

EN PORTADA. 03 →

**CCOO celebra el**

# I Convenio de Veterinaria



EDITORIAL

ANTONIO CABRERA, SECRETARIO GENERAL FSS-CCOO

# Por fin hay GOBIERNO

Desde CCOO nos felicitamos doblemente: de que por fin, tras más de un año de paralización de gobierno en este país, tengamos Gobierno, por un lado, para poder poner en marcha procesos de negociación que tanto necesita el Sistema Nacional de Salud (SNS), así como sectores como la dependencia, y de otra parte, que sea la primera vez que en este país se forma un Gobierno de coalición y progresista.

Los comienzos son esperanzadores, salario mínimo a 950 euros mensuales, eliminación de causa de despido las IT, garantizar el 2% de subida para empleados públicos desde el 1 de enero de 2020, así como la subida del 0,9% para las pensiones.

Eso no quita que queda mucho por hacer. Es imprescindible seguir profundizando en revertir la

reforma laboral que llevó a cabo el Gobierno del PP. En cuanto a lo que nos afecta como empleados públicos estamos exigiendo a Función Pública convocar de inmediato la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo, y abrir un proceso de negociación para un III Acuerdo que nos permita culminar con la recuperación de los derechos arrebatados a los Empleados Públicos.

En lo que nos concierne como trabajadores del sector sanitario público, estamos exigiendo que se convoque el Ámbito de Negociación del SNS, existen muchos temas que quedaron pendientes tras el año de desgobierno que hemos vivido, y normalizar los cauces de negociación y recuperar el diálogo social tan necesario en estos momentos.

En el sector de la dependencia, hemos solicitado una reunión con el Vicepresidente del Gobierno, para trasladarle la situación precaria que viven nuestras compañeras en este sector, y la necesidad de que el Gobierno central cumpla con la financiación del Sistema de la dependencia, hoy el Gobierno sustenta el 17% del gasto, mientras las CCAA sustentan el 83%.

Queda mucho por hacer, pero los principios dan margen a la esperanza, y desde CCOO confiamos que muchas de nuestras propuestas que van incluidas en el Acuerdo de Gobierno PSOE- Unidas Podemos, puedan ser una realidad, ahora es el momento del diálogo y la negociación, pero si no se cumplen los compromisos, desde CCOO seguiremos con las movilizaciones que iniciamos en el pasado mes de noviembre. ■

## LA IMAGEN



## #EnClaveVioleta, un encuentro de mujeres de CCOO para cambiar lo establecido

En clave violeta. Bajo este lema, CCOO celebró el pasado jueves 27 de febrero un acto de mujeres, delegadas de empresas y centros de trabajo, que se desplazaron a Madrid desde todas las provincias del país, con el objetivo de visibilizar la presencia y participación de las mujeres dentro del sindicato y, además, proclamar el compromiso del sindicato con la igualdad y los derechos de las mujeres, para gritar un rotundo "basta" a la brecha salarial y a la violencia de género

**sindicato** CCOO  
**y salud**

**Dirección:** Antonio Cabrera  
**Coordinación:** Rocío Ruiz Mendoza  
**Redacción:** Antonio Cabrera, Rocío Ruiz, Raúl García, Javier Martín, María Victoria Gómez, Silvia Espinosa, Irene Álvarez, Yolanda Gil, María Jesús Campos y Carles Diéguez.  
**Imagen y montajes:** Javier Martín.  
**Colaboraciones:** Federaciones de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de las diecisiete CCAA y las dos ciudades autónomas.  
**Diseño y Maquetación:** Elemental Estudio, diseño y comunicación

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

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

Depósito Legal: M-17467-2010



EN PORTADA

# CCOO celebra la regulación de las condiciones laborales de los y las profesionales de la Veterinaria con su primer Convenio



el IV AENC, garantizando que ninguna persona que trabaje en el sector tenga un salario inferior a 14.000 euros al año. Los veterinarios y veterinarias verán aumentado su salario en un 40%, y para los años 2021 y 2022 se garantiza una subida salarial anual del 2%.

El convenio también regula la jornada laboral, un "caballo de batalla" del sector, en el que es común atender urgencias durante 24 horas. Así, se ha acordado una jornada regulada mixta de **1.790 horas anuales**.

La entrada mayoritaria de la mujer en el sector de los centros y servicios veterinarios nos obliga a un cambio de paradigma en el tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y familiar

En relación a la prevención de riesgos laborales nos encontramos ante una patronal bastante sensible a los problemas de gestión del riesgo, por ello, a pesar de los avances del convenio, la comisión paritaria del mismo será un lugar de encuentro para elaborar materiales conjuntos y actuar ante la administración para conseguir erradicar prácticas arcaicas de trabajo que da la espalda a la cultura preventiva.

Un reconocimiento especial a la formación continua de trabajadores y trabajadoras que se verá premiada con la posibilidad voluntaria de acceder a la carrera profesional remunerada en el sector veterinario y cuyos niveles serán reconocidos en todas las empresas.

El Convenio Colectivo Nacional de Centros y Servicios Veterinarios viene a subsanar una anomalía que ha durado 40 años: la falta de regulación de las condiciones laborales en un sector tan específico.

Los centros y servicios veterinarios ocupan a alrededor de 25.000 personas y cerca de 7.000 empresas privadas que prestan sus servicios en clínicas, granjas, protectoras de animales, laboratorios, etc. Todas sus condiciones laborales, jornada, permisos, descansos sólo encontraban regulación en el TRET, propiciando unas relaciones laborales opacas y totalmente individualizadas. Esta era la realidad del sector antes de la firma del convenio, mínimo poder contractual para veterinarios, sin una formación especializada ya que ésta no está regulada tratándose de titulaciones no reconocidas y no accesibles para todos los bolsillos. Unas jornadas que podían llegar hasta las 60 horas semanales y salarios que no alcanzaban los 1.000 euros mensuales en el mejor de los casos, en muchas ocasiones con percepciones fuera de

nómina, lo que repercute directamente en las prestaciones ya sea por accidente, por enfermedad, maternidad, jubilación y desempleo, así como en las cotizaciones a la seguridad social con grave perjuicio para la sociedad.

Esta situación condujo a muchos profesionales a optar por el trabajo autónomo para sobrevivir, pero con ello se generó el efecto pernicioso de la bajada del precio de los servicios veterinarios, lo que devaluó el sector en su conjunto. En definitiva, y según los datos del INE, el salario medio veterinario no alcanza el 57% del salario medio nacional.

Con este I Convenio se regula el sector, dotándolo de una clasificación profesional basada en los requisitos formativos para su acceso y en la experiencia profesional para la promoción; y con unas tablas salariales que reconocen no solo el trabajo sino las condiciones en las que se presta (festivos, festivos especiales, nocturnidad, localización, dietas transporte). CCOO, como organización firmante del convenio, ha cumplido escrupulosamente lo acordado en

## EL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS VIENE A SUBSANAR UNA ANOMALÍA QUE HA DURADO 40 AÑOS: LA FALTA DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES EN UN SECTOR TAN ESPECÍFICO.

se hace indispensable y estamos poniendo límite a los abusos en el tiempo de permanencia en el trabajo así como las "guardias". La desconexión digital también juega un importante papel para garantizar el derecho al descanso y la separación del entorno laboral y personal. La Ley de Igualdad nos dota de los instrumentos necesarios para corregir la brecha salarial y de género acumulada durante años por la falta de control. Es una de las tareas que se desarrollarán en la comisión paritaria del sector y que deberán seguir las empresas; importantes diferencias entre sueldos de los trabajadores con más antigüedad, que solían ser hombres, en comparación con los que acaban de llegar, que suelen ser mujeres.

El Convenio es en sí mismo una herramienta de reconocimiento de derechos y nos servirá para exigir a la administración, tanto sanitaria como educativa, el desarrollo normativo necesario para reconocer a los Centros veterinarios como establecimientos sanitarios, con criterios homogéneos en función de la prestación y la publicación de las cualificaciones profesionales de la Formación Profesional en la rama sanitaria, así como la determinación académica de las especialidades veterinarias.

Esta homogeneización a nivel de todo el país evitará la competencia desleal y el "dumping" social. Esto no impide en ningún caso que se puedan negociar mejoras a **nivel autonómico** que se adapten a su realidad económica. ■

## EL ENTORNO LABORAL

# CCOO y UGT convocan en marzo nuevas movilizaciones en el sector de la Dependencia

Ambas organizaciones sindicales organizarán concentraciones ante los centros de los principales grupos empresariales del sector, para desbloquear la situación del Convenio colectivo que afecta a más de 250.000 trabajadoras del sector. CCOO y UGT intensificarán las medidas de presión para reclamar un convenio marco justo para dicho sector, así como el cumplimiento de la Ley de Dependencia por parte del Gobierno en materia de financiación

CCOO y UGT denuncian que el convenio marco estatal de la Dependencia, que afecta a 250.000 trabajadoras en todo el país, se encuentra paralizado debido a la negativa de la patronal a dignificar las condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras del sector. Por ello, anuncian nuevas movilizaciones para el próximo mes de marzo, que tendrán lugar a las puertas de los centros de los principales grupos empresariales del sector. Empresas que se niegan a reconocer las pésimas condiciones de trabajo que sufren sus trabajadoras y que están repercutiendo de forma negativa en su salud y, por ende, en la calidad asistencial que pueden ofrecer.

La Dependencia es un sector altamente feminizado, que presenta, con mayor frecuencia que la población en general, trastornos músculo-esqueléticos relacionados con la manipulación de cargas, a causa de la atención a los mayores con movilidad reducida. Además la presión asistencial es bastante elevada debido a que las ratios entre el número de trabajadoras y los usuarios a los que es preciso atender no son adecuadas. Todo esto trae consigo que sea un sector con un nivel de medicalización muy por encima de la media estatal (un 8,6% consume tranquilizantes y somníferos frente al 7,3% de la media estatal, según la Encuesta de Edades del Ministerio de Sanidad) y cuyas retribuciones están muy por debajo de la media del Estado, con algunas trabajadoras por debajo de los 1000 euros mensuales, lo que contribuye claramente en la brecha salarial



### CCOO Y UGT CONSIDERAN NECESARIO QUE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SE COMPROMETAN A MEJORAR LOS PLIEGOS DE CONDICIONES PARA GARANTIZAR UNAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIALES DIGNAS A LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR.

de género que existe en este país y a la generación de trabajadoras pobres.

Asimismo, CCOO y UGT registraron el pasado 31 de enero un escrito solicitando al vicepresidente segundo y Ministro de Derechos Sociales, Pablo Iglesias, una reunión para trasladarle la situación que vive el sector de la Dependencia, que depende de financiación pública, al ser servicios públicos prestados por empresas privadas a través de licitaciones.

Los sindicatos denuncian que en estos momentos el Gobierno está incumpliendo

la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, dado que las Comunidades están soportando el 83% del gasto que supone la atención a las personas dependientes y el Estado sólo aporta el 17%.

CCOO y UGT consideran necesario que las distintas Administraciones públicas se comprometan a mejorar los pliegos de condiciones para garantizar unas condiciones de trabajo y salariales dignas a las trabajadoras del sector.

### LISTAS DE ESPERA

Y es que en poco más de una década y, a pesar de los recortes, en la actualidad 1.100.000 personas se benefician de algún tipo de asistencia en su condición de persona dependiente; sin embargo, en el futuro, el SAAD debe hacer frente a una serie de retos siendo el principal el demográfico. Por tanto, es indispensable aumentar la cobertura y hacer frente al envejecimiento de la población.

Las reivindicaciones más urgentes de CCOO tienen que ver con rebajar drásticamente las listas de espera que, representan casi un 20% del total de personas con derecho reconocido.

Es importante también garantizar la atención en zonas rurales y aisladas con una importante presencia de personas mayores.

En resumen, necesitamos un incremento significativo de los salarios, aumento de la ratio de personal -fundamentalmente en los colectivos de atención directa- y una mejora en todas las medidas preventivas que tienen que ver con los riesgos psicosociales, ergonómicos y biológicos que el trabajo en el sector lleva consigo.

Es importante resaltar que estamos hablando de un sector altamente feminizado, tanto en la mano de obra -90% son mujeres como en las personas atendidas, el 65% son mujeres. Así es que contribuyen en gran medida a la brecha salarial del país

En conclusión, nuestro sistema es bueno con amplio margen de mejora, debe estar en la agenda política y social y requiere un aumento de financiación por parte del Gobierno central para cumplir con lo establecido en la ley. ■

# EL ENTORNO LABORAL

## CCOO sigue apostando por situar a las y los **Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería** en el nivel III de cualificación y aboga por la unidad en las reivindicaciones

**CCOO denuncia que la inmensa mayoría de las cualificaciones del sector sanitario vienen arrastrando problemas desde el origen de la elaboración del Catálogo Nacional, de ahí que la iniciativa del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) de abrir el proceso de revisión y actualización de las cualificaciones, transcurridos prácticamente diez años desde el anterior proceso, parecía inicialmente una oportunidad para valorar la situación y adecuarla a la realidad de las profesiones del sector.**



En la reunión del Consejo General de la Formación Profesional (CGFP) de mayo de 2019, CCOO solicitó la retirada del título de Técnico en Cuidados Sanitarios, informando negativamente del mismo por no adecuarse a las competencias que hoy vienen desempeñando estas profesionales, el 20 de enero de 2020, CCOO volvió a reclamar por escrito al Director General del INCUAL, una mayor transparencia en el procedimiento que se sigue de elaboración y/o revisión de las cualificaciones y su traslado a los certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional asociados, solicitando reiteradamente se trate el asunto en la próxima reunión del CGFP. Así quedó recogido en el acta de la reunión de marzo de 2019, en la que la Presidencia se comprometió a elaborar dicho documento y presentarlo a este órgano.

Ante esta situación, desde CCOO se inició un calendario de movilizaciones durante el pasado año

2019, que culminó el 30 de noviembre con una concentración ante el Ministerio de Sanidad, exigiendo el reconocimiento de las actuales competencias que ejercen las Técnicas en Cuidados Auxiliares de Enfermería, con la revisión de las cualificaciones situándolas en el Nivel III, en el marco de la **propuesta global** de cualificaciones y clasificación profesional que puedes consultar [AQUÍ](#).

En una reunión celebrada el pasado viernes 21 de febrero, la secretaria general de Formación Profesional dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, Clara Sanz López, volvió a reiterar a CCOO, UGT, CSIF y la Plataforma Nacional C1 que **la decisión relativa a paralizar la tramitación del RD** que pretendía regular el Título de Técnico en Cuidados Sanitarios se tomó después de que **estas organizaciones sindicales solicitasen reabrir la cualificación de las TCAE en el seno del Consejo General de Formación Profesional**, tal y como se lo hizo saber a otra organización sindical con la que se reunieron el pasado día 18 de febrero.

Por ello, CCOO, UGT, CSIF y la Plataforma Nacional C1 entienden que no era el momento de movilizar al colectivo de TCAE por algo que ya estaba conseguido, la paralización del RD. Pedir esfuerzos innecesarios al colectivo no es beneficioso para futuras movilizaciones, de no cumplir el Gobierno con sus compromisos, y que situamos en el mes de abril el plazo -más que suficiente- para que así sea.

Desde **CCOO llamamos a la unidad del colectivo**, porque es la única vía para conseguir las justas e históricas reivindicaciones de las TCAE. Quienes se empeñan en dividir al colectivo no ayudan en la consecución de estas reivindicaciones. ■

## CCOO y la protección de personal frente a cancerígenos

CCOO ha enviado comentarios, en el proceso de consulta pública previa abierto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para trasponer la Directiva (UE) 2019/130, que modifica la directiva existente, de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

El Considerando 12 resalta la importancia de proteger a los trabajadores expuestos a fármacos peligrosos, incluidos los citotóxicos o citostáticos y hace referencia a unas orientaciones formuladas por la Comisión Europea recogidas en una guía. Sin embargo, esta preocupación no tiene ninguna consecuencia en el articulado de la Directiva.

Por ello, desde CCOO queremos proponer que se incluyan en el Anexo I del Real Decreto los trabajos que supongan exposición a sustancias cancerígenas o mutágenas resultantes de la preparación, administración o disposición de fármacos peligrosos, incluyendo citotóxicos o citostáticos, en los procesos de limpieza, transporte, lavandería y eliminación de desechos peligrosos o materiales contaminados por fármacos peligrosos medicamentos y el cuidado personal de pacientes en tratamiento con este tipo de medicamentos.

Es muy importante que generemos una auténtica concienciación y sensibilización ante este grave problema porque, aunque se ha avanzado, todavía es preciso minimizar los riesgos de exposición.

Vamos a seguir trabajando para que Comisión Europa y la Unión Europa en su conjunto incluyan enmiendas en la Directiva europea actual relativa a la protección de los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo, para que incluya estas sustancias cancerígenas, además de los citotóxicos, para asegurar la protección del personal que manipula, administra, elimina y transporta estas sustancias.

Para ampliar información sobre la manipulación de medicamentos peligrosos la FSS-CCOO ha colaborado con ISTAS en la elaboración de un Informe basado en los resultados de un check-list cumplimentado en 38 centros socio-sanitarios de las Comunidades autónomas de Madrid, Cataluña y País Valenciano. En él se ha preguntado específicamente si se está cumpliendo con las recomendaciones de la NTP 740 sobre en la preparación y administración de citostáticos. El Informe recoge recomendaciones y propuestas la manipulación segura de estos medicamentos para los trabajadores y trabajadoras que puedan estar en contacto con este tipo de medicamentos.

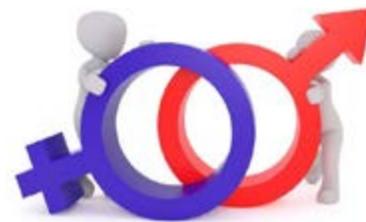
Puedes acceder a esta información [pinchando aquí](#).

Además podéis encontrar un tríptico que ofrece información breve y concreta sobre qué son los medicamentos citostáticos y recomendaciones para una gestión segura del riesgo derivado de su manipulación tanto en hospitales y centros de salud, como en centros de atención a personas mayores. ■

# ENTORNO LABORAL

ÁREA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FSS-CCOO

## El valor de la negociación de los Planes de Igualdad



La Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres pasará a la historia como la Ley que quiso cambiar la realidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, la que quiso darnos un empujón hacia una sociedad más equitativa y justa. En el ámbito laboral puso en nuestras manos una gran herramienta contra la discriminación por razón de sexo en las empresas: los planes de igualdad. Pero hay que decir, en honor a la verdad más cruda, que a pesar de ser una buena herramienta y una obligación legal, su cumplimiento en los primeros años (sobre todo durante la larga crisis) ha sido infimo, incluso por parte de las administraciones, e insuficiente en general en sus contenidos.

Hoy en día tampoco se está cumpliendo como se debería, no obstante, sí podemos decir que han ido tomando fuerza en cuanto a contenido y cumplimiento, exactamente al mismo ritmo que el feminismo ha ido calando y creciendo en esta sociedad que cada vez es más exigente con los derechos de las mujeres.

El RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha respaldado esta tendencia intensificado su exigencia. El 7 de marzo de este año, pasarán a estar obligadas a elaborar un plan de igualdad todas las empresas con plantillas de más

de 100 personas trabajadoras, y la misma fecha del año que viene las de más de 50. Esta situación es una oportunidad histórica para avanzar en esta lucha, y también para sindicalizar a las plantillas de empresas pequeñas; pero también constituye un ingente trabajo y un gran reto para nuestra organización.

Pero exactamente, ¿qué estamos consiguiendo con los planes de igualdad que estamos firmando?: Conocimiento profundo de la realidad de la empresa; añadir publicidad y transparencia a las políticas de Recursos Humanos con la protocolarización de procesos importantes como la selección, la promoción, cambio

de centro, gestión y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc; mejorar la calidad contractual de las mujeres; impulsarlas a los cargos de responsabilidad; mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar dando flexibilidad a los derechos existentes o negociando otros nuevos, siempre desde el punto de vista de la corresponsabilidad; apoyar a las trabajadoras que sufren violencia de género; añadir perspectiva de género a la prevención de riesgos para la salud; impulsar un lenguaje y una imagen inclusiva y no sexista...ciertamente, el gran trabajo y esfuerzo que se nos viene encima va a valer la pena. ■

## ¡Atención a la dependencia!

**Asistencia en residencias, un trabajo con altas exigencias físicas y posturales**  
Materiales informativos en prevención



**Atención Domiciliaria: mi lugar de trabajo, la organización del trabajo y las altas exigencias físicas y posturales.**



**Prevención de riesgos psicosociales en el sector de residencias para mayores**



Seguimos reforzando la intervención en salud laboral como la herramienta indispensable para la acción sindical. En el ámbito de la atención a la dependencia cuatro han sido los estudios y jornadas con los que, con la participación de ISTAS, hemos conseguido visibilizar la problemática de las trabajadoras del sector.

En primer lugar, las guías "Asistencia en residencias. Un trabajo con altas exigencias físicas y posturales" y "Atención domiciliaria. Mi lugar de trabajo. La organización del trabajo y las altas exigencias físicas y posturales" constituyeron la primera aproximación general a los riesgos musculoesqueléticos desde el ámbito federal estatal, ya que es uno de los mayores riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras del sector, y la falta

de medidas de prevención queda patente con el alto índice de accidentes de trabajo.

Estos proyectos fruto de grupos de discusión con compañeras del sector nos posibilitó realizar un total de 4 jornadas con un resultado muy positivo en cuanto a participación y a resultados. Paralelamente, durante 2019 pusimos en marcha 4 talleres para formar a delegadas de residencias en la prevención de riesgos psicosociales. Estos talleres han resultado de gran utilidad para las personas que asistieron porque desde la evaluación de riesgos psicosociales podemos intervenir directamente en la organización del trabajo.

Los riesgos ergonómicos y psicosociales desde la perspectiva de género que nos otorga el sector son

dos ejes fundamentales para el cambio de condiciones de trabajo.

La colaboración con la confederación en el área de drogodependencias y el proyecto que estamos desarrollando en el marco del Plan Nacional sobre Drogas nos permite abordar desde otra óptica las consecuencias que están provocando en la salud de las personas que trabajan en el sector. Esta campaña tiene como objetivo el profundizar en el conocimiento del consumo de sustancias, especialmente fármacos e hipnosedantes, generando unos materiales que nos han facilitado la prevención de consumos inadecuados aportando una información objetiva que actúa como factor de protección entre las trabajadoras y los trabajadores. ■

# EL ENTORNO LABORAL

## El Área Pública de CCOO insiste en la urgencia de retomar las mesas de negociación para la elaboración de un III Acuerdo de mejora del empleo



La Ley En la reunión que el Área Pública de CCOO mantuvo con la ministra de Política Territorial y Función Pública, Carolina Darias San Sebastián, instó al Gobierno a retomar las mesas de negociación para la elaboración del III Acuerdo de mejora del empleo, que revierta la pérdida de derechos y mejore las condiciones laborales de las y los empleados públicos, para lo cual considera imprescindible el establecimiento de las mesas de seguimiento que permitan la reactivación de la negociación colectiva y la culminación de los acuerdos anteriores.

La ministra puso en valor la importancia del diálogo social, con el compromiso expreso de avanzar y llegar a acuerdos, con la finalidad de continuar con la recuperación de derechos y del poder adquisitivo de las empleadas y empleados públicos.

En esta línea, desde el Gobierno afirman que su objetivo es cerrar en 2020 un nuevo acuerdo que tenga una vigencia de dos o tres años, e impulsar los negociados en 2017 y 2018, especialmente en todo lo concerniente a empleo, estabilización y fondos adicionales.

CCOO ha vuelto a plantear sus propuestas en materia de empleo y de salarios – eliminación de la tasa de reposición, reducir al 8% la tasa de temporalidad, la adecuación del incremento

adicional del 1% del mes de julio al nuevo cuadro macroeconómico del Gobierno y la negociación de un III Acuerdo.

Otra de las prioridades para CCOO es la necesidad de abordar los cambios normativos necesarios y el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para, en materia de empleo, establecer la causalización en la contratación y las medidas disuasorias que eviten el fraude o el abuso en la temporalidad, fijando, entre otros, la convocatoria de las Ofertas de Empleo Público con carácter anual en las cuales se contemplen especialmente las plazas vacantes ocupadas por personal temporal o las sanciones en caso de incumplimientos, la carrera y la clasificación profesional, la culminación de la disposición transitoria tercera del EBEP y los planes de igualdad, entre otras.

El sindicato valora positivamente la reunión con el nuevo equipo de Gobierno, al igual que ya hizo con la aprobación del RDL para los incrementos retributivos del 2% para 2020, e insiste en la necesidad de la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la reactivación de la negociación colectiva y las mesas de trabajo que permitan culminar los acuerdos 2017 y 2018 y negociar el III Acuerdo para revertir la pérdida de derechos y mejorar las condiciones laborales. ■

## TCAES en Europa



El 7 de febrero tuvo lugar en Londres la reunión del grupo de trabajo sobre la situación de las TCAES en Europa, con la colaboración de los sindicatos UNISON y SIPTU. Comenzaron explicando las diferentes situaciones en las que las TCAES se encuentran en los diferentes países.

La FSS-CCOO colaboró en este grupo de trabajo realizando una presentación sobre la organización de las TCAES, la formación que necesitan para obtener el título, los salarios tanto en la sanidad pública como privada y la propuesta sobre cualificación y clasificación profesional que hemos realizado desde este sindicato.

También participaron explicándonos sus diferentes situaciones los sindicatos: CFDT (Francia) Kommunal (Suecia), UNISON (Reino Unido), SIPTU / RCN (Irlanda).

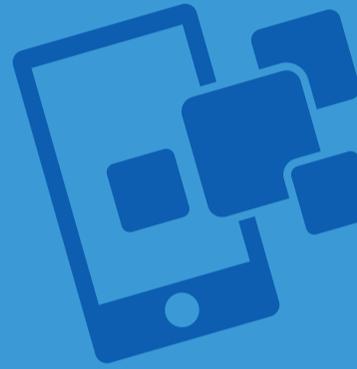
El principal objetivo con esta primera reunión era tener un resumen de las situaciones de los diferentes países e intercambiar buenas prácticas entre los estados miembros. De la reunión analizamos que la realidad de las TCAES en Europa es muy diferente, formación diferente, diferentes salarios, diferentes tareas, etc. La principal discusión se centró en como podemos organizar a esta categoría profesional desde los sindicatos para poner en valor a la profesión ya que muchos de ellos están teniendo problemas en la contratación y en la retención de las TCAES en sus países. También se discutió sobre la importancia de la negociación colectiva en esta categoría profesional. Se llegó a la conclusión que se necesita actuar en todos los aspectos para mejorar sus condiciones laborales, para ello desde CCOO, debido a las enormes diferencias encontradas propusimos que se debían especificar las capacidades de las TCAES en los diferentes países para poder encontrar puntos comunes por donde empezar a trabajar.

Se concluyó la reunión hablando sobre la importancia de crear una red de trabajo donde podamos compartir las buenas prácticas con aquellos países en dificultades con esta categoría profesional. Para finalizar remarcamos la importancia de seguir haciendo este tipo de reuniones al menos anualmente para dar visibilidad en Europa a la profesión. ■

## PROFESIONALES

CCOO ofrece la mejor herramienta a las y los futuros residentes

# Accede con un click a las plazas de tu especialidad en los hospitales y centros de toda España



El Proyecto IR surge de la necesidad que tienen las y los futuros residentes que han aprobado y pueden optar por una plaza de la especialidad de saber dónde están estas plazas ofertadas en el Estado de un solo vistazo, sin tener que buscar en las páginas del BOE.

Con este proyecto que ponemos en marcha desde CCOO, en el que hemos volcado muchísimo trabajo y aún más ilusión, pretendemos ofrecer a quien apruebe el examen para ser residente una valiosa información que facilite la elección de la plaza, y por tanto que optimice al máximo el rendimiento que se pueda obtener a todo un año, sino más de estudio y sacrificios para aprobar el examen.

Son en total 9.539 plazas de Formación Sanitaria especializada de las pruebas selectivas 2019/2020 para las titulaciones de Medicina: 7.512 plazas; Farmacia: 271 plazas; Enfermería: 1.463 plazas; Química: 15 plazas; Biología: 51 plazas y Física: 38 plazas. Dentro de cada titulación al abrir el menú se despliegan todas las especialidades ofertadas, es en el caso de medicina que aparecen sus 42 especialidades o el de enfermería con sus 6 especialidades.

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, nos propusimos hacerlo diferenciando todas las categorías y dentro de cada categoría todas las especialidades con las plazas ofertadas, con el fin de que esa necesidad quedará cubierta. Para ello, hemos creado mapas por

especialidades, tantos mapas como especialidades ofertadas en la convocatoria, y listados de plazas ofertadas, accediendo a ellas de forma sencilla por medio de menús y/o botones que te van guiando hasta dar como resultado lo que el residente busca. De esta manera clicando el botón

de la especialidad que estamos interesados nos sale el mapa con todas las plazas en los distintos hospitales y centros del estado.

El lanzamiento y publicación de esta aplicación se hizo el pasado 14 de febrero, teniendo una gran aceptación entre los futuros residentes ya que en tan solo una

semana las visitas recibidas a la página fueron de 2.543, donde la titulación o categoría que más la está utilizando ha sido medicina con 728 visitas, enfermería con 546 visitas seguido de farmacia con 224 visitas, siendo dentro de medicina los médicos de familia los que más han consultado la

página y dentro de enfermería los enfermeros de comunitaria.

En cuanto a las siete ciudades de Comunidades Autónomas que más han accedido y han hecho uso de la aplicación están. Madrid, Palma de Gran Canaria, Barcelona, Valencia, Sevilla, Santander y Murcia. Y otros países como Estados Unidos, India y Filipinas.

CCOO quiere ir más allá y se compromete a ir mejorando este proyecto, incluyendo otros datos tan importantes como la opinión de residentes que ya se han formado o la nota de corte de años anteriores. Tú podrás participar facilitando información a otras personas, dejando tu opinión sobre el lugar donde decidas formarte.

También queremos reflejar para el próximo proyecto mapas que no solo vayan por especialidades como ahora sino además incluir mapas por hospitales, de tal forma que hay residentes que no quieren alejarse de su ciudad o Comunidad Autónoma y prefieren ver de un simple vistazo las plazas que oferta su hospital o centro de referencia.

Todo ello se hace desde CCOO siempre pensando y conociendo las necesidades o dificultades que puedan tener los futuros residentes. ■

## COMUNICANDO

ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO

# DAMOS UN PASO FIRME PARA HUMANIZAR LAS REDES SOCIALES

Estamos comprometidos en avanzar en nuestra acción y mensaje sindical en redes sociales, tanto es así, que hemos dado un paso firme con la aprobación en nuestro Consejo federal de la propuesta de ampliación del manual de Ciberactivismo de la FSS-CCOO, en el que hemos incluido un nuevo apartado con esta denominación: Humanización en las Redes Sociales.

Y esta es una apuesta clara; la de acercar nuestro mensaje, no solo desde perfiles institucionales, sino y con decisión, desde las personas con responsabilidad en nuestra estructura.

Es cierto que un número importante de nuestras Secretarías y Secretarios Generales y de otras y otros miembros de nuestras ejecutivas ya están presentes y con actividad notoria en redes como Twitter. Difunden la información sindical y añaden un extra: la opinión, la valoración, declaraciones en vídeo, el mensaje directo a las Administraciones, patronales y otros agentes sociales, etc. Y, a su vez, combaten la desinformación desde dentro de las redes sociales. Un valor añadido a la comunicación que conecta en positivo desde el tú a tú, desde las personas a las personas.

Sin embargo, su presencia tiene que proliferar y este es un objetivo de mejora que, también, se recoge en nuestro Plan de Trabajo. Con mayor atención, por la relación positiva y estrecha entre los perfiles de carácter personal y el logro del compromiso en redes sociales -otro concepto estratégico y recogido en nuestro manual-, debemos de reducir las ausencias en el corto plazo.

Los sentimientos de recelo, duda o negación a participar en estos nuevos canales de comunicación social -que no sustituyen, en absoluto, a una de nuestras señas identitarias, como sigue y seguirá siendo, el contacto directo y habitual de nuestros y nuestras delegadas y representantes en el tajo, en el centro de trabajo, en nuestras sedes sindicales y en la calle con el conjunto de trabajadores y de nuestra afiliación, sino que amplifican la información y la abordan en estas nuevas vías complementarias- deben disiparse.

Activamos las redes sociales, conectamos a través de las redes sociales, nos comprometemos a humanizar las redes sociales. ■

# LAS FEDERACIONES DE SANIDAD DE CCOO ESTRENAN NUEVAS WEBS

Internet ha cambiado drásticamente la forma en que se comparte la información y está teniendo un profundo impacto en la manera que tenemos de comunicarnos con nuestra afiliación y los y las trabajadoras. El gran avance en las Redes Sociales, los nuevos dispositivos y las grandes velocidades en las transmisiones de datos hacen que cada día sea menos necesario el uso de ordenadores para realizar todas nuestras tareas cotidianas.

Siendo conscientes de ésta situación, sabemos que el valor de un sitio web que sea dinámico y popular es muy elevado, es una ventana fija y enteramente de nuestra cosecha en la que hoy en día tenemos la posibilidad de integrar medios de comunicación social de forma mucho más atractiva para nuestro sitio web.

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) apostamos por integrar todos estos cambios en nuestras webs, por ello empezamos el complicado proceso que lleva el desarrollo de nuevos soportes tecnológicos para que tú, como persona afiliada, puedas recibir más información de manera directa y puntual a través de una nueva web más accesible y sencilla.

Siguiendo esta hoja de ruta procedimos a la migración de todas nuestras web a un nuevo entorno más moderno y que sea capaz de mostrar de manera más eficiente todos los contenidos que ya veníamos elaborando, e incorporar accesos y ventanas a



nuestros medios de comunicación sociales, Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. Además nuestra nueva web dispone de la posibilidad de dejar abiertas puertas tecnológicas para ir adaptando nuestras webs en el futuro a la par que avanzan las nuevas tecnologías.

El último año ha sido un sin parar de creación de nuevas estructuras y migración de contenidos de las diferentes páginas web de nuestra Federación Estatal y

las de las diferentes Comunidades Autónomas. Pero ahora que estamos en la recta final somos muy conscientes del acierto que ha sido este largo proceso.

Una nueva home, nuevos menús, nuevos formatos de pantalla, la potencia que nos da hoy en día los contenidos audiovisuales, son algunos de los ejemplos de lo que han mejorado nuestras páginas. Os invitamos a descubrirlos todos y esperamos que sobre todo os sean de utilidad. ■

MUJER

8  
de marzo

# Renovamos nuestro compromiso con la igualdad

Se acerca de nuevo el 8 de marzo, día en el que nuestra organización en pleno renueva su compromiso con la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, porque somos sindicalistas y feministas, porque decir una cosa comporta la otra, porque quien lucha por una sociedad más justa, democrática y equitativa, es feminista.



En nuestra Secretaría, la tarea de asesoramiento y negociación de planes de igualdad sigue ocupando gran parte de nuestro trabajo, y aunque este año todavía no hemos firmado ninguno, parece que marzo va a ser un buen mes, pues estamos en la recta final de la negociación con IDCQ del Grupo Quirón, Fundación Grupo Norte (con quienes ya hemos firmado un preacuerdo), y Clece. Por otra parte, este año hemos empezado a negociar los planes de igualdad de Sanivida, Asispa, Grupo Orpea y Geriatros del Grupo Domusvi. Desgraciadamente, no todas las negociaciones llegan a buen puerto y algunos planes que hemos negociado entraron en vigor sin nuestra firma, como el de Eulen o Dénitx. Paralelamente también vamos haciendo los seguimientos y evaluaciones correspondientes. Nunca en esta

Secretaría se había negociado tanto!

Este año hemos visto cómo se está haciendo realidad una antigua reivindicación nuestra: que hombres y mujeres tengan los mismos permisos para cuidar. La Ley de Igualdad significó un cambio de rumbo para las políticas de conciliación, pues saltó a la vista, por fin, que no se trataba de dar más permisos a las mujeres para que pudieran ganar un salario y a la vez seguir haciendo lo que siempre hicimos, sino que había que empezar a dotar a los hombres de los mismos permisos para conseguir que asumieran la mitad de ese trabajo, tan imprescindible y hermoso como pesado e invisible, que es el cuidado de familias y hogares, y el sostén de la vida misma. El permiso de paternidad fue el botón de esa muestra, la prueba de ese cambio de dirección. El RDL 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha

completado ese giro, fundiendo los permisos de maternidad y paternidad en uno solo, nacimiento y cuidado del menor de 12 meses, que será igual para las dos personas progenitoras a partir de 2021, siendo este año todavía de 12 semanas para la otra persona progenitora. Este importante cambio normativo que no solo afecta a los derechos de conciliación, sino que toca otros muchos temas importantes como la ampliación de la exigencia de los planes de igualdad, la negociación de sus diagnósticos o la obligación de los registros salariales en las empresas, ha sido muy importante en el día a día de la Secretaría, generando satisfacción y mucho trabajo de información, consultas y aplicación a la negociación colectiva.

En noviembre estuvimos, como cada año, en los XXXI Encuentros Estatales LGTBI que tuvieron lugar en Guadalajara. Estos Encuentros son un espacio muy enriquecedor que reúne a asociaciones y activistas de todo el estado. En él se

debaten temas importantes, y se proponen directrices de trabajo. También se propone una temática para el activismo del año siguiente, siendo 2020 el año para trabajar con, por y para las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales. Se acordaron conclusiones y propuestas de futuro, como la imprescindible y necesaria formación en género en las organizaciones, al detectarse falta de perspectiva de género dentro del movimiento LGTBI; otra conclusión fue que en el ámbito laboral aún existe mucha Lgtbifobia, lo que entraña riesgos psicosociales específicos que se han de gestionar desde la prevención de riesgos laborales.

El próximo día 27 de febrero va a ser un gran día, un buen preludio de otro 8M de grandes manifestaciones y actos de conmemoración de toda índole. Celebramos En Clave Violeta, un gran acto de Mujeres de CCOO donde acudiremos 1000 compañeras de todo el Estado. El acto quiere visibilizar el trabajo de las mujeres dentro de nuestra organización. Está invita-

da la nueva Ministra de Igualdad, Irene Montero; y habrá una mesa redonda de delegadas, entre las que estará nuestra compañera Eva Díaz de Terán, delegada de Faisem y responsable de EESS y Privadas de nuestra Federación. Bien seguro que será un gran éxito, y por supuesto no sólo de las mujeres de CCOO, sino de toda la organización en pleno.

Somos conscientes de que queda mucho por hacer, pero también de que estamos viviendo un avance histórico en esta lucha, "la cuarta ola" nos llaman, y de que nuestra sociedad cada vez es más exigente con los derechos de las mujeres, prueba de ello es la gran agresividad y el revote general del sector más reaccionario, los 52 diputados y (bastantes menos) diputadas de VOX en el Congreso y el volumen de trabajo que en las secretarías de las mujeres de CCOO no para de aumentar, también en la nuestra. ¡VIVA EL 8 DE MARZO Y LA LUCHA POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES! ■

# FORMACIÓN

## La FSS-CCOO te presenta un plan formativo de 53 cursos gratuitos para el sector sanitario privado y concertado, oficinas de farmacia, investigación biomédica, acción social y dependencia

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), a través de FYSA y, con la colaboración del grupo Vértice, ofrece a los y las trabajadores/as de la sanidad privada, concertada, empresas públicas sanitarias, fundaciones sanitarias, residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio, oficinas de farmacia, centros de investigación biomédica, centros de acción e intervención social y personas en situación de desempleo, una amplia oferta de 53 cursos a realizar de manera gratuita.

¡FÓRMATE!

¡APÚNTATE!

**GRATUITO**, subvencionado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), Formación y Servicios. Asesoría para Organizaciones Sindicales (FYSA) y grupo Vértice ponen a disposición de enfermeras, médicos, matronas, **fisioterapeutas**, trabajadoras sociales, educadores sociales, terapeutas ocupacionales, **técnicos en imagen para el diagnóstico**, de laboratorio de diagnóstico clínico, de radioterapia, de anatomía patológica, técnicos en cuidados auxiliares de enfermería, técnicos de farmacia y parafarmacia, **gerocultoras**, auxiliares de **ayuda a domicilio**, celadores, personal administrativo y auxiliar administrativo, personal de cocina y hostelería sanitaria y sociosanitaria, etc., un amplio abanico de cursos:

**32 cursos** en modalidad de **TELEFORMACIÓN**, desde casa, por internet, con los mejores contenidos interactivos, tutorías especializadas, test de autocorrección, casos prácticos, pruebas parciales y finales, con una duración de entre 4 y 8 semanas por curso.

**19 cursos** en modalidad **SEMIPRESENCIAL**, con varias sesiones presenciales, en función del curso, en 10 localidades distintas de 10 Comunidades Autónomas, a través de internet, en teleformación, con tutorías especializadas, test de autocorrección, casos prácticos, pruebas parciales y finales.

**2 cursos** en modalidad exclusivamente **PRESENCIAL**, con distintas ediciones en varias Comunidades Autónomas y con una duración de 20 horas.

- ➔ Diversas ediciones de cada curso
- ➔ Posibilidad de realizar más de un curso por alumno/a con un máximo de 3 cursos y 180 horas, en total.
- ➔ No se puede hacer más de un curso de manera simultánea

Esta amplia oferta de actividades permitirá atender una parte importante de las necesidades formativas de **más de 14.000** trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores y de personas en situación de desempleo.

Si formas parte de las bolsas de empleo temporal de los Servicios de Salud de las CCAA, y no estas trabajando en la Administración Pública, TE INTERESA esta oferta, SUMA puntos a tu baremación.

Si finalizas tu formación académica este año en grados en ciencias de la salud o en formación profesional de la familia sanitaria, INSCRÍBETE, reserva tu plaza y podrás formarte a partir del mes de junio (ejemplo: si finalizas el grado superior de técnico en imagen para el diagnóstico puedes hacer 3 cursos en 3 meses, de 90 horas y con 12 créditos de la Comisión de

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

### Formación a lo largo de 2020

Información e inscripciones en <https://sanidad-formacion.ccoo.es/> (pinchando en la Comunidad Autónoma de tu centro de trabajo - en el caso de personas desempleadas acceder a través de la CA del domicilio del/la interesado/a)

**Requisitos imprescindibles** para realizar la formación:

- ➔ **Alta en la empresa** o en situación oficial de desempleo, el día del inicio de cada curso.
- ➔ Conectarse o asistir en las **primeras 48 horas** tras el inicio del curso.
- ➔ **Titulación oficial** requerida según la Acreditación, en el caso de los cursos dirigidos al personal sanitario.
- ➔ **Categoría profesional** adecuada según el curso a realizar, para el resto de actividades.
- ➔ Disponibilidad de ordenador, conexión a internet y cuenta de correo electrónico, excepto en los cursos en modalidad presencial.

La FSS-CCOO y FYSA seguirán desarrollando todas las acciones necesarias para ofertar al conjunto de trabajadores y trabajadoras el máximo de actividades de formación continuada, de manera gratuita y/o subvencionada, para colaborar en conseguir una mejor cualificación, especialización y reciclaje del conjunto del personal que atiende a la ciudadanía en sectores tan estratégicos de la sociedad.

### GARANTÍA DE CALIDAD:

- Solicitada Acreditación a la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud (para todos los cursos dirigidos al personal sanitario)
- Reconocimiento de Interés Sanitario y/o de Interés Docente Sanitario - RIS/RIDS (para todos los cursos dirigidos al personal no sanitario y de atención a la dependencia).

Para más información dirígete a las secciones sindicales de CCOO de sanidad o contacta con las sedes de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO ([http://sanidad.ccoo.es/Conoce\\_CCOO/Federaciones\\_Autonomicas](http://sanidad.ccoo.es/Conoce_CCOO/Federaciones_Autonomicas)) ■

**¡ TU FORMACIÓN  
NUESTRO COMPROMISO!  
¡ AFÍLIATE A CCOO !**



## COMUNIDADES



### ANDALUCÍA

MARINA POLONIO, FSS-CCOO ANDALUCÍA

## CCOO denuncia "criterios restrictivos" para el acceso a la prestación por riesgo para el embarazo



CCOO contra el retroceso en la prestación del riesgo de embarazo  
**DENÚNCIALO, ESTO NO ES PREVENCIÓN**

Cartel de CCOO contra este retroceso en derechos.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) denuncia que la última modificación de la guía de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia -entidad que orienta a los médicos sobre cuál es el mejor momento dentro de la gestación para otorgar las prestaciones por riesgo para el embarazo- ha supuesto un aumento de la presencia de las mujeres embarazadas en los puestos de trabajo donde existen unos riesgos evaluados para la salud de la mujer o la del feto, concretamente de dos a cuatro

semanas de media.

Ante esta nueva situación con "criterios restrictivos" para el acceso a la prestación por riesgo para el embarazo, CCOO va a iniciar una campaña informativa y de acción en todos los ámbitos de la sanidad, pública y privada, para que la ciudadanía y las mujeres trabajadoras conozcan este retroceso en sus derechos y puedan denunciar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo, la empresa, el servicio de prevención o la comisión de prevención de riesgos laborales de cada provincia.

"Una vez más, es la mujer la que sufre esta discriminación porque es ella la única que se puede quedar embarazada y, por tanto, la que vuelve a perder derechos aun cuando el servicio de prevención que ha realizado la evaluación de riesgo y la planificación preventiva indica que existen riesgos en su puesto de trabajo que le pueden ocasionar daños", mantiene la secretaria de la Mujer de la FSS-CCOO Andalucía, M<sup>a</sup> del Mar Bueno, que recuerda que si la mutua no certifica el riesgo no se da paso a la prestación económica. ■



### ARAGÓN

FRANCISCO SOLER, ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO

## CCOO, CSIF y UGT consiguen firmar un acuerdo con el Salud gracias al tesón en las reivindicaciones de los tres sindicatos

Los sindicatos han conseguido firmar un acuerdo con la Administración en el que ésta se compromete a no alcanzar compromisos bilaterales con otros sindicatos, se constituyen 5 grupos de trabajo (con los tres sindicatos firmantes) sobre aspectos prioritarios de la negociación colectiva y se establece un cronograma de reuniones para cada uno de los grupos de trabajo.



CCOO, CSIF y UGT han firmado un acuerdo con el Servicio Aragonés de Salud como consecuencia de las movilizaciones que iniciaron el pasado mes de Mayo, que se han intensificado en los últimos meses y que llevaron al encierro realizado el 21 de Noviembre, en la sede de la Gerencia del Salud, como protesta por la falta de respuesta de la Administración ante las reivindicaciones presentadas por las tres organizaciones sindicales.

El acuerdo incluye el compromiso por parte del Servicio Aragonés de Salud de no alcanzar ningún acuerdo concreto con determinados sindicatos, con exclusión de otros, que puedan suponer una lesión del derecho a la negociación colectiva inherente a la libertad sindical.

Por otra parte se constituyen grupos de trabajo, con los tres sindicatos firmantes del acuerdo, para abordar aspectos relativos a **Modernización de las Plantillas, Atención Primaria, Atención Especializada, Carrera Profesional y Actualización y cumplimiento de los Acuerdos de 2007.**

Además de estas materias, el acuerdo contempla que con los tres sindicatos firmantes se podrán abordar otras materias que mejoren las condiciones laborales y retributivas del personal del Salud. ■



### CANTABRIA

JESÚS MAXIDE, ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO CANTABRIA

## CCOO demanda al Servicio Cántabro de Salud por no aplicar la carrera y el desarrollo profesional al personal laboral del hospital de Campoo

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cantabria (FSS-CCOO Cantabria) ha presentado una demanda contra el Servicio Cántabro de Salud (SCS) por no aplicar la carrera y el desarrollo profesional al personal laboral del Hospital Tres Mares, en Campoo, un derecho por el que el sindicato lleva peleando desde que se negoció para el personal estatutario del SCS.

Tras varios intentos infructuosos por parte de CCOO de iniciar las negociaciones para conseguirlo y donde la Administración ha dado la contundente respuesta de que no van a negociar, el sindicato no ha visto otra salida que la de presentar la demanda ante los Juzgados de los Social.

Desde CCOO se entiende que se está discriminando al personal laboral porque se vulneran leyes que reconocen su derecho a la percepción de este complemento, como, por ejemplo, el Estatuto Marco que establece la aplicación al personal funcionario y laboral o la Ley de Personal Estatutario de Cantabria que lo establece para todo el personal de instituciones sanitarias.

"Nuestra principal labor como representantes de los y las trabajadoras es la

defensa de sus derechos laborales. Esta demanda es un paso más en nuestro compromiso con los y las trabajadoras del hospital de Campoo, el mismo que nos vincula con el resto de los profesionales del SCS, y nos anima a seguir conquistando derechos, tal y como hemos venido haciendo en los últimos tiempos", ha apuntado Carlos Ateca, secretario de Acción Sindical de la FSS-CCOO Cantabria.

### Logros conseguidos y nuevas luchas

CCOO ha subrayado que entre sus principales conquistas del pasado año está la recuperación de la jornada de 35 horas, con la consiguiente creación de más de 200 puestos, la percepción del 100% del salario desde el primer día de baja laboral o la carrera para personal interino.

A esto se suma la firma de un acuerdo para el Servicio de Urgencias de Atención Primaria y 061, "por el que perciben los complementos de noches y festivos o la negociación de un Plan de Igualdad para el personal de SCS, compuesto en más de un 80% por mujeres", ha enumerado Ateca.



En la agenda de acciones para los próximos meses, los representantes sindicales de CCOO en la sanidad cántabra tienen como prioridades, además de la carrera del personal laboral, cambiar el acuerdo de carrera para encuadrar a cada profesional según los años trabajados o negociar un nuevo acuerdo de contrataciones.

Del mismo modo, otras de sus reivindicaciones prioritarias pasan por conseguir un concurso de traslados abierto y permanente, acabar con la discriminación en los festivos especiales para que todos, independientemente de su categoría, tengan los mismos o incrementar los complementos de noches y festivos y sin olvidarse del Plan de Atención Primaria y de la cualificación y reclasificación profesional que propone el sindicato a nivel estatal. ■

## COMUNIDADES



### CATALUÑA

ANGELS RODRÍGUEZ,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO CATALUÑA

## CCOO consigue que la empresa de residencias geriátricas AMAVIR Teiá aplique las medidas en caso de riesgo a exposición a agentes biológicos

Después de meses de lucha, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Cataluña (FSS-CCOO Cataluña) ha conseguido que la empresa AMAVIR Teiá aplique las medidas cuando hay riesgo de exposición a agentes biológicos.

En un primer momento, solicitamos a esta empresa, que tiene cinco centros de residencias de geriatría repartidas por Cataluña, que hiciera una evaluación específica de riesgos biológicos porque desde el sindicato considerábamos que las trabajadoras estaban expuestas a agentes biológicos y les comportaba un Riesgo para su salud.

La empresa se negó en rotundo a hacer dicha evaluación, a pesar que están previstas en el RD 664/97, y es cuando CCOO decidimos interponer la denuncia a Inspección de Trabajo, que ha obligado a AMAVIR Teiá a realizar la evaluación de riesgos específicos. Una vez hecha, se ratifica lo que desde CCOO decíamos, y es que las trabajadoras tenían un riesgo de exposición a agentes biológicos y por tanto, se deberían implementar las medidas preventivas previstas en el RD 664/97 y que consisten entre otras, en lo siguiente:

-Se darán 10 minutos antes de la realización de la comida para realizarse la higiene pertinente y 10 minutos más antes de la finalización de la jornada con la misma finalidad: en total 20 minutos diarios.

-La empresa ha de lavar los uniformes de las trabajadoras y ha de habilitar sitios para que el personal los deposite.

-También deberá realizar un programa de recogida de los equipos de protección individual que se hayan utilizado (los no desechables), y proceder a su reemplazo.

-Además les obliga a documentar todo aquello relativo a las actuaciones preventivas en cuanto a exposición a agentes biológicos se refiera y a implantar un programa de formación a las trabajadoras sobre los riesgos derivados de este tipo de exposición.

Esta decisión de Inspección de Trabajo es en aplicación del RD 664/97, y desde CCOO queremos agradecer el trabajo hecho por nuestras delegadas en la empresa ya que marca un precedente y ahora nuestra labor es hacer que se implemente en el resto de residencias geriátricas. ■



### CASTILLA LA MANCHA

AURELIO ALZÓRRIZ,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO CLM

## Arranca la Oferta Pública de Empleo del Servicio de Salud del SESCAM de las plazas de 2017 y 2018

Con la mesa sectorial que se celebrará el próximo 20 de febrero de 2020, arrancará la oferta pública de empleo (OPE) del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) de las plazas ofertadas en los años 2017 y 2018.

A lo largo de los años 2020 y 2021 se convocarán las plazas ofertadas en los años 2017 y 2018, así como las plazas de las categorías que se quedaron sin convocar en la OPE de 2016.

Muchas de estas plazas deberían haberse ofertado en los procesos de estabilización y negociación de las Ofertas de Empleo Público, para poder cumplir los objetivos de reducción de la temporalidad del 24% al 8%, recogidos en el II Acuerdo firmado con CCOO al que Castilla La Mancha se sumó inicialmente, pero que no se habían convocado.

Esta convocatoria, según lo planteado por el SESCAM, se dividirá en cuatro grandes fases que podrán simultanearse o no:

1ª Fase: FEAS, médicos de familia, médicos no especialistas y pinches.

2ª Fase: Titulados técnicos sanitarios y grado sanitario.

3ª Fase: Facultativos que no hayan entrado en la 1ª convocatoria.

4ª Fase: Resto del Personal de gestión y servicios.

Entre las principales novedades que se recogen en esta convocatoria, está la supresión del supuesto práctico para facultativos, tal y como recogen varias sentencias judiciales, así como la convocatoria por primera vez en Castilla la Mancha de plazas de la categoría de Pinche de Cocina, que desde las transferencias al SESCAM, no se habían ofertado.

Se convocarán plazas en turno libre, promoción interna, discapacidad física y discapacidad intelectual. (El examen de los aspirantes con discapacidad intelectual podría no ser el mismo que el resto de aspirantes).

Faltan por publicar los temarios de determinadas categorías (Auxiliar Administrativo, Celador y categorías de informática), que se publicarán a lo largo de este año.

Los exámenes, previsiblemente, se efectuarán, como muy pronto, después del verano de 2020. ■



### CASTILLA Y LEÓN

ANA SANZ,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO CYL

## La FSS-CCOO CyL presenta sus 100 medidas para la mejora de la Atención Primaria

**La FSS-CCOO CyL demanda a Sacyl que dedique todos los años, como mínimo el 7,2% del PIB de la Comunidad siempre y cuando éste no se reduzca. Hablamos de 800 millones de euros, que suponen el 25% del presupuesto sanitario. No es posible que Sacyl quiera brindar una sanidad de calidad mientras avala la reducción de impuestos.**



Debemos trabajar en un modelo integral de Atención Primaria, lo que supone que no se puede reorganizar puntualmente "zona a zona" porque eso no parece que sirva para solucionar un problema global, sino 249 presuntos problemas puntuales. En vez de actuar y reformar el Servicio de Salud de Castilla y León se reforman 249 zonas básicas de Salud, pero de manera independiente y en esta primera fase únicamente las zo-

nas rurales dejando de lado a las 71 zonas urbanas.

Nuestra organización ha realizado un estudio sobre la realidad de la sanidad de nuestra Atención Primaria teniendo en cuenta las particularidades de Castilla y León, envejecimiento, dispersión y territorio más grande del país. Es un documento agrupado en 13 bloques. Además de contar con más recursos económicos, pedimos a la Junta que salde la deuda

sanitaria, que acabe con la constante fuga de profesionales a otros territorios, que se mejore la coordinación y se garantice una asistencia en idénticas condiciones para toda la ciudadanía.

El documento promulga la formación y la investigación, así como un reciclaje inherente a esta tarea, programado y obligatorio; incrementar las plazas de MIR y habilitarlas; potenciar la carrera profesional y elabo-

rar un nuevo decreto ajustado a las actividades realizadas; educar a la ciudadanía en el uso de los servicios sanitarios. Hay que cambiar la actual orientación para incidir en la prevención y el ámbito comunitario, no en el tratamiento de las personas individualmente. Es preciso además disponer de recursos humanos y asistenciales suficientes. Finalmente, todo cambio, especialmente normativo, debe ser negociado y aprobado. ■

## COMUNIDADES



### GALICIA

JAVIER GONZÁLEZ,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO GALICIA

## Miles de personas salieron a la calle en defensa de la Sanidad pública

**Miles de personas participaron en la manifestación nacional convocada por SOS Sanidad Pública, plataforma de la que forma parte CCOO. La marcha partió de la Alameda de Santiago de Compostela y recorrió varias calles de la ciudad hasta finalizar en una abarrotada plaza de la Quintana, donde se leyó un manifiesto, cuyos mensajes principales, clamaron contra el deterioro de la Atención Primaria y el desmantelamiento y cierre de servicios en los hospitales públicos.**

En el texto, SOS Sanidad destaca que la Sanidad pública gallega «sigue en peligro y están saltando todas las alarmas». Recuerda también, que hace un año hubo otra gran manifestación contra la reforma de la ley gallega de salud, aprobada por el PP en solitario, pero «La Xunta de Feijóo sigue haciendo oídos sordos a este clamor y se empeña en transformar el sistema sanitario en una oportunidad de negocio para las empresas multinacionales y os fondos de inversión».

Para SOS Sanidad, la reforma de la ley estaba dirigida a «desmantelar» un sistema que garantizaba un nivel de equidad «más que razonable» y el acceso universal a la asistencia sanitaria. «Aún siendo verdad que la sanidad pública precisa de reformas, las medidas de cambio no deben copiar modelos privados que demostraron ser más costosos, injustos e ineficaces, sobre todo en países donde gobierna el neoliberalismo». Al contrario, «la universalidad, la equidad, la accesibilidad y la eficiencia deben de ser las señas de identidad», enfatiza la plataforma.

En el manifiesto también se critica la decisión de supeditar la Atención Primaria a las gerencias hospitalarias, «controladas por burócratas al servicio de Feijóo», lo que supuso «importantes recortes de personal, presupuestos y equipamientos». La consecuencia de este deterioro fue la «rebelión» del personal de la atención primaria, que protagonizó una larga huelga.

El texto también rechaza la supresión de varias áreas sanitarias y el desmantelamiento de los hospitales comarcales, con el ejemplo paradigmático de la sala de partos de Verín y de su unidad de pediatría, que ocasionó una fuerte contestación social que obligó a la Xunta a rectificar. «El pueblo, cuando se une, es capaz de vencer al Poder», destaca SOS Sanidad.

Denunciando las enormes listas de espera hospitalaria e las condiciones laborales del personal —con recortes de derechos y contratos «que se pueden catalogar como basura»— concluyeron las reivindicaciones de SOS Sanidad Pública.

### Críticas a la manipulación informativa y apoyo a Defende a Galega

Las críticas de la plataforma también se dirigieron a la política de comunicación de la Xunta de Galicia y, especialmente, al papel desempeñado por la CRTVG, a la que calificaron de «portavoz del PP». Frente a la «manipulación informativa» por parte de la corporación pública en lo referente a la información sanitaria, SOS Sanidad Pública mostró su «apoyo incondicional» al colectivo de trabajadoras y trabajadores Defende a Galega «que están con nosotros hoy aquí». ■



### MADRID

MARISOL CASTRO,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO MADRID

## La FSS-CCOO Madrid reclama a los hospitales privados más de un millón de horas de continuidad asistencial



La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Madrid (FSS-CCOO Madrid) ha enviado un escrito a todas las Direcciones y Gerencias de los hospitales privados y los públicos con gestión privada, para que abonen en dinero o compensen en horas libres las más de 120 horas que anualmente dedica cada trabajador/a de Enfermería (DUE y TCAE) y algún otro personal a lo que se conoce como solape de turno para continuidad asistencial.

Hemos tomado esta decisión, en defensa de los intereses de un importante grupo de trabajadoras y trabajadoras de la sanidad privada, después de que el Tribunal Supremo haya declarado que el tiempo invertido por el personal en un centro sanitario para trasladar la información de los pacientes a los profesionales del siguiente turno, tiene que considerarse tiempo efectivo de trabajo. Tal y como ratifica el Tribunal Supremo, la continuidad asistencial supone 30 minutos diarios más de tiempo efectivo trabajado, lo que disminuye las jornadas anuales de 240 a 223, por lo que los profesionales tendrían que disfrutar de 17 días más de libranza.

Con este dictamen esperamos que los centros apliquen la mejora de motu propio, de lo contrario acudiremos a los tribunales para reclamar vía conflicto colectivo esta contraprestación a todos los centros sanitarios privados y de gestión privada de la Comunidad de Madrid que no la están cumpliendo.

Según los datos de que dispone CCOO, solo en Madrid el número de profesionales a los que les afec-

ta esta medida se acercaría a los 8.500, de los cuales 4.100 serían enfermeros y enfermeras; 4.300 Técnicos/as de Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAEs), además del resto de las categorías que transmiten información para la continuidad asistencial.

El montante total en horas mensuales sería de 93.500, lo que al año supondría una bolsa de más de un millón de horas. Casi una cuarta parte de esta demasía de jornada correspondería a los hospitales públicos cuya gestión tiene privatizada la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid como es el caso de: el Hospital de Torrejón de Ardoz, el Hospital Rey Juan Carlos, el Hospital de Villalba y el Hospital de Valdemoro.

### 17 DÍAS MÁS

En los centros de gestión pública del SERMAS, los profesionales tienen reconocido este concepto. Los que aún se rigen por Convenio Colectivo, como buena parte de la plantilla del Hospital Gregorio Marañón, tienen añadidos 12 días más de libranza al año, por los 22 minutos diarios de solape de jornada establecido.

Los y las profesionales que son estatutarios/as, su relación laboral se rige por el Estatuto del Empleado Público, tienen compensación económica por este concepto: DUEs, 131 euros al mes; 45 euros TCAEs; y 29 euros otros profesionales que tienen continuidad asistencial. ■

## COMUNIDADES



### MURCIA

JULIA MARTÍNEZ,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO MURCIA

## Retomamos las negociaciones del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios, Hospitales y Asistencia

Se retoman las negociaciones del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios, Hospitales y Asistencia entre los sindicatos y la Unión Murciana de Hospitales, ya que el anterior convenio caducó en el año 2010.



En octubre del año pasado se reanudaron las reuniones entre sindicatos y la Unión Murciana de Hospitales, estando ambas partes de acuerdo en seguir con la negociación el nuevo Convenio que regule las relaciones laborales de todas las Empresas murcianas destinadas a Centros Sanitarios de Hospitalización y Asistencia

privados, así como los que pertenezcan a Fundaciones o Instituciones religiosas. Asimismo, será de aplicación a los Consultorios particulares, Laboratorios de Análisis Clínicos, Clínicas Dentales, Sanatorios Psiquiátricos, Ambulatorios mixtos, Centros y Establecimientos mutuales o benéficos, ya sea en régimen de interna-

miento o de asistencia y consulta, con la sola excepción de las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

La FSS-CCOO Murcia está trabajando en la elaboración de un borrador que lo presentará en la próxima reunión que se prevé se convoque antes de finalizar el primer trimestre de este año. ■



### PAÍS VALENCIÀ

ALICIA CIVERA,  
ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO PV

## CCOO consigue el reconocimiento del abono de guardias localizadas durante la situación de riesgo en el embarazo

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, FSS CCOO-PV, ha ganado una sentencia que reconoce el abono a una enfermera de las guardias localizadas desde la fecha de exención de las mismas por situación de riesgo durante el embarazo, cuando se adaptó de forma provisional su puesto de trabajo.

Este sindicato denunció ante la justicia que la trabajadora debía cobrar el complemento retributivo de atención continuada del que había sido privada, y que suponía un porcentaje considerable de su salario, por el hecho de la maternidad.

La sentencia cita el Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad que reconoce la retribución por guardias en situación de embarazo, permiso maternal y lactancia. A pesar de estas medidas, la Administración sanitaria valenciana sigue sin tener una conciencia clara de su significado y

alcance, puesto que antepone preceptos jurídicos obsoletos a las disposiciones de su propio Plan.

En la misma línea menciona la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la jurisprudencia establecida en un caso similar por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

CCOO valora esta sentencia, contra la que no cabe recurso, y pide a la Conselleria de Sanidad que asuma sus responsabilidades y obligue a los gestores sanitarios a que se formen en materia de igualdad, para que conozcan las consideraciones a tener en cuenta entre la normativa y los principios que deben imperar en estas situaciones y así, evitar discriminaciones innecesarias que limitan y desincentivan la maternidad. ■



### LES ILLES

NATALIA VALDÉS, ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO LES ILLES

## CCOO exige la Carrera Profesional al 100% para todos los temporales del Ib-Salut

CCOO ofrece a sus afiliados y afiliadas la interposición de la demanda de extensión de sentencia del cobro del cien por cien de la carrera profesional para el personal interino y eventual totalmente gratis

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO en Baleares (FSS-CCOO Les Illes) anunció, el pasado 14 de febrero, la interposición de la demanda de extensión de la sentencia nº 493 de 31 de octubre del 2019 del Tribunal Superior de Justicia de Baleares por la que se reconoce el derecho de la percepción del cien por cien del complemento de carrera profesional al personal sanitario temporal (interino y eventual) del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

Ante la imposibilidad de realizar una demanda colectiva, los servicios jurídicos de CCOO interpondrán las demandas individuales de extensión de sentencia a todos los afiliados de la Federación de Sanidad que estén afectados. Para ello los afiliados y afiliadas solamente tendrán que aportar la documentación requerida a los delegados de las Secciones Sindicales, en el plazo máximo de un año a partir de la fecha de la sentencia.

Esta gestión será completamente gratuita

para los afiliados y afiliadas. CCOO ha ofrecido al resto de trabajadores y trabajadoras la oportunidad de sumarse a esta demanda para lo que tendrían que afiliarse y hacer un pago inicial correspondiente a seis cuotas.

La FSS-CCOO Les Illes, nada más tener constancia de la firmeza de esta sentencia, solicitó ante la Conserjería de Salud y la Dirección General del Ib-Salut, la extensión de la misma para todo el personal que habiéndole reconocido el nivel de carrera, sólo cobra el 25% del

primer nivel por su condición de personal eventual o interino, tal y como quedó reflejado en el Acuerdo de Carrera.

Este Acuerdo de Carrera Profesional se aprobó en la Mesa Sectorial de Sanidad el 17 de marzo de 2016 y fue ratificado por el Consejo de Gobierno en el BOIB núm. 42 del 2 de abril del mismo año.

Hasta la fecha sólo se han convocado los procesos correspondientes a los años 2015, 2016 y 2017. ■

## EL TERMÓMETRO

36,5°C

De buen grado



Congelados hasta el desbloqueo del Convenio de la Dependencia

CCOO valora de forma positiva la retirada del RD que establecía el título de Técnico en Cuidados Sanitarios pero lo considera insuficiente. Este sindicato continuará exigiendo, tanto al Ministerio de Sanidad como al de Educación, la apertura del Grupo de Trabajo en el INCUAL, para reconocer definitivamente las competencias que nuestras profesionales vienen ejerciendo día tras día en los centros de trabajo y, por tanto, que su nivel de cualificación se encuadre en el Nivel III.

CCOO, junto a UGT, convocan en marzo concentraciones ante los centros de los principales grupos empresariales del sector de la Dependencia, para desbloquear la situación del Convenio colectivo que afecta a más de 250.000 trabajadoras. Un Convenio que se encuentra paralizado debido a la negativa de la patronal a dignificar las condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras del sector.

### ÁREA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FSS-CCOO

Jóvenes en pie:

# II Conferencia de Juventud de CCOO

Tras el último congreso de CCOO se mandató la celebración de la segunda conferencia confederal de juventud de CCOO, un acto que tiene gran importancia para nuestro sindicato ya que la situación de los jóvenes en España tanto dentro como fuera del sindicato es preocupante. La conferencia tendrá lugar este año los días 17 y 18 de Abril en Madrid bajo el título "jóvenes en pie". Para CCOO es prioritario dar voz a lo jóvenes para que puedan decidir sobre su encuadramiento en el sindicato y para proporcionar los cauces de participación necesarios.

La realidad entre la población joven es diversa, pero hay algo que es común, los estudios tanto de formación profesional como universitarios se prolongan cada vez más y CCOO debe actuar y organizarse ante esos colectivos pre-laborales de forma que les proporcionemos herramientas para afrontar la inclusión a la vida laboral.

Uno de los problemas más comunes entre la juventud es el abuso de las prácticas no laborales que muchas veces se usan de manera incorrecta cubriendo puestos de trabajo, esto unido a trabajos con alta temporalidad y rotación en los que es imposible el encuadramiento en alguna de las federaciones hace que no tengan un arraigo fuerte con el sindicato.

Para dar respuesta a las dife-

rentes preocupaciones se ha elaborado un documento en el que se hablan temas que creemos que pueden ser importantes para la juventud como son: la vivienda, el cambio climático, el problema de las casas de apuestas y los problemas de salud que esta práctica conlleva, condiciones laborales de los jóvenes (rotación, alta temporalidad, bajos salarios), también se habla de los trabajadores más vulnerables como pueden ser aquellos que pertenecen a las plataformas digitales de reparto y de la dificultad de los jóvenes para emanciparse.

Otro de los puntos clave que analiza el documento es la dificultad del sindicato para acercarse a la juventud; los datos que se obtienen sobre la afiliación menor de 31 años actualmente son muy alarmantes ya que han disminuido drásticamente desde 2007. De continuar así tendremos problemas para incluir jóvenes en el sindicato y para la renovación generacional que en algún punto necesitaremos por motivos obvios. Tras estudiar las cifras obtenidas en el documento de la conferencia en relación con la afiliación joven en CCOO, reconocemos que son preocupantes, pero debemos intentar que eso cambie, no debemos cen-



trarnos ni fustigarnos con cifras, sino que necesitamos actuar de inmediato para seguir siendo la primera organización social en España.

El sindicato debe saber adaptarse a la nueva situación laboral y social de los jóvenes, así como a las nuevas realidades laborales como por ejemplo la digitalización y el teletrabajo.

En la conferencia de Abril en Madrid participarán 176 jóvenes

delegados, los cuales habrán sido elegidos en las diferentes asambleas de las Comunidades Autónomas y en las conferencias previas de las federaciones estatales y de los territorios.

Es necesario que esta conferencia se rija por unas normas para que las decisiones que se tomen tengan peso y se puedan llevar a cabo.

Para CCOO es importante realizar este tipo de actos ya que

necesitamos saber de primera mano que es lo que nuestros afiliados jóvenes necesitan de nosotros para poder trabajar en esa línea.

La juventud es la franja de edad en la que más personas tienen trabajos precarios. La diversidad de situaciones (trabajadores de micro o mediana empresa, riders etc.) dificulta que podamos llegar a todos ellos, es por ello por lo que creemos en la importancia de cambiar la forma de actuar ante esas situaciones y dar cabida al conjunto jóvenes que están en unas situaciones más vulnerables y necesitan al sindicato. Creemos que la mejor forma de hacerlo es creando un espacio donde federaciones y territorios trabajemos conjuntamente para lograr el mismo fin.

Es importante destacar que el documento que se ha elaborado no es cerrado y que se pueden hacer enmiendas aportando nuevas ideas o modificando las existentes. Para este sindicato es importante conocer vuestras inquietudes y vuestras opiniones y es por ello por lo que estamos trabajando para que esto ocurra. Desde la FSS-CCOO siempre hemos apostado por dar un impulso a la juventud en el sindicato para que nos vieran como un instrumento útil, visitando centros de formación profesional y universidades, ofertando formación continua, así como realizando un encuentro anual de jóvenes. Ahora es el momento de los jóvenes afiliados. Os necesitamos para participar en esta conferencia con la finalidad de saber cómo creéis que debemos organizar a la juventud y poder llegar a todos/as sin dejar a nadie en el camino, el sindicato os propone una idea clara al respecto pero queremos saber qué opináis vosotros, por ello os esperamos a todos y todas para debatirlo el próximo abril en Madrid. ■

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

**FSS ANDALUCÍA** · Avda. Cardenal Bueno Monreal, 58-3ª planta. 41013 Sevilla  
☎ 954 50 70 02 · fsandalucia@sanidad.ccoo.es  
**FSS ARAGÓN** · Pº de la Constitución 12-5º.  
50008 Zaragoza · ☎ 976 48 32 79  
fsaragon@sanidad.ccoo.es  
**FSS ASTURIAS** · Sta. Teresa de Jesús  
15-bajo. 33005 Oviedo · ☎ 985 96 40 43  
fsasturias@sanidad.ccoo.es  
**FSS CANARIAS** · Méndez Núñez 84. 38001  
Sta. Cruz de Tenerife · ☎ 922 60 47 65  
fscanarias@sanidad.ccoo.es

**FSS CANTABRIA**  
Santa Clara 5-2º.  
39001 Santander  
☎ 942 36 73 34  
sanidad@cantabria.ccoo.es  
**FSS CASTILLA LA MANCHA**  
Pza. Hornos de la Magdalena 1. 45001 Toledo  
☎ 925 28 08 45  
fscmancha@sanidad.ccoo.es  
**FSS CASTILLA Y LEÓN**  
Pza. de Madrid, 4-6ª Pta. 47001 Valladolid ·  
☎ 983 39 94 31 · frscyleon@sanidad.ccoo.es

**FSS CATALUNYA** · Vía Layetana 16-4º.  
08003 Barcelona · ☎ 93 481 28 45  
fsanitat1@concc.es  
**FSS CEUTA** · Alcalde Fructuoso Miaja 1.  
11701 Ceuta · ☎ 956 51 62 43  
fsceuta@sanidad.ccoo.es  
**FSS EUSKADI** · Uribitarte 4. 48001 Bilbao  
☎ 94 424 34 24  
sanidadbiz@euskadi.ccoo.es  
**FSS EXTREMADURA** · Avda. Ramón y Cajal  
4. 06001 Badajoz · ☎ 924 22 41 14  
fsxtremadura@sanidad.ccoo.es

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

**FSS MURCIA** · Corbalán 6-1º.  
30002 Murcia · ☎ 968 22 11 10  
fsmurcia@sanidad.ccoo.es  
**FSS NAVARRA** · Avda. Zaragoza 12-5º.  
31003 Pamplona · ☎ 948 15 33 43  
fsnavarra@sanidad.ccoo.es  
**FSS PAÍS VALENCIÀ**  
Pza. Nàpols i Sicília 5. 46003 Valencia  
☎ 96 388 21 65  
sanitat@pv.ccoo.es  
**FSS LA RIOJA** · Milicias 13. 26003 Logroño ·  
☎ 941 23 81 44 · fsrioja@sanidad.ccoo.es