

11 **Integración en la atención directa.** Reconocimiento pleno del papel en emergencias, traslados y apoyo a pacientes, con protocolos claros de actuación y una coordinación efectiva con el resto de equipos asistenciales.

12 **Igualdad real de oportunidades** entre hombres y mujeres en el acceso, formación, promoción y reconocimiento profesional; **eliminando las diferencias injustificadas y las discriminaciones directas o indirectas** que aún persisten, especialmente en la sanidad privada.

13 **Condiciones de seguridad y recursos.** Uniformes adecuados, equipos de protección individual y recursos suficientes para **desempeñar la labor de forma segura**, así como planes de contingencia frente a situaciones de alta presión o emergencias sanitarias.

14 **Visibilidad social y profesional.** Promoción del colectivo de celadores mediante campañas de comunicación que reconozcan su **papel esencial en el sistema sanitario**, así como la creación de premios y menciones que valoren su labor profesional.

15 Reconocimiento en la negociación colectiva. **Como sindicato de clase, CCOO defiende la profesión**, presente en los comités de negociación y en todas las decisiones relacionadas con sus condiciones laborales, mediante la **formación y presencia de delegados sindicales específicos del colectivo**



**Con CCOO: Visibilidad y reconocimiento profesional
para el colectivo celador**

15 propuestas clave para que el colectivo celador **AVANCE**

Imprescindibles



y, sin embargo, invisibles



1 Reconocimiento profesional como colectivo esencial dentro de la estructura sanitaria, con su inclusión en los **planes estratégicos** de calidad asistencial y seguridad del paciente.

2 Mejora de condiciones laborales garantizando la **estabilidad laboral**, especialmente en el sector privado, **reduciendo la temporalidad y asegurando la igualdad** en derechos de vacaciones, permisos y conciliación entre los sectores público y privado.

3 Retribución justa. Revisión integral de las retribuciones que incorpore **complementos por peligrosidad, turnicidad, carga física y responsabilidad**, así como una retribución adicional vinculada a la especialización y a las competencias adquiridas.

4 Reducción de carga laboral mediante el **aumento de las plantillas y cobertura de las bajas** para evitar la sobrecarga y la rotación excesiva, con una **planificación adecuada de turnos y descansos** que garantice la seguridad y salud laboral del personal.

5 Formación continua y especialización. Impulso de **programas de formación específicos** —traslados críticos, emergencias, apoyo a pacientes con necesidades especiales y manejo de equipos—, garantizando el **reconocimiento oficial** de la formación y la especialización en la promoción interna y en la retribución.

6 Promoción profesional. Creación de itinerarios claros de **carrera profesional** con criterios transparentes de promoción, donde se reconozcan las competencias adquiridas mediante **la experiencia y la formación continua**.

7 Prevención de riesgos físicos. Dotación de medios ergonómicos y dispositivos de ayuda para la movilización de pacientes, junto a protocolos de carga máxima y rotación de tareas que **minimicen el riesgo de lesiones musculoesqueléticas**.

8 Prevención de riesgos psicosociales mediante la implantación de programas de **apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés**, además de garantizar espacios de descanso adecuados y medidas organizativas que reduzcan la presión asistencial.

9 Participación en seguridad laboral. Inclusión de los celadores en los comités de salud laboral y de seguridad del paciente, fomentando su participación en la **identificación de riesgos y en la elaboración de propuestas de mejora**.

10 Medición y visibilización del trabajo. Registro y puesta en valor de las **actividades críticas y la aportación del colectivo**, como base para justificar mejoras salariales y profesionales, además de difundir su importancia mediante campañas internas y externas.