



8 CCOO firma el VIII convenio colectivo estatal de la Dependencia, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras

18 CCOO exige a las empresas del sector de la Dependencia que paguen a las trabajadoras la subida salarial que les corresponde

23 CCOO considera insuficiente el presupuesto sanitario y sociosanitario de la Junta porque "agrava los problemas" de la sanidad

CCOO DEPENDENCIA

Revista dedicada a la actualidad del sector de la Dependencia





OBITUARIO

El Sindicato lamenta profundamente el fallecimiento del compañero Rafael González, ex secretario de Sanidad de CCOO de Málaga

CONVENIO

CCOO firma el VIII convenio colectivo estatal de la Dependencia, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras



CCOO anuncia: “Habrá conflictividad laboral a partir de septiembre en el sector de la Dependencia ante el bloqueo del convenio colectivo”

CCOO denuncia que las empresas del sector de la Dependencia no abonan a su personal los incrementos salariales pactados en convenio

CCOO informa que la Audiencia Nacional desestima el recurso interpuesto por FED contra el auto por el que se publican las tablas salariales del convenio de la Dependencia de 2022

CCOO consigue que la Audiencia Nacional envíe a la Dirección General de Trabajo las tablas salariales del sector de la Dependencia para su publicación en el BOE

SALARIOS



CCOO afirma que la propuesta del Gobierno andaluz impide subidas salariales suficientes para las personas trabajadoras del sector de la dependencia

CCOO exige a las empresas del sector de la Dependencia que paguen a las trabajadoras la subida salarial que les corresponde

CCOO exige a las empresas que abonen “inmediatamente” el incremento salarial del 6,5% al personal de la Dependencia

6

8

9

12

14

14

16

18

18



SALARIOS

CCOO exige a Clece y Macrosad que paguen a su personal los atrasos de la subida salarial del 6,5%



Unai Sordo: “Hay que trasladar los beneficios empresariales a los sueldos de la clase trabajadora”

MOVILIZACIONES

CCOO denuncia que en Andalucía el tiempo para resolver expedientes de dependencia es de 600 días: “Triplica el plazo que establece la Ley”

PRESUPUESTOS

CCOO considera insuficiente el presupuesto sanitario y sociosanitario de la Junta porque “agrava los problemas” de la sanidad

FORMACIÓN

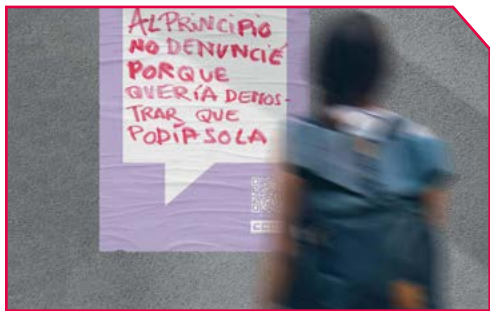
FYSA ofrece a toda la afiliación de CCOO la promoción de 500 horas en cursos por 99€ dirigida a Personal de Gestión y Servicios



JUBILACIÓN

CCOO registra ante el Ministerio más de 150.000 firmas en apoyo a la jubilación a los 60 años para el personal de los sectores sanitario y sociosanitarios





IGUALDAD

25 de Noviembre, más que nunca

27

La FSS-CCOO conmemora el Día del Orgullo poniendo en valor la negociación colectiva como la mejor herramienta para el avance en derechos LGTBI+ en la sanidad y sectores sociosanitarios

29



La FSS-CCOO Andalucía firma seis planes de igualdad y seis protocolos frente al acoso

31

El grupo de trabajo LGTBI+ de la FSS-CCOO impulsa sus propuestas sindicales para 2023

32

25 de noviembre: Debemos tomar las medidas necesarias para que los centros de trabajo sean espacios seguros frente al acoso sexual

33

SALUD LABORAL

Queremos apuntarnos a trabajar en verde también en hospitales y residencias

35



CÓRDOBA

CCOO convoca a sus representantes del sector de la dependencia ante la negativa de la patronal a aplicar

38



GRANADA

Vuelco electoral y victoria para CCOO en las elecciones sindicales en la Residencia de mayores Virgen del Carmen de Castell de Ferro

40

HUELVA

CCOO ha mantenido una asamblea de delegadas y delegados del sector de dependencia para exigir la subida salarial del 6,5% que ha sido reconocida por la audiencia nacional

41



JAÉN

CCOO con las trabajadoras de Ayuda a Domicilio hartas de que no les paguen el incremento salarial por parte de Clece

42

CCOO sigue presionando a Clece para que pague los atrasos de la subida salarial del 6,5% a la plantilla de la ayuda a la dependencia en Jaén

44

CCOO de Jaén gana las elecciones por amplia mayoría en la ayuda a domicilio de Diputación

45

MÁLAGA

CCOO exige al Ayuntamiento de Benalmádena que solucione el conflicto en el servicio de ayuda a domicilio

46

CCOO convoca huelga en ayuda a domicilio de CLECE Málaga ante el impago de los atrasos salariales

47

SEVILLA

CCOO exige el desbloqueo del convenio de ayuda a domicilio de Sevilla y pide la gestión pública del servicio

48

Logramos una subida de casi un 14% para 5.000 trabajadoras en el nuevo convenio de ayuda a domicilio de la provincia de Sevilla

49



El Sindicato lamenta profundamente el fallecimiento del compañero Rafael González, ex secretario de Sanidad de CCOO de Málaga

Desde CCOO lamentamos el fallecimiento ocurrido el 13 de enero, del compañero Rafael González Delgado, gran protector de la sanidad pública. Persona con una gran trayectoria sindical, que ha defendido durante años la mejora de las condiciones laborales de todas las especialidades de los profesionales sanitarios, incluida su lucha por los derechos del personal de la limpieza hospitalaria.

Rafael, para muchas personas, Fali, no ha podido ver el amanecer y la bahía malagueña, de la que él estaba enamorado y la disfrutaba de la mejor manera que sabía hacer, nadando.

Con 63 años nos ha dicho adiós a una organización sindical que se siente profundamente triste por esta despedida, dejando a dos hijos y a una compañera que ha luchado hasta el último momento a su lado.

Nuestro compañero era médico de familia en el Distrito Sanitario Málaga, estuvo durante muchos años como responsable de CCOO en atención primaria, trabajando codo a codo por la defensa de la sanidad pública en diversas etapas con José Ramírez y Antonio Herrera. Entre 2008 y 2021 estuvo al frente del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, periodo en el que junto con todo su equipo sindical y el secretario general de CCOO de Málaga, Fernando Cubillo, protagonizaron muchas reivindicaciones para la mejora de los sanitarios y sanitarias.

Los últimos meses ha ocupado el cargo de portavoz de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía y ha sido miembro del Consejo Estatal de esta organización sindical.

En palabras del actual secretario general del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, Juan Carlos Navas, “lamentamos profundamente esta terrible pérdida, nuestro compañero Rafa ha sido todo un

referente en la defensa de las condiciones laborales de los profesionales sanitarios y queremos trasladar a sus familiares y amistades nuestras condolencias”.

“Estamos desolados por la noticia, se nos va un compañero y entrañable amigo con extraordinaria calidad humana que ha sabido defender la sanidad pública con brio hasta el final con sus innumerables informes que han sido una referencia para el ámbito laboral, sobre los problemas que ha tenido la sanidad Andaluza y, siempre con buen talante negociador, presentando soluciones para alcanzar la mejora que todos los profesionales y ciudadanía nos merecemos”, argumenta el secretario general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Andalucía, José Pelayo Galindo.



CCOO firma el VIII convenio colectivo estatal de la Dependencia, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras

En sesión celebrada en el SIMA el 03 de marzo de 2023, CCOO ha firmado el VIII convenio estatal de la Dependencia, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025. La firma de este convenio, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras, se lleva a cabo tras una durísima negociación que se ha prolongado durante casi cinco años, aportando estabilidad al sector en un contexto actual marcado por una relevante incertidumbre económica y socio-política.

De entre las mejoras pactadas cabe destacar las siguientes:

Subidas salariales del 4%, 2,5% y 2,5% para los años 2023, 2024 y 2025, con una cláusula de actualización salarial que se aplica en el caso de que la suma de los IPC reales anuales del mes de diciembre de cada uno de los citados años sea superior a los incrementos retributivos pactados, con un tope de hasta el 3%.

Consolidación definitiva de las tablas salariales del año 2022 (con la subida del 6,5% sobre todos los conceptos salariales).

Reducción de 8 horas del cómputo anual de la jornada en el año 2024 (1784 y 1747 horas respectivamente), y de 12 horas del cómputo anual de la jornada en 2025 (1772 y 1735 horas respectivamente).

Mejoras en la compensación en situaciones de IT por contingencias profesionales, al compensarse hasta el 100% del salario del 22º al 90º día de IT, hasta el 95% del salario del 91º al 120º día de IT; y hasta el 90% del salario del 121º hasta el 180º día de IT.

Posibilidad de poder disfrutar los 4 días de libre disposición a lo largo del año.

CCOO llevará a cabo una campaña informativa a través de asambleas, y se compromete a velar por el estricto cumplimiento del convenio en los centros de trabajo.



CCOO anuncia: “Habrá conflictividad laboral a partir de septiembre en el sector de la Dependencia ante el bloqueo del convenio colectivo”

Rosa Berges: “El sistema de la Dependencia da empleo a más de 60.000 personas en Andalucía, siendo un sector altamente feminizado, con más del 80% de trabajadoras. Un empleo que además, se caracteriza por su alta parcialidad, precariedad laboral, riesgos laborales altos y bajos salarios, pese a contar con financiación mayoritariamente pública”.

Javier Ordóñez: Las patronales de la ayuda a domicilio son las que ponen más problemas para llevar a cabo las subidas salariales; en algunas la subida ha sido de cero euros, por lo que los beneficios que obtienen no repercuten en mejoras para sus trabajadoras y trabajadores.

La secretaria de Políticas Sociales y Migraciones de CCOO de Andalucía, Rosa Berges; el secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de la Federación de CCOO del Hábitat de Andalucía, Antonio Pacheco; y el adjunto del Área Acción Sindical Sectores no SAS de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, Javier Ordóñez, han analizado en rueda de prensa los servicios del sistema de atención a la dependencia, que dan empleo a más de 60.000 personas, fundamentalmente mujeres, en Andalucía.

Berges ha puesto en valor un servicio del que ha dicho que “no solo es un generador de empleo, sino de cohesión territorial, ya que permite a las

personas dependientes permanecer mucho más tiempo en sus hogares y en su entorno”. En cambio, Berges ha criticado que “pese a ser un sistema público y con una financiación mayoritariamente pública, en más de un 90% está externalizado a empresas que mantienen el convenio colectivo bloqueado y generan un empleo marcado por la parcialidad, la precariedad, altos riesgos laborales y bajos salarios”.

Precisamente, esa situación es la que ha llevado a CCOO, como han explicado Pacheco y Ordóñez, a plantear un periodo de “grave conflictividad” a partir de septiembre. “Las empresas se niegan a aplicar la sentencia de la Audiencia Nacional que las obliga a subir los salarios

en un 6,5%, de manera que el salario medio de estas trabajadoras se sitúa en 13.785 euros, incluso por debajo del SMI”, ha explicado Pacheco.

En ese sentido, Ordóñez ha puntualizado que “la Audiencia Nacional ha condenado a las empresas por no querer aplicar la subida salarial”.

Especialmente sangrante es el caso de las trabajadoras de ayuda a domicilio ya que como ha explicado el adjunto del Área Acción Sindical Sectores no SAS de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, “son las que ponen más problemas para llevar a cabo las subidas salariales. En algunas la subida ha sido de cero euros, por lo que los beneficios que obtienen no repercuten en mejores condiciones para sus trabajadoras”.

El secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de la Federación de CCOO del Hábitat de Andalucía, ha calificado por su parte de “vergonzoso”, que haya ciudades como Mallorca en la que la financiación coste/hora en ayuda a domicilio sea un 73% superior a la de Andalucía.



Sobre la financiación del sistema, la secretaria de Políticas Sociales y Migraciones de CCOO de Andalucía ha añadido que “echamos de menos una mayor transparencia sobre las transferencias que hace el Gobierno andaluz tanto a las entidades locales como a las empresas por los servicios prestados”.

“La Junta de Andalucía debe adaptar lo que paga por los servicios a los que recibe del estado, obligar a las empresas a que cumplan los pliegos de condiciones y el convenio colectivo y llevar a cabo una fiscalización de esas empresas adjudicatarias, ya que gestionan dinero público. Si no cumplen, el Gobierno andaluz tiene que rescindirles las licitaciones, ya que con lo que les paga la Junta, aunque sea poco, tienen margen suficiente para pagar los incrementos salariales”, coinciden los dirigentes.

Respecto a la lista de espera para acceder al sistema, Berges ha denunciado que es su-

perior a 600 días, contradiciendo el plazo máximo de 6 meses que establece la Ley. Las causas, según explica la sindicalista están en la falta endémica de personal. “Muchas personas fallecen antes de recibir la prestación”, denuncia Berges.

En cuanto a las residencias de personas mayores, el sindicato ha advertido, de un lado, sobre la falta de plazas, siendo muchas de ellas privadas; y de otro lado, del riesgo laboral que supone para las trabajadoras, tener que atender a un elevado número de residentes en algunos turnos.

CCOO ha reclamado ante la situación que se da en el sector de la dependencia el cumplimiento del convenio colectivo actual y que se siente a negociar el nuevo; que administraciones locales y la autonómica anulen los conciertos con aquellas empresas que lo están incumplimiento; un aumento de la financiación por parte del Gobierno central hasta alcanzar, al menos, el 1,5% del PIB; y abrir

espacios de diálogo por parte del Gobierno andaluz para mejorar la calidad de la atención y del empleo de un sector que se ha demostrado esencial.



CCOO denuncia que las empresas del sector de la Dependencia no abonan a su personal los incrementos salariales pactados en convenio

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) está vigilando de forma exhaustiva a las empresas que operan en el sector de los cuidados para destapar a aquellas que no aplican la sentencia de la Audiencia Nacional, que establece un incremento salarial del 6,5% desde enero de 2022, en aplicación de lo acordado en el convenio colectivo, firmado en exclusiva por CCOO. Para este sindicato es absolutamente injustificable la actitud deleznable de un importante número de empresas que ni tan siquiera han actualizado las nóminas con el incremento del 6,5%, siendo además más de un 80% de éstas las que no han abonado los atrasos desde enero de este año.

La FSS-CCOO vuelve a denunciar la situación de precariedad en la que se encuentran las trabajadoras del sector de los cuidados, que se viene arrastrando desde el año 2020, desde que se mantienen en congelación salarial. Aún aplicando la subida salarial del 6,5% a la que obliga el fallo de la Sentencia de la Audiencia

Nacional, hay grupos dentro del Convenio que no alcanzan el SMI, lo que unido a la alta inflación propicia el caldo de cultivo para que estas trabajadoras, en un intento de poder soportar el incremento del coste de la vida, huyan hacia otros sectores con condiciones más favorables, una mayor seguridad y una mejor calidad de

vida.

CCOO está realizando un exhaustivo trabajo de vigilancia en las empresas que operan en el sector de los cuidados para destapar a aquellas que no aplican el incremento salarial del 6,5% en todos los conceptos salariales desde enero de 2022, en aplicación de lo acordado en el convenio colectivo, firmado en exclusiva por CCOO.

Para este sindicato, es absolutamente injustificable la actitud deleznable de un número relevante de empresas que ni tan siquiera han procedido a actualizar las nóminas con el incremento del 6,5%, siendo una inmensa mayoría las que no han abonado los atrasos desde enero de este año (más del 80%). Hay empresas que dependiendo del marco geográfico han actuado de forma diametralmente opuesta, desde el mantenimiento de la congelación salarial hasta el cumplimiento de la sentencia con la pertinente actualización salarial y el pago de los atrasos desde enero.

Desde la FSS-CCOO también se denuncia la situación en los últimos meses de los sectores que se rigen por contrataciones con las administraciones públicas (ayuda a domicilio, teleasistencia, etc), por las dificultades para contemplar los incrementos salariales del 6,5% en los pliegos de condiciones, ya que, por la negativa de FED a firmar las tablas en el marco de la comisión paritaria, éstas no pueden ser publicadas y, por tanto, no son repercutidas en los pliegos de condiciones.

El próximo 28 de septiembre, la Audiencia Nacional ha citado a las partes ante la solicitud de ejecución de sentencia presentada por CCOO. Este sindicato espera que sean estrictos y actúen en consecuencia a lo que falla en su sentencia, en la que condena a las patronales por temeridad, la misma que siguen manteniendo al negarse a ejecutar la sentencia que les obliga tanto a ellas como a las empresas que representan a aumentar el 6,5% en todos los conceptos salariales.



CCOO informa que la Audiencia Nacional desestima el recurso interpuesto por FED contra el auto por el que se publican las tablas salariales del convenio de la Dependencia de 2022

El pasado 1 de diciembre se publicó el auto de la Audiencia Nacional en el que se desestima íntegramente el recurso de reposición presentado por la patronal FED contra el auto de la citada Audiencia, por el que se oficia la publicación de las tablas salariales del convenio estatal de la Dependencia del año 2022, en aplicación de la solicitud de ejecución de sentencia llevada a cabo por CCOO.

Con este auto, se afianza el cumplimiento del VII Convenio colectivo, que fue firmado única y exclusivamente por CCOO, quedando aún pendiente la culminación de un duro proceso de negociación en el que esta organización sindical se compromete firmemente a luchar por la consecución de relevantes logros en materia salarial y en la mejora de las condiciones de trabajo.

Contra la citada resolución no cabe interponer recurso alguno, por lo que desde CCOO se realizará una especial vigilancia para el cumplimiento de la subida salarial y el abono de los atrasos en los centros de trabajo, actuando en consecuencia en los casos en los que no se proceda a ello.

CCOO consigue que la Audiencia Nacional envíe a la Dirección General de Trabajo las tablas salariales del sector de la Dependencia para su publicación en el BOE

El sindicato llevará a cabo una campaña de vigilancia y control en los centros de trabajo y empresas del sector de la Dependencia para hacer efectivo el pago completo de salarios y atrasos generados. Asimismo, CCOO denunciará ante los medios de comunicación incumplimientos que no solo afectan a los y las trabajadoras del sector, sino que además dificultan que se den condiciones de cuidado adecuadas, y acudirá a la justicia si hay negativa por la parte empresarial a cumplir con la ley.

CCOO consigue que la Audiencia Nacional envíe a la Dirección General de Trabajo las tablas salariales del sector de la Dependencia para 2022 para su publicación en el BOE. El pasado 20 de junio se dictó sentencia en la Audiencia Nacional, tras la denuncia de CCOO a las patronales, por negarse a firmar y proceder a la publicación de las tablas salariales del sector de la atención a las personas dependientes conforme a lo establecido en el convenio. El sector lleva desde 2019 sin actualización salarial, ya que para proceder a la misma es necesario que el crecimiento anual del PIB sea superior al 2% para aplicar el IPC real del año anterior.

Este sindicato denuncia que las patronales no han tenido reparo alguno durante dos años en mantener los salarios congelados, pero una vez pasada la pandemia y con el PIB al alza, deciden que en 2022 las trabajadoras del sector tampoco merecían tanto como para subir sus salarios acordes al convenio. Parece que las normas que sirven para congelar no sirven para descongelar y en el proceso se han evaporado las prioridades del sector: subidas salariales y condiciones de trabajo que garanticen una atención de calidad en residencias, ayuda a domicilio, centros de día, de noche y la atención por teleasistencia.

Tras la primera sentencia de la Audiencia Nacional, algunas de las patronales dieron orden a sus empresas asociadas de proceder al pago de los salarios conforme al 6,5%, otras emitieron instrucciones de esperar a la publicación de las tablas en el BOE y la Federación Empresarial de la Dependencia directamente anunció recurso ante el Tribunal Supremo y se negó a que sus empresas pagasen atrasos y actualizarasen los salarios. De este modo, la misma empresa, dependiendo

del territorio en el que se ubiquen sus centros de trabajo, lleva políticas salariales diferentes a conveniencia. Cada cual puede seguir la estrategia judicial que estime oportuna, pero CCOO recuerda que se está hablando de la cesta de la compra, de salarios que tal y como dice el auto de la Audiencia Nacional: "...Este panorama, no se compadece con el derecho a una remuneración suficiente reconocido por el art. 35.1 CE y art. 4.1 de la Carta Social Europea."

CCOO seguirá controlando los centros de trabajo y empresas del sector para que hagan efectivo efectivo el pago completo de salarios y atrasos generados, así como para que cumplan las medidas oportunas para que también se den condiciones de cuidado adecuadas; asimismo, este sindicato se reserva su derecho a acudir a la justicia si hay negativa por la parte empresarial a cumplir con la ley.



CCOO afirma que la propuesta del Gobierno andaluz impide subidas salariales suficientes para las personas trabajadoras del sector de la dependencia

El sindicato considera “absolutamente insuficiente” la subida de precios públicos para los servicios concertados de atención a la dependencia y no comparte la subida presentada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía. CCOO viene pidiendo una subida del 25% “que permita una mejora de la calidad del empleo y de la calidad de la atención”. La central recuerda que “el origen del problema está en los recortes que llevó a cabo el Gobierno del PP cuando el actual presidente de la Junta era precisamente el Secretario de Estado de Servicios Sociales”. “Ahora tiene una nueva oportunidad de cambiar esa situación, con la apertura de una mesa de negociación real para abordar una subida adicional a lo planteado en este año.

CCOO de Andalucía ha calificado de “absolutamente insuficiente” la subida de precios públicos para los servicios concertados de atención a la dependencia, que le ha presentado la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, “que se concreta en una subida del 5,8% para la Ayuda a Domicilio y de un 4,5% para las residencias y centros de día”.

El sindicato ha dejado claro que “no lo podemos compartir ya que va a impedir subidas salariales suficientes para las personas trabajadoras del sector, mayoritariamente mujeres”. CCOO ha recordado, es ese sentido que “hemos venido pidiendo una subida del 25% que permita una mejora de la calidad del empleo y de la calidad de la atención”. Asimismo, el sindicato insiste en que “el incremento salarial es un factor que mejora e impulsa la economía, como se ha venido demostrando los últimos años, porque la subida de los salarios tiene importantes retor-

nos a través de la recaudación por impuestos y del incremento del consumo, que son esenciales para la economía de barrios de las grandes ciudades y para las zonas rurales”.

Respecto al argumento esgrimido por el Gobierno andaluz para justificar esta “escasa” subida, CCOO lo considera “no válido, porque detrás de la congelación de los precios públicos durante la crisis, están los recortes de financiación que llevó a cabo el Gobierno del PP cuando el actual presidente de la Junta era precisamente el Secretario de Estado de Servicios Sociales. “Entre las medidas que se tomaron estaba bajar el nivel mínimo de financiación en más del 15% y eliminar el nivel acordado de financiación, supuso perder más de 70 millones de euros de 2012 para Andalucía”. “Esa política de recortes es la causa del desequilibrio de la financiación entre el Estado y las comunidades autónomas que todavía sufrimos”, apunta la central.



CCOO exige a las empresas del sector de la Dependencia que paguen a las trabajadoras la subida salarial que les corresponde

El sindicato ha acogido con satisfacción la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del Auto de la Audiencia Nacional que recoge las tablas salariales del VII Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Una publicación que se produce como consecuencia de la solicitud de ejecución de sentencia presentada por CCOO, organización firmante del acuerdo.

CCOO ha saludado la noticia y ha dejado claro su compromiso firme de velar por el cumplimiento de las tablas salariales en todos los centros y servicios del sector. Este convenio afecta a unas 80.000 personas en Andalucía mayoritariamente mujeres con salarios bajos. Salarios que ahora las empresas tienen que incrementar un 6,5% con efecto del 1 de enero de 2022.

Asimismo, el sindicato se compromete a seguir reivindicando mejoras salariales y de condiciones de trabajo en la negociación del convenio que la patronal tiene bloqueado.

CCOO exige a las empresas que abonen “inmediatamente” el incremento salarial del 6,5% al personal de la Dependencia

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) denuncia que la mayoría de las empresas de la Dependencia no está aplicando la subida salarial del 6,5% al personal de las residencias de mayores y del servicio de ayuda a domicilio, incumpliendo por tanto lo dictado en la sentencia de la Audiencia Nacional que los obliga. Concretamente, la citada sentencia afecta a más de 54.000 personas trabajadoras en Andalucía, en su mayoría mujeres “que se ven condenadas a seguir sufriendo la precariedad laboral” en este sector.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía ha reclamado por escrito a todas las empresas de la Dependencia la aplicación del incremento salarial del 6,5% y al abono de los atrasos generados desde el pasado 1 de enero. “Lamentablemente son pocas las empresas que nos han informado de que vayan a regular los salarios de las trabajadoras”, mantiene la responsable del Área de Acción Sindical no SAS de la FSS-CCOO Andalucía, Magdalena Rubio, a quien le llama la atención que las administraciones públicas no obliguen a las empresas a aplicar el convenio cuando son las que ofertan, en la mayoría de los casos, la gestión de los servicios de ayuda a domicilio y las residencias de mayores.

“Con esta actitud de las empresas nos dan más argumentos para exigir que el servicio de ayuda a domicilio sea gestionado íntegramente por las administraciones públicas, así como para que la Junta de Andalucía apueste por un modelo de gestión público del resto de sectores de la Dependencia y se deje de una vez por todas de enriquecer a estas empresas, que lo que hacen es precarizar aún más las condiciones del servicio”, advierte la dirigente sindical.

CCOO exige a Clece y Macrosad que paguen a su personal los atrasos de la subida salarial del 6,5%

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) denuncia que las empresas Clece y Macrosad continúan adeudando a miles de trabajadoras del sector de la Dependencia en Andalucía los atrasos que les pertenece por la aplicación de su convenio colectivo. Ante esta situación, esta organización sindical pone a disposición del personal de este sector herramientas para pueda reclamar lo que le corresponde y ha iniciado movilizaciones para obligar a estas dos empresas a cumplir con el convenio estatal firmado en solitario por CCOO.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía advierte que las empresas del sector de la Dependencia Clece y Macrosad aún no han abonado a su personal los atrasos de la subida salarial del 6,5%. Una subida que, tal y como mantiene esta organización sindical, les pertenece porque así lo recoge el artículo 8 del VII convenio de la Dependencia y, además, la Audiencia Nacional en sentencia de 20 de junio estimó la demanda presentada contra la inaplicación de 6,5%, cuyo fallo determina que las personas que trabajan en este sector deben recibir el incremento salarial del 6,5% desde enero de 2022.

La FSS-CCOO Andalucía recuerda que las tablas salariales del sector de la Dependencia fueron publicadas el 14 de noviembre y el 2 de diciembre la

Audiencia Nacional publicó un auto que desestima el recurso presentado por la patronal contra la publicación de las tablas salariales de 2022. “Y, a pesar de todo esto, estas empresas no pagan lo que les deben a sus trabajadores”, mantiene la responsable de Sectores Sociosanitarios de la FSS-CCOO Andalucía, Magdalena Rubio.

Ante esta situación, la FSS-CCOO Andalucía pone a disposición de las personas trabajadoras de este sector herramientas para puedan reclamar lo que les pertenece y ha iniciado movilizaciones para obligar a estas dos empresas a cumplir con el convenio estatal firmado en solitario por CCOO.

“A los dirigentes de estas empresas, en sus actos publicitarios, se les llena la boca defendiendo la dignificación del

sector de la Dependencia y, concretamente, de la ayuda a domicilio, pero no les pagan a sus trabajadoras lo que les deben por ley precarizando aún más el sector”, asevera el secretario general de la FSS-CCOO Andalucía, José-Pelayo Galindo.

Asimismo, Magdalena Rubio añade que se trata de un sector muy feminizado, con gran parcialidad en sus contratos y salarios bajos. “Este personal no ha tenido subida salarial desde 2019, en concreto de un 0,8%. Durante la pandemia demostró su gran valor por el trabajo que realiza y fue considerado imprescindible, sin embargo, ahora debe esperar a diciembre de 2022 para cobrar lo que debería haber cobrado en enero de 2022”, señala la dirigente sindical.



Unai Sordo: “Hay que trasladar los beneficios empresariales a los sueldos de la clase trabajadora de este país”

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, ha desgranado cuáles serán las prioridades del sindicato de cara al próximo año y lo ha hecho durante un desayuno informativo con la prensa. “Tenemos que afrontar el incremento de los costes económicos con un reparto equitativo entre beneficios, salarios y recursos públicos. Hay que trasladar beneficios empresariales a los sueldos de la clase trabajadora de este país”, ha solicitado.

“Lo hicimos en el año 2022 a través de la estrategia de salario o conflicto, que ha conllevado a que el incremento de los convenios firmados el año pasado se haya llevado hasta el 3,24% y hayamos recuperado las cláusulas de garantía salarial para la mitad de los trabajadores, cuyo convenio firmamos el año anterior. Siendo datos importantes son insuficientes ante la evolución de los precios y la evolución de los beneficios”, ha señalado el secretario general.

“Estamos dispuestos a abordar otra negociación salarial para garantizar incrementos salariales suficientes y cláusulas de revisión salarial que se ligen a la inflación y que se ligen también a los resultados de las empresas y de los sectores productivos”, ha anunciado. “Estamos dispuestos a asumir ese reto, ahora bien, con

datos reales. Porque los datos lo que nos están diciendo es que los beneficios por unidad producida en España el año pasado se han incrementado por encima del 10%”, ha recordado.

Sordo ha dicho también que no puede ser que el incremento de los precios “siga deteriorando los salarios”. “Las medidas que pone en práctica el Gobierno son medidas paliativas que están bien orientadas, pero son insuficientes, que además son temporales y el problema que tenemos es estructural. Hay que mejorar el SMI y hay que comprometerse a través de una subida generalizada de salarios que permita recuperar el poder adquisitivo en el año 2023 y 2024”, ha concluido.



CCOO denuncia que en Andalucía el tiempo para resolver expedientes de dependencia es de 600 días: “Triplica el plazo que establece la Ley”

La federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía y UGT han convocado concentraciones en todas las provincias andaluzas para reclamar una atención a la dependencia de calidad y unas residencias dignas. Con más de 1.500.000 de personas mayores de 65 años en Andalucía, lo que supone el 18% de la población, las políticas dirigidas a los mayores (salud, dependencia y servicios sociales) son esenciales y deberían estar en el centro de la agenda del Gobierno andaluz. El secretario de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía, Alfonso Vidán, ha denunciado que el 30% de las personas que solicita la dependencia, fallece antes de que se resuelva su solicitud. En cuanto a las residencias, Vidán ha explicado que faltan más de 25.000 plazas para cumplir la recomendación de la Organización Mundial de la Salud.

La realidad en la que viven las personas mayores en Andalucía dista mucho de asemejarse al concepto que la Organización Mundial de la Salud (OMS) entiende como envejecimiento activo y que no es otro que el proceso en que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen.

Uno de los aspectos que mejor define ese objetivo es el de “disponer de un sistema público de atención a las personas dependientes de calidad y dentro de una red de residencias que atiendan dignamente a aquellas personas, mayores en su mayoría, que precisan de esa prestación”.



En cambio, CCOO de Andalucía apunta que los datos de atención a la dependencia en la comunidad andaluza, “reflejan una situación muy difícil, deficitaria y preocupante”. De las 44.069 personas dependientes de la resolución de su situación, 27.382 esperan el plazo legal de seis meses que tiene la Junta para resolver, llegando muchos a una demora por término medio de 18 meses.

Como explica el sindicato “esa situación ha generado que el 33% de las personas que han solicitado la prestación haya

fallecido, antes incluso de ser valoradas”.

“Aún es más preocupante que de las 34.756 andaluzas y andaluces con la resolución de grado aprobada, 25.965 lleven más de seis meses para la resolución de la prestación que le corresponde, aun habiéndole sido reconocido el derecho”, denuncia la federación de Pensionistas y Jubilados.

El secretario de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía, Alfonso Vidán, ha denunciado que Andalucía es la

penúltima comunidad, solo por detrás de Canarias, en la que más tiempo hay que esperar para la resolución de los expedientes. “Estamos hablando de 600 días, cuando la media estatal está en 326 días. Casi triplicamos lo que establece la Ley”, denuncia el dirigente.

En lo que respecta a las residencias de mayores, CCOO apunta que “la situación es absolutamente deficitaria”. “Hoy podemos afirmar que la práctica totalidad de las plazas públicas de Andalucía están ocupadas y que para acabar con las listas de espera, serían necesarias a corto plazo 2.860 plazas y para cubrir las 70.000 que harían falta según la recomendación de la OMS, necesitamos más de

25.000, ya que en la actualidad, las ofertadas y ocupadas rondan las 45.000”.

Ante esta situación, CCOO y UGT han exigido al Gobierno andaluz “el cumplimiento del plazo legal de seis meses para resolver las solicitudes de atención a la dependencia; cubrir de forma urgente las plazas de residencia necesarias para acabar con las listas de espera; y dotar con el personal contemplado en la relación de puestos de trabajo para atender los centros de participación activa y regular el complemento de los horarios de atención a las personas mayores en las mismas.



CCOO considera insuficiente el presupuesto sanitario y sociosanitario de la Junta porque “agrava los problemas” de la sanidad

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) asevera que los presupuestos sanitarios y sociosanitarios de la Junta de Andalucía para 2023 “no cubren las expectativas de la sociedad andaluza” y critica que la Administración practique “ingeniería informativa para no contar la realidad”. Para CCOO, la Atención Primaria es “la más perjudicada” porque los incrementos asignados en muchas de sus partidas suponen tres veces menos de los de la Atención Hospitalaria y vuelve a ser de las comunidades donde menos se invierte en la Dependencia.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía valora negativamente los presupuestos sanitarios y sociosanitarios de la Junta de Andalucía y considera que “es una oportunidad perdida” puesto que no se abordan “los verdaderos problemas de estos sectores”.

Además, esta organización sindical no acepta las “técnicas informativas perniciosas” de la Administración andaluza a la hora de trasladar los incrementos en los presupuestos o plantillas utilizando la integración de los hospitales que ya pertenecían al Sistema Sanitario Público Andaluz, pero no al Servicio Andaluz de Salud (SAS), y que en 2022 se integraron en el SAS. “Los

presupuestos y plantillas de estos hospitales integrados, que en el presupuesto de 2023 están incorporados en el del SAS, no se pueden considerar incrementos de presupuesto con respecto a los del SAS de 2021”, afirma el secretario general de FSS-CCOO Andalucía, José-Pelayo Galindo.

La FSS-CCOO Andalucía mantiene que el incremento real del presupuesto sanitario de 2023 respecto al de 2021 es de aproximadamente de dos mil millones de euros, pero una cifra cercana a los mil millones se usará en gastos considerados por esta organización sindical como “no adecuados para una Administración pública”, destacando los siguientes:

- Gasto farmacéutico: Unos 467 millones de incremento respecto a 2021 (más del 22% y considerando a 2021 como año de pandemia) que se suman a otros 400 millones desde que suspendieron la subasta de medicamentos.
 - Asistencia sanitaria con medios ajenos al SAS: 94 millones de incremento (20,32%).
 - Externalizaciones de servicios: 87,5 millones de incremento (27%).
- Para esta organización sindical, la Atención Primaria es, “una vez más”, el nivel asistencial más perjudicado por esta Administración porque, en muchas de las partidas, los incrementos porcentuales





asignadas a ella suponen tres veces menos de los fijados a la Atención Hospitalaria.

Respecto a las plantillas, según los datos de la propia Administración, sufrirán un descenso las categorías englobadas en los grupos C1, C2 y agrupaciones profesionales, así como las plantillas de las fundaciones de investigación biosanitaria, que también soportarán “un grave retroceso”. “Ya está bien que jueguen con las cifras difundiendo que el SAS aumentará su plantilla en 7.600 profesionales, cuando todos sabemos que esa es la plantilla de los hospitales integrados en 2022 en el SAS. No están apostando por la sanidad pública ni por sus profesionales”, advierte el líder sindical.

Respecto a los presupuestos del ámbito sociosanitario, CCOO destaca que también “se ha perdido una gran oportunidad” para aumentar las prestaciones de este sector, así como para incrementar el presupuesto asignado al precio-hora -en la ayuda a domicilio- y al precio-usuario -en las residencias- y dejar así de ser de las comunidades que menos invierte en Dependencia y que sus trabajadoras dejen de ser las peor pagadas.

“Una vez más, se pierde otra oportunidad para dignificar al sector y comenzar con la gestión directa desde la Administración. Si algo nos ha enseñado la pandemia es que debemos avanzar en estos dos aspectos por el bien de los usuarios”, mantiene el dirigente sindical.

FYSA ofrece a toda la afiliación de CCOO la promoción de 500 horas en cursos por 99euros dirigida a Personal de Gestión y Servicios

Esta oferta incluye todos los cursos de la modalidad teleformación, incluidos en el Personal de Gestión y Servicios.

Esta oferta es exclusiva para la afiliación a CCOO y por ello las personas que se inscriban deben estar afiliadas a CCOO y mantener su cuota de afiliación al corriente de pago durante toda la duración de los cursos seleccionados baja esta promoción hasta la entrega del diploma que se puede producir en un máximo de 2 meses después de la fecha de finalización de cada curso.

Para poder participar en esta promoción:

Selecciona los cursos hasta alcanzar un máximo acumulado de 500 horas y un mínimo de 400 horas. Una vez contratada la promoción de 500 horas por 99 euros, no se podrá realizar ningún cambio de un curso a otro que no se haya elegido en la promoción.

[INSCRÍBETE AQUÍ](#)



INICIO

QUIÉNES SOMOS

INSCRIPCIONES

PROMOCIONES

OPOSICIONES

CONTACTO

ACCESO AL CAMPUS VIRTUAL

Añadir	ABORDAJE PROFESIONAL EN LA ATENCIÓN A PACIENTES DEPENDIENTES (PERSONAL NO SANITARIO)	Teleformación	100	Ayuda a domicilio, Gerocultor/a, Técnico en Atención Sociosanitaria	
Añadir	ACOMPañAMIENTO EN LA MUERTE (COUNSELLING) (PERSONAL NO SANITARIO)	Teleformación	40	Ayuda a domicilio, Gerocultor/a, Técnico en Atención Sociosanitaria, Trabajador/a social	
Añadir	ACTIVIDADES BÁSICAS DE REHABILITACIÓN EN LOS MAYORES (PERSONAL NO SANITARIO)	Teleformación	40	Ayuda a domicilio, Gerocultor/a, Técnico en Atención Sociosanitaria	
Añadir	Actuación de profesionales y usuarios ante incendios y otras emergencias en centros sanitarios	RIS	Teleformación	100	Personal gestión y servicios
Añadir	Actualización preventiva y seguridad e higiene en la manipulación de productos químicos en el personal de gestión y servicios	Teleformación	100	Personal gestión y servicios	
Añadir	AGRESIONES EN CENTROS SANITARIOS. PLANES DE ACTUACIÓN (PERSONAL NO SANITARIO)	Teleformación	100	Personal gestión y servicios	
Añadir	COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO EN SITUACIONES DIFÍCILES	Teleformación	70	Ayuda a domicilio, Celador/a, Conductor/a, Educador/a social, Gerocultor/a, Personal función administrativa, Técnico en Atención Sociosanitaria, Trabajador/a social	
Añadir	CUIDADOS AUXILIARES BÁSICOS DE ENFERMERÍA (PERSONAL NO SANITARIO)	Teleformación	40	Ayuda a domicilio, Gerocultor/a, Técnico en Atención Sociosanitaria	
Añadir	DEPENDIENTES INTERRELACIÓN Y COMUNICACIÓN (PERSONAL NO SANITARIO)	Teleformación	50	Ayuda a domicilio, Gerocultor/a, Técnico en Atención Sociosanitaria	

Ver listado cursos seleccionados

CCOO registra ante el Ministerio más de 150.000 firmas en apoyo a la jubilación a los 60 años para el personal de los sectores sanitario y sociosanitarios

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) ha registrado el 29 de junio, ante el Ministerio de Seguridad Social más de 150.000 firmas recogidas por este sindicato durante este mes de junio a través de la plataforma change.org así como en papel, en apoyo al establecimiento de coeficientes para la reducción de la edad de jubilación a los 60 años para trabajadoras y trabajadores de los sectores sanitario y sociosanitario.

La FSS-CCOO ha registrado oficialmente ante el Ministerio de Seguridad Social más de 150.000 firmas en apoyo a rebajar a los 60 años la edad de jubilación para el personal de los sectores sanitario y sociosanitario; firmas recogidas por este sindicato durante este mes de junio y también desde hace unos meses desde la Plataforma JAVIIS (Jubilación Anticipada Voluntaria en Instituciones Sanitarias). Asimismo, junto a la firmas se ha registrado una carta dirigida al ministro José Luis Escrivá, tras no haber obtenido respuesta alguna por su parte a la reivindicación de este sindicato sobre el establecimiento de coeficientes para la reducción de la edad de jubilación para trabajadoras y trabajadores de estos sectores. De este modo, si la Administración persiste en su actitud de negación del diálogo, CCOO continuará convocando movilizaciones tanto del personal de los sectores sanitario y sociosanitario como más amplias de carácter social en apoyo a estos colectivos.

Cabe recordar que el pasado día 25 de octubre de 2021, la FSS-CCOO, organización sindical más representativa a nivel estatal en los sectores sanitario y sociosanitario, dirigió un escrito al Director General de Ordenación de la Seguridad Social, en el que solicitaba, en base a una argumentación sólidamente documentada, que se iniciara el procedimiento de estudio para el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación. El pasado día 8 de febrero de 2022, y ante la falta de respuesta al escrito del Director General, el sindicato le dirigía otra carta al ministro Escrivá ratificando los términos de la que se registró en el Ministerio. Sin embargo, CCOO sigue sin haber recibido respuesta ninguna.

Por todo esto, la FSS-CCOO se reitera en la solicitud ya formulada al Ministerio y le insta nueva-



mente a dar las oportunas instrucciones para que de manera inmediata, y conforme al Art.10 del RD 1698/2011, se inicie el procedimiento conducente al establecimiento de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación, que permita situar en 60 años la edad para que los trabajadores y trabajadoras encuadrados en los epígrafes 86, 87 y 88 (actividades sanitarias, asistencia en establecimientos residenciales y actividades de servicios sociales sin alojamiento) puedan acceder a la pensión.

25 de Noviembre, más que nunca

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de Garantía integral de la libertad sexual, hace posible que a partir de ahora también se consideren violencia de género otras situaciones, además de aquella en la que quien perpetra la violencia tiene un vínculo de pareja o expareja con la víctima. Todos los derechos, también los laborales, que emanan de la ley Orgánica 1/2002, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se extienden a las mujeres que sufren violencias sexuales: agresiones sexuales, trata, explotación sexual y acoso sexual en el trabajo.

Recientemente España ha ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 189 sobre trabajo doméstico y 190 sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, los cuales esperamos se desarrollen en nuestro país cuanto antes. Además la Comisión Europea está tratando de sacar adelante una directiva para conseguir unos mínimos en Europa para combatir la violencia contra las mujeres.

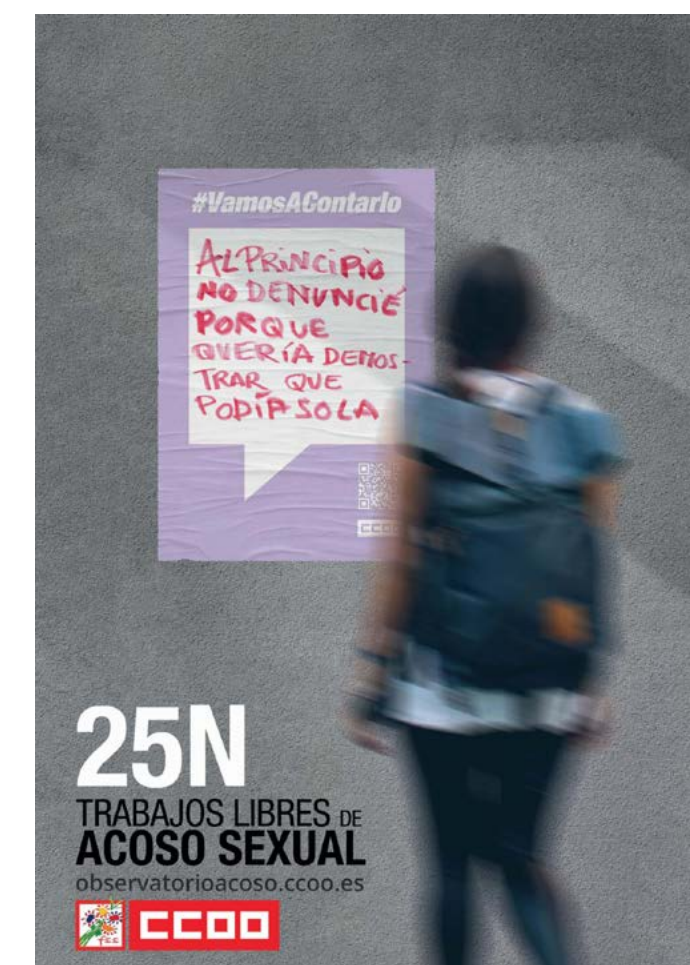
Pero por otro lado vemos cómo el discurso de la ultraderecha, cada vez más extrema, va ganando puestos con la repetición incansable de que la violencia de género no es más que un invento ideológico. Desde la FSS-CCOO queremos decir a voz en grito que no es ningún invento, sino que es una desgarradora realidad. Una realidad que tiene cara de mujer, y muchos números terribles e incuestionables que la corroboran. Ojalá tuvieran razón y no existiera: ojalá no hubieran sido asesinadas 1171 mujeres desde 2003 ni 48 niños y niñas desde 2013; ojalá el 100% de los asesinos de las 19 mujeres asesinadas en los 6 primeros meses del año no fueran todos conocidos de las víctimas; y ojalá este año, de abril a mayo, no hubiera habido 44.543 víctimas de violencia de género (un 10% más que el mismo período del año pasado).

A ese macabro registro de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas se han comenzado a añadir las asesinadas a manos de desconocidos, otros familiares, vecinos etc., lo cual es muy importante, pues lo que no se nombra ni se visualiza no existe.

Nuestra campaña de este año vuelve a centrarse en el acoso sexual y por razón de sexo, que es la violencia de género que tiene lugar en

nuestro ámbito, el laboral. Si la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 definió los dos conceptos, la nueva ley 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual los eleva a ser considerados violencia de género, con las consecuencias legales que ello comporta.

Aunque los hombres también pueden sufrir acoso sexual, son las mujeres el blanco habitual de esta situación. Según la Agencia Europea de Derechos Humanos, una de cada dos mujeres ha sufrido acoso sexual. Según la Delegación del Gobierno de España para la violencia de género, un millón cuatrocientas



mil mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en el trabajo, y en el 98% los agresores eran hombres.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un atentado a los derechos, a la dignidad, la intimidad y la igualdad de las personas, así como un riesgo psicosocial para la salud

y la seguridad en el trabajo. Es el empresario o empresaria responsable de proteger a las trabajadoras y de fomentar ambientes laborales libres de violencia, también están obligadxs por ley a tomar medidas específicas contra el acoso sexual y por razón de sexo. Pero no es solo el empresario o empresaria quien tiene obligaciones para combatirlos, las personas trabajadoras también tienen la obligación de no mirar hacia otro lado, y de comunicarlo en caso de tener conocimiento o presenciar estos comportamientos.

La representación legal de las personas trabajadoras tenemos la obligación de impulsar la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas, tanto las pequeñas como las grandes, tanto las obligadas a tener plan de igualdad como las que no. Así mismo desempeñamos la función de apoyar, acompañar y asesorar a las trabajadoras que sufren acoso sexual o por razón de sexo. Trabajamos también para promover la sensibilización de la plantilla. Especialmente importante es en nuestro ámbito la sensibilización y la formación del personal al que representamos, puesto que la actividad que se desempeña en el sector es la atención sanitaria y sociosanitaria a las personas, y es donde el personal asistencial debe de ejercer la detección de la violencia y el maltrato, sobretudo en

el ámbito de la atención primaria.

la Confederación Sindical de CCOO ha puesto en marcha el OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (<https://observatorioacoso.ccoo.es>). Con el mismo pretende vigilar los centros de trabajo para que no se produzcan acosos y que si éstos llegan a producirse, las mujeres tengan un espacio donde acudir en busca de orientaciones y saber cómo actuar. Es una herramienta pionera que seguro va a resultar de gran ayuda en la erradicación de estas lacras, fuente de asesoramiento tanto para las trabajadoras como para nuestras delegadas y delegados, que son un verdadero cordón sanitario entorno a las violencias machistas en los centros de trabajo.

Es evidente que la raíz de toda esta violencia es la desigualdad entre mujeres y hombres, la discriminación, el desequilibrio y el abuso de poder de unos sobre las otras. Todo el trabajo que en esta organización se hace todos los días del año con el objetivo de conseguir una sociedad más justa, más democrática y por tanto más igualitaria, son ladrillos que van construyendo ese muro que deje a la violencia contra las mujeres arrinconada y sepultada para siempre.

Desde aquí animamos a toda la ciudadanía en general, y a todos los trabajadores y trabajadoras a quienes representamos a participar en las grandes manifestaciones que van a tener lugar el 25 de noviembre a lo largo y ancho del estado.

¡No al acoso sexual! ¡No más violencias machistas! ¡El acoso sexual también es violencia machista!



La FSS-CCOO conmemora el Día del Orgullo poniendo en valor la negociación colectiva como la mejor herramienta para el avance en derechos LGTBI+ en la sanidad y sectores sociosanitarios

Nos encontramos en un contexto sociopolítico nacional e internacional en el que los avances en materia de Igualdad y en derechos para las personas LGTBI+ se encuentran comprometidos y en constante amenaza de regresión. El discurso de odio, los comportamientos y actitudes fóbicas y la violencia hacia las personas LGTBI+ están aumentando en nuestra sociedad, y esto también se refleja en los espacios de trabajo, donde las personas LGTBI+ pueden tener dificultades o incluso evitar vivir con libertad su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En esta coyuntura, el sindicato ha presentado recientemente un documento titulado Igualdad y Diversidad en los Convenios Colectivos, que pone el foco en la negociación colectiva como la mejor herramienta para avanzar en derechos LGTBI+ en los centros de trabajo. Un documento que revisa el marco normativo laboral a todos los niveles y que presenta en su inicio la formulación de una cláusula genérica de igualdad de trato y no discriminación; para desgranar, posteriormente, el resto de cláusulas de negociación colectiva con perspectiva LGTBI+ en varios epígrafes: salud laboral, formación, acceso al empleo, clasificación profesional y promoción, permisos y beneficios sociales, infracciones y sanciones, y un protocolo de situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de gé-

nero y/o expresión de género; entre otras.

Un documento -cuya base se encuentra en la Plataforma LGTBI+ de CCOO presentada en 2021- que ha sido participado por personas LGTBI+ del sindicato y también de la FSS-CCOO, que se considera un documento vivo, abierto a aportaciones y mejora. Destacamos algunos contenidos que recoge como son la implicación y compromiso en la prevención de la LGTBI+fobia, formación en sensibilización, en el acceso al empleo, lenguaje inclusivo y cultura de la diversidad; en la denuncia y aplicación de medidas ante casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género; la consideración de la LGTBI+fobia como riesgo para la salud de las personas, las



medidas sancionadoras que la describen como falta muy grave, siendo agravante si se produce prevaliéndose de una posición jerárquica; las cláusulas que evitan que las familias diversas puedan verse excluidas del disfrute de permisos o beneficios sociales; y el protocolo de acosos que cierra el documento.

Desde nuestro ámbito, retomamos algunas de las palabras que nuestro compañero Raúl García, miembro del grupo LGBTI+ de la FSS-CCOO trasladó en la jornada de presentación del documento: Es necesario incluir la perspectiva LGBTI+ en los aspectos formativos de las profesiones de los ámbitos sanitarios y socio-sanitarios, desde la formación reglada y desde la formación continuada, no solo desde la sensibilización en aspectos de la diversidad, si no también, desde los temas de salud, promoción, prevención, tratamientos y procedimientos específicos de las personas LGBTI+; las personas

que trabajamos en estos sectores a menudo estamos en contacto en nuestra labor asistencial con personas LGBTI+, por lo que adquirir esta perspectiva es esencial para el desarrollo de nuestro trabajo y de la relación entre el colectivo y el conjunto de profesionales.

Desde la FSS-CCOO, como agentes de Igualdad, conmemoramos este 28 de junio, Día del Orgullo, manteniendo nuestro firme compromiso para que los entornos laborales de la sanidad y los sectores sociosanitarios sean espacios respetuosos y seguros para las personas LGBTI+, las familias diversas y las personas aliadas del colectivo, para prevenir y erradicar la LGBTI+fobia y para desterrar las dificultades en el acceso al empleo y toda otra discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Conmemoramos, en definitiva, años de lucha y de Orgullo de ser en el trabajo: porque fueron, somos; porque somos, serán.

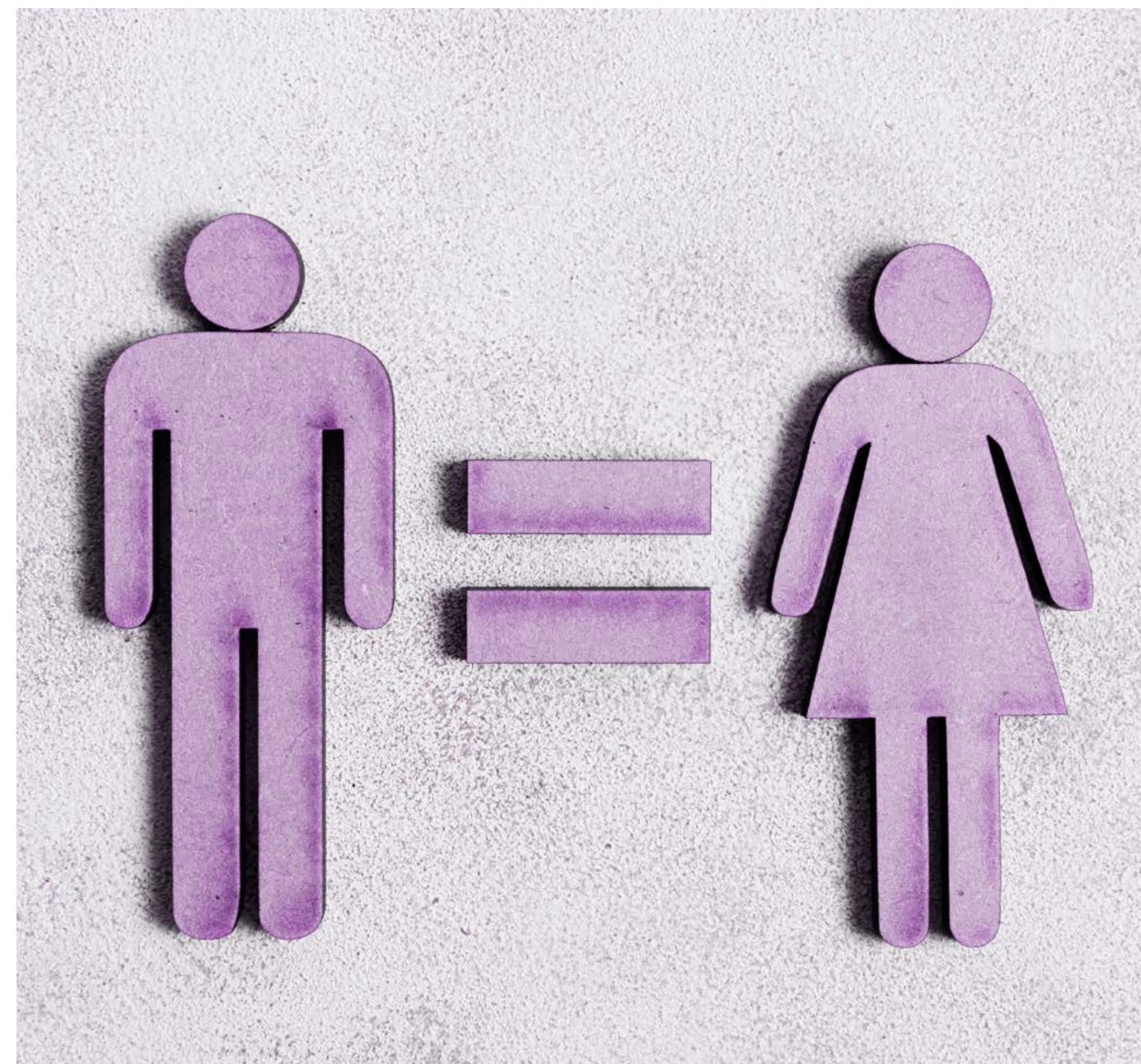


La FSS-CCOO Andalucía firma seis planes de igualdad y seis protocolos frente al acoso

En el año 2022 la Secretaría de Mujeres e Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) firmó seis planes de igualdad y seis protocolos para luchar contra el acoso. Asimismo, está prevista la firma de nuevos planes y protocolos durante 2023.

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía negoció y firmó en 2022 un total de seis planes de igualdad, correspondientes a las empresas Alex&Cla SL, Residencias Claret, DC Clinic, Foam, Fundación curar y cuidar y Semyu 112.

Asimismo, cuatro de los citados planes de igualdad ya se encuentran registrados en el Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REG-CON).



El grupo de trabajo LGTBI+ de la FSS-CCOO impulsa sus propuestas sindicales para 2023

El grupo de trabajo LGTBI+ de la FSS-CCOO mantuvo una reunión por videoconferencia, el pasado 15 de diciembre, para valorar las líneas de trabajo sindical llevadas a cabo durante este año y reforzar las propuestas que se desarrollarán en 2023. Asimismo, al inicio de la reunión se presentó como nuevo responsable de Políticas LGTBI+ de la FSS-CCOO a Raúl García y a las nuevas personas integrantes del grupo de trabajo.

El grupo de trabajo LGTBI+ de la FSS-CCOO, compuesto por 16 integrantes de un amplio abanico de comunidades y ciudades autónomas, y que está conformado por personas LGTBI+, familiares y personas aliadas del colectivo, revisó las líneas que se plantearon en su constitución, en abril de 2022, con una valoración positiva, aportando propuestas de mejora y ampliación de cara a 2023.

Desde el grupo, se pone el foco en todos los temas relacionados con la visualización, sensibilización y concienciación de las realidades de la diversidad sexoafectiva, identidades y expresiones de género, de la prevención de la LGTBI+fobia en los espacios de trabajo de los ámbitos sanitarios y sociosanitarios –incluyendo las que también sufren las personas que se muestran cercanas al colectivo- y de aquellos temas específicos que tienen que ver con el campo de la salud y los cuidados que precisan de perspectiva LGTBI.

Para ello, desde el grupo de trabajo LGTBI+ de la FSS-CCOO se destacan cuatro cuestiones:

La necesidad de trasladar acciones con carácter formativo o divulgativo al conjunto de profesionales de los ámbitos sanitarios y sociosanitarios -no solo de carácter general, sino también de carácter específico- en temas de prevención y promoción de la salud, tratamientos y procesos concretos con perspectiva hacia el colectivo. Trasladar propuestas y medidas a través de la negociación y de la acción sindical para lograr introducir la perspectiva LGTBI+ en convenios colectivos y en acuerdos con las administraciones públicas. Acometer las cuestiones relacionadas con la salud laboral y los riesgos psicosociales en aras de erradicar la LGTBI+fobia y conseguir espacios de trabajo seguros y libres de discriminaciones para las personas del colectivo. Iniciar los trabajos precisos para celebrar, durante 2023, el primer Encuentro LGTBI+ de la FSS-CCOO. Se refuerza, de esta forma, el firme compromiso por participar de forma activa en dar visibilidad a las personas del colectivo, y en avanzar en mejoras y en derechos laborales para las personas LGTBI+ en los ámbitos sanitarios y sociosanitarios.



25 de noviembre: Debemos tomar las medidas necesarias para que los centros de trabajo sean espacios seguros frente al acoso sexual

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 Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, publicado en Redacción Médica.

¿Contamos las mujeres con el amparo necesario para denunciar conductas que atentan con nuestra dignidad en los centros de trabajo?

En el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, nos preguntamos si realmente las empresas promueven condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Y también nos preguntamos, si en el caso de que se produzcan, ¿protegen a las víctimas?

La Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre, define el acoso sexual como “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o pro-

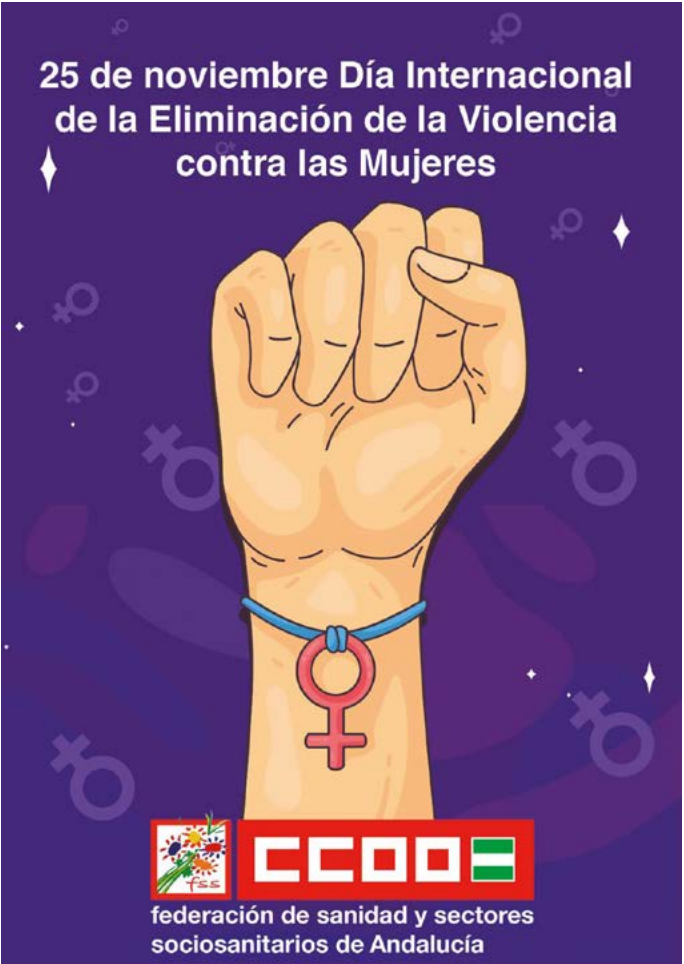
duzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

El acoso sexual y por razón de sexo se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder. Aunque la mayoría de los casos de acoso no implican violencia física, sí ocasionan daño psicológico a la víctima. La situación de tensión emocional y ansiedad prolongada en el tiempo, salpicadas con amenazas sobre el trabajo, hacen que la víctima vaya sucumbiendo psicológicamente.

Con esta premisa, nos podemos encontrar con varios escenarios que vivimos las mujeres en el entorno laboral. De los que vengo a hablar hoy y no menos importante son los casos de mujeres que no se atreven a denunciar lo ocurrido o, que habiendo puesto el suceso en conocimiento de la empresa, ésta le ha restado importancia y las ha animado a olvidar lo ocurrido.

Aquí no podemos hacer otra cosa que preguntarnos si es que, a estas alturas, las empresas no tienen los conocimientos suficientes para saber abordar estos casos y detectarlos, si no dan credibilidad a lo que están escuchando o si prefieren adoptar la posición cómoda de mirar para otro lado para no levantar una polémica incómoda, y en la mayoría de los casos, comprometedor. Este último supuesto, a pesar de convertir a las empresas en cómplices de



lo ocurrido, suele ser el más habitual, muy a nuestro pesar.

Estas situaciones se acentúan más aún en el ámbito sanitario y sociosanitario, en el que no sólo estamos expuestas a nivel empresarial, sino también a nivel de usuario. Por eso, debemos tomar las medidas necesarias para que los centros de trabajo sean espacios seguros porque el acoso sexual y por razón de sexo también es violencia machista.

No podemos olvidar que evitar estas situaciones es labor de toda la sociedad, en general, y de las personas conocedoras de estos hechos, en particular.

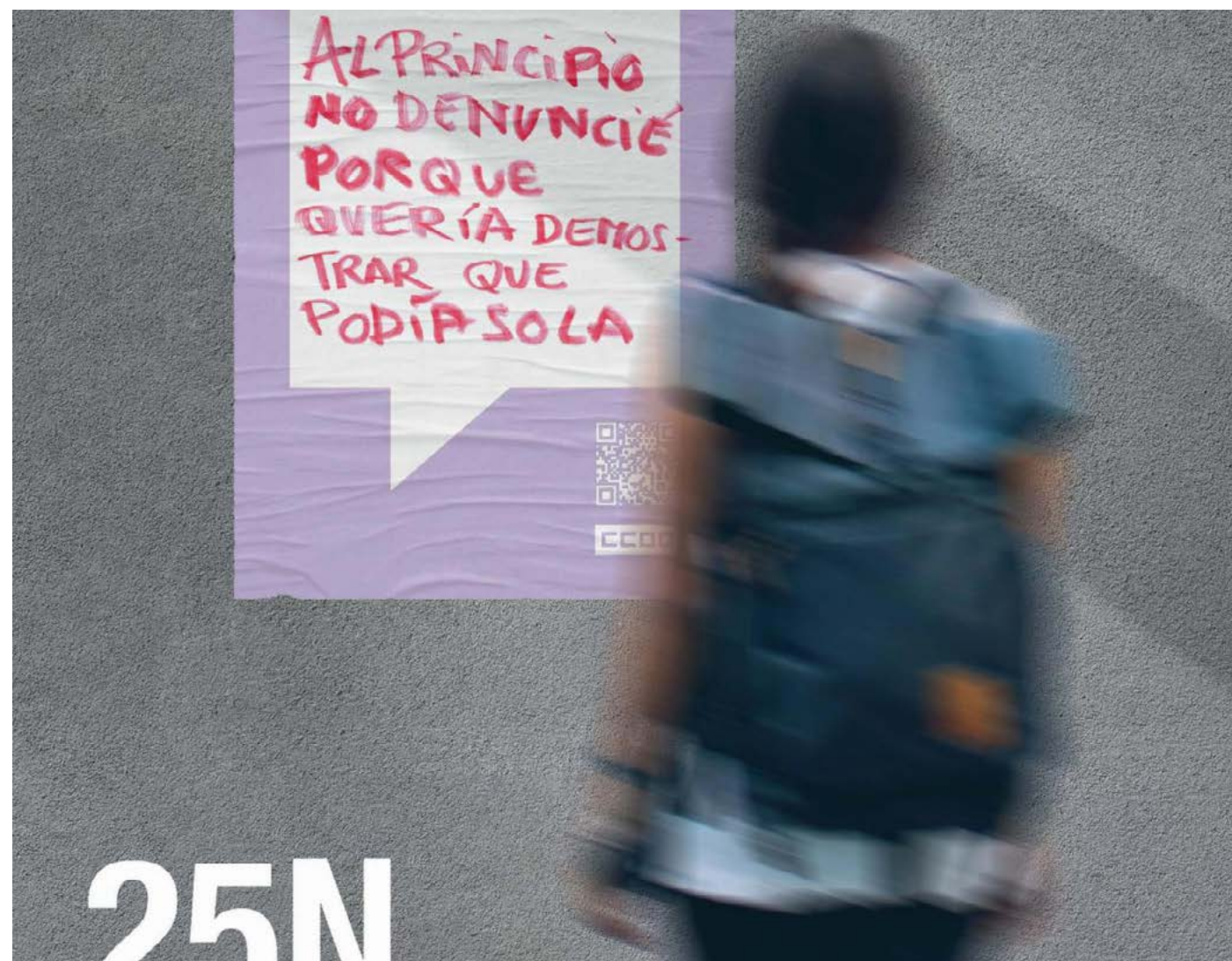
El papel de los y las testigos es vital en los procesos de acoso. Esas personas que miran hacia otro lado cuando ven una conducta denigrante, como si no fuera asunto suyo, lo único que hacen es apoyar el entorno de la persona acosadora. Esto se refleja en víctimas que se sienten solas y sin ningún tipo de apoyo ni de herramienta que refuerce sus declaraciones.

Reconocer los hechos sólo ante los ojos de la víctima, pero a la hora de la verdad enmudecer o cambiar la versión hace que cualquier tipo de conducta de este tipo se perpetúe en el tiempo. Por eso, hay que ser consciente de que adoptar esta posición nos hace también responsables del acoso.

La prevención y concienciación, así como la formación en igualdad, son los pilares fundamentales para proteger a las trabajadoras.

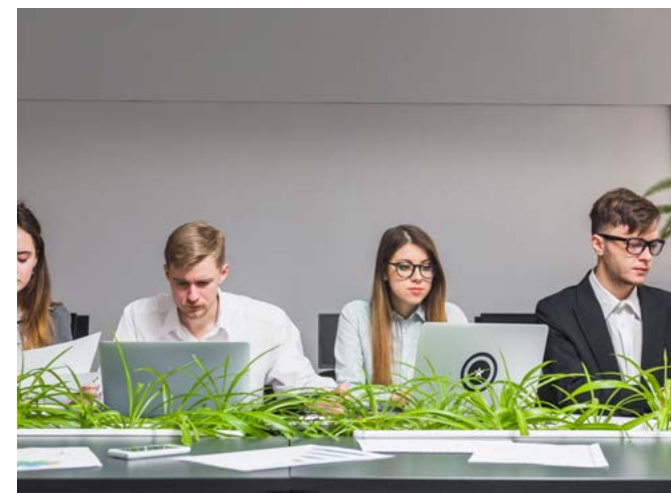
Aún queda mucho camino por recorrer, pero no podemos permitirnos como sociedad que ni una sola mujer se plantee no denunciar su caso por miedo a las posibles represalias porque, entonces, habremos fracasado.

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía instamos a todas las empresas a negociar protocolos de prevención y de tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y que tengan tolerancia cero frente a estas situaciones.



Queremos apuntarnos a trabajar en verde también en hospitales y residencias

Artículo de opinión de la responsable del Área de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, Rosa María Martín, publicado en Redacción Médica.



Este 5 de junio, Día Mundial del Medio Ambiente, su lema es 'Trabaja en verde' y es bueno que aprovechemos estas efemérides para hablar de estas cuestiones que, si bien son importantes en teoría, nunca encontramos tiempo suficiente para debatirlas e interiorizarlas en nuestras conversaciones dentro de nuestros círculos sociales. Y, cuando lo hacemos, solemos tachar de "locos" todos los discursos de propuestas, de control y de limitación que nos lleven en la dirección del ahorro-consumir menos porque no las vemos reales, incluso cuando ya estamos padeciendo los efectos de un clima que cambia a destiempo y bruscamente.

Y es que no queremos reflexionar, profundizar en sus causas y efectos porque nos llevaría al sendero del sacrificio, ese que no estamos dispuestos a andar ni por mi planeta, ni por mi especie, ni por las otras con las que me relaciono y necesito paravivir.

¡A lo que de verdad significa vivir!

Es poder disfrutar de una vida con verdadera calidad como que la fruta sepa a fruta, que cuando me bañe en el mar sus aguas estén cristalinas, que respire y vea un espacio limpio, sin contaminación atmosférica y que yo tenga calidad planetaria y quienes los compartan

conmigo también, ¿no te parece, lector/a?

En el mundo del trabajo no puede ser de otra forma. CCOO de Andalucía tiene incorporado en su ADN que la lucha por un medio ambiente sano es responsabilidad también del sindicato y, por ello, tiene un claro compromiso para seguir incorporando la sostenibilidad a nuestra acción sindical y convertir a la clase trabajadora en un sujeto activo en la sociedad y en las empresas por un mundo en equilibrio ecológico.

Y no está siendo fácil. Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía llevamos muchos años solicitando foros de participación para visibilizar y trabajar por el medio ambiente.

Y no nos dejan. Tenemos que buscar otras alternativas.

Paremos y pensemos un poco hacia atrás. Me preocupo si en mi centro de trabajo se ahorra agua, energía, ¿qué pasa con los residuos, puedo disfrutar de un plan de movilidad o es que mi lugar de trabajo no es mi casa? o ¿mi planeta no es mi hogar?

Esta es una lucha que necesita de las manos de todas para construir una infraestructura que nos permita participar, buscando los conocimientos de los expertos, la implicación de las direcciones y la necesidad de los profesionales para convertir el proyecto en nuestro proyecto trabaja en verde para cambiar la rutina vivida de tantos años que parece cosida a la inmovilidad que nos aplasta.

Se están dando grandes pasos en la igualdad. Llevamos muchos años exigiendo condiciones seguras en los centros de trabajo como un derecho fundamental y el medio ambiente no debe ser menos, tenemos que darle la misma consideración y con premura.

El sector salud representa el 15% del consumo total del sector público porque no descansa nunca, siempre funcionando y, por lo tanto, su consumo es elevado.

Nos indica que hay que empezar por hacer un inventario de lo que tenemos y gastamos para identificar los puntos débiles y poder evaluar los factores de influencia positivos en la mejora del consumo de energía.

Tenemos ejemplos en España como el Hospital Universitario Río Hortega que ha conseguido un ahorro del 42% en el consumo de la energía eléctrica, del 4% en energía térmica y un 16% en el consumo de agua, pasando a ser este hospital vallisoletano uno de los centros médicos más sostenibles en España. El Infanta Sofía de Madrid ha reducido un 20% el consumo de agua y toda la electricidad consumida es de origen renovable, reduciendo su huella ambiental a la mitad. Y el Hospital Campus de la Salud de Granada cuenta con fachadas ventiladas.

Sin embargo, solo un 1% de los hospitales españoles tiene certificado energético verde.

No son datos baladís porque corremos el peligro de agotar las fuentes de energía y si esto ocurre podemos dejar de prestar los servicios tal y como lo conocemos actualmente.

Y lo peor es que vivimos ajenos a este proceso y nos enteramos por la prensa cuando algún hospital consigue alguna certificación porque no nos hacen partícipes ni en la propuesta, ni en los objetivos, ni en el resultado, cómo si se circunscribiera todo a la gestión y no tuviera nada que decir la plantilla que desarrolla sus labores dentro. Cómo si no fuera necesario hacer formación, concienciar, conseguir el compromiso del personal en el ahorro energético. Cómo si los hospitales y residencias no estuvieran dentro del planeta y como si el trabajador no fuera también ciudadano terráqueo. Parece que nuestra opinión y nuestro hacer no es importante.

No la necesitan.

Esta forma de proceder no cambia. Van siem-

pre al mero cumplimiento en papel y no a objetivos ambiciosos.

Tenemos que crear la revolución de abajo a arriba; vamos a crear y compartir la necesidad del cambio. Queremos trabajar en VERDE.

Unidos, pisando con fuerza y deprisa y creando y fomentando la cultura medioambiental, la necesidad de disfrutar y exigiendo el derecho de un espacio sostenible en mi lugar de trabajo de la misma forma que exijo a primero de mes mi cuadrante de turnos, mis días de asuntos propios o mi vigilancia de la salud.

Lo conseguiremos.



CCOO convoca a sus representantes del sector de la dependencia ante la negativa de la patronal a aplicar la subida del 6,5%

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Córdoba está reuniendo en asambleas informativas a sus representantes en el sector de la dependencia, ante la negativa de muchas empresas de este sector de aplicar la subida salarial estipulada en convenio colectivo vigente y que para este año 2022 está fijado en un 6,5%.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Córdoba está reuniendo en asambleas informativas a sus representantes en el sector de la dependencia ante la negativa de la mayoría de las empresas de este sector a aplicar la subida salarial estipulada en el convenio colectivo vigente y que para este año 2022 está fijada en un 6,5%.

En una asamblea realizada en el salón de actos de la sede de CCOO se ha informado de la situación de parálisis en la negociación del nuevo convenio por la negativa de la patronal a reconocer los derechos que en materia salarial ya recoge el actual VII Convenio de la Dependencia y sobre los que la Audiencia Nacional dio la

razón a CCOO el pasado 22 de junio con una sentencia en la que reconoce el incremento salarial para las trabajadoras y trabajadores del sector de la Atención a la Dependencia: centros de día, residencias, teleasistencia y ayuda a domicilio. Este Tribunal considera en su sentencia que sus salarios deben incrementarse un 6,5% (en cumplimiento del VII Convenio colectivo firmado en solitario por este sindicato) y además impone a cada una de las patronales una sanción de 1.000 euros por conducta procesal temeraria.

Además, según informa la responsable del Sector Sociosanitario de CCOO de Córdoba, Leonor Urbano, en la asamblea “se recogieron todas las problemáticas que se están encontrando en los

centros de trabajo los y las profesionales de estos sectores, donde de forma continuada y sistemática las empresas incumplen el convenio colectivo”. Ante esta situación, acordaron trazar un plan de acción común ante el empeoramiento de las condiciones laborales en este sector altamente feminizado, con bajos salarios y predominancia de los contratos precarios y jornadas parciales, con alta incidencia en lesiones musculoesqueléticas, ratios de personal insuficientes y por debajo los mínimos legales, y que además, ha salido de la pandemia con una merma considerable de sus derechos laborales y retributivos.

Por otra parte, la responsable sindical relata que “la escasa disposición al diálogo por parte de dichas patronales y la negativa a aceptar cualquier mejora laboral, ha provocado la ruptura de las negociaciones del VIII Convenio Marco Estatal de Dependencia, lo que va a intensificar las acciones y movilizaciones para que las trabajadoras y trabajadores de este sector consigan dignificar sus derechos con un convenio ajustado a la realidad social y laboral actual de este sector”.

Ante la nueva negativa de la representación de las empresas del sector a reconocer el fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional sobre el

reconocimiento del derecho a la subida salarial para 2022 del 6,5%,

CCOO ha procedido a inscribir las tablas salariales de la Dependencia para su publicación en el BOE.

Asimismo, Urbano explica que “desde CCOO se ha procedido a remitir escritos a las direcciones de todos los centros de trabajo afectados por esta sentencia para que cumplan con el fallo judicial y procedan a abonar a sus profesionales la subida salarial del 6,5%”. Además, se está informando al personal de los centros de trabajo afectados para que lo reclamen y trasladen sus peticiones a las direcciones de sus empresas.

“De estas asambleas, el sector de la dependencia y la representación sindical salen fortalecidos y con la convicción de llevar a cabo cuantas acciones sean necesarias ante las administraciones públicas y en los centros de trabajo para hacer valer sus derechos trazando un plan de acción común en todas las empresas del sector y activando movilizaciones si las condiciones no se mejoran de inmediato”, concluye la responsable de CCOO.



Vuelco electoral y victoria para CCOO en las elecciones sindicales en la Residencia de mayores Virgen del Carmen de Castell de Ferro

El anterior comité de empresa estaba formado por 4 representantes de UGT y 1 de CCOO. Tras las elecciones celebradas el pasado 15 de noviembre, el nuevo comité de empresa contará con 4 representantes de CCOO y 1 de UGT.

Se trata de una residencia cuya dirección estaba abiertamente en contra de CCOO. El trabajo realizado por el equipo de Dependencia y Sanidad Privada con la afiliación y las trabajadoras, por mejorar su situación laboral en la residencia, ha dado sus frutos.

La plantilla ha demostrado su confianza en la buena actitud de la gente de CCOO, y ha votado mayoritariamente a las candidaturas de CCOO. Tanto es así que la victoria en el colegio de técnicos fue aplastante, los 2 representantes que se eligieron fueron de CCOO.

El resultado final fue de 4 de CCOO y 1 de UGT. Con lo que ha cambiado completamente la composición del mismo. Una vez más el prestigio de CCOO, su labor diaria en defensa de condiciones laborales dignas, ha recibido el respaldo de la plantilla de la residencia de mayores "Virgen del Carmen".

Enhorabuena al nuevo comité, muchos ánimos para defender los derechos laborales y responder a la confianza depositada por sus compañeras y compañeros.



CCOO ha mantenido una asamblea de delegadas y delegados del sector de dependencia para exigir la subida salarial del 6,5% que ha sido reconocida por la audiencia nacional

Al finalizar la asamblea, se ha conocido la sentencia de la Audiencia Nacional a la demanda interpuesta por CCOO que obliga a la patronal al cumplimiento de la revalorización salarial

Decenas de delegadas y delegados de residencias y ayuda a domicilio, han participado en la asamblea convocada por CCOO, en la que se han anunciado movilizaciones en el sector, "si la patronal se niega a acatar la sentencia conocida y a negociar un VIII Convenio Colectivo Estatal digno".

CCOO presentó una demanda ante la audiencia Nacional ante la negativa de las empresas a aplicar la subida del IPC de 2021, del 6,5%, y obligada por el actual convenio colectivo. Litigio que ha visto sus frutos con una sentencia estimatoria que, además de imponer sanciones a las patronales las condena a las costas del proceso por su aptitud temeraria.

La actitud de la empresa y la ruptura de las negociaciones del VIII Convenio Colectivo Estatal de las Dependencias habían activado al sindicato y sus delegadas en el sector, concluyendo la asamblea con el acuerdo de convocar movilizaciones si la situación no se reconduce en términos aceptables.

Se trata de un sector en su mayoría femenino, con sueldos muy bajos, al borde del salario mínimo interprofesional, y que según ha manifestado el secretario general del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores

-Sociosanitarios de CCOO de Huelva, Juan José Rodríguez "volvía a sufrir la actitud cicatera de las empresas, en gran parte en manos de fondos de inversión internacionales, que hacen negocio de la necesidad de los y las usuarias condenándolos a la pobreza laboral".

Asimismo, Juan José Rodríguez ha subrayado que "ahora con la estimación de sus pretensiones por parte de la Justicia, el sindicato mantiene su intención de convocar movilizaciones, tanto de carácter general, como frente a las empresas que se nieguen a cumplir con su obligación de subir a los salarios el porcentaje que les corresponde".

Además, cabe resaltar que las delegadas y el sindicato han acordado en la asamblea la realización de las actuaciones que sean necesarias ante las administraciones públicas implicadas (ayuntamientos, Diputación, etc.), como responsables últimas tanto del servicio como de las condiciones laborales de las trabajadoras, "y ello, han señalado- en la perspectiva del retorno a la prestación pública directa de la atención a las dependencias, para acabar así con la actitud depredadora y explotadora de muchas de las empresas concesionarias".



CCOO con las trabajadoras de Ayuda a Domicilio hartas de que no les paguen el incremento salarial por parte de Clece

Las trabajadoras de Ayuda a Domicilio se han concentrado en la puerta del edificio donde la empresa Clece tiene sus oficinas en la capital jienense, con la esperanza de que la empresa concesionaria del servicio Clece oiga sus reclamos, abonándoles la deuda de la subida salarial del 6,5%, establecido en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y que la empresa se niega a aplicar. Una subida que afecta a más de 3.000 trabajadoras y trabajadores que se ocupan de nuestros mayores en la provincia.

CCOO de Jaén se ha concentrado esta tarde junto a las trabajadoras de Ayuda a Domicilio en las puertas del edificio donde la empresa concesionaria del servicio Clece tiene sus oficinas en la capital.

La concentración se ha desarrollado en un ambiente de hartazgo por parte de lastrabajadoras del servicio de Atención a Personas Dependientes dada las promesas incumplidasde abono por parte de la empresa Clece, de la subida salarial contemplada en el Convenio Colectivo del sector y denunciado ante la justicia por CCOO ante la Audiencia Nacional porincumplimiento de la patronal.

En concreto la sentencia que dicho órgano dictó el 20 de junio de 2022, estimó la deman-dapresentada por el sindicato CCOO contra la inaplicación de la cláusula de subida salarial para2022, recogida en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a PersonasDe-pendientes y que las patronales se negaban a aplicar como en este clase la empresa Clece.

El fallo de la sentencia determinó que todas las personas trabajadoras de atención a lade-pendencia deben percibir un incremento salarial, desde el 1 de enero de 2022, de un 6'5% co-rrespondiente al incremento del IPC en el año anterior, tal y como se refleja en el artículo 8 del convenio colectivo.

Como recuerda el sindicato, “las empresas que gestionan la prestación de este servicio a lade-pendencia en la provincia de Jaén, por cuenta de la Diputación provincial, están demorandoel pago de los atrasos de esta subida salarial, sin

que se haya hecho efectiva en la nómina de-noviembre, a pesar de haberse publicado ya las tablas salariales en el BOE del día 14 deno-viembre”.

CCOO de Jaén ha manifestado “exigimos a la empresa Clece el abono inmediato de losatra-sos que se les debe a las personas trabajado-ras del sector de la Atención a PersonaDepen-diente, un servicio esencial en nuestra provincia que afecta directamente a más de 3.000perso-nas que trabajan en el sector de la Dependen-cia con unos salarios muy bajos donde estasu-bida puede ayudar a muchas familias a llegar a fin de mes de manera más holgada”.

CCOO ha dejado claro que continuará con las movilizaciones para reclamar el incrementosa-larial avalado por la ley que les pertenece a las personas que trabajan en el sector de laDepen-dencia y que de manera injustificada no está pagando la empresa Clece.



CCOO sigue presionando a Clece para que pague los atrasos de la subida salarial del 6,5% a la plantilla de la ayuda a la dependencia en Jaén

Las delegadas del sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén, han salido de nuevo a la calle para presionar a la empresa Clece en sus instalaciones con el fin de reclamar y exigir, una vez más, el abono de los atrasos de la subida salarial del 6,5% que se les debe a más de 3.000 trabajadoras y trabajadores de la Dependencia en Jaén.

La representación de CCOO en el Comité de Empresa se ha concentrado de nuevo en las instalaciones que la empresa Clece tiene en Jaén para reclamar y exigir de nuevo, el abono de los atrasos de la subida salarial del 6,5% a más de 3.000 trabajadoras y trabajadores de la dependencia en Jaén, a los que no les han abonado los atrasos que, por convenio les pertenece; tal y como lo dictamina una sentencia de la Audiencia Nacional.

En concreto la sentencia que dicho órgano dictó el 20 de junio de 2022, estimó la demanda presentada por el sindicato CCOO contra la inaplicación de la cláusula de subida salarial para 2022, recogida en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y que las patronales se negaban a aplicar.

El fallo de la sentencia determinó que todas las personas trabajadoras de atención a la dependencia deben percibir un incremento salarial, desde el 1 de enero de 2022, de un 6,5% correspondiente al incremento del IPC en el año anterior, tal y como se refleja en el artículo 8 del convenio colectivo.

Como recuerda el sindicato, las empresas que gestionan la prestación de este servicio a la dependencia en la provincia de Jaén, por cuenta de la Diputación provincial, están demorando el pago de los atrasos de esta subida salarial, sin que se haya hecho efectiva en la nómina de noviembre, a pesar de haberse publicado ya las tablas salariales en el BOE del día 14 de noviembre.

CCOO de Jaén ha exigido “que se haga efectivo el pago de una vez. Es un atraso injustificado por parte de las empresas que gestionan el Ser-

vicio de Atención a las Personas Dependientes con sus trabajadoras, un colectivo que presta unos servicios esenciales en nuestra provincia.”

Las personas empleadas en la ayuda a domicilio han padecido en los últimos años una congelación salarial, en unos puestos de trabajo ya precarios de por sí, y con una alta parcialidad. Se trata de un sector muy feminizado, con riesgos para la salud muy altos y muy bajos salarios.

CCOO ha dejado claro que continuará con las movilizaciones para reclamar a las empresas, Gobierno andaluz y administraciones locales, el cumplimiento de la sentencia y el convenio colectivo. “No vamos a dejar de exigir que se les pague a estas trabajadoras y trabajadores lo que les pertenece por Ley. Para ello haremos todo lo que esté en nuestras manos”, ha manifestado el sindicato.



CCOO de Jaén gana las elecciones por amplia mayoría en la ayuda a domicilio de Diputación

El sindicato provincial de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO de Jaén ha ganado por amplia mayoría las elecciones sindicales celebradas el pasado sábado 25 de junio en la empresa Clece, concesionaria de la ayuda a domicilio de la Diputación de Jaén.

Después de escutar de cerca de 1.400 votos, CCOO obtiene 15 representantes en el Comité de Empresa. De las 23 delegadas que se elegían, UGT ha obtenido 4 y USO otras 4. “Una amplia mayoría que pone de manifiesto el gran trabajo de nuestras delegadas y de las grandes profesionales que realizan una labor indispensable en la ayuda a nuestras personas mayores que han vuelto a confiar en nosotros” según han defendido.

CCOO de Jaén ha ganado las elecciones sindicales al comité de empresa de Clece en la provincia, celebradas este sábado para elegir a las representantes de las trabajadoras de ayuda a domicilio en la Diputación provincial.

El Sindicato celebra estos resultados y felicita a la plantilla del sector de la Atención a la Dependencia, centros de día, residencias, teleasistencia y ayuda a domicilio, porque CCOO ha conseguido que la Audiencia Nacional reconozca que sus salarios deben incrementar un 6,5% (en cumplimiento del VII Convenio colectivo firmado en solitario por este sindicato) e impone a cada uno de las patronales una sanción de 1.000 euros por conducta procesal temeraria. La sentencia afecta a más de 54.000 trabajadoras en Andalucía.

La Audiencia Nacional considera que la pobreza argumental desplegada por la patronal es demostrativa de que pretenden mantener una posición de resistencia injustificada a la aplicación del convenio.

El Tribunal da la razón a CCOO y reconoce que los salarios de la plantilla del sector de la Atención a la Dependencia deben incrementarse un 6,5% (en cumplimiento del VII Convenio colectivo firmado en solitario por este sindicato). Cabe destacar además que impone a cada una de las patronales una sanción de 1.000 euros por conducta procesal temeraria.

Debe recordarse que la subida del 6,5% corresponde a la aplicación de la cláusula de revisión salarial que liga el salario base de este colectivo al incremento del IPC interanual. Esta cláusula

es de vital importancia en un sector con uno de los salarios base más bajos y donde abunda el trabajo a tiempo parcial, además de ser uno de los sectores más feminizados.

Cabe recordar también que la patronal andaluza del sector se vio beneficiada en marzo de 2021 por la subida de un 12,31% en el precio/hora de sus servicios, pero se ha negado a cumplir esta subida de un 6,5%.

Exigimos también a la Administración pública andaluza, tanto a la Junta de Andalucía como a nivel municipal como titulares de los servicios de atención a la Dependencia, que obligue a las empresas concesionarias al cumplimiento del convenio colectivo del sector y que la gestión de este servicio sea realizado directamente por la Junta.



CCOO exige al Ayuntamiento de Benalmádena que solucione el conflicto en el servicio de ayuda a domicilio

Una vez más, estamos ante otro conflicto de ayuda a domicilio, en este caso se trata del servicio que se realiza a través del Ayuntamiento de Benalmádena, donde las 96 trabajadoras auxiliares de ayuda a domicilio junto con el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, han realizado una concentración frente a las puertas del Área de Servicios Sociales de dicho consistorio para exigir el cobro en tiempo y forma de sus nóminas. Esta plantilla está contratada por la empresa Óbolo SCA, adjudicataria de dicho servicio.

El motivo de este acto de protesta, según ha explicado el secretario general del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, Juan Carlos Navas, “es para exigir al Ayuntamiento de Benalmádena que tome medidas correctoras contra la empresa concesionaria de este servicio, Óbolo SCA, que comenzó a encargarse del mismo el pasado 1 de septiembre y la plantilla lleva ya dos retrasos en el abono de sus nóminas”.

“Estas mujeres deberían de percibir sus salarios entre el día 1 y 5 de cada mes, pero lo están percibiendo los días 7 y 8. Además, esta plantilla no tiene garantía de que puedan percibir su paga extraordinaria, que debería de ser ingresada el próximo 15 de diciembre”.

“Desde CCOO manifestamos en su momento al Ayuntamiento de Benalmádena que esta empresa no era solvente y que esto que está ocurriendo podría pasar, ya que se le adjudicó el servicio de ayuda a domicilio a un precio a bajo coste, y ello ha puesto en peligro el pago de los salario a estas mujeres”, ha denunciado el líder sindical

Por ello, ha afirmado que “exigimos al Ayuntamiento de Benalmádena que ponga fin a este conflicto, y para ello, debe de aplicar a Óbolo SCA las penalidades que vienen recogidas en el pliego de condiciones, ya que no está cumpliendo la legislación laboral.

“Sino, lamentablemente no nos queda más remedio que convocar huelga en este servicio y desgraciadamente afectará a nuestros mayores, a nuestras personas en situación de dependencia, pero también hay que ponerse en el lugar de estas mujeres que no están cobrando sus salarios”.



CCOO convoca huelga en ayuda a domicilio de CLECE Málaga ante el impago de los atrasos salariales

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga ha convocado una huelga indefinida, a partir del próximo 21 de diciembre, en el servicio de ayuda a domicilio de CLECE. El motivo de la misma se debe al impago de los atrasos en las nóminas de su plantilla. En total hay afectadas unas 2.300 personas, la gran mayoría mujeres, a quienes se les debe una media de unos 400 euros a cada una. Trabajan realizando dicho servicio en los ayuntamientos de Marbella, Rincón de la Victoria, Nerja y en Diputación de Málaga.

“Las trabajadoras de ayuda a domicilio de la empresa CLECE han sido convocadas a secundar una huelga indefinida por el impago de los atrasos”, según ha anunciado el secretario general del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Málaga, Juan Carlos Navas.

En concreto, el líder sindical ha explicado que “la Audiencia Nacional dictó un auto el pasado día 2 de diciembre donde desestimaba el recurso presentado por la patronal, contra la publicación de las tablas salariales de 2022, que instaba a su abono, en ejecución de la sentencia”.

“Ahora ya no hay excusas, CLECE es la única empresa del sector en la provincia de Málaga que se resiste a pagar los atrasos a su personal, a quienes se les debe una media de unos 400 euros, por lo que hemos convocado huelga indefinida, a partir del 21 de diciembre, en los centros de trabajo de los ayuntamientos de Marbella, del Rincón de la Victoria, de Nerja y de la Diputación de Málaga”, ha declarado Navas.

“CLECE es el ejemplo de empresa que empobrece a sus trabajadoras, negándoles sus derechos salariales, mientras se jacta ante la administración pública de ser una empresa con una gran responsabilidad social y ejemplar. Es por lo que CCOO ha convocado a esta plantilla a una huelga para dar a conocer las prácticas torticeras de esta empresa, que en opinión del sindicato, CLECE no debería presentarse a ningún concurso público si no respeta las resoluciones judiciales y la legislación laboral”.



CCOO exige el desbloqueo del convenio de ayuda a domicilio de Sevilla y pide la gestión pública del servicio

El Sindicato se ha concentrado este jueves a las puertas del Ayuntamiento de Sevilla, y volverá hacerlo por la tarde a partir de las 18:30 horas, ante la falta de respuesta de las empresas en la negociación del convenio y el incumplimiento de la sentencia de la Audiencia Nacional que avala una subida salarial del 6,5%. CCOO denuncia que “los consistorios han convertido un servicio público esencial en un negocio privado” y reclama “una mejora en las condiciones laborales de un colectivo muy feminizado que sufre especialmente la precariedad”.

CCOO ha exigido el desbloqueo del convenio de ayuda a domicilio de Sevilla y ha pedido la gestión pública del servicio.

Lo ha hecho este jueves mediante una concentración de trabajadoras del sector a las puertas del Ayuntamiento de Sevilla, movilización que se repetirá esta tarde a las 18:30 horas, ante la falta de respuesta de las empresas en la negociación del convenio y el incumplimiento de la sentencia de la Audiencia Nacional que avala una subida salarial del 6,5%.

El Sindicato ha denunciado que “los consistorios sevillanos han convertido un servicio público esencial en un negocio privado, dejando en manos de empresas que imponen pésimas condiciones laborales a un colectivo especialmente precario y altamente feminizado”. Para CCOO, por tanto, es fundamental que los ayuntamientos velen por un servicio de calidad tanto para las trabajadoras como para las personas usuarias.

En este sentido, CCOO reclama una mejora en las condiciones laborales de estas mujeres que se materialice en la subida de salarios y mejora de contratación y jornadas en un sector donde la mayoría de las trabajadoras sufre contratos laborales a tiempo parcial de entre 25 y 30 horas semanales y un salario de entre 500 y 600 euros.



FSS-CCOO ANDALUCÍA

CCOO logra una subida de casi un 14% para 5.000 trabajadoras en el nuevo convenio de ayuda a domicilio de la provincia de Sevilla

El Sindicato ha firmado este miércoles junto a la patronal del sector el documento, que tendrá vigencia hasta 2025, y que permitirá reducir la jornada máxima de 39 a 37 horas semanales, lo que conlleva una subida salarial implícita para las trabajadoras a tiempo parcial, que son el 70% del total. Asimismo, se incluye una nueva excedencia para el cuidado de descendientes menores de 12 años y se establece la obligación de notificar por escrito el resumen de las horas mensuales trabajadas y el desglose diario. CCOO destaca “el trabajo de las delegadas y delegados del sector y el apoyo de las trabajadoras para lograr este importante avance en derechos en un sector muy feminizado y precario”.

CCOO ha logrado una subida de casi un 14% para 5.000 trabajadoras en el nuevo convenio de ayuda a domicilio de la provincia de Sevilla, firmado junto a la patronal del sector este miércoles en la sede de CCOO de Sevilla.

El Sindicato ha informado que el nuevo documento tendrá vigencia hasta 2025 y, entre otras cuestiones, permitirá reducir la jornada máxima de 39 a 37 horas semanales, lo que conlleva una subida salarial implícita para las trabajadoras a tiempo parcial, que son el 70% del total: “Con la firma de este convenio, se les acerca a la jornada completa de referencia”, ha apuntado CCOO.

Asimismo, el nuevo convenio no olvida medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

y recoge una nueva excedencia que se suma a la excedencia especial por maternidad. En concreto, se trata de la excedencia por cuidado de descendientes menores de 12 años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada y tendrá una duración máxima de hasta tres años.

“Para prevenir el abuso y el fraude que practican algunas empresas, se establece la obligación de notificar mediante escrito a la trabajadora del resumen de las horas mensuales trabajadas y su desglose diario. El objetivo es que quede constancia de la jornada efectivamente desarrollada y que tanto la representación legal de las trabajadoras y la propia inspección laboral tengan un mecanismo mayor de control del fraude”.



sevilla



CONVENIO E

SAI

TRIC

A

BU

MA



www.sanidad.ccoo.es/andalucia

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

Dirección: Pedro Molero Toro

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

Diseño y Maquetación: Pedro Molero Toro