: <https://forms.gle/n1BhhXhj3Nc2hSjp7>

RESIDENCIAS PARA MAYORES

**Tus derechos,
la mejor medicina**

Financiado por:



CCOO reclama a Salud que vacune a todo el personal de la sanidad privada y a los colectivos que se han excluido de la ayuda a domicilio y EPES-061

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) ha remitido un escrito a la Consejería de Salud para pedirle que vacune lo antes posible frente al Covid-19 a todo el personal de la sanidad privada y a las categorías profesionales que han dejado fuera del sector de la ayuda a domicilio y de EPES-061. Esta organización sindical mantiene que estos colectivos tienen igualmente contacto directo con las personas usuarias y sus familiares y “contribuyen decisivamente” a la prestación de los servicios sanitarios.

El 25 de enero la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía solicitó a la Consejería de Salud que incluyera en la planificación de la inmunización frente al Covid-19 al personal que atiende determinados sectores sanitarios y sociosanitarios (concretamente la ayuda a domicilio, Faisem y EPES-061). Tras las recientes declaraciones del presidente de la Junta de Andalucía en el sentido de que es necesario una mayor implicación de la sanidad privada para contribuir al alivio de las listas de espera y al sostenimiento de algunas partes de la cartera de servicios a la ciudadanía, esta organización sindical reclama también a Salud que vacune al personal sanitario y de gestión y servicios que trabaja en centros sanitarios privados (no sólo centros hospitalarios, sino clínicas, centros diagnósticos y consultas) al desarrollar una labor esencial sanitaria.

Respecto al sector de ayuda a domicilio, la FSS-CCOO Andalucía tiene constancia de que, tras su anterior escrito a Salud, se han

requerido listados del personal auxiliar de ayuda a domicilio para su vacunación, pero se han excluido a otras categorías profesionales que igualmente atienden dicho sector y que tienen contacto directo con las personas usuarias y sus familiares y con las propias auxiliares de ayuda a domicilio, como son el personal en labores de coordinación, podólogos, peluqueras y el personal administrativo de las empresas prestadoras del servicio. Ante esta situación, CCOO ha solicitado en su escrito remitido hoy a la Administración sanitaria que también sean incluidos en el plan de vacunación.



Asimismo, en cuanto a la petición de CCOO remitida el 25 de enero de encuadrar en los planes de vacunación al personal de EPES-061 que no había sido incluido (fundamentalmente el personal administrativo con interacción diaria con el personal asistencial), esta sindicato aclara en su nuevo escrito que, por supuesto, dicha petición era extensiva también a los trabajadores de empresas que tienen adjudicadas subcontratas por parte de EPES, pues “contribuyen decisivamente” a la prestación del servicio y están igualmente en contacto diario con el personal asistencial.



Encuesta mundial sobre los trabajadores y trabajadoras del sector de cuidados

Un año después del inicio de la pandemia de COVID-19, la fuerza de trabajo más afectada todavía sigue experimentando violencia, escasez de EPI, salarios de miseria, escasez de personal y falta de apoyo psicológico. Una encuesta realizada a 3.000 trabajadores en casi 40 países —la primera de este tipo— revela que los problemas actuales disminuyen la calidad de la atención y ponen en riesgo la salud del personal.

Un nuevo estudio publicado por UNI Global Union pone de manifiesto la escasez generalizada de personal, los salarios de miseria, el acoso selectivo y las condiciones peligrosas en el sistema mundial de cuidados un año después de que comenzara la pandemia de COVID-19. UNI cree que se trata de la primera encuesta que documenta las condiciones de los trabajadores de cuidados en todo el mundo durante la pandemia.

Más de la mitad de los trabajadores encuestados por UNI dijeron que su salario nos les permitía disfrutar de un nivel de vida digno, es decir, no podían satisfacer necesidades básicas, como vivienda, alimentos y transporte. Más del 30% siguen sin tener un acceso adecuado a equipos de protección individual (EPI) y el porcentaje es todavía más elevado en los países más afectados por el virus. El 65% de los trabajadores que experimentaron el fallecimiento de un compañero o paciente indicaron no haber recibido apoyo de sus empleadores para afrontar la ansiedad, el miedo y otros problemas de salud mental relacionados con su trabajo.

Las historias y las estadísticas que figuran en el informe, elaborado por UNI Global Union con datos facilitados por 3.001 trabajadores de cuidados en 37 países, ofrecen un panorama inquietante del sector de los cuidados a nivel mundial, el cual muy a menudo no tiene en cuenta las vidas de los trabajadores y sus clientes más vulnerables.

“Durante demasiado tiempo, nuestras



sociedades han subestimado los cuidados y los han calificado como un ‘trabajo de mujeres’; durante la pandemia, hemos visto las trágicas consecuencias de una fuerza de trabajo infravalorada, sobrepasada y sin los recursos suficientes”, dijo la Secretaria General de UNI Global Union, Christy Hoffman. “A menudo escuchamos que la COVID-19 ha cambiado todo, pero una cosa que no ha cambiado lo suficiente es la forma en que valoramos a los trabajadores de cuidados, especialmente aquellos que prestan cuidados de larga duración”.

“Esta encuesta es una señal de alerta para el sector de los cuidados a nivel mundial. Muestra que si queremos cuidados de calidad —si queremos recuperarnos de esta pandemia y prevenir la propagación en el futuro— debemos reevaluar los cuidados y respetar a los trabajadores del sector”.

A nivel mundial, más del 80% de la fuerza de trabajo en el sector de los cuidados y el 90% de

los trabajadores que prestan cuidados de larga duración son mujeres. Esta presencia femenina predominante en los trabajos de cuidados incide en las cuestiones más importantes que plantearon los trabajadores en la encuesta.

Entre las conclusiones principales cabe destacar:

- El 52% de los trabajadores dijeron que su salario nos les permitía satisfacer necesidades básicas, como vivienda, alimentos y transporte. Por si fuera poco, un tercio de los trabajadores señalaron que no se les paga mientras esperan recibir los resultados de las pruebas para el coronavirus y casi un cuarto de ellos dijeron que no se les concedía un permiso remunerado para recuperarse en caso de enfermedad.

- El 48% de los encuestados dijeron que la dotación de personal era una de sus preocupaciones principales y alrededor del 75% dijeron que el nivel inadecuado de personal afectaba a



su capacidad para prestar cuidados de calidad.

El 31% siguen sin tener acceso adecuado a EPI. Un trabajador dijo a UNI: “Como personal sanitario comunitario, nunca deberíamos tener que mendigar y arañar para conseguir EPI o tra-



bajar sin ellos”.

El 65% de los trabajadores que han experimentado el fallecimiento de un compañero o paciente indicaron no haber recibido apoyo de sus empleadores para afrontar la ansiedad, el miedo y otros problemas de salud mental relacionados con su trabajo.

La mayoría de los encuestados prestan cuidados de larga duración, ya sea en residencias o en el domicilio de clientes. La investigación publicada por UNI el mes pasado reveló que los trabajadores que prestan cuidados de larga duración tienen uno de los trabajos más peligrosos del mundo. No es sorprendente que la mitad de los trabajadores encuestados respondieran que algún compañero se había infectado por COVID-19 y que uno de cada diez de ellos dijera que algún compañero había fallecido a causa del virus.

Amnistía Internacional, la ISP y UNI calcularon que las muertes de personal sanitario ascendían al menos a 17.000 durante el primer año de pandemia.

Además de los riesgos que plantea el virus, el 14% de los trabajadores encuestados dijeron que sufrían acoso y violencia por su profesión. Una trabajadora de Austria dijo que fue víctima de “agresiones verbales y amenazas de palizas” de familiares de pacientes, y otra “fue insultada en la calle y el supermercado”.

“Los trabajadores de todo el mundo dicen que necesitan una transformación urgente del sector de los cuidados para situar la vida en el centro de los cuidados. Para ello son necesarios sa-

larios dignos, trabajos seguros, representación sindical y una mejora de las condiciones a nivel mundial”, dijo Adrian Durtschi, jefe de UNICARE, un sector del sindicato mundial que representa a 2 millones de trabajadores.

UNI ha formulado una lista completa de directrices para realizar los cambios necesarios en el sector a nivel mundial, a saber:

Aumentar la inversión en el sector de los cuidados de larga duración vinculada a los resultados para los trabajadores y los residentes, ofreciendo incentivos a los inversores, empleadores y gobiernos para seguir los protocolos más estrictos y las mejores prácticas en materia de seguridad.

Todos los países deberían centrarse en mejorar urgentemente las condiciones de trabajo y pagar a los trabajadores que prestan cuidados de larga duración.

Garantizar que todos los trabajadores de cuidados tienen acceso adecuado a EPI, acceso prioritario a las vacunas contra la COVID-19 y pruebas gratuitas y frecuentes para la COVID-19.

Establecer niveles de personal seguros para mejorar la calidad del cuidado y gestionar la carga de trabajo de los trabajadores.

Aplicar medidas de prevención de los factores de riesgos psicológicos en el lugar de trabajo y proporcionar servicios de salud mental gratuitos.

Reconocer la COVID-19 como enfermedad profesional en el sector de los cuidados de larga duración.

Formar o utilizar comités sindicales de salud y seguridad en el trabajo existentes.

Lo que es más importante, asegurarse de que los trabajadores tienen voz en la toma de decisiones en el lugar de trabajo a través de los sindicatos y la negociación colectiva.

UNI Global Union representa a 20 millones de profesionales y trabajadores de servicios en 150 países. Su sector UNICARE representa a 2 millones de trabajadores.



La FSS-CCOO celebra su 40 aniversario premiando a su afiliación con una oferta formativa de tres cursos a precio de dos

Las 115.000 personas afiliadas a la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y que tengan un mínimo de un año de antigüedad en la Organización o lo cumplan a lo largo de 2021, podrán adquirir un paquete de 3 cursos de libre elección entre todos los del catálogo de FYSA, al precio de 2, con motivo de la celebración del 40 aniversario de la FSS-CCOO en 2021.

Tras 40 años de andadura, la FSS-CCOO, desde 2013 con 84.000 personas afiliadas, ha experimentado un incremento superior al 37% de afiliación hasta llegar a más de 115.000 afiliados y afiliadas en 2021, siendo el primer sindicato del sector.

Por este motivo, la FSS-CCOO quiere poner en valor la permanencia de su afiliación y premiarla con la posibilidad de adquirir un paquete formativo del catálogo de FYSA a un precio exclusivo y claramente competitivo.

Requisitos de la oferta:

- 1.- Estar afiliado/a, y al corriente de pago, a la FSS-CCOO en el momento de optar a la oferta y durante todo el proceso formativo.
- 2.- Contar con un año de antigüedad en la afiliación a CCOO en el momento de solicitar los cursos.
- 3.- Tener la categoría profesional o estudios

adecuados a los destinatarios del curso.

- 4.- Si por la fecha en que la persona afiliada cumple el año de antigüedad alguno de los 3 cursos debe realizarse durante el año 2022 se podrá solicitar igualmente la oferta.

40 ANIVERSARIO DE LA FSS-CCOO
FYSA ofrece 3 cursos de su catálogo formativo, al precio de 2, a toda su afiliación con una antigüedad mínima de un año.

3x2

Tu formación, nuestro compromiso
AFÍLIATE

Todos los cursos dirigidos al personal sanitario están Acreditados por la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

Todos los cursos dirigidos al personal no sanitario cuentan con el Reconocimiento de Interés Sanitario (RIS), oficial, otorgado por la Administración sanitaria

fysa
 Formación y Servicios
 Renovla para Organizaciones
 Sindicales S.L.U.

CCOO
 federación de sanidad
 y sectores sociosanitarios

Características de la oferta:

- 1.- Se solicitan los 3 cursos a la vez a través del espacio específico situado en la web de FYSA.
- 2.- La persona afiliada abonará un total de 58 euros por 2 cursos y el tercer curso lo asume CCOO.
- 3.- Los cursos se realizarán de manera consecutiva, en función de las fechas de acreditación, en el orden que organice FYSA.

Garantía de calidad:

- 1.- Todos los cursos dirigidos al personal sanitario están Acreditados por la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud.
- 2.- Todos los cursos dirigidos al personal no sanitario cuentan con el Reconocimiento de Interés Sanitario (RIS), oficial, otorgado por la Administración sanitaria.

INSCRIPCIONES en www.fysa.es ya disponibles.

- OFERTA EXCLUSIVA PARA LA AFILIACION DE LA FSS CCOO.



FYSA oferta el curso gratuito: 'Preparación y acompañamiento en la muerte y el duelo'

FYSA oferta tres ediciones del curso Preparación y acompañamiento en la muerte y el duelo dirigido a personal sanitario, Médicos/as, Enfermería y Técnicos/as en Cuidados Auxiliares de Enfermería y personal no sanitario, Trabajadores/as sociales, Gerocultoras y Auxiliares de ayuda a domicilio.

Subvencionado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), FYSA pone a disposición del personal que presta servicios en centros sanitarios privados, concertados, fundaciones sanitarias, residencias privadas de personas mayores y servicios de ayuda a domicilio, las siguientes 3 ediciones del curso:

Edición 1: del 26 de abril a 1 de mayo.

Edición 2: del 10 de mayo al 4 de junio.

Edición 3: del 24 de mayo al 18 de junio.

Curso mixto:

10 horas en teleformación y 10 horas en aula virtual (4 videoconferencias de 2,5 horas)

Las 4 sesiones en aula virtual se realizarán los 3 primeros martes y el último jueves)

Inscríbete en <https://sanidad-formacion.ccoo.es/> (pinchando en tu Comunidad Autónoma)

Requisitos imprescindibles para realizar la formación:

Titulación oficial de Medicina, Enfermería, TCAE

o Trabajadora Social.
Gerocultora o Auxiliar de ayuda a domicilio.
Alta en la empresa o en situación de desempleo el día del inicio de cada curso.

Conectarse a las 4 sesiones de videoconferencia.

Disponer de conexión a internet, correo electrónico, cámara y micrófono.

Con contenidos interactivos elaborados por los y las mejores profesionales, tutorías con respuesta en 48 horas, test de autoevaluación, casos prácticos, pruebas parciales y finales, más 4 sesiones de 2,5 horas en videoconferencia.

Garantía de calidad: Acreditado por la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud con 3,5 créditos.

Reconocimiento de Interés Sanitario (RIS).

¡ TU FORMACION NUESTRO COMPROMISO !

¡ AFILIATE A CCOO !

cursos '21 gratuitos



PREPARACION Y ACOMPAÑAMIENTO EN LA MUERTE Y EL DUELO

CURSO MIXTO 10h en teleformación / 10h en aula virtual (4 videoconferencias de 2,5h)

Dirigido a Médicos, Enfermería, TCAE, Trabajo Social, Gerocultoras y Auxiliares de Ayuda a Domicilio, de Sanidad privada, Concertada, Empresas Públicas Sanitarias, Fundaciones Sanitarias, Residencias Privadas de personas mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, Oficinas de Farmacia, Centros de Investigación Biomédica, Centros de Acción e Intervención Social, desempleados/as y personas afectadas por expedientes de regulación de empleo (ERE o ERTE) de cualquier sector de actividad.

Edición 1 - 26 abril a 1 de mayo

Edición 2 - 10 mayo a 4 junio

Edición 3 - 24 mayo a 18 junio

(Sesiones Aula Virtual los tres primeros martes y el último jueves)

Solicitudes en: <https://sanidad-formacion.ccoo.es/>

IMPRESINDIBLE: nómina del sector el día del inicio del curso o documentación de desempleo, ERE o ERTE, conectarse en las primeras 48h, titulación oficial requerida y/o categoría profesional adecuada, conexión a internet, cuenta de correo electrónico y acceso a ordenador con micrófono y cámara.



GARANTÍA DE CALIDAD:

- Acreditado por la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud con 3,5 créditos
- Reconocimiento de Interés Sanitario oficial (RIS)



Más información en tu sección sindical o sedes de la FSS-CCOO

El presente plan de formación ha sido elaborado en función de la oferta formativa diseñada por FYSA (Formación y Servicios, Asesoría de Organizaciones Sindicales), siguiendo las condiciones establecidas en la resolución de 18 de enero de 2019, del Servicio Público de Empleo Estatal para la ejecución de un programa de formación de ámbito estatal, dirigido prioritariamente a personas ocupadas.

CCOO valora los avances en brecha de género y enfermedad profesional por COVID, pero denuncia la opacidad del Ministerio de Seguridad Social en muchas de sus actuaciones

Sin perjuicio de una valoración completa a la vista del texto final en el BOE, CCOO hace una valoración positiva del nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, que en esta ocasión ha sido objeto de un amplio trabajo de discusión en el diálogo social.

Este nuevo complemento nace de la reforma obligada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró contrario a la normativa comunitaria de igualdad el antiguo complemento de maternidad aprobado unilateralmente por el Gobierno del Partido Popular en 2015.

La nueva figura debe valorarse así como un paso relevante en la dirección adecuada, que permite reorientar en el sentido correcto sustituyendo el anterior complemento por maternidad por uno nuevo para garantizar que de forma ex-

presa sirve para luchar contra los efectos de la brecha de género en relación a una de sus dimensiones especialmente relevantes como son los periodos de cuidado de hijos/hijas. El nuevo complemento revierte las exclusiones que sí contenía el diseño original (madres con un 1 hijo/a, mujeres con jubilación anticipada voluntaria, etc.), y se ajusta a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE. Pero, pese a estos avances, CCOO advierte que el nuevo complemento es susceptible de mejora y perfeccionamiento tanto en su extensión y cuantía como en las



características de acceso al mismo, por ello, siendo una buena noticia su aprobación, aún no puede considerarse un instrumento completamente ultimado y será necesario seguir avanzando en el mismo.

CCOO destaca así el hecho de que esta norma sea la primera que establece jurídicamente el objetivo de reducir la brecha de género y crea además un marco para que las organizaciones sindicales y empresariales puedan participar en el seguimiento periódico de este fenómeno.

Reconocimiento de enfermedad profesional para sanitarios y socio-sanitarios afectados por COVID.

Desde el inicio de la pandemia CCOO viene reclamando el reconocimiento de enfermedad profesional para todos los contagios por COVID producidos por motivo de su trabajo en la totalidad de las plantillas de los sectores sanitarios y socio-sanitarios así como de las que sufrieron el personal de las actividades esenciales durante el primer estado de alarma, cuando se vieron obligados a trabajar de cara al público sin ni siquiera disponer de mascarillas ni los más elementales equipos de protección.

El Real Decreto-ley aprobado hoy por el Consejo de Ministros reconociendo la enfermedad profesional para los profesionales sanitarios y



socio-sanitarios es fruto de la movilización sindical que CCOO y otras organizaciones venimos llevando a cabo desde que se declaró la pandemia.

Junto a ello, CCOO ha mantenido una línea de trabajo institucional tanto en los espacios de Seguridad Social como en los de Salud Laboral y los estrictamente sanitarios con cada uno de estos Ministerios, en los que se han presentado propuestas concretas basadas en evidencias científicas que avalan el reconocimiento de enfermedad profesional; una de las últimas mantenida con el Ministerio de Seguridad Social el pasado 26 de noviembre.

El Real Decreto-ley aprobado hoy, sin aviso previo, más allá de la recurrente y enésima filtración que, pese a sus denodados esfuerzos de opacidad dignos de mejor causa, escapa al control de este Ministerio una vez más, es la cuarta modificación legislativa que el Ministerio de Seguridad Social realiza respecto de la protección profesional de la Covid, y si bien supone un evidente paso adelante al reconocer, aparentemente, el carácter de enfermedad profesional de los trabajadores y trabajadoras sanitarios y socio-sanitarios, manifestamos nuestra preocupación por que no de una cobertura completa a todas las personas potencialmente afectadas por su empleo en centros sanitarios y sociosanitarios.

CCOO mantiene así la reivindicación de que también sean reconocidos con este mismo

derecho la totalidad de actividades sanitarias y socio-sanitarias, lo que incluye al personal de ambulancias, servicios funerarios, y todas las residencias de mayores (no sólo las medicalizadas), así como al conjunto de actividades auxiliares que participan en la atención sanitaria y sociosanitaria y que están expuestas al contagio por contacto con pacientes

Ingreso Mínimo Vital (IMV).

El Ministerio de Seguridad Social mantiene en la más estricta opacidad todas sus actuaciones respecto de esta prestación, pese a los reiterados llamamientos hechos por las organizaciones sindicales.

CCOO recuerda que esta es una prestación de Seguridad Social y que, como tal, debe respon-

der a los principios generales de este sistema público de protección social, por lo que está sujeto a la rendición periódica de cuentas de gestión en las comisiones Ejecutivas y Consejo del INSS, obligación que se incumple sistemáticamente desde su aprobación hace ya más de medio año.

Antes al contrario, lejos de preservar el carácter eminentemente público que hasta el momento mantienen las prestaciones de Seguridad Social, el Ministerio ha impulsado hoy la enésima "reforma parcial" del IMV por la que parece abrirse la posibilidad a que organizaciones no gubernamentales certifiquen situaciones de vulnerabilidad, de ser así ocuparían una responsabilidad que le debe competir exclusivamente a la administración pública.

Para CCOO el recurso a entidades ajenas a las administraciones públicas no es la mejor solución para encubrir la existencia de excesivos filtros en la solicitud y gestión del IMV. Las entidades del tercer sector pueden colaborar en la detección de situaciones de vulnerabilidad, pero la evaluación, y toma de decisiones deben corresponder a las administraciones públicas como forma de garantizar la equidad, igualdad en el acceso y plenas garantías en los diagnósticos de las situaciones de vulnerabilidad.

Además, CCOO recuerda que mientras el Ministerio de Seguridad Social promueve sucesivas reformas legislativas del IMV, continúa sin haber llevado ninguno de los 22 desarrollos reglamentarios previstos en la norma original y en los que está obligado a consultar a las organizaciones sindicales.



8 de marzo: vivas, libres y más visibles que nunca

Artículo de opinión de la responsable del Área de la Mujer de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Andalucía, María del Mar Bueno, con motivo del Día Internacional de la Mujer, publicado en Redacción Médica.

Este año de pandemia nos advierten: “Si eres buena mujer, quédate en casa el 8M”. Efectivamente eso llevamos haciendo durante siglos, quedarnos en casa y no sólo en las nuestras, sino que también acudimos a las casas de otros a cuidar.

Y eso vamos a hacer desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, visibilizar a las miles de mujeres que en Andalucía acuden diariamente a muchos hogares, auxiliares de ayuda a domicilio que, desde que se declaró la pandemia por Covid-19 el pasado 11 de marzo de 2020, no han dejado de ser un sector esencial para la población dependiente de nuestra comunidad, pese a seguir con sueldos muy bajos, jornadas partidas, extenuantes y de gran sobrecarga.

Y, además, vamos a enseñarles a estos señores que las mujeres en las casas nos dedicamos a cuidar a estas personas dependientes a quienes realizamos no sólo tareas de aseo personal, alimentación, ayudamos a arreglarse, vestirse, usar el retrete, desplazarse, levantarse-acostarse, trasladarse de la cama al sillón, desplazarse en silla de ruedas, acompañarles...

sino también otras que ayudan en las anteriores como son ir de compras, elaborar un menú adecuado a sus necesidades, preparar la comida, tareas domésticas, cuidado de la casa, lavado y planchado de la ropa, responsabilidad de la medicación, manejo de asuntos económicos... Curiosamente las mismas tareas de cuidado informal que también realizamos todas las madres, esposas, abuelas e hijas de este país, además de las de educación y supervisión de las tareas escolares y de ocio de nuestras



criaturas.

Y este 8M, desde CCOO, vamos a visibilizar la dignidad de este universo del ámbito de la Dependencia, como lo es el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), de esas mujeres que se quedan en nuestras casas, realizando una serie de tareas que hay que saber planificar y supervisar (representan más del 85% de las personas empleadas en el sector de la Dependencia; el 86,5% en Andalucía).

Habría que recordarles a quienes nos alientan a quedarnos en casa, que por ser “buenas mujeres” y no dejar de cuidar hemos enfermado y sufrido secuelas por Covid-19 y terriblemente hemos perdido la vida en nuestro trabajo (en Andalucía, el total de casos confirmados de Covid-19 entre el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio es de 1327 personas, concretamente 1.228 mujeres y 1 mujer fallecida, a fecha 5 marzo 2021, según datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.)

Visibilizar que estas “buenas mujeres” también cuidamos en el ámbito privado de nuestros hogares y realizamos gratuitamente las mismas tareas dentro de la esfera reproductiva que se nos asigna social y culturalmente como una obligación moral desde que nacemos. Así que mejor alienten a que sean otros los que se quedan en casa y asuman la corresponsabilidad de los cuidados.

Y es que ahí nos quieren encerradas en la esfera doméstica de estos feminizados, infravalorados, esencializados cuidados, impuestos por la división sexual del trabajo en el ámbito de los roles de género.

Desde CCOO consideramos prioritario salir a las calles y reivindicar las repercusiones que está teniendo la pandemia por Covid-19 en la salud de las trabajadoras y los trabajadores de este sector de la Dependencia y de todo el sector sociosanitario.

Dentro del contexto de crisis sanitaria en el que “sobrevivimos” desde marzo de 2020, queremos dar a conocer el impacto de género entre quienes afrontan su trabajo en condiciones pésimamente remuneradas de gran intensidad e incertidumbre, pese a ser esenciales para el sostenimiento de la vida.

Ellas, “las que se han quedado en casa”, han



notado cómo su salud empeoraba, tanto su salud física como psíquica, en muchas ocasiones provocado por la falta de recursos materiales y humanos y por los riesgos psicosociales existentes en sus empleos.

La mayoría de las auxiliares de ayuda a domicilio refiriere alta tensión, nerviosismo, miedo, angustia, alteración del sueño y de su salud sexual y un empeoramiento importante en su salud mental, que les ha llevado a mantener, durante esta crisis, tratamientos con antidepresivos, ansiolíticos, relajantes, tranquilizantes, sedantes, somníferos, analgésicos y/o antiinflamatorios.

Desde CCOO denunciarnos la falta de reconocimiento social de la labor que realizan.

El 8M y cada día saldremos a exigir que quienes cuidan no sean rostros invisibles en puestos invisibles para la mayoría de la sociedad, denunciar que sigan bajo la ruin consideración de un bajo prestigio, pese a que en esta pandemia están poniendo en vilo su salud, sus vidas y la de sus familiares por no desatender a sus usuarias y usuarios. Son personal cualificado y merecen este reconocimiento.

Y este 8M es un día en el que desde nuestro sindicato reivindicamos el protagonismo real de ellas, las mujeres, las más afectadas en su salud integral, por los efectos de la pandemia por Covid-19, por cuidar, cuidar en sus hogares y en los hogares ajenos.

Saldremos a dar protagonismo al personal del SAD y a las tareas que realizan, indispensables para el mantenimiento de la vida de las personas mayores, dependientes y/o discapacitadas. No nos vamos a quedar en casa, saldremos, no sólo a las calles sino también en los medios de comunicación, exigiendo que se incluya la perspectiva de género en todas las medidas que se adopten desde los gobiernos y desde las administraciones para afrontar esta crisis por coronavirus.

CCOO saldrá para que realmente se escuche y tome nota de las necesidades que tienen estas trabajadoras de mejoras laborales, salariales y de reconocimiento social, porque “no quedarnos en casa” significará un cambio en el modelo de cuidado y un avance hacia una sociedad más justa, feminista e inclusiva.



Las gerocultoras no somos limpiadoras

Artículo de opinión de Paula Sáenz, Secretaria de Mujeres y Políticas de Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.

El VII CONVENIO ESTATAL DE LA DEPENDENCIA en su artículo 24 especifica literalmente “Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por razones técnicas u organizativas y circunstancias excepcionales que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible.

Pero ¿qué supone esto exactamente para las trabajadoras en las residencias de mayores?

La mayor parte de la plantilla de las residencias de mayores lo conforman las gerocultoras, conocidas coloquialmente como “cuidadoras” o peor aún definidas, en algunos casos, como “las niñas”.

Este colectivo, de mujeres en su gran mayoría,

son las encargadas de auxiliar a los y las residentes de un centro en sus actividades básicas de la vida diaria (ABVD), pero a pesar de la gran labor que hacen y los pocos recursos humanos destinados para afrontar las jornadas de trabajo, la mayor parte de las empresas encargadas de gestionar estos centros sostienen que también deben de encargarse de las tareas de limpieza y lavandería.

Esta polivalencia de tareas que tiene esta categoría ya está normalizada incluso por el resto de la plantilla, ya que no pasa nada porque en su turno de noche, por ejemplo, que están más “desahogadas de trabajo”, echen una manita en la lavandería o fregar algún que otro baño.

Si nos basamos en el artículo 24 del convenio

que he mencionado antes, cualquier trabajador o trabajadora de cualquier categoría, podría realizar tareas de categoría inferior cumpliendo con lo establecido en el mismo, pero cuando se trata de limpiar, ¿Porqué se asume que ese trabajo debe hacerlo una gerocultora?

No puedo obviar que algo tendrá que ver con que es uno de los sectores feminizado por excelencia, después del servicio de limpieza, al que curiosamente sustituyen en sus labores.

Lo primero es reivindicar que el trabajo de limpieza/lavandería es tan importante como cualquier otro en un centro residencial y aun más en los tiempos que corren, por lo que, si es necesario tener este servicio las 24h del día, no podemos conformarnos con menos.

Y luego vienen los momentos excepcionales para realizar una tarea de una categoría inferior,

que, dado el caso, podría realizarlo cualquier persona del centro, de cualquier sector.

Desgraciadamente esta situación va más allá de momentos excepcionales o de hacer algo por el tiempo imprescindible para ello, está problemática nos recuerda que el personal de una residencia de mayores es insuficiente y que es un sector muy feminizado, al que le hacen realizar todo tipo de tareas para cubrir esa falta de personal.

¿Pasaría lo mismo si la categoría de gerocultor/a fuera un sector masculinizado?



La banca siempre gana

Artículo de opinión de Pedro Molero, delegado del comité de empresa de ayuda a domicilio en Benalmádena del sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga.

Ha pasado más de un año del comienzo de la pandemia por Covid-19, miles de personas, usuarias de residencias y de la ayuda a domicilio han fallecido, también trabajadoras de nuestro sector han sido contagiadas, muchas con secuelas de por vida, otras lamentablemente fallecieron.

Con el inicio de la crisis sanitaria se empezó a visualizar nuestro trabajo en los medios de comunicación, nos trataron como personal de actividades esenciales, políticos de toda índole han destacado la importancia del trabajo que realizamos protegiendo a nuestros mayores cuando más lo necesitan.

La soledad, el miedo, la angustia y la incertidumbre se apoderaron de unas personas que son historia viva de nuestro país. Héroe nos llamaban, junto a sanitarios, recibíamos un entrañable aplauso todos los días a las ocho de la tarde, algo que nos reconfortaba. Después de muchos años siendo casi invisibles para la sociedad, nuestros esfuerzos eran reconocidos. Esto va a cambiar, pensábamos.

Después llegó la ansiada vacuna, es más, varias vacunas aparecieron, Pzieser, Moderna, AstraZeneca entraron en nuestras vidas como



un bote salvavidas.

Sanitarios y sociosanitarios iban a ser los primeros en vacunarse, junto a usuarios de residencias, después vendrían el resto de usuarios de la dependencia y poco a poco vacunar al resto de la población de manera escalonada. La pandemia estaba llegando a su fin y el momento de nuestra situación tenía que mejorar, se estaba reconociendo nuestro trabajo, nuestro esfuerzo y nuestra implicación.

La realidad está siendo muy diferente a lo que esperábamos. Los aplausos, al igual que al personal de la sanidad se nos han quedado muy cortos.

Si bien, la Junta de Andalucía compensó hasta

el mes de junio a las empresas del sector, facturando igual que en el mes de febrero, a pesar de que hubiera bajas o negativas de usuarios a los que se realizaran los servicios o que hubiera unos servicios mínimos, a cambio de que las trabajadoras no fueran las perjudicadas por esa bajada de horas en sus cuadrantes, la realidad ha golpeado con crueldad al sector.

Durante meses se han acumulado ingentes horas de compensación en las bolsas de horas, debiendo en muchos casos hasta 200 horas por trabajadora, teniendo que estar a disposición de las empresas para la recuperación de estas. La conclusión es que, si bien las empresas no han perdido absolutamente nada, las trabajadoras sí.

En cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo, la situación no ha sido mejor. El contagio por Covid-19 sigue sin ser considerado como una enfermedad laboral.



Administraciones Públicas, inspección de trabajo, mutuas y empresas miran para otro lado cuando nos contagiamos con el Covid-19. Incluso sabiendo que usuarios a los que atendemos estén contagiados se nos han negado estar en situación de baja por accidente de trabajo a todos los efectos, baja común asimilable a accidente de trabajo a efectos económicos le llaman. Como no, muchas empresas se niegan a pagar su parte correspondiente durante los primeros 21 días para compensar el 25 % que les corresponde tal como dicta el convenio. “No podemos demostrar que te hayas contagiado trabajando”, dicen algunas empresas, “te habrás contagiado en el Mercadona”, se excusan otras.

Las medidas de prevención necesarias han brillado por su ausencia durante toda esta crisis sanitaria en nuestro sector. A pesar de que las mascarillas quirúrgicas tienen una vida útil de 8 horas, en muchas ocasiones se entrega 1 o 2

por usuario y semana, cargando a las trabajadoras con la responsabilidad de comprarlas por su cuenta para asistir a sus trabajos.

En cuanto a las condiciones económicas seguimos siendo uno de los sectores más precarios que existen en el panorama laboral. Sueldos que no llegan a los 1000 euros, trabajando a jornada completa, algo que en contadas ocasiones sucede, ya que la inmensa mayoría de trabajadoras tienen jornadas de 20 o 30 horas, llevando a sus casas 600 o 700 euros al mes.

En enero la Junta de Andalucía ha subido de 13 a 14,6 euros el precio hora en la ayuda a domicilio, los cálculos realizados por CCOO son de un mínimo de 18 euros tan solo para poder llegar a cumplir con los gastos por parte de las empresas que conlleva el VII Convenio Estatal de la Dependencia. Horas extras, complementarias, desplazamientos, EPIs, etc. Si no fuera poco, desde la Junta de Andalucía anunciaron

a bombo y platillo que se había subido un 12 % el precio hora y que las trabajadoras del sector iban a ver incrementados sus ingresos a partir del mes de febrero. Mentira, lo único que han conseguido es que esa subida repercuta en las empresas, no en las trabajadoras, ya que los salarios se negocian por convenio colectivo.

No queda otra opción que la Junta de Andalucía, el Gobierno central y ayuntamientos lleguen como mínimo a esos 18 euros y que se negocie una subida salarial, junto a medidas de conciliación y mejoras para estas trabajadoras que en el momento más duro de la crisis sanitaria han sabido estar a la altura.

Ha llegado el momento de que entre todas y todos exijamos a las administraciones que esto no es un casino en el que la banca siempre gana.



CCOO y el Ayuntamiento de Benalup casa viejas se reúnen para estudiar la situación en la residencia municipal

La responsable en el sector de residencias del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cádiz, Paula Sáenz acompañada de la representación legal de los trabajadores, se ha reunido con el alcalde de Benalup para darle traslado de las deficiencias observadas en la residencia en medios humanos y materiales y que están dificultando un cuidado adecuado a los mayores que viven allí.

Paula Sáenz informa que el pasado mes de diciembre, los delegados en la residencia dieron traslado a la empresa AURA, que gestiona la residencia municipal, la necesidad de corregir las deficiencias que hacen imposible dar el trato que merecen los residentes y garantizar la salud de los mayores, ante la falta de respuesta por parte de la empresa, pidieron colaboración al ayuntamiento que es el propietario del centro residencial, el sindicato se manifiesta optimista tras la reunión con Antonio Cepero, alcalde de Benalup que ha demostrado su interés en mediar por la solución de los problemas que le traslada el sindicato.



La entrada del coronavirus en el centro, concreta Paula, ha agravado la situación crónica de falta de personal en el centro que no ha sido suficientemente reforzada en las categorías de atención directa a los residentes, haciendo prácticamente imposible la aplicación de las medidas recomendadas por el Ministerio de Sanidad. El alcalde se ha comprometido a participar en la mejora de las condiciones de la residencia para evitar situaciones no deseadas para los mayores de la residencia.

En esta residencia viven 35 mayores del municipio de Benalup y actualmente habitualmente solo cuenta con 9 gerocultores a tiempo completo y 1 a tiempo parcial, con este número de trabajadores de atención directa, comenta CCOO no se pueden cumplir los horarios de comidas, higiene, movilización.

Según CCOO quienes más sufren las consecuencias de la falta de personal son los residentes diabéticos, para los que mantener una rutina en la dieta es fundamental para evitar

complicaciones en su salud, concluyen.

Insiste Paula Sáenz que la falta de personal es fundamentalmente de trabajadores de las categorías de gerocultores y limpieza, y estas categorías asegura son fundamentales en el control del covid.

Además de la falta de personal, finaliza Paula, se están produciendo incumplimientos de convenio que ya han sido denunciados en la Inspección de Trabajo, tras la reunión de hoy, el sindicato se muestra optimista al recibir el compromiso por parte del alcalde de mediar en la solución de todos los problemas que le han sido trasladados.



CCOO denuncia “maniobras antisindicales” de Aura Benalup, gestora de la residencia municipal de personas mayores

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cádiz informa que desde el día 15 de diciembre, fecha en que obtuvo la representación legal de los trabajadores, está intentando dar solución a las “graves deficiencias” observadas en la residencia. Asimismo, denuncia una respuesta de la empresa claramente antisindical con el despido de siete de los 16 trabajadores que dieron su voto a los delegados de CCOO.

La residencia de Benalup, según el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cádiz, tiene capacidad para 46 residentes. Según la empresa AURA Benalup y una vez que ésta hace entrega a CCOO del censo total de trabajadores y trabajadoras, se comprueba que el número de plantilla asciende a 32 personas, argumentando dicha empresa que ese número de personal está muy por encima de lo que establece la Junta de Andalucía para atender a ese número de usuarios. Según el responsable de CCOO, Antonio Aroca, este dato facilitado al sindicato levanta sospecha porque no corresponde con los escasos ingresos económicos por la atención a los residentes que establece la Junta de Andalucía y difícilmente

permite cumplir con la ratio de personal, menos aún para esta sobredimensión de plantilla. Esta sospecha del sindicato la han visto incrementada cuando los delegados de personal, trabajadores de la residencia, les dieron datos en relación a los trabajadores que allí vienen reflejados.

Explica CCOO que en el censo de trabajadores y trabajadoras, aparece I.A.C. como directora del centro, sin embargo según informa la representación sindical y confirma la plantilla, esta persona no aparece por el centro, aunque sí que acudió para votar en las elecciones y este sindicato sospecha que no lo haría en favor de los candidatos de CCOO. Según

comenta Antonio Aroca, el salario de la directora ausente, supera los 2000 euros.

I.R.R. aparece en el censo como gerocultora contratada para la residencia al 100%, sin embargo tampoco trabaja en el centro, figura como coordinadora de coordinadoras, categoría profesional que no existe en el convenio y tiene un salario por encima de los 1800 euros. Otra trabajadora, continúa, que consta como contratada a tiempo completo como gerocultora para la residencia, no presta sus servicios en la misma, es M.R.E.R. Su salario supera los 1390 euros. La lista de trabajadores fantasma sigue con A.M.S.G. contratada para la residencia como auxiliar administrativo a tiempo completo.

A esta lista de trabajadores ausentes, el sindicato, añade una larga lista de jefes y cargos. Comienza la lista F.L.D. contratado como enfermero para la residencia y que dedica casi el 100% de su tiempo al cargo de jefe de Área Asistencial; su salario, calcula Aroca, superará los 1800 euros. La lista la continúa con C.M.B. contratada como gerocultora para atender a los residentes y que afirma el sindicalista, no ejerce como tal, ostentando el cargo de coordinadora de gerocultores, y su salario supera los 1400 euros. La esposa del alcalde de Alcalá de los Gazules dice Antonio Aroca, figura como oficial administrativo al cargo del personal administrativo y su salario cuando se reincorpore a su jor-



nada completa, calcula se acercará a los 1800 euros. Para completar el listado, R.M.G.B. figura como cocinera de la residencia, y que a cocinar dedica menos de la mitad de su jornada, el resto del tiempo ejerce de gobernanta con un salario que ronda los 1400 euros.

CCOO comenta que otra esposa en este caso, la del alcalde de Benalup, es trabajadora social de la residencia con un salario cercano a los 1700 euros, actualmente está en reducción de jornada.

La maniobra antisindical denunciada es la eliminación de los trabajadores que apoyaron a los candidatos de CCOO a la representación legal de los trabajadores, de los 16 que votaron a favor de CCOO, la dirección de Aura Benalup ha despedido a siete en un claro esfuerzo por desbaratar el grupo de trabajadores que iniciaron el movimiento sindical en busca de acabar con años de abuso y precariedad. Esta lista, según informa el sindicato, está formada por



C.A.G. limpiadora, M.O.C.G. gerocultora, R.C.G. limpiadora, M.R.D.L. gerocultora, S.J.S. cocinera, R.M.M.R. gerocultora, M.A.M.T. limpiadora. Tras esta limpieza practicada por la dirección del centro y la contratación de personal afín a quienes se les ha ofrecido un contrato indefinido, para Antonio Aroca no es de extrañar que tanto el alcalde de Benalup como el director asistencial de Aura Benalup digan que los trabajadores no respaldan las reivindicaciones de los delegados y delegadas de esta residencia.

Ambos responsables de la residencia municipal y empresario, coinciden, continúa Aroca, en el hecho de que los dos tienen a sus esposas en nómina de la residencia, ambos coinciden



**¡DAMOS CARA
a la Dependencia**

también en atacar a los delegados de personal, asegura Sanidad CCOO Cádiz, que pretenden manipular a la opinión pública acusando a los delegados de que en lugar de una justa reivindicación de cumplimiento de convenio en salario, pretenden subidas de salarios por encima de convenio como manifiesta el alcalde. CCOO comunica que las peticiones de la representación sindical no van más allá que el realizar la jornada máxima establecida en el convenio, que les den los descansos diarios y semanales que les corresponden, disfrutar de las vacaciones tal y como recoge el convenio, y una larga lista de incumplimientos finaliza Antonio Aroca.

Los delegados y delegadas son personal laboral del centro, gerocultores, que trabajan directamente con las personas mayores de la residencia y para ellos su cuidado es además

de vocacional, profesional, y piden también para ellos, continua CCOO, el personal y los medios necesarios para que vivan como se merecen; lamentándose CCOO que el alcalde de Benalup haya dejado claro y transparente que la gestión de la residencia pública, perteneciente al pueblo de Benalup está mejor gestionada por una empresa privada. Esperamos que cuando compruebe todo lo que denunciemos, continúa el representante sindical, recapacite.

Para CCOO la gestión pública de los recursos públicos es parte de nuestra esencia, esencia que hasta este momento pensábamos compartíamos con el PSOE e IU, los partidos que gobiernan en Benalup. Ya nos ha convencido el alcalde que su gobierno apuesta por la gestión privada de los recursos públicos.



El nuevo pliego para la ayuda a domicilio deja a los dependientes con 34.700 horas menos de servicio

CCOO y Podemos-IU denuncia que el sueldo de las trabajadoras sigue siendo insuficiente y sus condiciones laborales en pleno Covid peligrosas.

CCOO Granada junto al grupo municipal de Podemos-IU e Independientes, denuncian “la desidia y la irresponsabilidad” del equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Granada en su trabajo con el nuevo pliego de condiciones del contrato del servicio de Ayuda a Domicilio. La concejala Elisa Cabrerizo junto a Félix Alonso, secretario general de CCOO Sanidad, sostienen que la licitación, pese a llegar con más de un año de retraso y saltándose todas las prórrogas legales, queda “aún muy lejos de ser justa para la plantilla”.

Cabrerizo pone de manifiesto que el Bipartito no solamente perjudica con este contrato a las trabajadoras, que seguirán percibiendo un sueldo inferior al exigido por CCOO, también

a las personas dependientes de la ciudad, que según lo que recoge el pliego, recibirán unas 34.700 horas menos de servicios de ayuda respecto a lo que obtenían en años anteriores.

Sobre los salarios, Alonso, expone que “aunque bien es cierto que el precio por hora del servicio, a 14,99 euros, está por encima del precio oficial de la Junta de Andalucía, aún queda lejos de los 16 euros que el sindicato reclama para el año 2021, y que deberían alcanzar los 18 euros en 2023”.

La concejala reprocha al Bipartito que toda esta gestión que perjudica tanto a plantilla como a usuarios, podría ser subsanada si al menos se hubiera planteado la municipalización del



servicio. “Se trata de un gran contrato de esta ciudad, aunque no se reconozca como tal, que cuesta en total más de 70 millones de euros” recuerda Cabrerizo que apunta que “de hacer una gestión pública, se ahorraría al año más de un millón y medio de euros”.

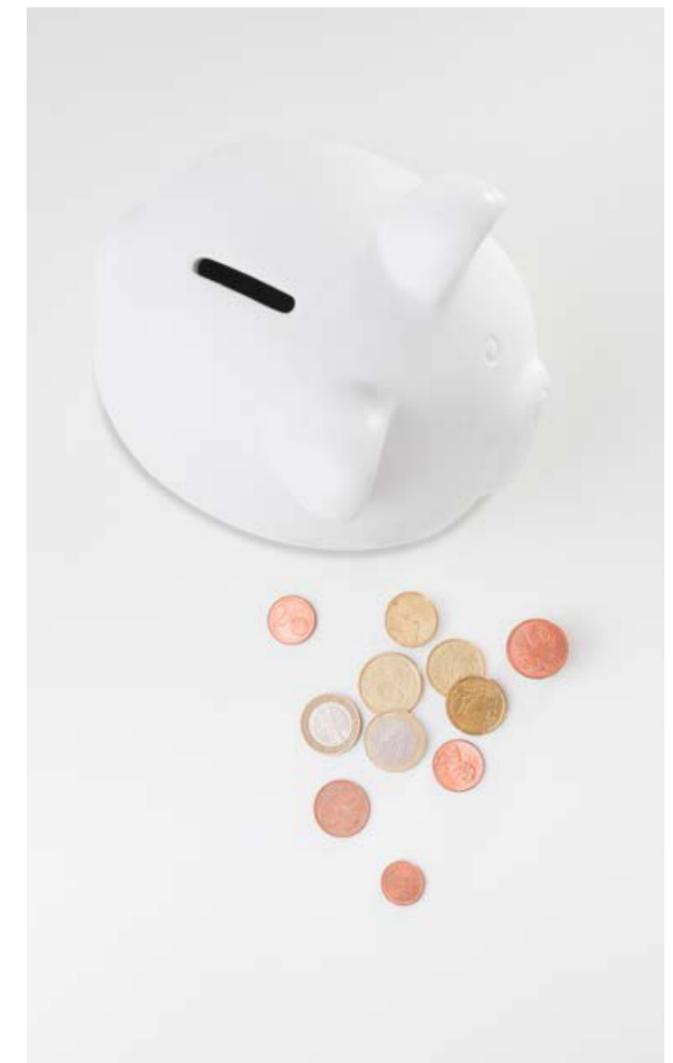
Para la edil, es una cuestión urgente que el Ayuntamiento, que aumenta su deuda a diario, empiece a pensar en sacar rendimiento de su plantilla interna y ahorre costes como el IVA (4%) y el beneficio industrial (6%) para dejar de regalar ganancias a la empresa pública, y redirija todo ese dinero a ayudar a su ciudadanía.

“Si la concejalía de Derechos Sociales optara por hacer su trabajo y elegir la opción más adecuada, en este caso la gestión directa, también se corregiría un problema grave de este servicio como es la mala planificación del servicio y el personal”, añade la concejala. Existe una sobredimensión de las trabajadoras de coordinación en detrimento de las que realizan la atención directa, lo que provoca que distritos como Beiro, Zaidín y Ronda, que tienen muchos más usuarios a los que atender, tengan peor servicio por falta de personal.

Además, tanto desde CCOO como por parte de Podemos-IU, se ha mostrado preocupación por suministro de equipos de protección individual frente a la Covid-19. “Durante la pandemia ha

sido escaso, y en ocasiones inadecuado”, ha expresado Alonso. Por ese motivo, aluden a la “poca claridad” que el pliego de condiciones recoge en este sentido.

Por último, señalar que no está contemplada la elaboración del Plan de Igualdad, que es de obligado cumplimiento. “Reclamamos que se tengan en cuenta estas peticiones a fin de mejorar las condiciones laborales de este sector tan importante para el cuidado de nuestras personas mayores y tan poco tenido en cuenta por nuestras administraciones”, ha querido recalcar el responsable de Sanidad del sindicato.



El Ayuntamiento de Armilla concede el contrato de Ayuda a Domicilio a una empresa incumplidora del convenio de la dependencia

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Granada impugnó el pliego de condiciones del Servicio a Domicilio de Armilla, porque el precio/hora no garantizaba el cumplimiento del convenio colectivo. Además, incumplía la jornada que recoge la Orden de la Junta de Andalucía.

CCOO lamenta y no entiende por qué el Ayuntamiento de Armilla ha concedido el contrato de Ayuda a Domicilio a una empresa, Ineprodes, incumplidora del convenio colectivo de la Dependencia. En el año 2012, la empresa asumió, en emergencia, el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) de Armilla durante 5 meses.

Durante ese tiempo, se estuvo incumpliendo la normativa de la Junta de Andalucía y el convenio colectivo de la Dependencia. “Dejó el servicio con impagos a las trabajadoras, a las que dejó deudas salariales, que tuvieron que reclamar por vía judicial”, han comentado desde el sindicato.



FSS-CCOO ANDALUCÍA

Para CCOO no es normal que una empresa, como es Ineprodes, “con estos antecedentes pueda acceder al contrato del SAD de Armilla”. A esto, hay que sumar que Ineprodes ha presentado un pliego a la baja de 14 euros/hora por debajo de los 14,6 euros/hora. “Algo que es totalmente insuficiente”, han denunciado los sindicatos.

“Lamentamos que el Ayuntamiento de Armilla, que con esta decisión ha manifestado poca responsabilidad con trabajadoras y dependientes, haya depositado su confianza para gestionar el SAD de su municipio, en una empresa que no hace frente a sus compromisos”, han continuado explicando desde el sindicato. “Se ha premiado así a Ineprodes por la oferta a la baja que ha presentado”.

Por ello, desde esta organización sindical se ha requerido al Ayuntamiento de Armilla que reconsidere su decisión y la adjudicación de este servicio “fundamental para la ciudadanía del municipio”.

CCOO vuelve a denunciar la falta de medidas de protección de las trabajadoras de Ayuda a Domicilio de Granada

Los sindicatos ya reclamaron en su día a Arquisocial, empresa que gestiona la Ayuda a Domicilio en Granada, equipos de protección adecuados para su plantilla. También denunció la falta de material junto al grupo municipal Podemos Izquierda Unidad- Adelante.



CCOO ha denunciado la falta de medidas de protección que sufren las trabajadoras de Ayuda a Domicilio de Granada con la ausencia de los equipos adecuados para realizar su cometido.

Desde el sindicato se ha expuesto que el pasado mes de octubre, la empresa Arquisocial, encargada de gestionar este servicio, repartió mascarillas lavables, que “a fecha de hoy ya no protegen”. Así, en febrero, en una rueda de prensa conjunta con el grupo municipal de Podemos Izquierda Unida-Adelante, el sindicato hizo pública esta situación, que “no se ha corregido a día de hoy”.

Así, CCOO lamenta que son varias las trabajadoras afectadas por Covid-19, a pesar de tener puesta la primera dosis de la vacuna. “Por eso destacamos que es fundamental que los equipos de protección, sobre todo mascarillas,

geles y guantes, sean adecuados en cantidad y calidad”, ha explicado la delegada de CCOO en el comité de empresa de Arquisocial, M^a Paz Gijón.

“Una única dosis de la vacuna no protege al 100 por 100 de la infección, por eso las medidas de protección no se deben abandonar”, ha continuado explicando Gijón.

Por ese motivo, desde el sindicato se exige a la administración que tome la decisión de facilitar la segunda dosis de la vacuna de Astra-Zeneca a estas trabajadoras y completar la vacunación del colectivo.

“Exigimos al Ayuntamiento de Granada que requiera a Arquisocial que facilite los equipos de protección adecuados a sus trabajadoras, ya que tanto ni las personas mayores como las empleadas deben tener el riesgo de contraer la enfermedad”, han expuesto desde el sindicato, que además ha reforzado que la Ayuda a Domicilio “se tiene que realizar en las máximas condiciones de seguridad”.

La justicia da la razón a CCOO y suspende el procedimiento de adjudicación del servicio de Ayuda a Domicilio de Andújar

El 4 de febrero de 2020, CCOO Jaén interpuso recurso especial en materia de contratación contra los pliegos que rigen la licitación del nuevo contrato del Servicio de Ayuda a Domicilio, promovido por el Ayuntamiento de Andújar, solicitando la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación en base a que, de llevarse a cabo la licitación en los términos establecidos, no se podría aplicar el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes, produciéndose así graves consecuencias para las 100 trabajadoras afectadas en este servicio, que se ocupan de más de 300 usuarias/os, dado que si se llegara a formalizar dicho contrato con las condiciones establecidas en los pliegos, la empresa adjudicataria no podrá hacer frente a sus obligaciones laborales y sociales, con el consiguiente perjuicio para las trabajadoras. Desde el sindicato mostramos satisfacción, porque el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía ha tenido en cuenta nuestra reivindicación, suspendiendo el procedimiento de adjudicación del contrato del Servicio de Ayuda a Domicilio por demostrarse que el acto impugnado evidenciaba un error de tal magnitud y naturaleza, al no poder desarrollarse su Convenio Colectivo vigente, que en sí mismo es causa suficiente para provocar dicha suspensión.

Desde el sindicato vemos apropiado y ajustado a derecho, la medida cautelar adoptada por el tribunal, en el sentido de suspender la adjudicación promovido por el Ayuntamiento de Andújar. Como reconoce el tribunal en su fundamento, nuestra petición tiene “La apariencia de buen derecho” (Fumus boni iuris) y dicha medida va encaminada a asegurar que la futura resolución del procedimiento principal pueda llevarse a la práctica de modo útil, es decir, el tribunal una vez ponderados todos los intereses que concurren ve razonada la suspensión del

procedimiento solicitada por CCOO Jaén.

Sin duda alguna, es una victoria de las trabajadoras, que junto a su sindicato, seguiremos trabajando de forma conjunta para evitar la participación de empresas del sector con ofertas a la baja donde prima el abaratamiento de costes para obtener beneficios a costa sobre todo de la merma en los derechos de las trabajadoras, por encima de la calidad asistencial y el mantenimiento de puestos de trabajo dignos, sin preocuparse de cómo las bajas temerarias inciden directamente en dependientes y auxiliares.

CCOO Jaén ha expresado en numerosas ocasiones, una ofensiva provincial, desde todos los ángulos, con la necesidad de que se cambien los pliegos de condiciones de los contratos de adjudicación para que prime la calidad del servicio sobre la oferta económica, y eso pasa mejorando la financiación para así, poder



cumplir el convenio colectivo del sector actual y en el inminente nuevo convenio que recogerá mejoras económicas por encima del 4% en los salarios de las trabajadoras.

Por todo ello, animamos al Ayuntamiento de Andújar a valorar en su justa medida esta decisión del tribunal y elaborar unos presupuestos que se ajusten a la realidad del Convenio Colectivo, y así proporcionar al sector de ayuda a domicilio de la localidad un salario justo.



El personal de ayuda a domicilio de Fuengirola en huelga ante los incumplimientos de la empresa Clece

CCOO de Málaga ha convocado huelga indefinida a partir del viernes, 19 de febrero, contra la empresa Clece, encargada de la gestión del servicio público de ayuda a domicilio en el Ayuntamiento de Fuengirola. El motivo de esta protesta se centra principalmente en los incumplimientos del convenio colectivo. La plantilla, en su mayoría mujeres, alcanza cerca de un centenar de personas. Además, se llevaron a cabo concentraciones mañana y los días 22 y 23 de febrero, entre las 13:00 horas y las 15:00 horas.

El personal del servicio de ayuda a domicilio en el Ayuntamiento de Fuengirola se encuentra en una situación laboral grave. El responsable de Sanidad Privada en CCOO de Málaga, Juan Carlos Navas, ha informado que el motivo de este conflicto es el incumplimiento del convenio colectivo por parte de Clece. Incumple la obligatoriedad de tener el 80% de su personal con contrato indefinido; incumple la jornada por no compensar los catorce días festivos; además no abona las horas complementarias; se está produciendo fraude en la contratación; no respeta el descanso diario y no abona el 100% de los veintiún primeros días en caso de incapacidad laboral, de las bajas médicas por COVID19, que

han sido consideradas por el Gobierno, como accidente de trabajo. Además, el representante sindical ha añadido que esta plantilla sufre una alta parcialidad en sus contratos, por lo que sus salarios se sitúan en unos 450 euros mensuales de media. Tan solo una decena de trabajadoras tienen un contrato a jornada completa. Además, Navas ha informado que Clece ha sido expedientada hace meses por el propio Ayuntamiento de Fuengirola por incumplir las condiciones del pliego de contratación. Ante ello, el Sindicato ha exigido a dicha administración que vuelva a sancionar a esta empresa, ya que la situación

no ha cambiado al respecto.

Por otro lado, el líder sindical también ha criticado que el Ayuntamiento de Fuengirola en la nueva licitación de este servicio, que saldrá a partir del próximo mes de marzo, en lugar de otorgar mayor puntuación al proyecto técnico o mejoras sociales que presentan las empresas, ha convertido esta licitación en una subasta a precio. De tal forma que lo que hace es otorgar este servicio a la empresa que más barato puja, de tal modo que se producen ofertas económicas temerarias, que no garantizan los costes salariales del servicio. Como ejemplo de ello, Navas ha explicado que la propuesta para la nueva licitación de este servicio por parte del Consistorio sobre el precio hora ha sido de 13,20 euros, cuando la Junta de Andalucía ya ha anunciado que en marzo este servicio tiene que estar fijado como mínimo en 14,60 euros. CCOO ha manifestado que consentir las irregularidades y primar en las licitaciones el coste

económico y no la calidad, hace pensar que hay poca sensibilidad por parte del Consistorio hacia las personas que requieren atención domiciliaria.

A las personas pertenecientes al comité de empresa de Clece en el Ayuntamiento de Fuengirola y al Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, no les ha quedado otra salida que convocar una huelga indefinida en este servicio a partir de mañana, 19 de febrero. Además, han convocado concentraciones de protesta frente a las puertas de dicho Consistorio los días 19, 22 y 23 de febrero de 13:00 horas a 15:00 horas. Todo ello, en defensa de los derechos laborales, contra las irregularidades de la empresa, y a favor de la calidad y mejor servicio para las personas a las que se presta atención.



FSS-CCOO ANDALUCÍA



ÍNDICE

CCOO convoca una manifestación en el centro de Fuengirola en defensa de la plantilla de ayuda a domicilio de Clece

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga mantiene activa la huelga indefinida, contra la empresa Clece, encargada de la gestión del servicio público de ayuda a domicilio en el Ayuntamiento de Fuengirola. El motivo de esta protesta se centra principalmente en los incumplimientos del convenio colectivo de la plantilla, la gran mayoría mujeres, y que suponen cerca de un centenar de personas. Además de la huelga, se han realizado concentraciones durante estos días y esta organización sindical ha convocado una manifestación por las principales calles de Fuengirola el viernes, 19 de marzo, entre las 13:00 horas y las 15:00 horas.

La plantilla laboral del servicio de ayuda a domicilio en el Ayuntamiento de Fuengirola se encuentra en una situación grave. Según ha explicado el responsable de Sanidad Privada en CCOO de Málaga, Juan Carlos Navas, el motivo principal de este conflicto es el incumplimiento por parte de Clece del convenio colectivo. En concreto incumple varios puntos, uno de ellos es que no tiene el 80% de su personal de forma indefinida, también hay un exceso de jornada por no compensar los catorce días festivos, no se abonan las horas complementarias, existe fraude en la contratación y no se respeta el descanso diario. Junto a ellas, otras de las protestas de este colectivo es que si hay una baja médica por contraer la COVID-10, la dirección no está abonando el 100% de los veintidós primeros días, cuando estos casos están considerados por el Gobierno como una incapacidad laboral.

Además, el representante sindical ha añadido



que esta plantilla sufre una alta parcialidad en sus contratos, por lo que sus salarios se sitúan en unos 450 euros mensuales de media. Tan solo una decena de estas personas tienen un contrato a jornada completa. Además, Navas ha informado que Clece no solo incumple en

materia laboral, sino que también ha sido expedientada por el propio Ayuntamiento de Fuengirola por incumplir las condiciones del pliego de contratación.

Por otro lado, el líder sindical también ha criticado que el Ayuntamiento de Fuengirola en la nueva licitación de este servicio, en lugar de otorgar mayor puntuación al proyecto técnico o mejoras sociales que presentan las empresas, ha convertido esta licitación en una subasta a precio. De tal forma que lo que hace es otorgar este servicio a la empresa que más barato puja, de tal modo que se producen ofertas económicas temerarias, que no garantizan los costes salariales del servicio.

Como ejemplo de ello, Navas ha explicado que la propuesta para la nueva licitación de este servicio por parte del Consistorio sobre el precio hora ha sido de 13,20 euros, cuando la Junta de Andalucía ya ha publicado en BOJA,

que con efectos del 1 de marzo, este servicio será financiado como mínimo en 14,60 euros. CCOO ha presentado un Recurso Especial en Materia de Contratación contra la Adjudicación de este servicio.

Por todo ello, el Comité de Empresa de Clece en el Ayuntamiento de Fuengirola y el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, mantienen activa la huelga indefinida en este servicio garantizando los servicios mínimos a los grandes dependientes, y han convocado varias concentraciones a lo largo del mes de marzo frente a las puertas del Ayuntamiento. También anunciaron la convocatoria de una manifestación para el viernes, 19 de marzo, que parte desde el Centro Deportivo Elola hasta las puertas de dicho Consistorio, en horario de 13:00 horas a 15:00 horas.



CCOO exige que todo el personal del centro de coordinación de la empresa Azvase sea vacunado

Se da la circunstancia de que, a pesar de tener contacto directo con usuarios, los coordinadores, así como el resto de personal de oficina y equipo técnico de las empresas de ayuda a domicilio, han sido excluidos arbitrariamente del proceso de vacunación.

Este sindicato ha sido informado que, como consecuencia de la detección de un caso de covid19 en el personal de oficina del centro de coordinación de la empresa Azvase, una de las cuatro concesionarias del servicio de ayuda a domicilio de Sevilla, el personal ha tenido que ser confinado a la espera de la realización de las pertinentes pruebas.

A diferencia de lo que ha sucedido en las residencias de mayores, o en los centros hospitalarios, en los que se ha vacunado a todo el personal, independientemente de la categoría, en la Ayuda a Domicilio se ha excluido al personal de los centros de coordinación (Coordinadoras, Ayudantes, Recepción, administrativos, etc.) y al personal del equipo de asistencia técnica, sin tener en cuenta que el contagio de este personal puede tener graves consecuencias sobre la continuidad y calidad del servicio que se presta, y considerando además que este servicio está considerado como esencial debido a la atención a personas dependientes.

Es evidente que es necesario establecer un orden en función de la exposición que el personal de primera línea tiene frente al riesgo de ser

contagiado, pero también es necesario evidenciar que el resto del personal del servicio es también imprescindible para su correcto funcionamiento. Por tanto, el contagio de un profesional del equipo no detectado a tiempo podría tener consecuencias desastrosas para el funcionamiento del SAD si se propaga el contagio a más profesionales del centro de coordinación.



Por ello desde CCOO nos dirigimos por escrito tanto al Ayuntamiento de Sevilla como a la Consejería de Salud, el pasado enero, para manifestar nuestro desacuerdo con que se haya excluido a este personal de la vacunación una vez se hubiera terminado con la del personal de primera línea, que obviamente debe priorizarse, sin que hasta el momento se haya tenido en cuenta, al contrario de lo que sucedió con el personal de Residencias y Hospitales.

CCOO reitera su exigencia de que todo el personal de ayuda a domicilio sea vacunado, como se ha vacunado a todo el personal de Hospitales o Residencias de Mayores, incluyendo a todas las personas que allí trabajan, dado que como decimos, no es solo una cuestión de seguridad y salud del personal, sino que se trata además de garantizar la atención que se presta a los ciudadanos por parte de un servicio público municipal como es el Servicio de Ayuda a Domicilio.



Homenaje de CCOO a los profesionales de la sanidad y sectores sociosanitarios

El 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, es un día para recordar a los compañeros y compañeras que han perdido la salud y la vida en el trabajo a consecuencia de las precarias condiciones de trabajo y, por ello, en este año tan especial y difícil para el sector sanitario y sociosanitario, CCOO quiere rendir un sentido homenaje a los trabajadores y trabajadoras que han antepuesto la salud de los demás a la suya propia y a los delegados y delegadas de prevención que, con valentía, denunciaron y defendieron sin descanso que la prevención es esencial. Nuestro reconocimiento porque sois esenciales, porque fuisteis esenciales.

#LaPrevenciónEsEsencial



#LaPrevenciónEsEsencial
HOMENAJE DE CCOO A LOS PROFESIONALES DE LA SANIDAD Y SECTORES SOCIOANITARIOS



COVID-19
Obtén información actualizada sobre COVID-19.

MÁS INFORMACIÓN



#LaPrevenciónEsEsencial
LA AYUDA A DOMICILIO ES ESENCIAL



#LaPrevenciónEsEsencial
LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN SON ESENCIALES



federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Andalucía



www.sanidad.ccoo.es/andalucia

Área de Comunicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía

Dirección: Marina Polonio Garvayo

Redacción: Área de Comunicación de la FSS-CCOO Andalucía y colaboración de los sindicatos provinciales

Diseño y Maquetación: Pedro Molero Toro