



**8** **Movilizaciones** CCOO concentra a cientos de personas en defensa del sector de la Dependencia



**33** **Igualdad** 17 de mayo, día internacional contra la LGTBI+FOBIA



**44** **Opinión** Puedo prometer y prometo

# CCOO DEPENDENCIA

Revista dedicada a la actualidad del sector de la Dependencia nº 7





**Movilizaciones** CCOO convoca una concentración de protesta del sector de la dependencia en solitario

CCOO concentra a cientos de personas en defensa del sector de la Dependencia

CCOO exige este 1º de Mayo una subida salarial: "si no suben los salarios, no habrá recuperación y habrá conflictividad social"

1º DE MAYO Medio millón de personas recorren las calles de España pidiendo más salarios, contener los precios y más igualdad



**Convenio** La FSS-CCOO interpone una demanda por no cumplir la patronal la subida salarial del 6,5% recogida en el Convenio de la Dependencia que firmó CCOO en solitario

**Presupuestos** CCOO pide al Gobierno andaluz un plan urgente para revalorizar el sector de cuidados: "Queremos saber dónde se han invertido los cien millones del Gobierno central"



**Salud Laboral** Día Mundial del Cáncer: visibilizar el cáncer laboral y mejorar su prevención

CCOO, CSIF y UGT exigen una reunión urgente con la Seguridad Social para impulsar la jubilación anticipada del personal de la Sanidad y Sociosanitario

CCOO solicita rebajar la edad de jubilación a los 60 años para el personal del sector sanitario y sociosanitario

CCOO se concentra para que se rebaje a los 60 años la edad de jubilación del personal de los sectores sanitarios y sociosanitarios

Clase social, sexo, nacionalidad y precariedad son los principales factores para sufrir accidentes de trabajo

6

8

9

10

12

13

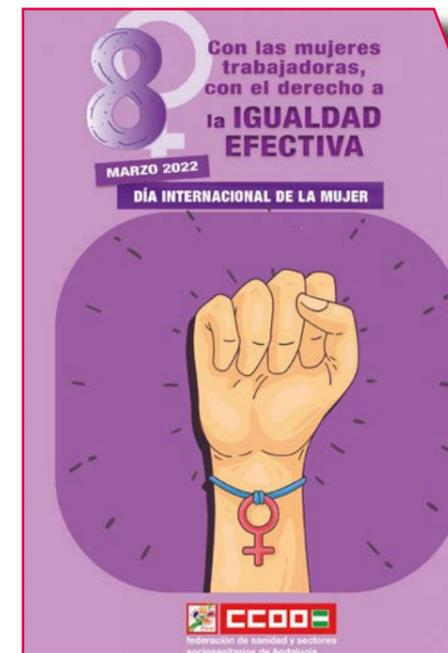
14

19

20

22

24



CCOO pide que se mejore la situación laboral de las personas con discapacidad tras el Covid

**Igualdad** 8M. El Feminismo Sindicalista, para la Igualdad, tenemos un plan

8M: ¿Existe la igualdad real en los centros sanitarios y sociosanitarios?

26 de abril, DÍA DE LA VISIBILIDAD LÉSBICA

17 de mayo, día internacional contra la LGTBI+FOBIA

La brecha salarial en Sanidad y Sectores Sociosanitarios

CCOO y UGT firman los planes de igualdad del Grupo Domusvi y de la empresa de Sanidad privada CEDISA

**Formación** CCOO rechaza la creación de la cualificación profesional de 'Supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal'

Éxito de participación en el Taller de Ayuda a Domicilio que organiza CCOO

FYSA amplía la oferta de tres cursos al precio de dos a toda la afiliación de CCOO

**Reforma Laboral** "El acuerdo de reforma laboral es clave para dejar atrás la temporalidad mejorar la vida de las personas trabajadoras desde lo concreto y lo cotidiano"

**Opinión** Puedo prometer y prometo

**Cádiz** CCOO forma a representantes de la Dependencia en la gestión de accidentes y prevención de riesgos laborales

CCOO denuncia el retraso de pagos de nóminas en la Residencia Reifs de Chiclana de la Frontera

26

28

30

32

33

36

38

39

40

41

42

44

46

48



**Córdoba** La Inspección de Trabajo da la razón a CCOO, tras dos requerimientos a la empresa ADL de ayuda a domicilio de Montemayor

Los sindicatos reclaman mayor cultura preventiva en el Día Mundial de la Salud y Seguridad Laboral



**Granada** CCOO renueva las cinco representantes del comité de empresa de la Ayuda a domicilio de Armilla en Claros

**Huelva** CCOO muestra su preocupación por los brotes Covid-19 en las residencias de personas mayores

CCOO denuncia que la Junta de Andalucía bloquea la vacunación en el Servicio de la Ayuda a Domicilio



**Jaén** CCOO obtiene la mayoría de la representación sindical en la Residencia Edades de Los Villares

CCOO Jaén recoge cerca de 2.000 firmas en apoyo a las auxiliares de Ayuda a Domicilio de Linares en apenas dos semanas

CCOO, con el personal de ayuda a domicilio para apoyar, asesorar y ayudar en el proceso del certificado de profesionalidad



**Málaga** CCOO de Málaga exige políticas de prevención laboral y que las empresas protejan la salud de sus plantillas

CCOO denuncia irregularidades en la adjudicación del contrato de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Benalmádena

CCOO inicia movilizaciones con una concentración de las trabajadoras de la ayuda a domicilio de Benalmádena

CCOO exige al Ayuntamiento de Benalmádena que retire la propuesta de adjudicación a Obolo SCA al poner en riesgo el servicio de ayuda a domicilio

49

51

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62



**Sevilla** CCOO denuncia las condiciones laborales de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio de Sevilla

CCOO convoca una movilización el 24 de febrero para exigir que el Ayuntamiento de Sevilla asuma la gestión de la ayuda a domicilio

CCOO denuncia las condiciones precarias que sufren las 5.000 trabajadoras de la ayuda a domicilio de distintos ayuntamientos de Sevilla

CCOO destaca el seguimiento del 80% en la huelga de la ayuda a domicilio en Sevilla y exige el desbloqueo del convenio

CCOO denuncia las precarias condiciones laborales de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Tomares

CCOO se concentra por la ayuda a domicilio de Alcalá de Guadaíra

**Multimedia** 28 de abril: Día internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

63

64

65

66

67

68

69



# federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Andalucía



## CCOO convoca una concentración de protesta del sector de la dependencia

El lunes 7 de marzo, las Federaciones estatales de Sanidad y Sectores Sociosanitarios y CCOO del Hábitat convocaron una concentración a las 9,30 horas en la puerta de IFEMA para protestar por la negativa de las asociaciones empresariales de la dependencia a actualizar las tablas salariales para el año 2022.

Este convenio, que afecta a más de 240 mil personas trabajadoras, está actualmente en negociación desde la constitución de la mesa negociadora el 29 de octubre de 2018, debiéndose aplicar la pertinente actualización salarial que recoge el artículo 8 del mismo, el IPC real del año anterior a diciembre de 2021, que representó un 6,5%. Esta cuestión fue planteada en la Comisión Paritaria del convenio por CCOO, único sindicato firmante del mismo, petición que fue rechazada por las asociaciones empresariales del sector tanto en esta comisión como en la mediación ante el SIMA solicitada por CCOO que tuvo lugar el pasado 8 de febrero de 2022.

Es absolutamente injustificable

que las asociaciones empresariales se nieguen a aplicar de forma adecuada una cláusula de revisión salarial que no ha planteado ningún problema en los últimos años, amparándose en una excusa fatua sobre una artificial discusión en cuanto a la cuantía que se tiene que aplicar, en un ejercicio de cinismo lacerante que se manifiesta tras dos años de congelación salarial (en este periodo la clase empresarial no ha tenido ningún problema en aplicar la cláusula de revisión), a través de la cual los salarios se han precarizado bastante con una sensible pérdida de poder adquisitivo.

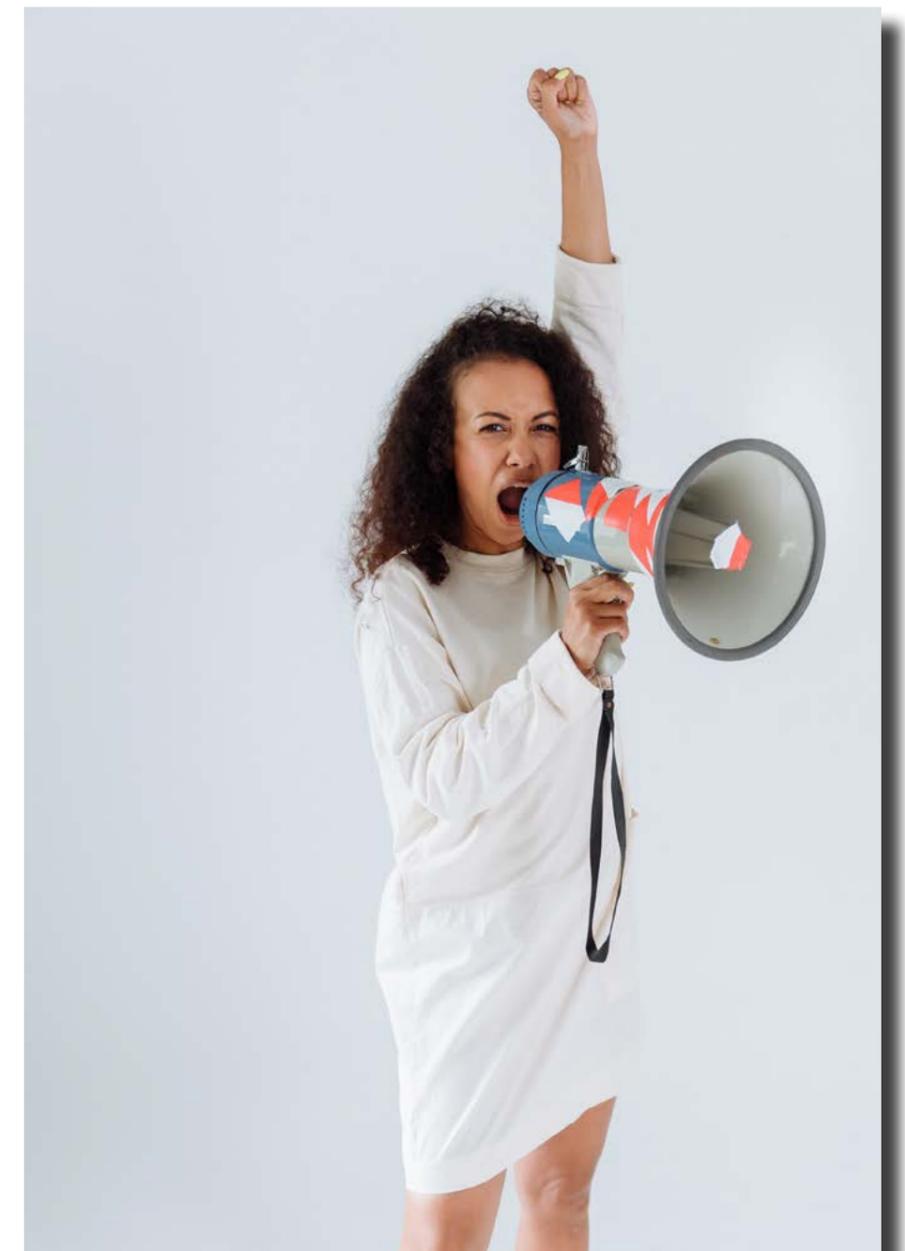
Esta reprochable actuación de las asociaciones empresariales representa el detonante de una actitud intransigente que

se ha manifestado prácticamente desde la constitución de la mesa negociadora, en un largo y tortuoso proceso de negociación que está bloqueado desde la celebración de la última reunión en noviembre de 2020, de forma que la oferta de reanudación propuesta por aquellas justo después de la conclusión de la Comisión Paritaria representa un simulacro del que CCOO no va a participar hasta que se lleve a cabo la pertinente actualización salarial de las tablas del año 2022.

El incremento del 6,5% no sólo supone la aplicación de una cláusula de revisión, sino que responde a la extrema necesidad de incremento salarial en un sector en la que las condiciones de trabajo se han

precarizado sensiblemente en los últimos años, con especial crudeza durante la pandemia del COVID, en la que se han hecho patentes los graves déficits de plantilla existentes en los centros de trabajo. Por consiguiente, ante el relevante aumento de la financiación en materia de dependencia por parte del Gobierno de la nación, ya no hay ninguna excusa para que de una vez por todas se destine el dinero suficiente con el que se mejoren las condiciones de trabajo de las plantillas, en un sector altamente feminizado.

CCOO continuará con otras medidas de presión hasta que las asociaciones empresariales se avengan a actualizar las tablas salariales del año 2022, con lo que se reanudaría la negociación desde la buena fe en aras de acordar mejoras de las condiciones de trabajo y económicas de las personas trabajadoras para sacarlas de la situación de precariedad y pobreza laboral en la que actualmente se encuentran.



## CCOO concentra a cientos de personas en defensa del sector de la Dependencia



El lunes 7 de marzo, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) convocó a cientos de personas en una concentración a las 9:30 horas en la puerta de IFEMA para protestar por la negativa de las asociaciones empresariales de la Dependencia a actualizar las tablas salariales para el año 2022 y a aplicar el convenio colectivo.

Este convenio, que afecta a más de 240.000 personas trabajadoras, está actualmente en negociación desde la constitución de la mesa negociadora el 29 de octubre de 2018, debiéndose aplicar la pertinente actualización salarial que recoge el artículo 8 del mismo, el IPC real del año anterior a diciembre de 2021, que representó un 6,5%. Esta cuestión fue planteada en la Comisión Paritaria del convenio por CCOO, único sindicato firmante del mismo, petición que fue rechazada por las asociaciones empresariales del sector tanto en esta comisión como en la mediación ante el SIMA solicitada por CCOO que tuvo lugar el pasado 8 de febrero de 2022.

El incremento del 6,5% no sólo supone la aplicación de una cláusula de revisión, sino que responde a la extrema necesidad de incremento salarial en un sector en la que las condiciones de trabajo se han precarizado sensiblemente en los últimos años, con especial

crudeza durante la pandemia del COVID, en la que se han hecho patentes los graves déficits de plantilla existentes en los centros de trabajo. Por consiguiente, ante el relevante aumento de la financiación en materia de dependencia por parte del Gobierno de la nación, ya no hay ninguna excusa para que de una vez por todas se destine el dinero suficiente con el que se mejoren las condiciones de trabajo de las plantillas, en un sector altamente feminizado.

CCOO continuará con otras medidas de presión hasta que las asociaciones empresariales se avengan a actualizar las tablas salariales del año 2022, con lo que se reanudaría la negociación desde la buena fe en aras de acordar mejoras de las condiciones de trabajo y económicas de las personas trabajadoras para sacarlas de la situación de precariedad y pobreza laboral en la que actualmente se encuentran.

## Medio millón de personas recorren las calles de España pidiendo más salarios, contener los precios y más igualdad

Decenas de miles de ciudadanos y ciudadanas se han echado a las calles de toda España este 1 de Mayo, Día Internacional de los Trabajadores y las Trabajadoras, para pedir subir los salarios, contener los precios y más igualdad. En la capital del país, cerca de 50.000 personas han participado en el recorrido que ha ido de Gran Vía a Plaza de España.

El ambiente festivo en las más de 90 movilizaciones celebradas este domingo en toda España ha marcado la jornada del 1º de Mayo, tras dos años atípicos en los que esta celebración ha estado marcada por la pandemia.

“Medio millón de personas se han manifestado por las calles de España en un Primero de Mayo más, pero no un Primero de Mayo cualquiera. Hemos recuperado la normalidad para poder salir otra vez a la calle después de dos años durísimos para el conjunto de la sociedad española y, particularmente, para su clase trabajadora”, ha subrayado Unai Sordo.

El secretario general ha mandado un recuerdo a los millones de mujeres y de hombres del mundo que se manifiestan y también ha mandado un recuerdo y un abrazo a los millones de ciudadanos y ciudadanas que todavía no han podido acceder a la vacuna en todo el mundo: “El mundo sigue siendo profundamente injusto”.

“Quiero enviar un recuerdo a los trabajadores y a las trabajadoras de Ucrania y a todas las personas que son aplastadas por los poderes económicos”, ha añadido. Sin embargo, ha puesto de relieve que la celebración de este 1º de Mayo se da en un momento de gran incertidumbre sobre cómo van a evolucionar las variables económicas y del empleo en el próximo tiempo. “Dejamos atrás una crisis pandémica, pero nos hemos adentrado en un nuevo riesgo de crisis y de ralentización de la economía producto de una guerra criminal y de un incremento desmesurado de los precios”, ha resaltado.



## CCOO exige este 1º de Mayo una subida salarial: “si no suben los salarios, no habrá recuperación y habrá conflictividad social”

El acto central ha tenido lugar en Granada, donde se han congregado unas 12.000 personas. Allí han participado en la manifestación la secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, y el secretario general de la Unión Provincial de CCOO de Granada, Dani Mesa, que han vuelto a pedir un gran acuerdo de país que implique a todas las partes y establezca medidas claras enfocadas a subir salarios, contener precios, alcanzar más igualdad y donde haya una apuesta decidida por los servicios públicos.

La solución: subir salarios, contener precios, más igualdad’, ha sido lema elegido por CCOO y UGT en un Primero de Mayo en el que la secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, que ha encabezado la manifestación en Granada, ha vuelto a reivindicar “un gran acuerdo de país o como quieran llamarlo, pero en el que todas las partes nos comprometamos a seguir mejorando la vida de los trabajadores y trabajadoras”.

López, que ha tenido palabras de solidaridad con el pueblo ucraniano por la invasión rusa y con el pueblo saharauí por ante el giro histórico llevado a cabo por el Gobierno de España con respecto al Sahara Occidental, ha hecho balance

de este último año, marcado por los acuerdos alcanzados con el Gobierno central, con la nueva reforma laboral como bastión. “Hace un año salíamos a reivindicar la derogación de la reforma laboral, la reforma de pensiones de 2013 y la subida del SMI y hoy son una realidad en el marco del diálogo social”.

En ese sentido, la dirigente ha puesto en valor la nueva reforma laboral “porque recupera el valor de la negociación colectiva, garantiza la ultraactividad de los convenios colectivos y ya no tendremos que negociar con la presión que utilizaba la patronal ante el fin de vigencia del convenio; asimismo, se recupera la prevalencia de los convenios sectoriales sobre

los convenios de empresa. Sobre todo es una reforma que asienta cambios estructurales y de calado en nuestro modelo laboral, apostando por la estabilidad en el empleo”.

Igualmente la secretaria general ha destacado que gracias al acuerdo de pensiones “se derogó el factor de sostenibilidad que empobrecía a nuestros y nuestras mayores, además de que ahora se actualizan conforme al IPC”.

En cuanto al SMI, la dirigente ha explicado que ha subido casi un 36% en los últimos tres años y que “será clave en nuestra tierra y actuará como instrumento fundamental para reducir las brechas salariales entre mujeres y hombres, y

entre categorías”.

CCOO llega así a este Primero de Mayo valorando “los logros alcanzados fruto de la presión, la movilización y que demuestran el valor del diálogo social para que nadie se quede atrás aunque ahora el deterioro de las condiciones de vida de las personas trabajadoras viene en forma de inflación, que no ha sido por la subida salarial que los trabajadores y las trabajadoras hemos tenido en los últimos años, así que ahora no vale que las empresas vuelvan a decirnos que hay que apretarse los cinturones”.

En ese sentido, López Marín ha hecho un llamamiento a “subir los salarios para garantizar el poder adquisitivo de las familias trabajadoras y que esa subida esté vinculada a una cláusula de revisión salarial porque a las personas trabajadoras ya no nos quedan agujeros en el cinturón. Subir salarios es bueno para la economía y también para la creación de empleo sobre todo en una comunidad autónoma como la andaluza con tasas de paro que siguen siendo tremendamente elevadas. Ya

está bien de hablar de una rebaja generalizada y permanente de los impuestos, ese truco ya no nos vale porque al final acabamos pagándolo los de siempre, reduciendo los ingresos del estado y perdiendo los servicios públicos, que son los únicos que garantizan la igualdad. Lo que hace falta es una reforma fiscal en profundidad basada en la progresividad y la proporcionalidad”, ha aseverado.

Sobre las elecciones del 19 de junio, la dirigente ha pedido a los andaluces y andaluzas que “voten mirando los programas electorales. A ver si se piensan algunos partidos que con el griterío y el populismo van a esconder programas electorales que no van en beneficio de los trabajadores y trabajadoras”. “Desde CCOO seguiremos trabajando incansablemente en pro de esos derechos, desde el convencimiento de que el sindicalismo de clase es el mejor instrumento que tienen los trabajadores y trabajadoras para mejorar sus condiciones de vida y trabajo, para construir y transformar desde el centro de trabajo”, ha apostillado la

dirigente.

Por su parte el secretario general de CCOO de Granada, Daniel Mesa, ha exigido a la patronal granadina que “cumpla con lo pactado por la patronal española para llevar a los convenios lo que ya refleja el BOE. No podemos mantener diez convenios sectoriales paralizados por la actitud de esta patronal. No podemos permitir que Granada siga empobreciéndose. Es cierto que este nuevo acuerdo para la Reforma Laboral ha logrado subir el SMI y atajar la temporalidad, pero si queremos progreso y recuperación real, tenemos que lograr calidad en el empleo y salarios dignos”.

En el resto de provincias andaluzas la participación se ha contado por miles: Almería, 2.000 manifestantes; en la capital gaditana 5.000 y en Algeciras, 1.000; en Córdoba, 2.500 personas; en Granada, 12.000 personas; en Huelva, 1.500; en Jaén, 1.000 personas; en Málaga, 7.500 y en Sevilla 12.500.



## La FSS-CCOO interpone una demanda por no cumplir la patronal la subida salarial del 6,5% recogida en el Convenio de la Dependencia que firmó CCOO en solitario

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) interpone una demanda en la Audiencia Nacional por el incumplimiento patronal del 6,5% de subida salarial, que reconoce el artículo 8 del Convenio estatal de la Dependencia firmado en solitario por CCOO.



Después de dos reuniones de Comisión paritaria, la última celebrada el 1 de abril, y una sesión de mediación en el SIMA, sin acuerdo, las patronales del sector de la Dependencia vuelven a negarse a aplicar lo recogido en el Convenio que está en ultractividad, en una muestra más de su desfachatez y de la nula voluntad negociadora que lastrará la negociación del VIII Convenio, ya que éstas no cumplen ni tan siquiera lo que firman.

La FSS-CCOO ha interpuesto una demanda en la Audiencia Nacional por el incumplimiento patronal del 6,5% de subida

salarial, que reconoce el artículo 8 del Convenio estatal de la Dependencia firmado en solitario por CCOO.

Las patronales no saben que excusa poner a estas alturas, mientras que en la anterior Comisión Paritaria y en la posterior mediación en el SIMA su argumentación se sustentaba en la provisionalidad del dato del crecimiento del PIB. En este momento en el que ya somos conocedores de la cifra definitiva del PIB publicado por el INE el día 25 de marzo con resultado del 5,5%, añaden otra nueva argucia al incluir un “nuevo concepto”, el del IPC

medio en lugar del IPC real que recoge el articulado del Convenio y que se ha venido aplicando, sin ningún tipo de problema, durante todos los años de vigencia del Convenio, cuando les era favorable.

CCOO afronta el proceso de negociación en la mediación en el SIMA con una propuesta clara con respecto a los incrementos salariales y a la mejora de las condiciones de trabajo del sector, que pasan no sólo por incrementar el 6,5% en este 2022. Si finalmente este proceso no da los frutos deseados para CCOO no dudaremos en continuar sine die con las medidas de presión que sean necesarias y oportunas hasta conseguir los objetivos marcados por este sindicato.



## CCOO pide al Gobierno andaluz un plan urgente para revalorizar el sector de cuidados: “Queremos saber dónde se han invertido los cien millones del Gobierno central”

El sindicato ha presentado en Cádiz el Observatorio Social de Personas Mayores y el informe que cada año elabora la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO, en el que se analizan los principales indicadores que afectan directamente a las condiciones de vida, salud y recursos de las personas mayores. La secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, el secretario general de la Federación de Pensionistas de CCOO, Vicente Llamazares, y la secretaria general de CCOO de Cádiz, Inmaculada Ortega, han puesto en valor el comportamiento “ejemplar” de las personas mayores durante la pandemia y han instado a gobiernos y empresariado a poner los recursos necesarios para revalorizar el sector de cuidados, “lo que lleva aparejado el refuerzo de la sanidad pública, acabar con las listas de espera en dependencia y una dignificación de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de la dependencia, de ayuda a domicilio y de la teleasistencia”.

La secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, el secretario general de la Federación de Pensionistas de CCOO, Vicente Llamazares, y la secretaria general de CCOO de Cádiz, Inmaculada Ortega, han presentado en la provincia de Cádiz el Observatorio Social de Personas Mayores y el informe que cada año elabora la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO en colaboración con la Fundación Primero de Mayo.

Los dirigentes han coincidido al poner en valor el comportamiento “ejemplar” de las personas mayores en pandemia, cuya tasa de mortalidad superó el 155% en 2021, cuando fallecieron más de 13.000 personas mayores de 60 años. “Se le cortaron las expectativas de vida y de futuro, cambiaron sus hábitos y costumbres y sus opciones de poder tener un envejecimiento activo con una soledad impuesta. Los gobiernos tienen que trabajar

para que eso no vuelva a suceder”, ha dicho López Marín.

La dirigente ha lamentado que el Gobierno andaluz “siga en su equivocación de no reforzar los servicios sanitarios públicos, y los servicios públicos de acompañamiento de las personas mayores para su envejecimiento activo, que no se van a reponer porque se congeló en 2012 la tasa de reposición”. Asimismo, advierte que el “desgaste que están sufriendo

esos servicios está motivando una pérdida de calidad y que se estén prestando bajo externalizaciones y subcontratas donde los trabajadores y trabajadoras lo hacen con mucha precariedad y bajos salarios”.

“estamos en un momento de oportunidad con los fondos europeos”,

En opinión de CCOO, “estamos en un momento de oportunidad con los fondos europeos”, por lo que ha instado al Gobierno andaluz a “hablar del PERTE de los cuidados en Andalucía y a revalorizar el sector”. “Si no, estamos vendiendo humo y marketing pero no mejoras para las condiciones laborales de las trabajadoras ni para la vida de las personas mayores”, ha argumentado López Marín.

En materia económica, la dirigente también ha pedido al Ejecutivo andaluz y a la Consejería de Igualdad que diga en qué ha invertido los cien millones de euros que el Gobierno central ha puesto a disposición de Andalucía. “Pedimos que diga en qué se han gastado los más de cien millones, y que suba los precios mínimos en la misma proporción que se han subido por parte del Gobierno central los recursos, que ha sido en más de un 20%. Si el Gobierno central los aumenta y el Gobierno andaluz no, alguien se está llevando el dinero de las trabajadoras del sector de ayuda a domicilio y del sector de residencias de nuestra comunidad y las cuentas no cuadran”, ha aseverado López Marín.

Asimismo, la secretaria general del sindicato, ha pedido que se establezca un plan urgente para acabar con las listas de espera que en Andalucía, en el sector de la dependencia, afecta a más de 75.000 personas y donde 4.000 han fallecido mientras esperaban, “pese a que vienen más recursos que nunca a nuestra tierra”.

De otra parte, López Marín ha instado al Gobierno andaluz a reforzar las contrataciones en ayuda a domicilio, donde hay más de 130.000 personas, y en la teleasistencia, un sector en el que las condiciones son precarias, los salarios son muy bajos y sigue sin subirse el precio/plaza.

En materia de pensiones, los dirigentes han explicado que la media de Andalucía se sitúa 11 puntos por debajo de la media nacional y que la pensión de jubilación es 121 euros menor que la media del país. “Esperamos que la reforma laboral sea la oportunidad para la estabilidad laboral y la mejora de la calidad del empleo porque eso repercute, directamente, en la cuantía de las pensiones”, reseñan.

La secretaria general de CCOO de Cádiz, Inmaculada Ortega, ha dado por su parte datos de la provincia, en la que hay 224.525 pensionistas y la pensión media está en 1.028 euros. “El sistema público de pensiones junto a la negociación colectiva son los mejores instrumentos que tenemos

Otro dato reseñable es que “aunque han aumentado las plazas de residencias ofertadas, tres cuartas partes de ellas son de titularidad privada”. De hecho, Andalucía “ostenta el triste récord de ser la comunidad que menos plazas públicas tiene en función del número de personas que hay mayores de 65 años”.




**OBSERVATORIO SOCIAL  
DE LAS PERSONAS MAYORES**

**PARA UN ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

Subvencionado por:






AYUDA AL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL,  
CON CARGO AL 8,7 DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES

para un reparto igualitario de la riqueza”, ha defendido la dirigente, al tiempo que ha hecho un llamamiento sobre la importancia de fortalecer la sanidad pública.

En cuanto al informe presentado, el secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO, Vicente Llamazares, ha explicado que se está produciendo un aumento constante de las personas mayores, pese a que con la pandemia aumentó la mortalidad en un 17,7% en 2021, y se ha reducido la esperanza de vida en 1,15 años en las mujeres y en 1,25 en los

hombres.

Llamazares, que ha hecho una radiografía de los principales indicadores que afectan directamente a las condiciones de vida, salud y recursos de las personas mayores, recogidos en el informe, ha destacado, por ejemplo, que en España solo hay 1.100 médicos geriatras, y ha puesto el acento en las grandes diferencias que existe en lo que las comunidades autónomas destinan a los servicios de cuidados. “De media, la inversión está entre el 19% y el 20%, cuando tendría que estar en un 50%”, ha argumentado.



## Día Mundial del Cáncer: visibilizar el cáncer laboral y mejorar su prevención

Con motivo del Día Mundial del Cáncer, CCOO quiere reiterar su compromiso con la visibilización del cáncer de origen profesional y con la prevención de las exposiciones a agentes cancerígenos en el ámbito laboral, tal y como viene desarrollando con su campaña Cáncer Cero en el Trabajo.

La acción sindical de CCOO en la lucha contra el cáncer es anterior a la propia legalización del sindicato en 1977, como atestiguan las acciones desarrolladas en la clandestinidad para denunciar los efectos del amianto en la salud de las trabajadoras y los trabajadores. En 2011 esto se sustanció con la puesta en marcha de la campaña sindical "Cáncer Cero en el Trabajo" que se mantiene en la actualidad y que inspiró la campaña "Stop Cancer at Work" de la Confederación Europea de Sindicatos.

El 4 de febrero y con ocasión del Día Mundial del Cáncer, desde CCOO queremos rei-

terar nuestro compromiso en frente a una epidemia que sufrimos desde hace décadas y que va en aumento. Pero, como no podría ser de otro modo, queremos incidir en cómo afecta a las personas trabajadoras, visibilizando que una parte de estos cánceres tienen su origen en la actividad laboral y la necesidad de impulsar su prevención en las empresas.

Las campañas públicas de prevención del cáncer ponen énfasis en factores de riesgo individuales y lanzan mensajes para mejorar hábitos individuales (prevención del consumo de tabaco y alcohol, alimentación equilibrada, pre-

moción del ejercicio físico) que apoyamos desde el sindicato. Pero habitualmente se obvian factores colectivos, olvidando que las condiciones de trabajo son responsables de al menos 10.000 nuevos casos de cáncer anuales en España, siendo la primera causa de muerte en el trabajo. A pesar de ello, estos casos siguen permaneciendo ocultos y solamente se han comunicado 50 partes de enfermedad profesional por cáncer en 2020 y 51 en 2021.

Algunos datos muestran a las claras la dimensión del problema:

Mueren más personas por cáncer laboral que las que lo



**4 de febrero  
día internacional  
contra el  
CÁNCER**

La FSS CCOO de Andalucía quiere reconocer el trabajo de los y las profesionales que luchan para avanzar en la prevención de esta enfermedad



federación de sanidad y sectores  
sociosanitarios de Andalucía



hacen por accidente de trabajo y por accidente de tráfico juntas. Según la Organización Internacional del Trabajo, cada año mueren 600.000 personas en el planeta por cáncer laboral, una cada 52 segundos. No existen registros oficiales, pero según la única estimación disponible, la cuarta parte de la población laboral española está expuesta a agentes cancerígenos. La evidencia científica demuestra que entre el 4 y el 10% del total de casos de cáncer diagnosticados entre la población en general es debido a exposiciones laborales a agentes cancerígenos. Pero si se analiza la población laboral expuesta a estos agentes el porcentaje llegaría al 25 y el 30%.

Las exposiciones profesionales son peligros evitables a los que los individuos se exponen de forma no voluntaria. Nadie tiene por qué aceptar un mayor riesgo de cáncer en el trabajo, especialmente si la causa es conocida, y las empresas tienen la obligación legal de evaluar el riesgo y adoptar medidas preventivas. Los cánceres

profesionales pueden evitarse con la adopción de las medidas preventivas adecuadas. Es urgente hacer prevención hoy para evitar nuevos cánceres en el futuro.

El compromiso y la lucha de CCOO y de los sindicatos europeos frente al cáncer laboral ha conseguido que en los últimos años se hayan aprobado 3 modificaciones de la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos que poco a poco, y a veces con retraso, se están trasladando a la legislación española. Se ha logrado la clasificación como cancerígenas de sustancias muy relevantes, como el polvo respirable de sílice cristalina o los humos diésel, y se ha ampliado significativamente el número de

Mueren más personas por cáncer laboral que las que lo hacen por accidente de trabajo y por accidente de tráfico juntas

agentes cancerígenos con valor límite obligatorio.

Recientemente, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha puesto en marcha la campaña "Evitemos Hoy el Cáncer Laboral de Mañana", a la cual nos hemos adherido desde CCOO por ser a nuestro juicio necesaria y acertada, pero que debería ser reforzada con actuaciones preventivas y de vigilancia y control por parte del Gobierno. En opinión de CCOO todavía son necesarias medidas de más calado para proteger a la población trabajadora frente al cáncer, entre las que destacamos:

Asegurar que las empresas cumplen con su obligación de informar a los trabajadores sobre los productos que utiliza o de los que está rodeado. Deben tener a su disposición las fichas técnicas de seguridad. Reforzar el principio de sustitución de agentes cancerígenos, obligando a las empresas a demostrar previamente la no existencia de alternativas disponibles para autorizar su uso.

Establecimiento de límites más estrictos para sustancias como el cadmio, el polvo de maderas, el cromo VI, la sílice cristalina o los humos diésel, entre otros, ajustándolos a la evidencia científica existente. Trasposición inmediata de la Directiva de Radiaciones Ionizantes, que reduce a un tercio el límite de concentración de radón en los centros de trabajo, un gas radiactivo que causa cáncer de pulmón.

El 6 de febrero se cumplirá el cuarto año de superación del plazo de trasposición, lo cual

es intolerable. Inclusión en el ámbito de aplicación del RD de cancerígenos aquellas actividades para las que la Organización Mundial de la Salud ya ha demostrado su relación con el cáncer: peluquerías, extinción de incendios, pintura o industrias de caucho, del petróleo o fundiciones, entre otras. Creación de registros de personas trabajadoras expuestas y de empresas con riesgo de exposición a cancerígenos para mejorar la notificación de casos cáncer laboral y garantizar su adecuada vigilancia de la salud una vez finalizada su vida laboral.

Puesta en marcha un plan nacional para erradicar el amianto instalado y aprobar en el Congreso de los Diputados la creación del fondo de compensación a sus víctimas.

Es innegable que se han logrado avances en los últimos años, pero aún quedan muchos retos pendientes. El camino se ha iniciado, pero hace falta más ambición para lograr el objetivo de Cáncer Cero en el Trabajo. Millones de trabajadores utilizan diariamente sustancias que pueden producir cáncer donde las mejores herramientas para prevenirlos están un adecuado sistema preventivo donde información es clave, la sustitución de productos indispensable y una vigilancia de la salud de calidad y adaptada a los riesgos a los que las trabajadoras y trabajadores están expuestos.



Las exposiciones profesionales son peligros evitables a los que los individuos se exponen de forma no voluntaria. Nadie tiene por qué aceptar un mayor riesgo de cáncer en el trabajo, especialmente si la causa es conocida, y las empresas tienen la obligación legal de evaluar el riesgo y adoptar medidas preventivas.

## CCOO, CSIF y UGT exigen una reunión urgente con la Seguridad Social para impulsar la jubilación anticipada del personal de la Sanidad y Sociosanitario

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Secretaría de Salud, Sociosanitario y Dependencia de UGT Servicios Públicos reclaman una reunión urgente con la Seguridad Social para impulsar la jubilación anticipada del personal de la Sanidad y Sociosanitario mediante la aplicación de coeficientes reductores para el cálculo de la pensión.

Estas organizaciones sindicales exigen este adelanto en la edad de jubilación atendiendo a la penosidad de la actividad que desarrollan. Las características de esta profesión (guardias, nocturnidad, cuidado de pacientes, contacto con enfermedades contagiosas y productos tóxicos, etc.) aconsejan favorecer el adelanto de la jubilación como ocurre en otros sectores.

En una carta conjunta, CCOO, CSIF y UGT Servicios Públicos solicitan a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones que inicie este procedimiento, ya que son ya

varios meses reivindicando esta medida, demostrando la naturaleza excepcionalmente penosa del trabajo sanitario y aún no hemos recibido ninguna respuesta.

Este procedimiento exige la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad teniendo en cuenta el sistema de turnos, el trabajo nocturno, la peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores/as, y los requerimientos físicos y psíquicos exigidos para desarrollar

su actividad.

Por todo ello, el Ministerio debe convocar a estas organizaciones sindicales cuanto antes para empezar a trabajar en esta reivindicación, demandada y esperada por estos trabajadores/as, e iniciar el procedimiento para establecer los coeficientes reductores, rebajar la edad de jubilación y establecer una edad mínima de acceso a la pensión los y las profesionales del personal estatutario, funcionario y laboral de los Servicios de Salud y Sociosanitarios.



## CCOO solicita rebajar la edad de jubilación a los 60 años para el personal del sector sanitario y sociosanitario

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) registra un escrito ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en el que se le solicita que se inicie el procedimiento de estudio para el establecimiento de coeficientes reductores dirigidos a rebajar a los 60 años la edad de jubilación en las actividades sanitarias y sociosanitarias. Este sindicato avala la petición atendiendo a que el personal del sector sanitario, con las guardias, trabajan en 30 años el equivalente a más de 40 años de otras categorías. Asimismo, hay estudios que revelan que estos y estas profesionales tienen la cuarta tasa más alta de problemas graves de salud relacionados con el trabajo; España es el segundo país europeo donde los sanitarios sufren más accidentes laborales; la exposición a riesgos biológicos o químicos más prevalente es la que se da en el sector de la asistencia sanitaria, y así un largo etcétera.

La FSS-CCOO, primer sindicato en la sanidad pública y privada, así como en el sector de la dependencia, y que ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal, solicita -conforme al Art.10 del RD 1698/2011- en un escrito dirigido a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, que se inicie el procedimiento de establecimiento de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación y establecer una edad de 60 años para el acceso a la pen-

sión a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en los epígrafes 86, 87 y 88 de actividades sanitarias, asistencia en establecimientos residenciales y actividades de servicios sociales sin alojamiento.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) publica un informe sobre los riesgos actuales y emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector sanitario europeo y desvela,

entre otras, las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de la asistencia sanitaria y social tienen la cuarta tasa más alta de problemas graves de salud relacionados con el trabajo.
- La exposición a riesgos biológicos o químicos más prevalente es la que se da en el sector de la asistencia sanitaria.
- Las mujeres del sector de la Sanidad y los Servicios Socia-

les tienen más probabilidades de sufrir al menos un accidente o de padecer una enfermedad profesional que las trabajadoras de otros sectores.

· España es el segundo país europeo donde los sanitarios sufren más accidentes laborales. Se producen más de 2.500 accidentes al año por cada 100.000 empleados sanitarios.

En España, estas estadísticas coinciden con las publicadas por el Ministerio de Trabajo en su "Estudio comparativo de puestos de trabajo con turnicidad" de 2018. Así, los y las profesionales de turnos de noche tienen peor salud física que los no expuestos a turnicidad o de turnos rotatorios. Los y las trabajadoras de turnos nocturnos tienen peor salud física y mental que la media de la población general, más alteraciones del apetito y trastornos digestivos, etc; y aquellos con turnos rotatorios tienen peor salud mental que la media de la población general española, más dolores en extremidades, menos tiempo para dormir entre turnos sucesivos...

El personal del sector sanitario, con las guardias, trabajan en 30 años el equivalente a más de 40 años de otras categorías; y esto, para CCOO, se debe de tener en cuenta a la hora de la jubilación. Merece un tratamiento especial, aplicando un factor de corrección en los años cotizados, como en otras profesiones con penosidad, peligrosidad, responsabilidad y exigencias similares.

Es más, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo, en su Boletín de prevención de riesgos laborales expone que las y los Diplomados en Enfermería y TCAE son los dos colectivos del sector sanitario que integran un mayor número de trabajadores y trabajadoras y que ostentan, a su vez, el índice más elevado de accidentes y enfermedades profesionales, tales como el contagio de enfermedades, más o menos peligrosas, como la tuberculosis, la hepatitis B y C o el SIDA, y actualmente el Covid-19; las lesiones musculoesqueléticas y las patologías de origen psicosocial (ansiedad, depresión, alteraciones digestivas, trastornos del sueño, etc.) impulsadas por situaciones de estrés o de burnout (incapacidad de soportar la elevada demanda emocional asociada al trabajo).

### Contagios por COVID

El personal del sector sanitario continúa absorbiendo una gran parte de los contagios Covid-19 detectados en España. Hasta el 26 de agosto de 2021, se han notificado 145.463 casos confirmados en personal sanitario (utilizando la información agregada hasta el día 10 de mayo y la información individualizada desde el día 11 de mayo). Y si se reflejan los datos recogidos según la nueva estrategia de vigilancia, desde el 11 de mayo de 2020 superan actualmente la barrera de los 95.000 casos totales. Una gran cantidad de estas y estos profesionales que han sido infectados sufren de Covid- Persistente.

Por todo esto y mucho más, la FSS-CCOO solicita que se inicie el procedimiento de estu-

dio para el establecimiento de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación en las actividades sanitarias y sociosanitarias.

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece, en su artículo 206.1 que:

"La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca".



## CCOO se concentra para que se rebaje a los 60 años la edad de jubilación del personal de los sectores sanitarios y sociosanitarios

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) registró el pasado mes de octubre de 2021 un escrito ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en el que se le solicitaba que se iniciara el procedimiento de estudio para el establecimiento de coeficientes reductores dirigidos a rebajar a los 60 años la edad de jubilación en las actividades sanitarias y sociosanitarias. Una petición sin ningún tipo de respuesta por parte de la Administración y que ha llevado a CCOO a convocar una concentración el 8 de febrero de 2022, ante las puertas del Ministerio de Seguridad Social.

Alrededor de un millar de personas se han concentrado para solicitar que se inicie el procedimiento de estudio para el establecimiento de coeficientes reductores dirigidos a rebajar a los 60 años la edad de jubilación en las actividades sanitarias y sociosanitarias. Una movilización convocada por la FSS-CCOO, después que no haber obtenido respuesta alguna al escrito que dirigió el pasado mes de octubre ante la Dirección de la Seguridad Social.

Según el artículo 206 de la Ley General de la Seguridad

Social, la edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad. Para la FSS-CCOO, el trabajo sanitario y sociosanitario requiere una elevada demanda física y psíquica. A medida que aumenta la edad de los trabajadores y las trabajadoras, simultáneamente va creciendo el tiempo que llevan desempeñando ese trabajo, generando un desequilibrio obvio entre las

capacidades de los y las profesionales, y los requerimientos del puesto de trabajo. Y todo ello, condicionado por unas condiciones de trabajo caracterizadas por altos índices de siniestralidad, peligrosidad, insalubridad, toxicidad, turnicidad y trabajo nocturno.

El personal sanitario, con las guardias, trabaja en 30 años el equivalente a más de 40 años de otras profesiones; y para este sindicato esto se debe de tener en cuenta a la hora de la jubilación, porque merece un tratamiento especial aplicando un factor

de corrección en los años cotizados, como en otras profesiones con penosidad, peligrosidad, responsabilidad y exigencias similares.

Asimismo, las y los profesionales de los centros sociosanitarios y sanitarios ostentan un elevado índice de accidentes y enfermedades profesionales. Dado que su principal actividad consiste en el tratamiento y el cuidado de enfermos, los problemas de salud laboral más importantes que sufre este personal proviene del contacto físico y emocional que establece con los pacientes. A las lesiones musculoesqueléticas ocasionadas por la carga de trabajo y la manipulación de enfermos, hay que sumar las patologías de origen psico-

social (ansiedad, depresión, alteraciones digestivas, trastornos del sueño, etc.) impulsadas por situaciones de estrés o de burnout (incapacidad de soportar la elevada demanda emocional asociada al trabajo).

Los fracasos terapéuticos, la atención especial que necesitan muchos enfermos, los casos urgentes, el trabajo a turnos, la forma de organizar el trabajo, la escasez de recursos, etc. son factores determinantes para la aparición de estos riesgos que, por otro lado, cada día adquieren más protagonismo, además del contagio de enfermedades, más o menos peligrosas, como la tuberculosis, la hepatitis B y C o el SIDA, y actualmente el Covid-19. Según los datos

del Instituto de salud Carlos III, desde junio del 2020 hasta la actualidad, se han infectado de Covid 259.681 profesionales de los sectores sanitarios y sociosanitarios, de los cuales, una gran cantidad de estos sufren Covid persistente, por el que se produce un mantenimiento de los síntomas por encima del tiempo que se considera normal en esta enfermedad.



## Clase social, sexo, nacionalidad y precariedad son los principales factores para sufrir accidentes de trabajo

Para Mariano Sanz, secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental, los datos siguen mostrando debilidades importantes en la salud y seguridad en el trabajo y, por tanto, “es necesario impulsar políticas públicas decididas en materia de prevención de riesgos laborales que nos permitan revertir tendencias y avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos”.

La secretaría de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO ha elaborado un informe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que analiza las estadísticas oficiales de 2021 y su evolución en los últimos 10 años.

Las principales conclusiones del informe son que la siniestralidad laboral continúa estancada en nuestro país y que sigue sin solucionarse el problema del subregistro de las enfermedades profesionales. Desde 2012 no hemos sido capaces como país de reducir los AATT, no son admisibles más de 1.300.000 accidentes y más de 700 muertes al año.

CCOO ha estudiado pormenorizadamente diferentes variables que nos permiten carac-

terizar mejor los accidentes de trabajo en nuestro país. Así, las principales conclusiones del informe son:

- 2021 es el segundo año con menor incidencia de accidentes de trabajo (AATT), incluidos los mortales. Aunque la incidencia de AATT con baja aumentó un 13,3% respecto al año anterior, el desplome en su notificación en 2020 por la pandemia y los cambios estadísticos introducidos en 2019, convierten a 2021 en el segundo ejercicio con menor incidencia en la serie histórica. Este hecho también sucede con los AATT mortales.

- Mientras que los accidentes de trabajo tienen un marcado perfil masculino ligado a las actividades y ocupaciones en las que se emplean, la inciden-

cia de accidentes in itinere es mucho más alta en mujeres y las causas pueden situarse en que el mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial no deseados (más desplazamientos entre trabajos) corresponde a mujeres y en la mayoritaria asunción por parte de las trabajadoras de las tareas de cuidados de la familia y del hogar.

- La construcción es el sector con mayor siniestralidad, seguido a gran distancia por industria y sector agrario, mientras que los servicios es el único sector por debajo de la media.

- Las personas jóvenes se accidentan más, pero son las veteranas sufren más accidentes mortales.

- Los accidentes de trabajo son una cuestión de clase. La ocupación es el factor más asociado a la clase social y la variable que presenta mayor desigualdad entre sus diferentes categorías, situándose con las incidencias más altas aquellos colectivos asociados a menores ingresos y cualificación profesional, llegando a multiplicarse por 235 la diferencia entre las incidencia mínima y máxima.

- La precariedad causa accidentes (y mata). Hay un 75% más de riesgo de sufrir un accidente de trabajo si tu contrato es temporal que si es indefinido. Los contratos fijos discontinuos también muestran una incidencia mucho más elevada que los indefinidos. Hay esperanzas de que la reforma laboral reduzca la temporalidad y la siniestralidad asociada, pero para CCOO no sería suficiente; es necesario impulsar políticas públicas decididas en materia de prevención de riesgos laborales.

- El origen nacional determina los niveles de siniestralidad. Las personas extranjeras que trabajan en nuestro país tienen una incidencia superior a la media, pero en determinadas nacionalidades como las personas procedentes de países africanos y una buena parte de latinoamericanas la siniestralidad se dispara.

- El subregistro de enfermedades profesionales ha empeorado con la pandemia. Se ha regresado a niveles de comunicación de 2016.

- Las EEPP tienen rostro de mujer. La incidencia de los par-

tes comunicados en mujeres es superior a la de los hombres desde 2013, aumentando su diferencia hasta 2019.

- El 84% de las EEPP comunicadas son trastornos musculoesqueléticos. Las Mutuas reconocen muy pocos casos del resto de grupo de enfermedad al estar asociados a procesos de recuperación más costosos.

- El cáncer laboral sigue oculto en España. En 2021 sólo se comunicaron 51 casos, 35 de ellos con baja, cuando se estiman unos 10.000 nuevos diagnósticos anuales de cáncer de origen profesional en España.

- El agujero negro de la salud mental en el trabajo. Los daños causados por los riesgos psicosociales no están en el cuadro de enfermedades profesionales y solo se han comunicado 72 partes de accidente de trabajo por trastornos mentales.

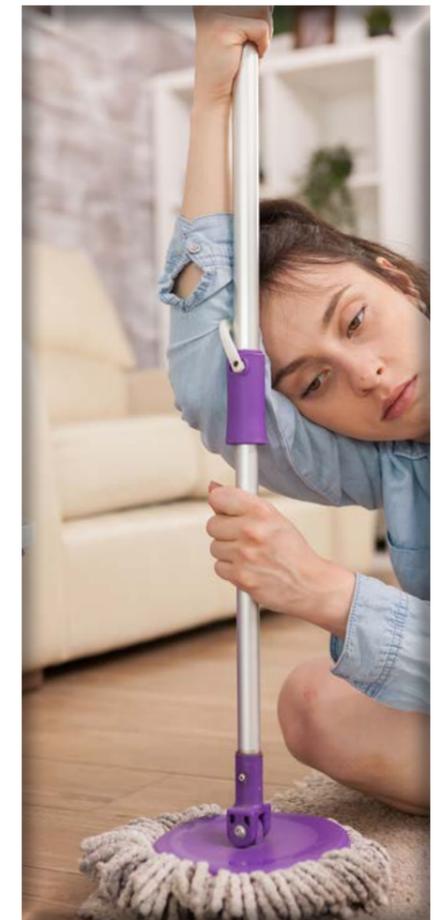
- Subregistro de COVID-19 como contingencia profesional. Se registraron 26.000 partes como accidentes de trabajo entre 2020 y 2021, mientras que el Ministerio de Sanidad reconoce cerca 180.000 diagnósticos en personal sanitario en ese periodo.

- Las CCAA muestran grandes diferencias en cuanto a notificación de EEPP. Navarra, La Rioja y Murcia son las CCAA con mayor incidencia, pero es especialmente preocupante que las 3 CCAA con mayor volumen de población activa, Catalunya, Andalucía y Madrid estén por debajo de media.

Además Catalunya y Madrid han retrocedido en su incidencia desde 2012 un -28% y -25% respectivamente.

- La duración media de las bajas por enfermedad profesional casi se ha duplicado desde 2012. El retraso en el diagnóstico de estas patologías puede ser una de las causas que explique este fenómeno.

Para Mariano Sanz, Secretario Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental los datos siguen mostrando debilidades importantes en la salud y seguridad en el trabajo y, por tanto, es necesario impulsar políticas públicas decididas en materia de prevención de riesgos laborales que nos permitan revertir tendencias y avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos.



## CCOO pide que se mejore la situación laboral de las personas con discapacidad tras el Covid

**Hace** casi 30 años que Naciones Unidas creó esta jornada como referencia reivindicativa en todos los ámbitos de la sociedad. Este año, se ha propuesto acentuar la necesidad de la participación de las personas con discapacidad en un mundo post-COVID-19.

Los estudios de la actual Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad sobre el impacto de la pandemia Covid-19 señalan que aproximadamente una cuarta parte de las personas con discapacidad habrían perdido su empleo a los seis meses desde el comienzo de la pandemia, sumándose a los que buscaban empleo antes de la pandemia, que mayoritariamente no lo han encontrado durante la misma.

Esta pérdida de empleos habría afectado a aquellas personas que se encontraban en una situación socioeconómica más precaria. Además, el mismo estudio señala que una cuarta parte de las personas con discapacidad que han mantenido su empleo manifestaron que sus condiciones laborales empeoraron, incrementándose su carga de trabajo o viendo reducido su salario.

La situación de confinamiento prolongado también ha tenido un impacto negativo sobre el estado de ánimo y de salud mental, de la población en general y singularmente ante el incremento de las expectativas laborales negativas de las personas con discapacidad, que han visto como el desempleo de larga duración se dispara también, entre ellas.

Es muy significativo que aquellas personas con diversidad funcional que tienen empleo consideran mayoritariamente que, en la sociedad post-Covid, sus condiciones de trabajo, en su conjunto, empeorarán.

Está por ver hasta dónde llegará la reincorporación al mundo laboral de esas personas que han perdido su trabajo durante la pandemia.

### CCOO REIVINDICA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CCOO exige la creación de medidas legales específicas para la protección de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, pues el COVID no puede ser una excusa para que pierdan sus empleos o empeoren sus condiciones, y por supuesto también es necesario hacer un refuerzo específico con las medidas de seguridad y protección frente al virus en sus puestos de trabajo.

CCOO demanda especialmente el cumplimiento estricto de las medidas legales para el fomento del empleo de las personas con discapacidad. CCOO exige que la obligación de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% se consiga mediante contratación directa, antes que mediante la utiliza-

ción de medidas alternativas. CCOO también considera necesario que la reorientación de las políticas públicas de apoyo al empleo de personas con discapacidad potencie realmente la transición de estas personas al empleo ordinario, de modo que el empleo protegido se beneficie especialmente de tal transición y asegure el cumplimiento del fin social con el que en su día fue diseñado. CCOO quiere recordar que la salida a la crisis de la Covid-19 solo será efectiva si salimos todos, con atención especial a aquellos colectivos que tienen más dificultades para el acceso al empleo.



## 8M. El Feminismo Sindicalista, para la Igualdad, tenemos un plan

Artículo de Silvia Espinosa López, secretaria de Mujer, LGTBI+ y Políticas de Igualdad de la FSS-CCOO

Hace ya algunos años, en 2015, fui invitada a una fiesta de cumpleaños muy especial. Nuestra Revista Trabajadora cumplía 30 años de existencia, y yo hice una intervención en aquel precioso acto dando voz a todas las Federaciones. Para preparar la intervención estuve buceando por muchos números antiguos de nuestra entrañable Revista, y pude comprobar con mucho orgullo que muchos años antes de que nacieran en 2007, en la Ley Orgánica de Igualdad, en nuestras Secretarías de Mujeres ya se hablaba de los planes de igualdad. La Ley hizo realidad nuestras apuestas e ideas, ni fue la primera vez ni sería la última, porque quien trabaja y no se rinde acaba viendo cumplidos sus objetivos.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Ley de igualdad para las amigas, es una Ley diferente por varias razones. Por un lado hace referencia a la igualdad efectiva, real, la del día a día, diferente a esa igualdad formal y legal, que es la que suelen recoger los textos legales y que ya estaba conseguida desde hacía mucho; dejando claro que la igualdad real no existe todavía. Por otro lado no sólo exige que se respete el principio de igualdad sino que va más allá, exigiendo que las empresas y la administración sean proactivas, promocionen esa igualdad real. Porque todas las

empresas, todas, están obligadas a tomar acciones para que la igualdad sea efectiva, las pequeñas con medidas, las más grandes con planes de igualdad.

Pero el plan de igualdad vino al mundo siendo una criatura tímida y con poca fortaleza, que fue creciendo en un primer momento gracias a las subvenciones públicas que cobraban las empresas para su elaboración. Para nosotras, las feministas sindicalistas, fueron tiempos para dar los primeros pasos, para aprenderlos, y todo iba bien hasta que llegó la crisis-estafa financiera. Entonces se recortaron muchos

servicios públicos esenciales, como la sanidad, la atención a la dependencia, la educación... y las políticas para la igualdad se quedaron las últimas de la cola, lo menos urgente. Por supuesto desaparecieron las subvenciones para hacer planes de igualdad, y esa circunstancia los frenó en seco.

Durante los años de la crisis las brechas de la desigualdad, y no sólo entre mujeres y hombres, crecieron por doquier. El número de planes de igualdad que se negociaban era testimonial, la mayoría obligados por inspecciones aleatorias de Inspección de Trabajo. A pesar de que la ley obligaba, no lo hacía de manera decidida por carecer de una reglamentación adecuada, la cual no hemos tenido hasta 2019, con el RDL 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad y sobretodo 2020, con los RDL 901, para la regulación de los planes de igualdad y su registro y 902, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Nuevamente tenemos que decir que estos dos reglamen-



tos que han dotado a los planes de igualdad de verdadera exigencia y seriedad en su cumplimiento son fruto del diálogo social, y que los hemos negociado para conseguir uno de los objetivos más importantes de nuestra organización: la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las políticas de igualdad, las medidas y los planes, han ido resucitando gracias a diferentes leyes, pero hay que decir que la Cuarta Hola feminista y con ella la creciente conciencia social en cuanto a los derechos de las mujeres, las han impulsado. Echando la vista atrás, hemos visto crecer esa hola, con aquel mítico Tren de la Libertad que hizo tambalear al Gobierno del PP y echó literalmente a su Ministro de Justicia, con manifestaciones históricas contra la violencia, con manifestaciones espontáneas y multitudinarias contra las manadas, con el movimiento Metoo, con las manifestaciones históricas del 8M de 2018 y 2019... hoy estamos en un escenario de avance, aunque

hay que decir que también de amenaza, de resistencia por la proliferación de las extremas derechas por toda Europa y en España. En estos días, por desgracia, vivimos la amenaza suprema para todo avance en favor de una sociedad más justa, más igualitaria, más democrática, la amenaza que supone LA GUERRA.

Siguiendo con los planes de igualdad, hoy todas las empresas de más de 50 personas en plantilla tienen la obligación de negociarlos. La Ley nos da un papel protagonista y muy exigente, pues además de negociar en las empresas donde estamos implantadas, tenemos que representar a todas aquellas plantillas que no tienen representación legal. No hace falta decir que ello supone un gran trabajo y un gran reto, pues no disponemos por el momento de recursos extraordinarios. Pero hoy, 8M, es día de poner en valor la histórica oportunidad que supone la negociación de los planes de igualdad en las empresas para el avance real de la igualdad de derechos y oportunidades

entre mujeres y hombres.

El 8M, más que nunca, las feministas sindicalistas de CCOO ponemos en valor una herramienta como nunca tuvimos, que aunque exigente, nos da una fuerza, un poder de exigencia, y una oportunidad de introducir medidas reales en las empresas que nos hagan avanzar hacia el objetivo por el que llevamos luchando toda la vida.

¡¡VIVA EL 8 de marzo, y viva esta herramienta sindical y feminista, porque nosotras, para la igualdad, tenemos el plan ¡!



## 8M: ¿Existe la igualdad real en los centros sanitarios y sociosanitarios?

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

Cuando hablamos de principios de igualdad dentro de los centros de trabajo nos referimos no sólo al hecho de que en las empresas exista la presencia de mujeres, eso ya quedó muy atrás en el tiempo, sino comprobar si dentro de esas empresas las mujeres tienen las mismas oportunidades y condiciones laborales que los hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especifica en uno de sus párrafos lo siguiente: "Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad".

Pero ¿qué ocurre en los centros con alta presencia de mujeres? Los centros sanitarios y sociosanitarios son, en general, un ejemplo de centros altamente feminizados, llegando incluso a una presencia de mujeres del 90% en residencias de mayores y en servicios de ayuda a domicilio.

Con estos datos nos podemos preguntar si es necesario implantar alguna medida de igualdad, ya que a priori no debería existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Pero la realidad es, desgraciadamente, muy distinta.

Cuando revisamos los datos de este tipo de empresas, en general, nos encontramos con el hecho de que, a pesar de tener una plantilla casi en su totalidad de mujeres, éstas son las que más parcialidad y temporalidad suelen presentar en sus contrataciones y las que peor remuneradas están en general.

Si ponemos como ejemplo el sector de la Dependencia, que casualmente es uno de los sectores más precarios del país, encontramos que las categorías peor retribuidas son las que tradicionalmente vienen siendo ocupadas por mujeres (cuidadoras, limpiadoras y telefonistas, entre otras).

También nos resulta muy curioso que, en este sector, a pesar de la alta presencia de mujeres, éstas no suelen ocupar puestos de responsabilidad o de dirección y, si los ocupan, suele existir brecha salarial con respecto a los compañeros de su misma categoría, ¿acaso no son razones suficientes para tomar medidas?

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía queremos reivindicar este 8 de marzo la importancia de los planes de igualdad como herramienta colectiva y efectiva para acabar con todos los tipos de desigualdades que existen en las empresas.

Para ello, es fundamental la educación en igualdad y la perspectiva de género, no sólo para las empresas, sino también para el resto de la sociedad.

Suele resultar muy fácil normalizar la desigualdad en sectores tradicionalmente representados por mujeres y, aunque estemos avanzando mucho a nivel legislativo, hay que hacerlo realidad y eso se consigue utilizando y negociando planes de igualdad que garanticen las mismas oportunidades en los centros sanitarios y sociosanitarios y aumentando la presencia de mujeres en la negociación colectiva de este sector.



Con las mujeres trabajadoras, con el derecho a la **IGUALDAD EFECTIVA**

MARZO 2022

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



 **CCOO**  
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Andalucía



## 26 de abril, DÍA DE LA VISIBILIDAD LÉSBICA

Desde FSS-CCOO conmemoramos un año más el 26 de Abril, DÍA DE LA VISIBILIDAD LÉSBICA, renovando nuestro compromiso en la lucha contra la lesbofobia y en conseguir que nuestros centros de trabajo sean espacios seguros y respetuosos para todas las personas LGTBI+. Porque es de justicia, pero también porque conseguir una sociedad donde las mujeres lesbianas vivan en igualdad real de derechos y oportunidades es conseguir una sociedad más justa, igualitaria y equitativa para todo el conjunto.

Las mujeres lesbianas están sometidas a una doble discriminación, por ser mujeres y por ser lesbianas, eso si no se unen otras discriminaciones como por racialización, diversidad funcional u otras. Podemos decir desde este punto de vista que pueden ocupar un lugar muy vulnerable en nuestra sociedad, por lo que se hace importante tenerlas presentes y que sean visibles.

Desde nuestro sector vimos hace un tiempo cómo se consiguió el derecho a la reproducción asistida para mujeres lesbianas o sin pareja, pero todavía seguimos exigiendo a las instituciones sanitarias protocolos y campañas formativas e informativas sobre diversidad sexual y de género al personal sanitario. Así mismo, también exigimos formación que contemple las especificidades sexuales y sociales de las mujeres lesbianas para el personal del sector de geriatría, pues su sensibilización es imprescindible para evitar que un ingreso en un geriátrico signifique una vuelta al armario para muchas mujeres mayores.

Seguimos exigiendo, junto a las organizaciones, asociaciones y personas activistas LGTBI, una Ley de Igualdad estatal LGTBI con la que construir una sociedad libre de discriminación, donde todas las personas puedan visibilizar su orientación sexual sin miedo. “El Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI” contiene importantes reivindicaciones para las mujeres lesbianas, como la solución a la discriminación histórica que ellas sufren en cuanto a no poder registrar a los hijos e hijas en el Registro Civil, en parejas de hecho, sin pasar por un procedimiento de adopción.

Desde la FSS-CCOO queremos animar a todas las trabajadoras, mujeres y lesbianas a denunciar todas las situaciones de discriminación, porque sólo así podremos avanzar hacia una sociedad de personas diversas pero con los mismos derechos. En nuestra organización siempre encontrarán la ayuda necesaria para hacerlo.

## 17 de mayo, día internacional contra la LGTBI+FOBIA

# Hazte un test\*

El día 17 de mayo conmemoramos el Día Internacional contra la LGTBI+fobia, o lo que es lo mismo, contra el odio, la discriminación y la violencia que todavía reciben las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género, las personas afines y las familias diversas.

Desgraciadamente, hace ya un tiempo que vemos cómo avanzan las fuerzas retrógradas y de ultra derecha por todo el mundo, haciendo retroceder en muchos casos derechos, libertades y avances sociales que dábamos como ya conquistados. Los derechos y avances en igualdad están en el objetivo de estos movimientos, que están poniendo en peligro lo que costó tanto esfuerzo conseguir. Como muestra, el día 12 de mayo se publicaron los resultados del mapa anual Rainbow Europe, donde se puntúa y clasifica la situación legal, social y política de las personas LGTBI+ en 49 países europeos. Vemos cómo España ha descendido 4 puntos en el ránking desde el año pasado, y no es una tendencia aislada. Desde 2011, donde llegamos a ocupar un orgulloso 2º puesto, España ha bajado 9 posiciones, ocupando este año la posición 11º. Esperamos y deseamos que la nueva ley Trans/LGTBI+ que se está gestando, nos ponga de nuevo en la cabeza y vanguardia de Europa. Socialmente también vemos cómo ha

habido un rebrote en las agresiones a personas del colectivo, pues cada vez se respira en el aire más permisividad en poner de manifiesto sin pudor y abiertamente posicionamientos lgtbifóbicos. A esta realidad se une que, según la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, entre el 60% y el 90% de las personas que sufren delitos de odio no denuncian ni a las organizaciones ni a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y si no lo hacen es por el sentimiento de vulnerabilidad, el miedo a las represalias y la desconfianza a tener la protección que necesitan.

Existen todavía muchas diferencias en el tratamiento de las personas y familias LGTBI+, como por ejemplo, que las parejas tengan que estar casadas para inscribir a sus hijos e hijas en el registro civil, la invisibilidad de personas LGTBI+ y familias en los libros de texto de los colegios, en la publicidad y en otros ámbitos, o la discriminación que sufren los hijos e hijas de parejas LGTBI+.

Como sindicalistas que somos, sabemos que todavía hay mucho trabajo que hacer hasta poder decir que las personas LGTBI+ tienen igualdad real de derechos y oportunidades, y trabajamos todos los días del año para que los centros de trabajo sean espacios seguros, donde las personas puedan desarrollarse sin esconder quienes son; lugares donde no se despidan a nadie, ni se deje de promocionar, ni se le maltrate por su orientación sexual, su identidad o expresión de género. Desde la FSS-CCOO nos sumamos con nuestra campaña a aquellas personas, asociaciones, instituciones y organizaciones que luchan por los derechos del colectivo. También aprovechamos este día importante para expresar nuestro total rechazo a cualquier situación de discriminación en cualquier ámbito de la vida de las personas LGTBI+. En el centro de trabajo siempre vamos a estar a vuestro lado.

**#ActuaAntesDelSintoma**  
**#StopLGTBIfobia**





## La brecha salarial en Sanidad y Sectores Sociosanitarios

**C**elebramos el Día Europeo de Acción contra la Brecha Salarial por Razón de Género y, vista la realidad, nos tememos que nos quedan por delante muchos 22 de febrero por celebrar y mucha lucha contra esta situación que limita las aspiraciones de autonomía económica y, por tanto la libertad personal de las mujeres, no solo en el presente, también para el futuro.

Aunque trabajamos más que nunca y todos los días del año contra la brecha, es un día para evaluar la situación, para ver las estadísticas y analizarlas. Porque todavía hay que convencer, hay que explicar para que se entienda.

Si analizamos los sueldos medios de hombres y mujeres por sectores, vemos que (lejos de lo que se pueda pensar mayoritariamente) en los sectores más feminizados es donde encontramos más brecha. Algunos de estos presentan una brecha pequeña por estar muy presente la Administración Pública, como por ejemplo Educación, que cuenta con un 68% de mujeres y una brecha del 8%, son la excepción que confirma la regla. En Sanidad y Sectores Sociosanitarios se confirma la regla: es el sector más feminizado, 78% de mujeres en sus plantillas y presenta la mayor brecha salarial de todos los sectores, un 37%.

Explicar esta realidad no es fácil, pues se trata del producto final de muchos factores, algunos de ellos de origen

social y otros que se dan en el seno del ámbito laboral.

Una primera razón de fondo es la segregación ocupacional, rasgo estructural y muy tozudo de nuestro mercado de trabajo. Todavía hay trabajos y sectores “de mujeres” y “de hombres”, y qué casualidad que aquellas ocupaciones con mayor salario son de hombres, y aquellas donde se concentran las mujeres tienen los salarios más bajos. (página 20-21 de nuestro informe). Vivimos en una sociedad donde los cuidados no están valorados como deberían y el valor social es directamente proporcional a la remuneración.

Las mujeres trabajamos menos horas en el trabajo productivo, remunerado y pagado, pero todavía cargamos con la mayor parte del trabajo reproductivo (aquel que hace falta para la reproducción de nuestra sociedad), ese que no se cobra ni se ve ni se valora en ningún sitio. Somos las que ejercemos los permisos que merman nuestro salario para poder trabajar fuera de casa

sin desatender el trabajo de casa. Esta doble presencia lastra nuestros salarios, nuestra inserción laboral, nuestra salud y nuestra vida.

Dentro del ámbito laboral, las mujeres presentamos peor calidad en la contratación, mayor temporalidad y el 75% de la parcialidad. Lo vemos en los diagnósticos de los muchos planes de igualdad que estamos negociando, casi invariablemente. Eso repercute en el salario.

Otra situación que se repite como un mantra es la brecha vertical en las empresas, privadas y públicas: ellas están infrarepresentadas sobretodo en la alta dirección, aunque también en la dirección y menos en los mandos intermedios. Y para muestra tres botones: según los datos de la Sociedad Española de Directivos de la Salud, hay sólo un 30% de mujeres en cargos de responsabilidad en Sanidad. De un total de 52 colegios profesionales médicos, sólo 7 están presididos por una mujer. De 19 Consejerías de Sanidad en



todo el Estado, sólo 9, un 47%, están presididas por mujeres (frente al 76,4% global en el sector).

Nuestro salario condiciona nuestra protección social, nuestra calidad de vida y nuestras pensiones futuras. Es demasiado importante como para que no luchemos por que se cumpla lo que es ley: mismo salario para trabajos de igual valor. Sin corregir la brecha no puede haber igualdad real.

Abordando las soluciones, la primera no puede ser otra que la transparencia. En este momento, todas las empresas sin excepción tienen la obligación de tener un registro salarial (RDL 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad), sólo tenemos que exigirlo. Por otra parte, aquellas empresas obligadas a tener plan de igualdad

(las de más de 50 personas en plantilla) tienen que presentar en su diagnóstico una auditoría salarial, para la cual es imprescindible hacer una valoración de puestos de trabajo. Son herramientas magníficas, nuevas y de manejo complejo, sobre las cuales tenemos mucho que aprender, pero que recibimos con mucha ilusión pues por fin va a salir a flote la brecha salarial que está tan bien escondida.

En los planes de igualdad estamos poniendo medidas para minorar la parcialidad, para hacer indefinidas a las mujeres que hacen falta para equilibrar las balanzas, para flexibilizar los tiempos de trabajo de manera que se puedan evitar los permisos que lastran los salarios, para añadir transparencia a las políticas de RRHH con protocolos y procedimientos;

los planes de igualdad son hoy la piedra angular de nuestro avance.

Pero además es imprescindible implementar medidas para la corresponsabilidad en los cuidados de hogares y familias, tanto por parte de los hombres que tienen que asumir su parte, como socialmente con servicios públicos de calidad, guarderías asequibles, residencias y atención a la dependencia.

Desde la FSS-CCOO sabemos las razones, tenemos propuestas y soluciones, y trabajamos incansables para combatir la desigualdad y todas las brechas de género, muy especialmente la brecha salarial.

## CCOO y UGT firman los planes de igualdad del Grupo Domusvi y de la empresa de Sanidad privada CEDISA

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y la FeSP-UGT han firmado dos nuevos planes de igualdad: el del Grupo Domusvi, del sector de la Dependencia, con la empresa Geriavi SA a la cabeza, que aunque no agrupa a la totalidad de las empresas del Grupo sí recoge a las que nos faltaban después de haber firmado otros tres planes con anterioridad; y el de la empresa Centro de Diagnóstico Granada (CEDISA), del sector de la Sanidad privada, empresa pequeña pero de ámbito estatal y con obligación legal a tener plan.

A las dos negociaciones hemos acudido como sindicato más representativo del sector correspondiente, en el primer caso por tratarse de un plan de grupo de empresas y en el segundo por haber centros de trabajo sin representación legal de la plantilla. En Domusvi, además de la responsable estatal, han estado en la mesa dos personas de nuestra delegación, Marta Sotelo Guntiñas y Osvaldo Giraldo Ortiz, a quienes les agradecemos el trabajo realizado.

Este es el cuarto plan de igualdad que firmamos con el Grupo Domusvi, por lo que la negociación ha sido relativamente fácil, pues ya se tenían consensos que venían de esas negociaciones anteriores. La dificultad ha estado sin duda en la elaboración y análisis de siete diagnósticos diferentes. El plan es de aplicación a una plantilla de casi 4.500 personas.

A resaltar las buenas medidas en apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género: Establecimiento de protocolo interno de actuación para la gestión de sus derechos; ayuda de 1.000 euros para hacer frente a los casos de movilidad geográfica; permiso retribuido de 5 días para esa movilidad geográfica; aumento

de la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva de puesto; o cubrir económicamente asistencia psicológica para la trabajadora o sus hijos e hijas por un importe de 600 euros, entre otras medidas. También cabe destacar la medida para la reducción de la parcialidad en un 6%, y la que compromete a la empresa a sustituir el 100% de los permisos de nacimiento y cuidado del o la menor de 12 meses, las excedencias y las reducciones de jornada por cuidados.

Por su parte, Cedisa es una empresa pequeña, con una plantilla de 178 personas y dos centros de trabajo, sin representación de CCOO, pero no por eso se ha puesto menos empeño en el trabajo, siendo el resultado de igual manera satisfactorio. Esperamos que pronto en la empresa haya delegados y delegadas de CCOO, que puedan hacerse cargo del seguimiento y la evaluación del plan.

Se han negociado estos planes de igualdad con el convencimiento de que significarán una mejora de las condiciones de trabajo de todas las personas en plantilla, que es en definitiva para lo que trabajamos todos los días.



## CCOO rechaza la creación de la cualificación profesional de 'Supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal'

**Ante** el anuncio del Ministerio de Educación de la inclusión de la formación profesional en "Supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal", la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) manifiesta su más rotunda oposición. Este sindicato llevará a cabo las actuaciones oportunas para combatir esta decisión, planteando la necesidad de que se lleven a cabo actuaciones con las que mejorar las condiciones laborales y salariales, y proceder al legítimo reconocimiento profesional de las y los profesionales que tan encomiable labor llevan realizando durante tantos años, especialmente en esta difícil etapa de la pandemia.

Para la FSS-CCOO, se crea una nueva cualificación que en modo alguno responde a las necesidades asistenciales existentes en los centros de trabajo, en los que existen profesionales capacitados para llevar a cabo las labores de atención sociosanitaria, bien a través de las titulaciones académicas correspondientes, bien mediante los pertinentes certificados de profesionalidad y de habilitación.

erróneo. Los problemas de cobertura de profesionales deben resolverse a través de otras actuaciones como el incremento de la financiación de la Dependencia, con el que garantizar una mejora sustancial de las condiciones laborales y salariales de una plantilla que en la actualidad está soportando extraordinarias cargas de trabajo en condiciones muy precarias.



Con esta cualificación, a la que se puede acceder desde el nivel 2 de cualificación profesional, se minusvalora la profesionalidad de muchas personas trabajadoras que trabajan en las residencias de personas mayores y centros de día, en contra de lo defendido por CCOO sobre la necesidad de que se reconozca la cualificación de estas personas como nivel 3.

Si con la creación de esta nueva figura profesional se pretende paliar el déficit de profesionales sanitarios y sociosanitarios, CCOO considera que el planteamiento es absolutamente

Además, han de tenerse en cuenta los problemas de colisión de funciones que se pueden generar con otras categorías del ámbito sanitario, teniendo en cuenta que nos encontramos ante una cualificación del ámbito sociosanitario.

La necesidad de mejorar la atención individual centrada en la persona no se materializa con la creación de una figura profesional innecesaria, sino que requiere de una mejora de los procesos de formación profesional con los que dotar de herramientas útiles a las plantillas actuales.

## Éxito de participación en el Taller de Ayuda a Domicilio que organiza CCOO

El día 2 de diciembre la FSS-CCOO Andalucía organizó un taller formativo en Archidona denominado 'El papel de CCOO ante las administraciones locales', dirigido a las delegadas sindicales y de prevención del sector de la ayuda a domicilio para entender el difícil mundo de la contratación en el ámbito administrativo y de la protección de datos. Para adaptarlos a su ámbito de actuación y solventar dudas se ha contado con el ponente Miguel Muñoz Navarrete, responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente de Jaén.

Ha sido un éxito de participación con más de 70 asistentes que contó en la inauguración con la compañía de las ocho secretarías generales provinciales, las responsables de Privada No SAS y de Salud Laboral y Medio Ambiente y del secretario general de la FSS-CCOO Andalucía que les dedicó palabras de agradecimiento por la extraordinaria labor que han desarrollado durante la pandemia y lo esenciales que son, no solo para la sociedad sino también para la organización sindical.

La responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente de la FSS-CCOO Andalucía, Rosa

M. Martín hizo un resumen de todas las acciones desarrolladas para visibilizar y potenciar el difícil mundo de la ayuda a domicilio e, invitó a poner en práctica las herramientas que han sido diseñadas desde su secretaria para resolver los problemas en el seno de los comités de seguridad y salud.

Miguel Muñoz Navarrete desarrolló a través de sus dos ponencias mecanismos para saber identificar aquellas cláusulas dañinas en los contratos de trabajo y denunciarlas antes las instancias administrativas, también a saber exigir ante el empresario el derecho a la información que tienen

las delegadas de prevención y necesitan para realizar su labor diaria. Se les priva muchas veces bajo el pretexto del deber de protección de datos e, invitó finalmente a "hacer camino al andar" y ser valientes en denunciar todo aquello que viole derechos laborales.

CCOO agradece la implicación y la profesionalidad del sector de la Ayuda a Domicilio y la defensa que realizan de las personas trabajadoras para que tengan garantizados sus derechos, como sus propuestas para avanzar en la resolución de los conflictos.



## FYSA amplía la oferta de tres cursos al precio de dos a toda la afiliación de CCOO

Tras la enorme aceptación que ha tenido el plan 3X2 en el año 2021 FYSA, consultora de Formación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), amplía la oferta para el año 2022. De este modo, la oferta será para toda la afiliación a CCOO, independientemente de la federación a la que estés afiliado. Como novedades, no se exigirá el año de antigüedad y la oferta será por una sola vez al año.

Tras la enorme aceptación que ha tenido el plan 3X2 en el año 2021 FYSA, consultora de Formación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), amplía la oferta para el año 2022. De este modo, la oferta será para toda la afiliación a CCOO, independientemente de la federación a la que estés afiliado. Como novedades, no se exigirá el año de antigüedad y la oferta será por una sola vez al año.

La oferta estará vigente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, periodo en que deberás inscribirte; aunque la formación se podrá finalizar hasta 2023, en función de la fecha de inscripción.

### 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, es decir, uno detrás de otro, en función de las fechas de acreditación, en el orden que organice FYSA.
4. Tener la categoría profesional o estudios adecuados a los destinatarios del curso.
5. Estar afiliado/a a CCOO, y al corriente de pago, en el momento de optar a la oferta y durante todo el proceso formativo.

### Garantía de calidad:

- 1.- Todos los cursos dirigidos al personal sanitario están Acreditados por la Comisión de

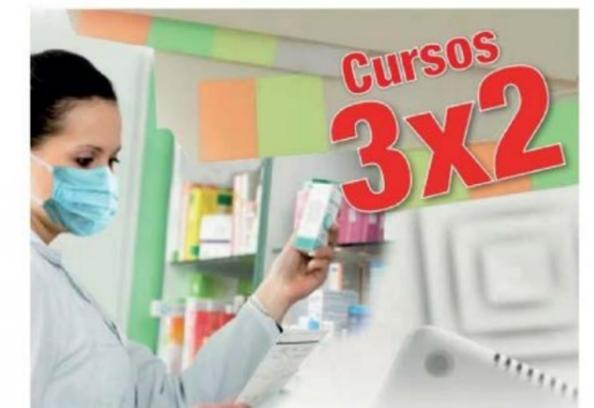
Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

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](http://www.fysa.es) ya disponibles.**

**-OFERTA EXCLUSIVA PARA LA AFILIACIÓN DE CCOO-**

### Oferta de **FYSA** para 2022 Del 1 de enero al 31 de diciembre



### Para toda la afiliación de CCOO

información e inscripciones en  
[www.fysa.es](http://www.fysa.es)



## “El acuerdo de reforma laboral es clave para dejar atrás la temporalidad mejorar la vida de las personas trabajadoras desde lo concreto y lo cotidiano”

**N**uria López: “Con la reforma laboral hemos recuperado un elemento clave para el sindicato como es la negociación colectiva y si la patronal no quiere hacerlo efectivo en los centros de trabajo, habrá la conflictividad laboral para que cumplan con la normativa vigente”.

Mari Cruz Vicente: “En estos dos últimos años de negociación con el Gobierno central, son en los que más acuerdos se han alcanzado en materia laboral de toda la historia de nuestro país”.

Antonio Valdivieso: “Los trabajadores y trabajadoras de Almería han hecho un enorme esfuerzo para hacer frente a los efectos de la pandemia. Muchos de ellos son inmigrantes, en situación irregular y sin contratos legales, por lo que hacemos un llamamiento para que se haga un proceso excepcional de regularización que acabe con esta situación”.

Más de 200 delegadas y delegados llegados de toda la provincia y que pertenecen a un gran número de colectivos laborales, han participado en una asamblea organizada por CCOO en la que se han tratado diferentes temas de la actualidad de Almería, especialmente los efectos del acuerdo de la reforma laboral firmada a primeros de 2022.

La secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, ha aseverado en su intervención que “el acuerdo de reforma laboral ha sido la pieza nuclear que permite cambiar desde lo concreto y lo cotidiano la realidad de los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores de la sociedad ya que, solamente en Andalucía, se han recuperado en 16 puntos los contratos indefinidos con respecto a los temporales desde su aprobación”.

Asimismo, la dirigente ha explicado que “junto a ello, se ha recuperado un elemento clave FSS-CCOO ANDALUCÍA

para el sindicato como es la negociación colectiva dentro del propio seno de la empresa para mejorar las condiciones laborales”. En este sentido, López Marín ha denunciado “la falta de voluntad de la patronal para poner en marcha la reforma laboral en los centros de trabajo”; y les ha lanzado un claro mensaje “o hay un cambio de actitud inmediato o habrá conflictividad social hasta que cumplan con la normativa vigente”.

La secretaria de Acción Sindical y Empleo de CCOO Confederación, Mari Cruz Vicente, ha destacado que “estos dos últimos años de negociación con el Gobierno central han sido en los que más acuerdos se han alcanzado en materia laboral de toda la historia de nuestro país”.

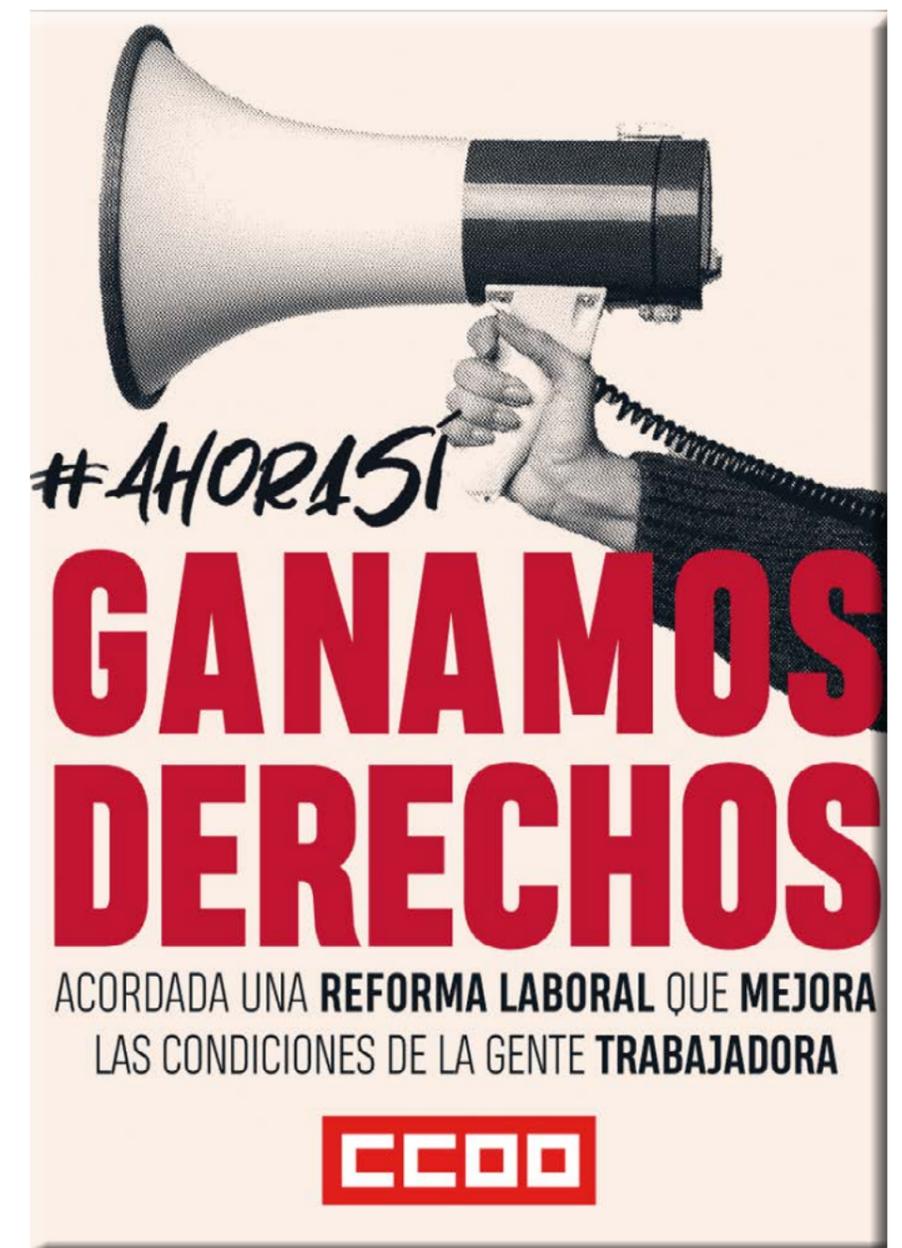
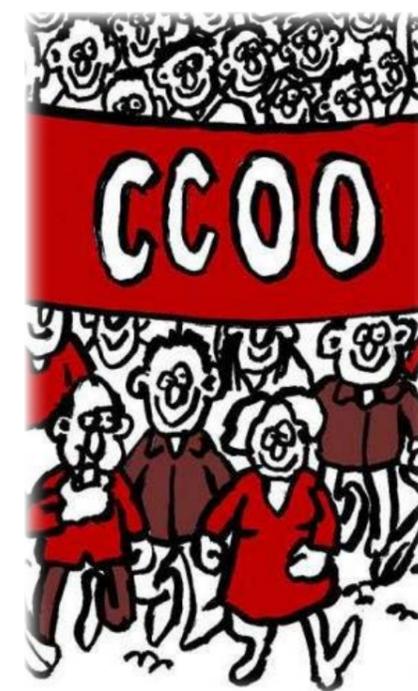
Por ello, y con la mirada puesta en las elecciones convocadas para el próximo 19 de junio, Vicente ha hecho un llamamiento a los trabajadores

y trabajadoras andaluces para que “huyan ruido mediático por parte de algunos”; al tiempo que los ha instado a leer los programas electorales “para que puedan votar en conciencia a quienes proponen mejoras para sus condiciones laborales”.

Por último, el secretario general de CCOO de Almería, Antonio Valdivieso, ha puesto en valor el esfuerzo realizado durante los dos últimos años por parte de los trabajadores y trabajadoras de Almería para hacer frente a los efectos de la



pandemia. “En Almería son más de 315.000 personas las que se encuentran afiliadas a la Seguridad Social, dentro de las cuales hay más de 70.000 inmigrantes”. Valdivieso ha matizado en ese sentido que “hay muchos más que se encuentran en situación irregular y sin contratos legales, por lo que desde CCOO Almería hacemos un llamamiento para que se haga un proceso excepcional de regularización que acabe con esta situación”.



## PUEDO PROMETER Y PROMETO...



Artículo de opinión de Pedro Molero, delegado sindical del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga en la Ayuda a Domicilio de Benalmádena

Puedo prometer y prometo, desde que en las elecciones generales de 1977 Adolfo Suárez lanzara este eslogan en el discurso más recordado en su carrera, muchos políticos se han apropiado si no de esta frase, sí del sentido de la misma, para poco después de ser elegidos en sus cargos institucionales, olvidar sus promesas.

El próximo 19 de junio el pueblo andaluz está llamado a unas nuevas elecciones autonómicas, en las que una vez más, la palabra dependencia estará en boca de todas las formaciones políticas, prometiendo mejoras para trabajadoras y usuarios en Residencias,

el aumento del precio hora en la Ayuda a Domicilio, recordándonos que la Dependencia es uno de los pilares de nuestra sociedad y muchas promesas de la mejora de la situación laboral y económica del sector, promesas que, desgraciadamente, ya hemos oído demasiadas veces en otras elecciones, a todos los partidos políticos y que en el mejor de los casos, cuando han realizado alguna mejora, casi siempre ha sido en favor de las empresas.

No podemos olvidar que gran parte del sector de la Dependencia está en manos de oligarcas de la construcción, que, desde la crisis del sector

inmobiliario, se introdujeron en nuestro sector, edificando y gestionando residencias de la tercera edad y licitando en los concursos públicos municipales y de Diputaciones los servicios de Ayuda a Domicilio. Pasará el día de las elecciones y llegará el 20 de junio y esperamos que no empiecen a disiparse todas esas promesas de mejora, aunque nos tememos lo peor ya que ha sucedido en demasiadas ocasiones. La situación en Andalucía es terrorífica. El último informe sobre la Dependencia de la Asociación de directores y gerentes de Servicios Sociales arroja, en principio, datos positivos, como que aumenta



el presupuesto y el número de personas atendidas en el pasado año.

Pero esos datos no son nada halagüeños, ya que el mismo estudio dice que Andalucía se sitúa como la segunda peor comunidad, después de Canarias en listas de espera y que tardaríamos 4 años en atender a las 38.000 personas que existen en dichas listas. Ante esta situación, el pleno del Parlamento andaluz ha rechazado instar a la Junta para la puesta en marcha de un plan de choque extraordinario de 125 millones de euros con el objetivo de reducir a cero la lista de espera en dependencia para finales de este año.

En la proposición no de ley (PNL) propuesta por el PSOE y apoyada por Unidas Podemos y Adelante Andalucía, se planteaba un pacto por la calidad en la atención a las personas en situación de dependencia y por la mejora de las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras. Otra ocasión perdida para la mejora de nuestro sector. Hay que señalar qué partidos han sido los que han tumbado esta propuesta y son nada más y nada menos que PP, CIUDADANOS y VOX, precisamente los que en la actualidad gobiernan Andalucía. A nivel nacional, según el Observatorio Estatal para la Dependencia se observa un

incremento de 623 millones de euros en 2022 y otros 600 más en 2023, pero la burocracia e impericia de algunas Comunidades Autónomas están ralentizando e incluso llegando a no cumplir el plan de choque en cuanto a la reducción de listas de esperas.

Además, según el presidente de dicha asociación 46.300 personas fallecieron en España estando en lista de espera de la dependencia y 75.7 millones de euros no se gastaron dejando de atender a 13.000 dependientes.

A nivel municipal, el tema no mejora en absoluto, un servicio financiado con dinero público y los propios usuarios, con un copago en función a sus ingresos, se ve abocado a que los ayuntamientos y diputaciones liciten la ayuda a domicilio a empresas externas a precios irrisorios, dejando en manos de especuladores un servicio que claramente tendría que ser público. Casos como el de Benalmádena son un ejemplo de lo que se da en muchas de las corporaciones locales. Los propios técnicos municipales elaboraron un informe económico y financiero donde fijaron el precio/hora para la prestación del servicio era de un mínimo de 14,04 euros, pero este Ayuntamiento haciendo caso omiso a las advertencias reiteradas del comité de empresa, desoyen-

do también su propio informe en el pliego, adjudica incomprensiblemente, a un precio de 12,98 euros, a la empresa a la empresa Óbolo SCA, poniendo en peligro la calidad del servicio y los derechos salariales de la plantilla, cuando desde la Junta de Andalucía, que es quién financia este servicio, se transfiere a los Ayuntamientos hasta 14.60 euros/hora para sufragar el coste del servicio. Ante estas situaciones, que nos ahogan, pedimos cordura y un gran pacto entre todos los partidos, así como una mayor financiación para desarrollar verdaderas políticas de dependencia en todas las corporaciones que mejoren un pilar del Estado del Bienestar como es la Dependencia.





## CCOO forma a representantes de la Dependencia en la gestión de accidentes y prevención de riesgos laborales

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cádiz ha organizado una jornada de gestión de las contingencias profesionales y comunes, así como de prevención de riesgos laborales para sus delegados y delegadas sindicales del sector de Dependencia.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cádiz de Comisiones organizó el día 1 de marzo una actividad de formación a nivel básico en conceptos de gestión de las contingencias profesionales y comunes, así como de prevención de riesgos laborales para sus delegados en el sector sociosanitario.

La jornada, celebrada en las instalaciones de Forem-A de Jerez de la Frontera, fue inaugurada por el secretario general del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cádiz, Antonio Aroca, e impartida por el responsable de Salud Laboral, Alfonso Campos, quien expuso unas nociones básicas de conceptos y gestión de las contingencias profesionales y contingencias comunes y aclaró las funciones y responsabilidades en la gestión de la prevención de riesgos laborales para los delegados de prevención.

La actividad formativa, dividida en dos bloques, tuvo una significativa afluencia de delegados sociosanitarios de CCOO de la provincia de Cádiz, teniendo una participación activa en la exposición, de tal forma que tuvieron la ocasión de aclarar las dudas que formularon los alumnos.

Esta formación se circunscribe en el plan de formación a los delegados de CCOO del sector

sanitario y sociosanitario de este año 2022 y que comenzó el pasado mes de febrero para los delegados de Cádiz del Servicio Andaluz de Salud.

### Nuevos talleres

Sin embargo, este curso no es el último, como avanza el responsable de Salud Laboral, Alfonso Campos, pues en los meses venideros se planificarán otros para los sectores de la sanidad privada, así como talleres específicos de aspectos emergentes que han solicitado los mismos delegados de CCOO, como protección a la maternidad y lactancia, entre otros.

El responsable de Salud Laboral de CCOO quiere agradecer la gran acogida de los compañeros delegados de CCOO de Cádiz, su gran participación en la actividad formativa e incluso la percepción de haber sido, esta organización, útil en la formación de los delegados como embrión de unos trabajadores conocedores de sus derechos, tanto en el ámbito de la prevención de riesgos como en la gestión de las contingencias de que sobrevinieran.

Con ello CCOO, sigue liderando la formación activa de los delegados sindicales y delegados de prevención de cara a la defensa de los derechos de los trabajadores en todos los ámbitos.



## CCOO denuncia el retraso de pagos de nóminas en la Residencia Reifs de Chiclana de la Frontera

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Cádiz de CCOO denuncia por segunda vez ante la autoridad laboral el retraso en el pago de las nóminas de las trabajadoras de la Residencia de Mayores REIFS de Chiclana.

El comité de empresa denuncia que esto es una práctica habitual por parte de la empresa y que las trabajadoras están cansadas de no saber qué día van a recibir su merecido cobro.

Por otro lado, también denuncian el incumplimiento de acuerdos por parte de la empresa con respecto al cobro prorrateado de la paga extraordinaria que se firmó en el año 2016.

Están haciendo firmar a un colectivo de trabajadoras un acuerdo privado sobre el cobro de las pagas, incumpliendo el convenio, ya que estas cuestiones tienen que ser acordadas con la representación legal de la plantilla

Las trabajadoras aseguran también que no contentos con eso, también están teniendo mucha dificultad para conseguir la ropa de trabajo que por ley debe proporcionar la empresa periódicamente.

Ante esta situación, CCOO lamenta que, a pesar de los sacrificios de estas mujeres durante la pandemia, en vez de premiarlas por su enorme labor, se les castiga quitándole derechos.



## La Inspección de Trabajo da la razón a CCOO, tras dos requerimientos a la empresa ADL de ayuda a domicilio de Montemayor

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Córdoba presentó dos denuncias ante la Inspección de Trabajo por considerar que no se dotaba a las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio de los EPIs necesarios contra el covid-19, y además, por tener a trabajadoras con contratos en fraude de Ley.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO ha recibido dos comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Córdoba respondiendo a sendas denuncias presentadas por el sindicato contra la empresa del grupo ADL que atiende el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) de Montemayor por considerar que se estaban vulnerando derechos en materia de prevención y protección contra el coronavirus y por detectar que varias trabajadoras estaban con contratos en fraude de ley, algunos de ellos, con tiempo superior a tres años de duración.

Una de las denuncias que presentó CCOO a final del año 2020, tras comprobar que no se dotaba de los equipos de protección individual (EPIs) necesarios y adecuados para hacer frente al riesgo de contagio al coronavirus, ha sido resuelta más de un año después de presentarse ante la Inspección de Trabajo, que ha requerido a la empresa la puesta a disposición de los y las profesionales de los equipos de protección individual según los supuestos que concurren en cada momento y debiendo hacer

entrega a los trabajadores y trabajadoras de los equipos de protección adicionales para los supuestos de exposición de riesgo: bata desechable UNE EN 14126:2004, protección ocular UNE EN 166 y calzas impermeables UNE EN 14126.

La segunda denuncia se presentó en agosto de 2021 tras haberse solicitado a la Dirección de la empresa en varias ocasiones copias de los contratos y relación contractual de las trabajadoras de la citada empresa. Al no responder al requerimiento de la representación sindical, desde CCOO se procedió a comprobar la situación de las trabajadoras con contratos eventuales del SAD ADL de Montemayor, verificándose que esta empresa mantenía a personal contratado en situación de fraude de Ley, puesto que realizaba contratos por Obra y Servicio sin justificar adecuadamente la temporalidad de la causa motivo del contrato, cuando ésta debe de estar identificada por escrito de manera clara y concreta en el contrato de trabajo. Igualmente, el sindicato ha recibido resolución de la inspección de Trabajo en la



que se notifica a CCOO que la empresa ha procedido a la corrección de las irregularidades en materia de contratación laboral, pasando los contratos fraudulentos a fijos.

El Secretario del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Córdoba, José Damas, ha mostrado su satisfacción por la resolución de la Inspección de Trabajo, que “supone un respaldo a las denuncias del sindicatos y lo que es más importante, la restitución de los derechos en materia de prevención de riesgos laborales y de contratación de los trabajadores y trabajadoras”. No obstante, el responsable sindical lamenta que “se tenga que recurrir a la Inspección de Trabajo para que las empresas cumplan la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, contratación y cumplimiento del convenio del sector”.

En este sentido, Damas anunció que CCOO volverá a presentar nuevas denuncias contra la empresa por su negativa a reconocer los desplazamientos de las trabajadoras entre personas usuarias del SAD como tiempo efectivo de trabajo, tal y como establece la normativa vigente.

Además, Damas critica que la empresa haya declinado reunirse con CCOO previa a la interposición de estas dos denuncias y le traslada a la Dirección del Grupo ADL que “el dialogo, la negociación y entendimiento entre sindicato y empresa son necesarios para evitar conflictos y avanzar y garantizar la prestación de un servicio de Ayuda a Domicilio de calidad, respetando los derechos laborales de sus profesionales”.



## Los sindicatos reclaman mayor cultura preventiva en el Día Mundial de la Salud y Seguridad Laboral

Como cada 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los sindicatos CCOO y UGT de Córdoba han salido a la calle para recordar a las personas trabajadoras que fallecieron o perdieron la salud mientras se ganaban el sustento durante el pasado año, al mismo tiempo que para exigir una mayor cultura preventiva y el cumplimiento estricto de las medidas encaminadas a evitar riesgos y enfermedades laborales.

Las cifras hablan por sí solas, ya que el pasado 2021 se contabilizaron 15 accidentes mortales en el ámbito laboral en la provincia de Córdoba y en este año ya se han sumado 6. En este momento en que la actividad parece que vuelve a relanzarse, los sindicatos han defendido que es esencial un impulso decidido a las políticas públicas activas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de un aumento de la actividad inspectora.

En una concentración llevada a cabo en la Plaza de Las Tendillas, el secretario de Salud Laboral de CCOO de Córdoba, Aurelio Martín señaló que “este 28 de abril es un día para poner en valor que la seguridad y

la salud en el trabajo tiene que ser un derecho fundamental para las personas trabajadoras pero también un día para exigir políticas valientes y decididas para combatir esta lacra. Políticas de carácter general, como la reforma laboral, que va a combatir directamente uno de los problemas que más siniestralidad ha venido dando a lo largo del tiempo como es la temporalidad. Pero también políticas concretas que atajen directamente los problemas de salud y seguridad laboral como puede ser la creación de la figura del delegado o delegada de prevención sectorial porque se ha demostrado que en las empresas donde hay delegados o delegadas de prevención son más seguras y saludables

y es necesario que esta figura llegue a todas esas empresas que no tienen representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

Por su parte, el secretario de Salud Laboral de UGT Córdoba, Jaime Sarmiento, ha solicitado una “actualización de la ley de PRL, porque se han creado en estos últimos años circunstancias nuevas en los accidentes laborales y de mayor precarización. Por ejemplo, tenemos un tercio de accidentes que se producen por ictus o infartos, no sólo en trabajos considerados tradicionalmente como precarios, sino en otros como la banca o la prensa, sometidos a una enorme presión”. Por ello,



levamos tiempo demandando que se incluyan las evaluaciones psicosociales en los reconocimientos médicos para intentar detectar de forma preventiva estos problemas”

Por otra parte, Martín remarco que “tenemos que trabajar conjuntamente administración, agentes económicos y sociales para abordar las normas necesarias que se puedan implantar para erradicar de una vez el problema de la siniestralidad laboral”.

Además, Sarmiento espera que “el adelanto electoral no frene las campañas pendientes en materia de PRL, como la del estrés térmico o la de la instalación de desfibriladores, denominada ‘Unidos en Prevención’, que estaba a punto de relanzarse”.

Siguiendo en esta línea, para CCOO y UGT son necesarios cambios legislativos para interiorizar la prevención en el seno de las empresas, con el fin de gestionar la prevención de manera eficaz, mejorar la calidad de las actividades preventivas, incorporar la perspectiva de género en la prevención y abordar los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo (digitalización, inteligencia artificial, teletrabajo, trabajo en plataformas).

Asimismo, se precisa ampliar los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y que la Fiscalía

aborde con más intensidad su acción en los delitos de riesgo y de daño a la salud de las personas trabajadoras. Tampoco puede faltar la creación del delegado o delegada de prevención territorial y/o sectorial para todas aquellas empresas en

las que no disponen de representación sindical. Finalmente, las organizaciones sindicales han pedido que se inicie ya la III Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo.



## CCOO renueva las cinco representantes del comité de empresa de la Ayuda a domicilio de Armilla en Claros

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Granada consiguió en las elecciones celebradas el pasado 19 de abril los 5 representantes que se elegían. Esta organización agradece la gran labor de los representantes y el apoyo recibido por parte de la plantilla.

La candidatura de CCOO recibió el respaldo del 70% de la plantilla de Claros (SAD) de Armilla. Las cinco representantes renuevan sus cargos.

Todo ello es fruto del trabajo sindical bien hecho.

Enhorabuena a estas representantes, luchadoras incansables por la mejora de las condiciones laborales y salariales de las mujeres de la Ayuda a domicilio de Armilla.



## CCOO muestra su preocupación por los brotes Covid-19 en las residencias de personas mayores

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva, alerta de la aparición de nuevos brotes de infección por SARS-CoV-2 en las residencias de la provincia y exige contratación de personal, EPIs adecuados y protocolos de contención.

Para CCOO comienza a ser preocupante la aparición de nuevos brotes COVID-19 en algunas residencias de la provincia, como las de DOMUSVI en Tharsis, ORPEA en Aljaraque y SIERRARACENA en la capital serrana.

Como ha manifestado el secretario general del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva, Juan José Rodríguez González, “con la altísima incidencia que está teniendo la pandemia en esta sexta ola, era de esperar que antes o después el virus entrase en las residencias”.

En este sentido, esta organización sindical exige a las empresas, cobertura de las bajas de las y los trabajadores, con agilidad y suficiencia, y aumentar las plantillas para poder prestar el servicio con seguridad para todos y todas, trabajadoras y usuarios y usuarias, así como que no escatimen en la dotación de EPIs.

“Somos conscientes del incremento de costes que esto puede suponer, pero ello forma parte intrínseca de la actividad empresarial y del juego del mercado, muy presente en este sector. No siempre se puede mantener el mismo nivel de beneficios y ahora toca arrimar el hombro a quienes llevan años haciendo negocio

con la atención a las personas mayores”, ha expresado Rodríguez González.

Por último, CCOO apremia a la Consejería de Salud para que imponga, allí donde sean necesarios, los protocolos que en su día hicieron posible controlar el virus en las residencias.



## CCOO denuncia que la Junta de Andalucía bloquea la vacunación en el Servicio de la Ayuda a Domicilio

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva denuncia que alrededor de unas tres mil auxiliares de ayuda a domicilio de la provincia de Huelva no pueden acceder a la dosis de recuerdo de la vacuna contra la COVID-19.

CCOO denuncia públicamente que la Administración Sanitaria está impidiendo, con trabas burocráticas, la vacunación de las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) en nuestra provincia.

Lejos de poner en práctica un plan de vacunación eficaz y efectivo para este colectivo, Salud y Familias no permite a estas trabajadoras obtener una cita para su vacunación.

El sistema, bien sea a través de “Salud Responde” bien a través de “Clic Salud +”, deniega a este personal el acceso a la cita por no cumplir los criterios, estar en el grupo de edad de la población general, que en cada momento se está vacunando.

Para poder conseguir solventar este obstáculo, cada trabajadora debe, personalmente, cumplimentar un cuestionario on line y enviarlo, sin que aun así obtenga en ese momento la necesaria cita.

Debe esperar “unos días”, sin saber cuántos, y volverlo a intentar.

Este trámite impuesto, tiene como consecuencia directa que las miles de trabajadoras del SAD, en la práctica, no estén recibiendo la dosis de recuerdo de la vacuna, ni sepan a ciencia cierta si la van a recibir ni cuándo.

CCOO considera inaceptable e irresponsable el proceder de la Junta de Andalucía para con estas compañeras, que como muchas otras trabajadoras, han estado siempre en primera línea frente al SARS-CoV-2 y en demasiadas ocasiones sin información ni protección adecuadas.

Además del riesgo para su propia salud, de no completarse de manera inmediata su vacunación, se pueden constituir en diseminadoras del virus entre sus usuarios y usuarias, personas especialmente vulnerables ante la infección de no estar vacunadas.

CCOO exige a la Delegación de Salud y Familias en Huelva la adopción de medidas con carácter urgente, poniendo en marcha un auténtico plan de vacunación para las auxiliares de ayuda a domicilio en nuestra provincia, por su seguridad y salud y la de todos y todas las ciudadanas.

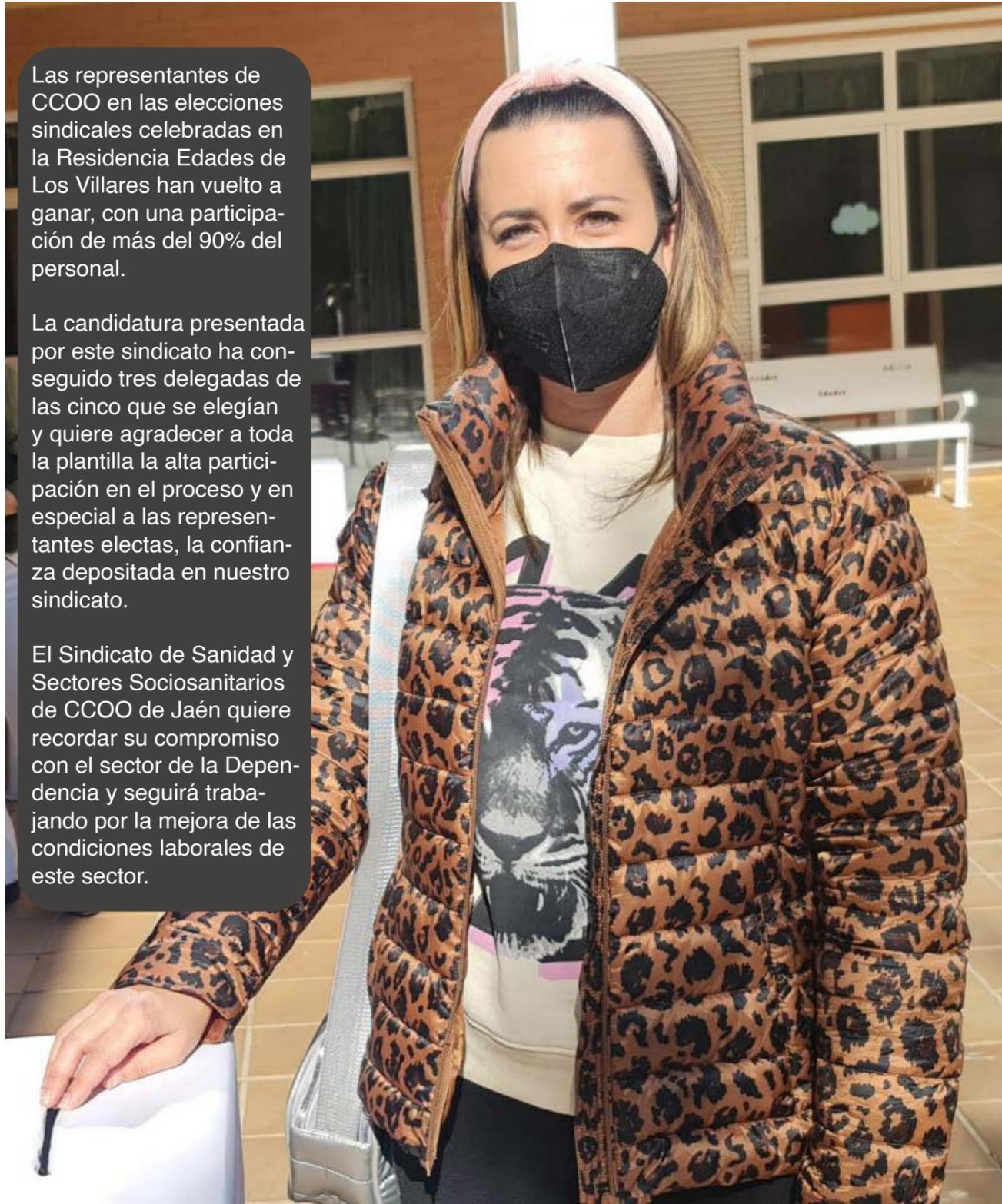
## CCOO obtiene la mayoría de la representación sindical en la Residencia Edades de Los Villares

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén ha obtenido la mayoría de la representación sindical de la Residencia Edades de Los Villares, por lo que agradece a la plantilla y a las delegadas electas la confianza depositada en nuestra candidatura.

Las representantes de CCOO en las elecciones sindicales celebradas en la Residencia Edades de Los Villares han vuelto a ganar, con una participación de más del 90% del personal.

La candidatura presentada por este sindicato ha conseguido tres delegadas de las cinco que se elegían y quiere agradecer a toda la plantilla la alta participación en el proceso y en especial a las representantes electas, la confianza depositada en nuestro sindicato.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén quiere recordar su compromiso con el sector de la Dependencia y seguirá trabajando por la mejora de las condiciones laborales de este sector.



## CCOO Jaén recoge cerca de 2.000 firmas en apoyo a las auxiliares de Ayuda a Domicilio de Linares en apenas dos semanas

**CCOO** Jaén continuamos con nuestra campaña informativa y de recogida de firmas que tuvo comienzo a principios del presente mes y a través de la cual estamos obteniendo un gran respaldo por parte de la ciudadanía, que con sus ya cerca de 2.000 rúbricas apoyan abiertamente nuestro posicionamiento en esta lucha en defensa de las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio de Linares

Desde CCOO Jaén reforzamos nuestra lucha en defensa de los derechos laborales de las más de 300 trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio de Linares gracias al respaldo de cerca de 2.000 firmas hasta la fecha.

Aplaudimos y agradecemos la gran acogida que está teniendo entre las trabajadoras, usuarias, usuarias y la ciudadanía en general, de la campaña iniciada hace poco más de dos semanas a través de la cual se está informando y recogiendo apoyos plasmados con las rúbricas de ciudadanos y ciudadanas de toda la provincia.

Con tan sólo unos días de la puesta en marcha de la campaña, contamos ya con la aplastante cifra de cerca de 2.000 firmas, y continúa creciendo dada la incansable y constante reivindicación por parte del sindicato del cumplimiento del pliego de condiciones en materia de festivos por parte de la empresa adjudicataria del servicio, Macrosad SCA, ante el incumplimiento reiterado desde hace años atrás y el inminente de los próximos días 24 y 31 de diciembre.

Se acercan las festividades citadas, y sin

embargo, a pesar de nuestra denuncia y requerimiento al Ayuntamiento del municipio en el mes de octubre para poner en marcha los mecanismos a su alcance para velar por el cumplimiento del contrato público por parte de Macrosad SCA, nos encontramos que a día de hoy, CCOO no ha recibido respuesta alguna, y las trabajadoras, aún siendo conocedoras gracias a este sindicato de sus derechos laborales, no se les ha comunicado la consideración de sus jornadas como festivas.

Es por ello, que ante su actual situación de incertidumbre, y el sentimiento de volver a sentirse engañadas por quienes las contratan, muestran con su firma la confianza depositada en CCOO. Confianza que ratifica la ciudadanía ante la injusticia que están atravesando.

Por parte de CCOO insistimos y exigimos una solución inmediata que no es otra que cumplir, tanto por parte del Ayuntamiento, como por parte de la empresa responsable del servicio, con sus obligaciones legales reconociendo con todas las garantías los derechos de las trabajadoras y trabajadores.



## CCOO, con el personal de ayuda a domicilio para apoyar, asesorar y ayudar en el proceso del certificado de profesionalidad

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén informa que más de 400 trabajadores del sector de ayuda a domicilio de la provincia están solicitando el certificado de profesionalidad para su categoría. Se trata de un nuevo proceso complejo por los cambios que ha hecho el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales.

Las delegadas y delegados de CCOO de Jaén ayudan a este colectivo a formarse y les asesora para rellenar la solicitud telefónicamente, así como reclamando incidencias por parte del personal que gestiona este proceso y acompañando a los auxiliares a los centros sedes en sus reuniones con los asesores y evaluadores.



## CCOO de Málaga exige políticas de prevención laboral y que las empresas protejan la salud de sus plantillas

CCOO ha organizado una jornada formativa sobre salud laboral y una concentración en la que ha reclamado políticas de prevención de riesgos laborales y que las empresas protejan la salud de sus empleados. Este acto se enmarca en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se conmemora el jueves, 28 de abril.



El secretario general de CCOO de Málaga, Fernando Cubillo y la secretaria de Salud Laboral de CCOO de Málaga, Lola Segado, han participado en esta cita formativa dirigida a cerca de 200 delegados y delegadas de prevención de esta organización sindical, en la que se ha planteado una radiografía de la salud laboral en la provincia de Málaga. La misma se ha celebrado en La Térmica durante toda la mañana y a las 11:30 se ha realizado una concentración en la entrada de dichas instalaciones. En la inauguración de este acto, Fernando Cubillo ha agradecido a las personas su asistencia a un acto que para CCOO es de suma importancia, y ha puesto en valor la figura del delegado y delegada de prevención, así como la calidad de su trabajo diario en los centros de trabajo. También ha afirmado que “los accidentes laborales se pueden y se deben evitar, que ninguno es fruto de la casualidad, y que están vinculados al incumplimiento de la normativa por parte de las empresas”.

Por su parte, Lola Segado ha querido rendir homenaje a las víctimas de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, ha exigido “mayor prevención, más cumplimiento en las empresas, y más controles y actuación por parte de la Inspección de Trabajo”. A su vez, ha explicado que “son necesarios cambios legislativos para interiorizar la prevención en el seno de las empresas, actualizar la Ley de Prevención, abordar los riesgos derivados de las nuevas formas de trabajo, y evaluar su impacto en los

riesgos sicosociales”. En definitiva, ha afirmado que es muy importante “situar la prevención de riesgos laborales y a las personas en el centro de todas las políticas, porque la salud es un derecho fundamental también en el trabajo”.

En cuanto a los datos, la representante sindical ha hecho un balance del año 2021 de la siniestralidad laboral registrada, y ha denunciado que “en ese año hemos rozado los 19.000 accidentes de trabajo, siendo 18.700 leves, casi 250 graves y 22 mortales (de estos últimos, 17 han sido en itinerarios y 5 en jornada laboral)”. Asimismo, Málaga se ha situado el pasado año en la segunda provincia con mayor siniestralidad de Andalucía.

Al respecto, Lola Segado ha afirmado que “estas cifras son elevadísimas teniendo en cuenta que hemos estado en pandemia, donde ha habido gran bajada de actividad”. Servicios ha sido el sector productivo que mayor siniestralidad ha registrado, seguido de construcción, industria y agricultura”.

Ante estas cifras, Fernando Cubillo ha afirmado que “la siniestralidad laboral provoca un dolor para las familias y para quienes sufren en sus carnes la falta de acciones preventivas en las empresas, así como un daño económico para las empresas igualmente. Cerca de 19.000 accidentados en Málaga representa un fracaso de la Ley de Prevención, que debe ser mejorada y aumentar las sanciones a las empresas por su incumplimiento”.

En lo que llevamos de año, de enero a febrero, según datos de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Málaga, esta provincia ha registrado ya casi 2.800 accidentes laborales, de ellos, 34 han sido graves y tres mortales.

## CCOO denuncia irregularidades en la adjudicación del contrato de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Benalmádena

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga denuncia que el Ayuntamiento de Benalmádena ha adjudicado el contrato del Servicio de Ayuda Domicilio a una empresa, por debajo de los costes salariales, lo que implicará que la empresa no pueda cumplir el convenio colectivo y sus obligaciones laborales con la plantilla.

El sindicato advirtió a los responsables de Servicios Sociales del Ayuntamiento que, el precio de adjudicación, no podía estar por debajo de los costes salariales y el propio Informe Económico y Financiero del coste del servicio que se anexa a los pliegos de condiciones que regulan este contrato, establece que el precio/hora teórico para llevar a cabo la prestación del servicio conforme a las horas anuales y en las condiciones exigidas en el Pliego, ascendería aproximadamente a 14.04 euros/hora.

Sorprendentemente, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento, ha acordado la adjudicación provisional a la empresa ÓBOLO SCA al importe de 12.98 euros/hora, lo que hace presagiar que esta empresa tratará de obtener su beneficio industrial a costa de las condiciones laborales y el salario de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio que tiene una plantilla actual de 90 trabajadoras y trabajadores, o lo que es peor, en detrimento de la calidad asistencial de las personas usuarias en situación de dependencia.

Desde CCOO denunciamos esta irregularidad, pues la Junta de Gobierno Local no solo hace caso omiso al Informe Económico del Pliego, elaborado por los técnicos municipales, sino que además, la Junta de Andalucía, que es quién financia este servicio de la Ley de Dependencia, transfiere a los Ayuntamientos hasta 14.60 euros/hora para sufragar el coste del servicio y temerariamente el Ayuntamiento de Benalmádena acuerda adjudicar el contrato a ésta empresa a 12.98 euros/hora. Una empresa que se caracteriza por el reiterado retraso en las nóminas de sus trabajadoras como viene ocurriendo en la localidad de Fuengirola, donde el Tribunal Administrativo de Relaciones Contractuales de la Junta de Andalucía ha anulado

el contrato del servicio de Ayuda a Domicilio recientemente, entre la empresa y el Ayuntamiento de Fuengirola.

Exigimos al Ayuntamiento de Benalmádena que retire la propuesta de adjudicación y cumpla con la Ley de Contratos del Sector Público LCSP que obliga a las administraciones públicas a establecer un precio en el contrato que garantice los costes salariales, sea riguroso en sus propios Estudios Económicos Financieros y sea transparente en la adjudicación de este tipo de contratos públicos que afecta, a las personas dependientes.



## CCOO inicia movilizaciones con una concentración de las trabajadoras de la ayuda a domicilio de Benalmádena

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga convocó para el viernes, 8 de abril, una concentración, entre las 12:00 y las 14:00 horas, frente a la puerta de los servicios sociales del Ayuntamiento de Benalmádena para exigir la retirada de la adjudicación del contrato a la empresa Óbolo SCA por baja temeraria y desproporcionada, al no garantizar el precio ofertado los costes salariales. El secretario general de dicho sindicato, Juan Carlos Navas, atendió a los medios de comunicación allí presentes.

CCOO ha explicado que este servicio, financiado a través de la Junta de Andalucía por una cantidad de 14,60 euros la hora, ha sido adjudicado incomprensiblemente por el Ayuntamiento a un precio de 12,98 euros, poniendo en peligro la calidad del servicio y los derechos salariales de la plantilla de la ayuda a domicilio.

A su vez, esta organización sindical ha explicado que los propios técnicos municipales elaboraron un informe económico y financiero en el que el precio/hora para la prestación del servicio era de un mínimo de 14,04 euros, pero este Ayuntamiento ha decidido hacer caso omiso a las advertencias reiteradas del comité de empresa, desoyendo también su propio informe en el pliego.

Con esta concentración, CCOO exige a la Corporación local que retire la propuesta de adjudicación a Óbolo SCA y elabore una nueva licitación y concurso público, en el que se prime a las empresas que presenten cláusulas sociales, que mejoren la situación laboral de este sector tan maltratado económica y laboralmente, y establezca mejoras y ayudas técnicas que conlleven una calidad del servicio en la atención a las personas dependientes.

Finalmente, el Sindicato ha hecho un llamamiento a las trabajadoras, personas usuarias y ciudadanía en general a que acudan a la concentración en defensa de este servicio, ya que es un pilar básico del Estado de Bienestar que en estos momentos está siendo infravalorado.



## CCOO exige al Ayuntamiento de Benalmádena que retire la propuesta de adjudicación a Óbolo SCA al poner en riesgo el servicio de ayuda a domicilio

El día 8 de abril ha tenido lugar una concentración convocada por el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga frente a la puerta de los servicios sociales del Ayuntamiento de Benalmádena para exigir a dicho Consistorio la retirada de la adjudicación del contrato a la empresa Óbolo SCA, por baja temeraria y desproporcionada, al no garantizar el precio ofertado los costes salariales.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga ha convocado esta mañana una concentración frente a la puerta de los servicios sociales del Ayuntamiento de Benalmádena ante la incertidumbre de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio de que se vayan a respetar sus derechos laborales, especialmente en materia económica, tras la adjudicación provisional por parte del Ayuntamiento de la localidad a la empresa Óbolo SCA.

Así, según ha denunciado el secretario general de dicho

sindicato, Juan Carlos Navas, “este servicio, financiado a través de la Junta de Andalucía por una cantidad de 14,60 euros la hora, ha sido adjudicado incomprensiblemente por el Ayuntamiento a un precio de 12,98 euros, poniendo en peligro la calidad del servicio y los derechos salariales de la plantilla de la ayuda a domicilio”.

Desde CCOO recordamos que los propios técnicos municipales elaboraron un informe Económico y Financiero en el que el precio/hora para la prestación del servicio era de un mínimo de 14,04 euros, y que el Ayuntamiento ha decidido

hacer caso omiso a las advertencias reiteradas del comité de empresa y desoyendo su propio informe en el pliego. Con esta concentración, el Sindicato exige a la Corporación local que retire la propuesta de adjudicación a Óbolo SCA y elabore un nuevo licitación y concurso público, en el que se prime a las empresas que presenten cláusulas sociales, que mejoren la situación laboral de este sector tan maltratado económica y laboralmente, y establezca mejoras y ayudas técnicas que conlleven una calidad del servicio en la atención a las personas dependientes.



## CCOO denuncia las condiciones laborales de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio de Sevilla

El Sindicato se ha concentrado a las puertas del Ayuntamiento hispalense para reclamar el desbloqueo del convenio y la municipalización del servicio y ha mantenido una reunión con grupos municipales para recabar apoyos a sus demandas. Las trabajadoras han representado el ‘sorteo’ de los millones de dinero público que reciben las empresas concesionarias que mantienen a 1.800 mujeres con jornadas parciales y salarios de miseria: “La intervención empresarial es innecesaria, encarece el servicio y precariza el empleo”, ha recordado el secretario de Acción Sindical del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla, Juan José Limones.



CCOO ha denunciado este martes las condiciones laborales que sufren las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio de Sevilla. Lo ha hecho con una concentración a las puertas del Ayuntamiento hispalense, donde ha reclamado el desbloqueo del convenio y la municipalización del servicio y ha mantenido una reunión con los grupos municipales de PSOE, IU y Cs para recabar apoyos a sus demandas.

Asimismo, las trabajadoras han llevado a cabo una representación del ‘sorteo’ de los millones de dinero público que reciben las empresas concesionarias que mantienen a más de 1.800 mujeres con jornadas parciales y salarios de miseria.

El secretario de Acción Sindical del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla, Juan José Limones, ha explicado que estas condiciones son “impropias de un servicio público” teniendo en cuenta que la Junta de Andalucía ha aumentado el presupuesto destinado al precio hora en un 12,31%. Así, de los 16 euros con los que el Ayuntamiento financia la hora del servicio, aproximadamente la mitad es salario y el resto para las empresas. “Era de esperar una mejora

de las condiciones laborales en consonancia con este aumento presupuestario, pero nuestro Ayuntamiento deja libertad para que empresas y trabajadoras resuelvan sus condiciones laborales”, ha añadido Limones.

De la misma forma, CCOO ha señalado que “la patronal, en la actual negociación del convenio colectivo, pretende hacer caja y no está dispuesta a mejorar ni salarios ni otras condiciones laborales a un colectivo laboral feminizado que en su mayoría padecen contratos laborales a tiempo parcial entre 25 y 30 horas semanales y un salario de entre 500 y 600 euros”.

Para el Sindicato, el Consistorio debería ser “vigilante y garante de los derechos de estas trabajadoras y, sin embargo, por decisión propia mantiene externalizado el servicio olvidándose de los problemas que ocasiona la confrontación de un interés empresarial con la prestación del servicio”.

Las auxiliares de ayuda a domicilio han sido esenciales en la pandemia, pues no han dejado de atender a las personas dependientes en sus domicilios, incluso con miedo a contagiarse o ser contagiadas y con falta de medios. Por eso, CCOO denuncia que la patronal pretende aumentar sus beneficios con dinero público y a costa de estas trabajadoras que lo han dado y lo dan todo por sus usuarios.

El Sindicato insta al Ayuntamiento a prestar directamente el servicio “porque la intermediación empresarial es innecesaria, encarece el servicio y precariza el empleo”, ha concluido Limones.

## CCOO convoca una movilización el 24 de febrero para exigir que el Ayuntamiento de Sevilla asuma la gestión de la ayuda a domicilio

Más de 1.800 trabajadoras de la ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Sevilla padecen condiciones laborales precarias e impropias de un servicio público. CCOO se concentró el jueves 24 de febrero, a partir de las 17:30 horas, a las puertas del Ayuntamiento de Sevilla para exigir que el Consistorio, titular del servicio, medie en el estancado convenio colectivo y deje de externalizar y, por lo tanto, precarizar, asumiendo la gestión directa del servicio.



La Junta de Andalucía ha aumentado el presupuesto destinado al precio hora en un 12,31% con el que se resuelve la prestación de este servicio público. De los 16€ con los que el Ayuntamiento financia la hora del servicio, aproximadamente la mitad es salario, el resto es para las empresas. Era de esperar una mejora de las condiciones laborales en consonancia con este aumento presupuestario. Pero nuestro Ayuntamiento deja libertad para que empresas y trabajadoras resuelvan sus condiciones laborales. La patronal en la actual negociación del convenio colectivo pretende hacer caja y no está dispuesta a mejorar ni salarios ni otras condiciones laborales a un colectivo laboral feminizado que en su mayoría padecen contratos laborales a tiempo parcial (entre 25 y 30 horas semanales) y un salario de entre 500 y 600 euros.

Nuestros gobernantes no sólo debieran dar muestras de su rechazo público al maltrato a la mujer. En ocasiones, como es el caso de nuestro Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, debieran ser vigilantes del maltrato laboral al que se ven sometidas las trabajadoras

dependientes del servicio público de ayuda a domicilio.

Nuestro Ayuntamiento, por decisión propia, tiene externalizado dicho servicio público. Olvidándose de los problemas que ocasiona la confrontación de un interés empresarial con la prestación del servicio.

Servicio esencial en la pandemia por Covid-19 nuestras auxiliares de ayuda a domicilio no han dejado de atender a los dependientes sevillanos en sus domicilios, con miedo a contagiar o ser contagiadas, con falta de medios. CCOO denuncia que la patronal pretende aumentar sus beneficios con dinero público y a costa de estas trabajadoras que lo han dado y lo dan todo por sus usuarios y usuarias.

CCOO se concentra el jueves 24 de febrero a partir de las 17:30 h. a las puertas del Ayuntamiento de Sevilla para exigir que el Ayuntamiento, titular del Servicio, medie en el estancado convenio colectivo y deje de externalizar, y por lo tanto, precarizar, asumiendo la gestión directa del servicio.

## CCOO denuncia las condiciones precarias que sufren las 5.000 trabajadoras de la ayuda a domicilio de distintos ayuntamientos de Sevilla

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla se ha concentrado en la mañana del 17 de marzo a las puertas del Ayuntamiento de Sevilla y, por la tarde, ha marchado desde la Plaza Nueva al Palacio de San Telmo para “reclamar el desbloqueo del estancado convenio colectivo del sector y que los consistorios asuman la gestión directa del servicio en lugar de apostar por la externalización, que ahonda en la precariedad de las trabajadoras”.

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla ha denunciado las condiciones precarias que sufren las 5.000 trabajadoras de la ayuda a domicilio de distintos ayuntamientos de la provincia.

Lo ha hecho con una concentración a las puertas del Ayuntamiento de Sevilla en la mañana de este jueves, 17 de marzo, y por la tarde con una manifestación desde la Plaza Nueva hasta el Palacio de San Telmo, para reclamar “el desbloqueo del estancado convenio colectivo del sector y que los consistorios asuman la gestión directa del servicio en lugar de apostar por la externalización, que ahonda en la precariedad de las trabajadoras”.

CCOO ha recordado que la Junta de Andalucía ha aumentado el presupuesto destinado al precio hora en un 12,31%, con el que se resuelve la prestación de este servicio público. De los 14,60 euros con los que se financia la hora del servicio, aproximadamente la mitad es salario y el resto para las empresas: “Era de esperar una mejora de las condiciones laborales en consonancia con este aumento presupuestario, pero nuestros ayuntamientos dejan libertad para que empresas y trabajadoras resuelvan sus condi-

ciones laborales. La patronal en la actual negociación del convenio colectivo pretende hacer caja y no está dispuesta a mejorar ni salarios ni otras condiciones laborales a un colectivo laboral feminizado que en su mayoría padece contratos laborales a tiempo parcial de entre 25 y 30 horas semanales y un salario de entre 500 y 600 euros”.

A juicio del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, “los consistorios deberían ser garantes del maltrato laboral al que se ven sometidas estas trabajadoras y, sin embargo, tienen externalizado el servicio, olvidándose de los problemas que ocasiona la confrontación de un interés empresarial con la prestación del servicio”.

“La ayuda a domicilio se ha demostrado como esencial durante la pandemia del coronavirus y las auxiliares no han dejado de atender a las personas dependientes en sus domicilios, con miedo a contagiar o a ser contagiadas y con falta de medios. Desde CCOO denunciarnos que la patronal pretende aumentar sus beneficios con dinero público y a costa de estas trabajadoras que lo han dado y lo dan todo por las personas usuarias”, ha manifestado el Sindicato.



## CCOO destaca el seguimiento del 80% en la huelga de la ayuda a domicilio en Sevilla y exige el desbloqueo del convenio

Cientos de trabajadoras del sector, junto al Sindicato, se han manifestado este martes en Sevilla para reclamar condiciones laborales dignas y rechazar la precariedad en la que vive este colectivo altamente feminizado cuya labor es esencial.

CCOO ha destacado el seguimiento del 80% en la huelga convocada en el sector de la ayuda a domicilio y ha vuelto a exigir el desbloqueo del convenio.

Cientos de trabajadoras se han manifestado junto al Sindicato este martes en Sevilla para reclamar condiciones laborales dignas y rechazar la precariedad en la que vive este colectivo altamente feminizado cuya labor es esencial.

La manifestación ha recorrido la capital desde el Hogar Virgen de los Reyes hasta la Plaza Nueva, donde CCOO ha recordado que la Junta de Andalucía ha aumentado el presupuesto destinado al precio hora en un 12,31%, con el que se resuelve la prestación de este servicio público. De los 14,60 euros con los que se financia la hora del servicio, aproximadamente la mitad es salario y el resto para las empresas: “Era de esperar una mejora de las condiciones laborales en consonancia con este aumento presupuestario, pero nuestros ayuntamientos dejan libertad para que empresas y trabajadoras resuelvan sus condiciones laborales. La patronal en la actual negociación del convenio colectivo pretende hacer caja y no está dispuesta a mejorar ni salarios ni otras condiciones laborales a un colectivo laboral feminizado que en su mayoría padece contratos laborales a tiempo parcial de entre 25 y 30 horas semanales y un salario de entre 500 y 600 euros”, ha señalado el Sindicato.

“La ayuda a domicilio se ha demostrado como esencial durante la pandemia del coronavirus y las auxiliares no han dejado de atender a las personas dependientes en sus domicilios, con miedo a contagiar o a ser contagiadas y con falta de medios. Desde CCOO denunciemos que la patronal pretende aumentar sus beneficios con dinero público y a costa de estas trabajadoras que lo han dado y lo dan todo por las personas usuarias”, ha manifestado CCOO.



## CCOO denuncia las precarias condiciones laborales de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Tomares

Con una concentración a las puertas del Consistorio tomareño, el Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla ha alertado de las jornadas a tiempo parcial y discontinuas así como de los bajos salarios que sufren las trabajadoras de Clece, concesionaria del servicio, pese al aumento de presupuesto que la Junta de Andalucía ha destinado para él. CCOO reclama al Ayuntamiento que inste a la empresa a mejorar las condiciones laborales y se plantee rescatar el servicio mediante la municipalización para mejorarlo.

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla ha denunciado las precarias condiciones de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Tomares.

Lo ha hecho concentrándose a las puertas del Consistorio tomareño este jueves, donde ha alertado de “las jornadas a tiempo parcial, de 25 horas semanales de media, y discontinuas (mañanas y tardes), con un salario de apenas 600 euros, que les obligan a estar con disponibilidad casi total para la empresa concesionaria, Clece, que en ocasiones no reconoce como tiempo de trabajo los traslados de domicilio a domicilio”, lamenta el secretario de Acción Sindical del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla, Juan José Limones.

Limones ha señalado también que, pese al aumento en un 12,3% del presupuesto que ha destinado la Junta de Andalucía y ha hecho llegar al Ayuntamiento de Tomares, la empresa se niega a mejorar las condiciones de las trabajadoras: “Para ello se sirve de la falta de implicación del Consistorio, que es el titular de este servicio público esencial en la pandemia, y que mira para otro lado olvidándose de las condiciones precarias de las más de 80 trabajadoras y de los usuarios y usuarias del municipio que reciben sus cuidados”.



Por eso, CCOO pide al Ayuntamiento tomareño que inste a la empresa a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y se plantee rescatar, en un futuro inmediato, el servicio mediante la municipalización con el objetivo de mejorarlo.

## CCOO se concentra por la ayuda a domicilio de Alcalá de Guadaíra

Desde el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla, exigimos subida de salarios y condiciones de trabajo dignas para las trabajadoras del SAD de Alcalá y su municipalización ya porque es un servicio público que genera beneficios privados.

Las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal de Alcalá atendemos a las personas mayores y dependientes a través del Ayuntamiento con los recursos públicos que salen de los impuestos que pagamos todos.

Estamos ya cansadas de empresas que tienen como objetivo sacar el máximo beneficio del contrato con el Ayuntamiento, en muchas ocasiones saltándose la normativa y dando lugar a múltiples denuncias durante este tiempo. Esto le afecta a los salarios, la conciliación de la vida personal, la salud laboral, y, entre otras cosas, también a la calidad del servicio que se presta a los ciudadanos.

Este escenario llega a la indignación para nosotras en marzo del año pasado: La Junta de Andalucía anuncia a bombo y platillo que incrementa el precio de la hora de servicio, que se paga a las empresas no a las trabajadoras, en un 12.3% con el argumento de “mejorar las condiciones de las trabajadoras del servicio”. Un año y medio después las condiciones laborales de las plantillas siguen igual o peor que entonces y las empresas se niegan a ningún tipo de subida salarial, mientras el dinero público que sale de nuestros bolsillos va a engrosar los beneficios de estas empresas, que no son precisamente pequeñas, algunas cotizan en bolsa y son multinacionales.

Por ello el pasado día 3 de mayo las trabajadoras del SAD convocamos una huelga que tuvo un seguimiento masivo en muchas localidades de la provincia incluyendo a las compañeras de Alcalá que nos manifestamos ese día frente al Parlamento, para exigir dignidad para nuestra profesión, subida salarial y mejora en nuestras condiciones laborales.

Manifestamos claramente un mensaje de indignación y hartazgo a las patronales del sector y a los Ayuntamientos, responsables de la exter-

nalización (y precarización) de estos servicios. Por un lado frente a las empresas, que representan un sector “comisionista” e improductivo, que únicamente actúan como intermediarias entre las profesionales, que somos las que realizamos el trabajo realmente, y la administración que genera esos empleos. Por otro, ante la actitud cómplice de las propias administraciones, privatizando la gestión de unos servicios que son públicos y de todos, para convertirlos en un muy lucrativo negocio para un selecto grupo de empresas cuya avaricia se está demostrando que no tiene límites.

Exigimos acabar con el negocio redondo de estas empresas cuya única labor es hacer de intermediarias entre Ayuntamiento y plantilla sin aportar nada y llevándose una buena tajada del dinero público que sale de los impuestos de todos.

Exigimos subida de salarios y condiciones de trabajo dignas para las trabajadoras del SAD de Alcalá.

¡¡¡MUNICIPALIZACIÓN YA!!!



#LaSaludEsUnDerecho #28Abril #TuSaludEsLoPrimero  
28 de abril: Día internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo



[www.sanidad.ccoo.es/andalucia](http://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