

12

Oportunidades reales de crecimiento profesional.

Promoción interna continua, transparente y justa, sin tener que competir en desventaja con personal externo. Queremos progresar sin abandonar nuestro puesto de trabajo.

13

Prevención de riesgos laborales.

Planes preventivos **adaptados al puesto de trabajo** y características de la **hostelería hospitalaria**. El índice de lesiones y enfermedades profesionales debido a las altas cargas físicas y movimientos repetitivos es inaceptable.

Mejora de los protocolos y procedimientos de trabajo.

Modernización de equipamientos e instalaciones de trabajo. Entornos de trabajo dignos: **equipamientos renovados, control de temperaturas, insonorización y espacios adecuados**. La salud laboral también depende del lugar de trabajo.

14

Campañas de visibilización de la hostelería hospitalaria.

Promover campañas que pongan en valor el trabajo del personal de **hostelería hospitalaria** dentro y fuera del hospital. Que la ciudadanía conozca nuestra labor y que se reconozca nuestra aportación. **Hacer visible lo invisible.**

15

Unidad de acción sindical frente al oportunismo corporativo. Más presencia en mesas técnicas.

Frente al corporativismo que divide, la acción sindical de CCOO se basa en la **unidad, la negociación real y la movilización eficaz.**

Con FSS-CCOO: propuestas, presión, resultados.

Con otros: frustración, división, promesas vacías.

15 propuestas clave para que la Hostelería Hospitalaria **AVANCE**!!!



Con CCOO: Dignidad profesional,
reconocimiento real y **derechos laborales**



1

Revertir la externalización de los servicios.

Recuperar lo que nunca debió perderse.

Cocina, lencería, lavandería y limpieza hospitalaria deben volver a ser gestionadas directamente por los servicios de salud del SNS. Solo así lograremos **empleo estable, condiciones dignas y servicios de calidad** para pacientes y profesionales.

2

Actualización de las funciones.

Catálogo actualizado de funciones que evite abusos y sobrecargas. Cada profesional debe saber qué le corresponde y con qué reconocimiento.

3

Reconocimiento de competencias profesionales.

Competencias acordes a nuestra cualificación.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) debe recoger oficialmente las **competencias de estas categorías**.

El personal de hostelería hospitalaria merece que su cualificación esté **avalada y reconocida**.

4

La hostelería hospitalaria forma parte del engranaje del hospital. **Integración plena en las unidades de gestión**, reforzando la profesionalización y el trabajo en equipo con el personal sanitario. Trabajar juntos para trabajar mejor.

5

Retribución digna, equiparada y actualizada.

Mismo trabajo, mismo sueldo.

No más discriminación salarial.

Exigimos equiparación real con categorías que realizan funciones similares, actualización de complementos y fin de las desigualdades retributivas.

6

Carrera profesional para todas y todos.

Sistema único en todo el SNS, sin retrasos ni arbitrariedades. Con méritos homologables en todo el país y retribuciones claras.

7

Jornada real y efectiva de máximo 35 horas. Sin recortes encubiertos, sin trampas ni promesas vacías.

El Estatuto Marco debe fijar las 35 horas como **jornada máxima** para todo el SNS.

8

Concurso de traslados abierto y permanente, con mecanismos transparentes y reconocimiento pleno de la experiencia profesional.

9

Modernización de las plantillas: dimensionamiento, rejuvenecimiento y relevo generacional. **Fin de la precariedad y los contratos abusivos.** Consolidar empleo, rejuvenecer plantillas y planificar el relevo generacional, basado en estudios reales de **carga de trabajo**.

10

Plan de formación continua y acreditada.

Formación **gratuita, acreditada y adaptada** a las funciones actuales. Compatible con la **jornada laboral**, para que nadie se quede atrás en la mejora profesional.

11

Igualdad, corresponsabilidad y conciliación como ejes estructurales. Sin igualdad no hay justicia laboral.

Medidas reales contra la brecha de género, más corresponsabilidad y conciliación. La igualdad debe ser un eje estructural en el trabajo hospitalario.

Plan de Conciliación reflejado en el Estatuto Marco.