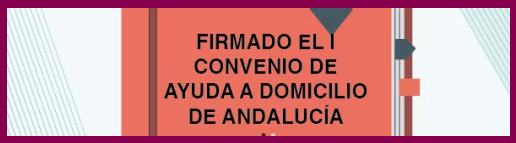


6 CCOO firma el I convenio colectivo autonómico de ayuda a domicilio, que beneficia a más de 40.000 personas trabajadoras

11 La importancia de ser afiliado/a a CCOO en el sector de la Dependencia

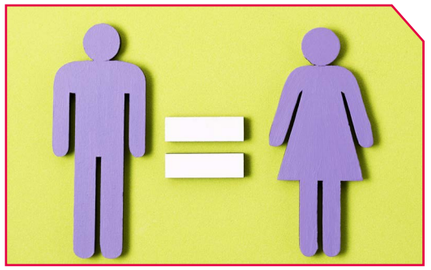
21 Por un Pacto Estatal e integral de cuidados

CCOO DEPENDENCIA

Revista dedicada a la actualidad del sector de la Dependencia nº 9

Revista elaborada por la FSS-CCOO Andalucía

ÍNDICE



Convenio CCOO firma el I convenio colectivo autonómico de ayuda a domicilio, que beneficia a más de 40.000 personas trabajadoras 6

Convenio CCOO firma el VIII convenio colectivo estatal de la Dependencia, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras 10

Convenio CCOO informa sobre la publicación en el BOE del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal 11

Opinión La importancia de ser afiliado/a a CCOO en el sector de la Dependencia 12

Pacto Social Medidas en materia de la atención a la Dependencia 14

Igualdad `No condenar a las personas LGBTI+ a ocultar su identidad o a sufrir represalias es un derecho humano inalienable` 15

Igualdad La FSS-CCOO firma el Plan de Igualdad de la empresa CLAROS S.C.A 18

Igualdad Al trabajo con orgullo. De las leyes a la realidad. 20

Igualdad Por un Paco Estatal e integral de cuidados, de Carolina Vidal López 21

Salud Laboral Conmemoración en la FSS-CCOO del Día 28 de Mayo ¡Por la Salud de las Mujeres! 26

ÍNDICE

CCOO por la prevención

Salud Laboral ¿Cómo se puede mejorar la prevención de riesgos laborales en el sector de sanidad y sociosanitario? 28

Formación Ya puedes inscribirte en los cursos gratuitos del sector sanitario y sociosanitario que te ofrece la FSS-CCOO 30

Córdoba CCOO ofrece a su afiliación cursos gratuitos para el sector sanitario y sociosanitario 32

Granada CCOO gana las elecciones en la residencia de mayores de Maracena 33

Granada CCOO renueva el comité de empresa de Atemde Raíces 34

Granada CCOO denuncia que la provincia de Granada lidera las listas de espera de la resolución por grado de dependencia en Andalucía 35

Huelva CCOO consigue que Óbolo y Diagrama abonen los atrasos del 6,5% de 2022 37

Huelva A instancias de CCOO, se ratifica el acuerdo para el abono de los atrasos de 2022 y la subida de 2023 en Óbolo 38

Jaén CCOO presenta en asamblea el I convenio colectivo de ayuda a domicilio de Andalucía 39

Jaén CCOO anuncia el histórico convenio para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio en Torredelcampo 40

Sevilla Concentración contra la falta de personal en la residencia de mayores de Vitalia en Mairena del Aljarafe 42

Sevilla Exigimos la dotación suficiente de plantilla y la readmisión del personal despedido en la residencia de mayores Vitalia Kansas City de Sevilla 43

CCOO INFORMA

09/06/23

En el BOE nº 137 de 9 de junio se publica la Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Andalucía

Más información en Secciones Sindicales o sedes de la FSS-CCOO de Andalucía
www.sanidad.ccoo.es/andalucia

CCOO firma el I convenio colectivo autonómico de ayuda a domicilio, que beneficia a más de 40.000 personas trabajadoras

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) y la Federación del Hábitat de CCOO de Andalucía han firmado en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el I convenio colectivo autonómico del sector de ayuda a domicilio, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2027. La firma de este convenio, que beneficia a más de 40.000 personas trabajadoras, aporta estabilidad y mejora la situación laboral de este importante sector.

En sesión celebrada en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, la Federación del Hábitat de CCOO de Andalucía, UGT y las patronales Asade, Cecua y Faecta han firmado el I convenio colectivo autonómico del sector de ayuda a domicilio con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. “Una reivindicación histórica de CCOO que por fin da estabilidad a todos los trabajadores y las trabajadoras del sector”, mantienen ambas federaciones de CCOO de Andalucía.

El acuerdo es fruto de un largo proceso de negociación, en el que tanto sindicatos como patronales han mostrado “una gran voluntad y predisposición” para alcanzar el convenio, a pesar de las diferencias iniciales. “En nuestra apuesta por el diálogo y el entendimiento, destacamos que se ha conseguido firmar uno de los convenios colectivos más avanzados e innovadores del país en este sector, que equipara los derechos de las personas trabajadoras de ayuda a domicilio en Andalucía a los de otras regiones españolas”, señalan desde CCOO.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía y la Federación del Hábitat de CCOO de Andalucía resaltan que se trata de” un convenio a la vanguardia”, que mejorará las condiciones laborales y salariales de las más de 40.000 personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, y que con el que tendrán un incremento salarial fijo del 21% entre los años 2023 a 2027, la inclusión de una cláusula de garantía salarial para proteger el poder adquisitivo de la plantilla, mejoras en el sueldo cuando estén de incapacidad temporal (baja por enfermedad) y una reducción de la jornada laboral.

Hay que destacar también la subida salarial variable, que es adicional al aumento fijo pactado, y que está sujeta al aumento del precio hora que la Junta de Andalucía destina a este servicio. En este punto hay que recordar que recientemente el Gobierno andaluz firmó un pacto con patronal y sindicatos donde se comprometía a subir el precio hora asignado a este servicio en un 25% entre los años 2023 a 2026, por lo que, a través de la firma de este convenio, se garantiza que parte de esta subida irá para el salario de las trabajadoras.

De entre las mejores pactadas caben destacar las siguientes:

-Subidas salariales fijas: En 2023 se incrementan en un 4%, en 2024 en un 2,5%, en 2025 en un 2,5%, en 2026 en un 4% y en 2027 en un 8%. La subida salarial será de un 21% en todos los conceptos fijos recogidos en la tabla salarial.

-Subidas salariales variables: Están sujetas al aumento del precio hora de la Junta de Andalucía para los años 2024 al 2026.

-Cláusula de garantía salarial: Inclusión de una cláusula de garantía salarial del 2% para proteger el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, en el supuesto que el IPC sea superior a

la subida salarial pactada.

-Subida salarial en ultraactividad: Se acuerda un salario en ultraactividad con un concepto fijo del 1,5% y otro variable para el 2028 y 2029 en función del aumento del precio hora.

-Reducción de jornada anual: En 2024 se reducirá 8 horas la jornada anual, en 2025 en 12 horas y en 2027 de la siguiente forma: en enero se reducirá la jornada en 28 horas y el 31 diciembre en 48 horas. En total, 96 horas, por lo que para 2028 la jornada anual será de 1.659 horas, con una medía semanal de 37 horas.

-Mejoras en salario en incapacidad temporal: Por accidente laboral y por incapacidad temporal (IT) común por enfermedad grave se cobrará el 100% del salario base y la antigüedad durante 18 meses.

-Salud laboral: Se elaborarán procedimientos para la adaptación del puesto de trabajo a profesionales especialmente sensibles a los riesgos en el trabajo y un protocolo de prevención y atención ante las agresiones que puedan sufrir las trabajadoras, entre otras muchas cuestiones en esta materia.

-Licencias y permisos retribuidos: Se creará un manual de licencias y permisos retribuidos y se realizarán mejoras en los permisos por hospitalización y enfermedad grave de familiares.

-Observatorio del sector: Se crea un observatorio con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, su situación y la cantidad y calidad de empleo que se genera. Además, se elaborarán informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector y se fomentará la participación de la Administración andaluza.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía y la Federación del Hábitat de CCOO de Andalucía se comprometen a velar por el “estricto cumplimiento” del convenio en los centros de trabajo y que las mejoras pactadas lleguen a todas las personas trabajadoras del sector.

FSS-CCOO ANDALUCÍA

Ponemos cara a la Dependencia

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 informa sobre la publicación en el BOE del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

En el BOE de 9 de junio se ha publicado la Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Este convenio, que afecta a más de 300.000 personas trabajadoras, aporta estabilidad al sector tras una dura negociación de casi 5 años, pudiéndose destacar las siguientes mejoras:

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.

La importancia de ser afiliada/o a CCOO en el sector de la Dependencia

Artículo de opinión de Pedro Molero, miembro del comité de empresa de Ayuda a Domicilio en Benalmádena (Málaga).

El sector de la dependencia es un campo muy importante en nuestra sociedad, ya que se encarga de atender a personas que necesitan asistencia en sus actividades diarias. La labor de las trabajadoras que se dedican a este sector es fundamental para garantizar la calidad de vida de las personas dependientes y sus familias. Por esta razón, **es fundamental que estas trabajadoras estén afiliados a un sindicato como CCOO, para poder garantizar sus derechos y condiciones laborales**.

En los últimos años, el sector de la dependencia ha sufrido una importante precarización laboral. Los recortes en los presupuestos públicos y la falta de recursos económicos han llevado a que muchas trabajadoras del sector tengan que trabajar en condiciones poco favorables, con contratos temporales, bajos salarios y sin garantías laborales. Esto ha generado una gran inseguridad entre las trabajadoras y ha dificultado la tarea de ofrecer una atención de calidad a las personas dependientes.

La afiliación a un sindicato es una herramienta fundamental para **defender los derechos laborales** de las trabajadoras de la dependencia.

Los sindicatos tienen como principal objetivo la defensa de los derechos de los trabajadores, y en el caso del sector de la dependencia, esto es especialmente importante debido a la situación de precariedad laboral que se vive.

Uno de los principales beneficios de estar afiliado a un sindicato es la **capacidad de negociación** que se tiene con las empresas. Al estar representados por un sindicato, los trabajadores de la dependencia tienen más fuerza para negociar mejores condiciones laborales, salarios justos y contratos estables. Además, los sindicatos también pueden ayudar a los trabajadores a resolver conflictos laborales y a hacer valer sus derechos en caso de que se produzcan abusos o situaciones de explotación.

Otro beneficio de la afiliación es **la formación y la capacitación que se ofrece**. CCOO dispone de cursos para las trabajadoras de la dependencia, con el objetivo de mejorar sus habilidades y conocimientos y ofrecer una atención de mayor calidad a las personas dependientes. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las personas que reciben atención, ya que tendrán acceso a un servicio de mayor calidad y profesionalismo.

Además de la negociación colectiva y la formación, los sindicatos también pueden **organizar manifestaciones, huelgas y otras acciones de protesta** para visibilizar los problemas que se están viviendo en el sector y presionar a los gobiernos y a los empleadores para que tomen medidas que beneficien a las trabajadoras y a las personas dependientes.

El caso más reciente es el **I Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Andalucía**, firmado por CCOO que **mejorará las condiciones laborales y salariales de las más de 40.000 personas** trabajadoras, en su mayoría mujeres, y que con el que tendrán un incremento salarial fijo del 21% entre los años 2023 a 2027, la inclusión de una cláusula de garantía salarial para proteger el poder adquisitivo de la plantilla, mejoras en el sueldo cuando estén de incapacidad temporal (baja por enfermedad) y una reducción de la jornada laboral.

Por todo lo anterior, es necesario que las trabajadoras de la dependencia se unan a un sindicato de clase como CCOO para garantizar una atención de calidad a las personas dependientes y para mejorar sus condiciones laborales y para luchar por una sociedad más justa y equitativa.

Por otro lado, la afiliación a CCOO tiene la ventaja de pooder realizar consultas jurídicas, realizar reclamaciones y demandas laborales con unas tarifas realmente bajas. Queremos recordar que a partir de 1 año de afiliación las tarifas se reducen en un 33%, el 2º año en un 66,7 % y a partir del tercer año de afiliación las tarifas son completamente gratuitas.

Medidas en materia de la atención a la Dependencia

1. Mejorar el sistema para la autonomía personal y atención a la dependencia mediante:

• Desarrollo del Plan de Choque Estatal y del Acuerdo de Acreditación.

• Modificación de la regulación de las prestaciones y servicios: procedimiento del reconocimiento de situación de dependencia y derecho a prestaciones del SAAD, condiciones materiales y funcionales.

• Inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en los Pliegos de condiciones y de prescripciones técnicas en la Externalización de servicios (Concierto Social y/o licitaciones).

• Medidas para la mejora de la profesionalización y formación del personal del sistema.

• Cualquier regulación o modificación del SAAD que esté pendiente o que se haga en el futuro.

2. Desarrollar la Ley de Servicios Sociales para:

• Aprobación del Catálogo de prestaciones de servicios sociales.

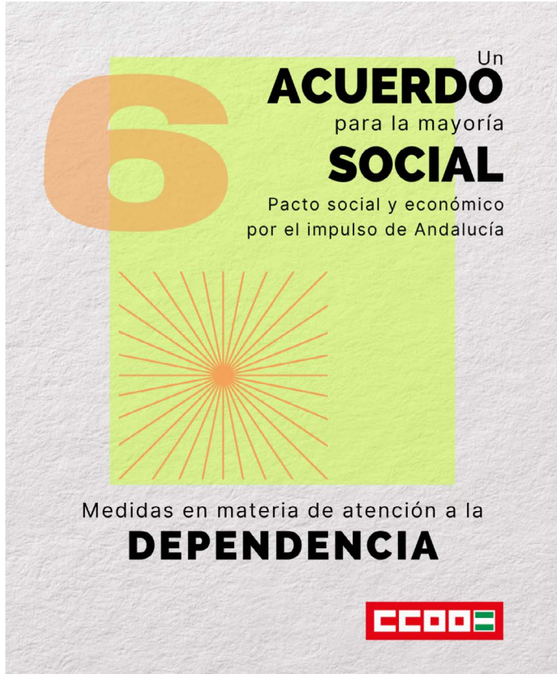
• Revisión del Plan Estratégico de Servicios Sociales.

• Desarrollo de la estructura de los sociales: básicos y especializados.

• Condiciones materiales, funcionales y ratios de plantilla para los servicios.

• Desarrollo de un modelo de financiación ágil de los servicios.

Además se deberá negociar el incremento del precio/plaza, las tarifas de atención residencial, los centros de día, y el precio máximo financiable de las ayudas a domicilio para hacer frente a la situación de desequilibrio actual, estableciendo el objetivo de incremento del 25%.



El Boletín Oficial del Estado publica, el Real Decreto 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Con esta reforma el Consejo de Ministros, cumple así con el compromiso de mejorar las prestaciones del sistema de dependencia y acaba de manera definitiva con los recortes que sufrió el sistema en 2012. Gracias a esta reforma, se recuperan y mejoran los tres tipos de prestaciones económicas en dependencia que existe en nuestro país: las de cuidados en el entorno familiar, las vinculadas al servicio y las de asistencia personal.

`No condenar a las personas LGBTI+ a ocultar su identidad o a sufrir represalias es un derecho humano inalienable`

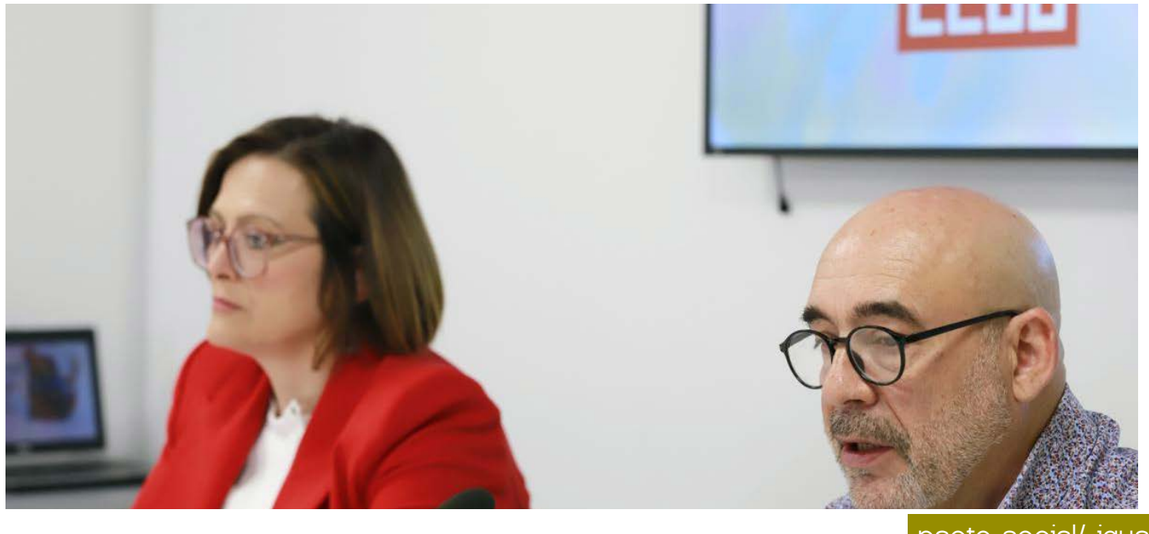
Es común que las personas LGTBI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, pudiendo llegar incluso a sufrir situaciones de acoso y/o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud.

Es común que las personas LGTBI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, pudiendo llegar incluso a sufrir situaciones de acoso y/o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud.

En CCOO estamos convencidas y convencidos de que la lucha por la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ y por la diversidad familiar es asunto de todas las personas que forman parte del sindicato, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales. Esta es una lucha que se inscribe en el corazón mismo de los valores de la organización: solidaridad, justicia social, igualdad de derechos, además de salud y seguridad en el trabajo.

Pero muchos miles de personas en todo el mundo sufren persecución y todo tipo de calamidades por afirmar su orientación sexual. Los avances legislativos, la mayor comprensión y aceptación social de las personas LGTBI+ no hacen olvidar que aún queda mucho por hacer y que la sociedad nunca está a salvo de la regresión social. El informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, “Un largo camino por recorrer para la igualdad LGBTI”, a través de una encuesta dirigida únicamente a personas LGTBI, arroja datos muy claros: Una de cada cuatro (26%) personas encuestadas ocultan ser LGBTI en el trabajo. Dos de cada diez (21 %) se sintieron discriminadas en el trabajo durante el año anterior a la encuesta. Una de cada diez (10 %) se sintió discriminada al buscar trabajo durante el año anterior a la encuesta. Y sólo el 11 % de los casos más recientes de discriminación se denunciaron al organismo de igualdad del país o a alguna otra organización.

¿Y en España? En nuestro país, la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ no se ha logrado. Sigue existiendo discriminación y, violencia verbal y física. Y cuando estas acciones se producen en los centros de trabajo es



preciso hacerles frente desde la prevención y la salud laboral. Esta tarea constituye, para CCOO, un reto de gran importancia. Y esa es la finalidad del documento "LA LGTBIFOBIA DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES" que se ha presentado "para ser una herramienta de nuestras personas delegadas en su tarea a favor de lograr espacios seguros y saludables para todas las personas trabajadoras, de forma que así el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa sea una realidad", tal y como aseguro Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Y es que "el rumor insidioso, el insulto abierto o la burla dudosa, ocasional o repetitiva, proveniente de la dirección, clientes, personas usuarias y/o compañeras de trabajo, atentan contra la dignidad de las víctimas", remató Vidal.

"Son las condiciones de la organización de trabajo las que permiten comportamientos LGTBIfóbicos de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y generan un riesgo para la salud de las personas LGTBI+", aseguró Mariano Sanz, secretario de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental.

En el documento para nuestro activo sindical, se caracteriza una amplia gama de manifestaciones LGTBIfóbicas y diferentes grados, que pueden ser tanto internas como externas. Así, chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión son conductas. De igual forma, existen diferentes grados de LGTBIfobia. El grado mayor de estas actitudes son el hostigamiento continuado, la discriminación, los insultos verbales, los empujones y la agresión verbal o física.

De este modo, se consideran conductas intolerables todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación en el ámbito laboral, las actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica. "Estos riesgos y daños tienen una repercusiión personal pero deben abordarse de las la acción colectiva en el ámbito laboral. ¿Cómo? Activando las relaciones laborales, la responsabildad social desde las perspectiva de los riesgos laborales, exigió Sanz.

En este trabajo conjunto recoge y detalla, así mismo, todas las normas y sentencias de los órganos jurisdiccionales que velan por la salud, seguridad y garantías de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones, desde la propia Constitución Española a las sentencias del Tribunal Constitucional.

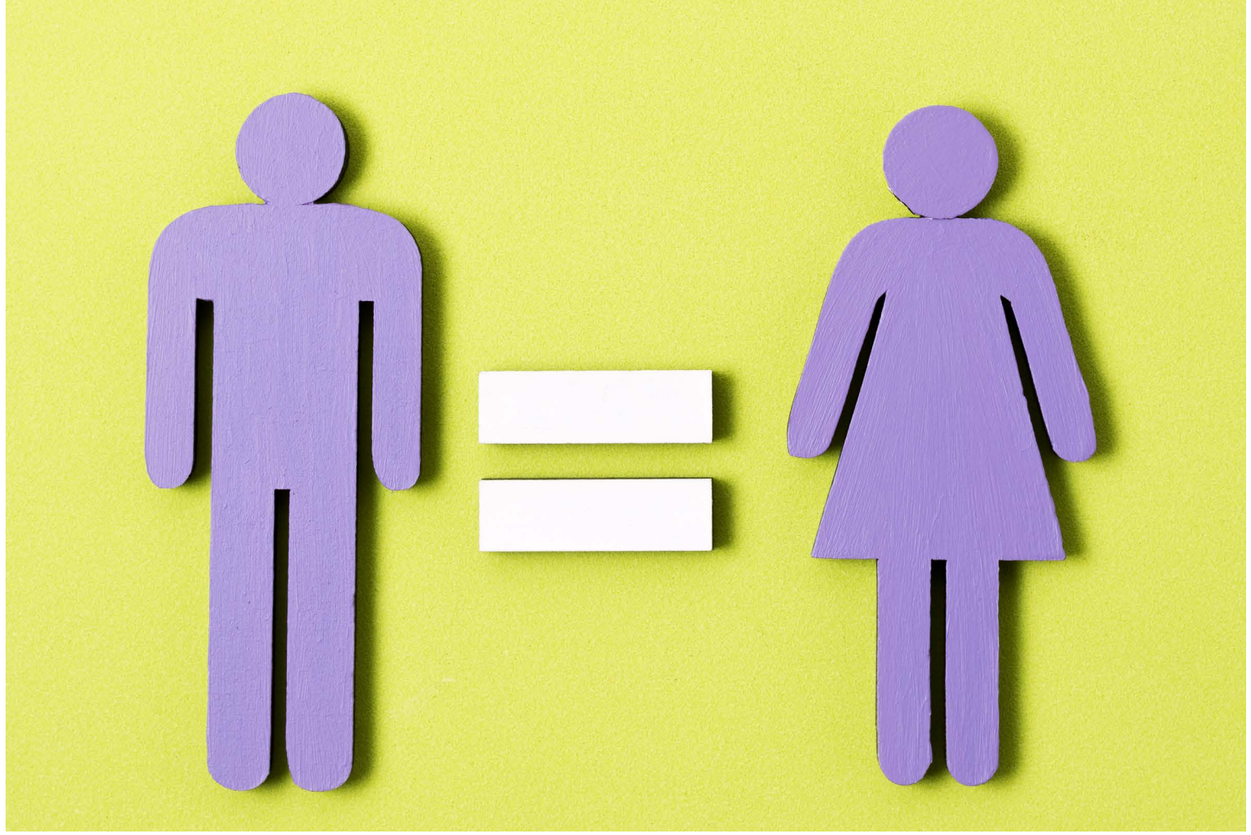
CCOO proponemos definir dos espacios de trabajo, por un lado actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. Y por otro, impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

Para nosotros y nosotras hay algunos aspectos importantes que tratar respecto a la seguridad y o la salud en el trabajo: sensibilización, información y formación para el colectivo de personas trabajadoras en general; identificación y evaluación de las condiciones de trabajo; y protección de las personas LGTBI+. "El objetivo es que surga un plan, una estrategia y un compromiso en forma de protocolo de actuación en la empresas para la prevención y la posibilidad de afrontar situaciones de discriminación. hay que atender a las personas mediante la existencia de cadenas de denunia", explicó el responsable sindical.

En último término, y quizá la parte de más práctica de este trabajo, se incluyen algunos ejemplos para la negociación colectiva, que supone un espacio esencial para la plasmación, fijación y reivindicación de derechos laborales.

Igualdad presenta la campaña "Ser Libre. Estar Viva. España" para concienciar contra la violencia machista este verano

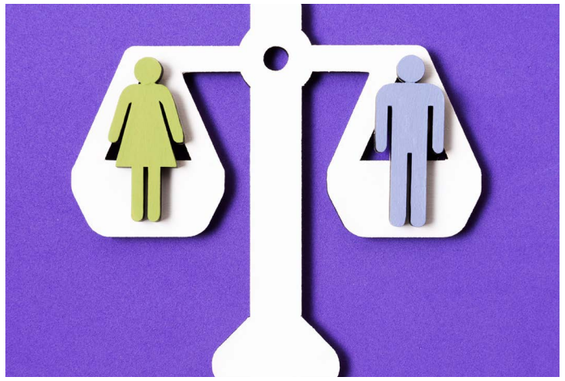
Entre los objetivos de la campaña, concienciar contra las distintas formas de violencia contra las mujeres, identificar y denunciar toda forma de violencia machista e informar sobre los distintos servicios de atención integral que las víctimas tienen a su disposición.



La FSS-CCOO firma el Plan de Igualdad de la empresa CLAROS S.C.A

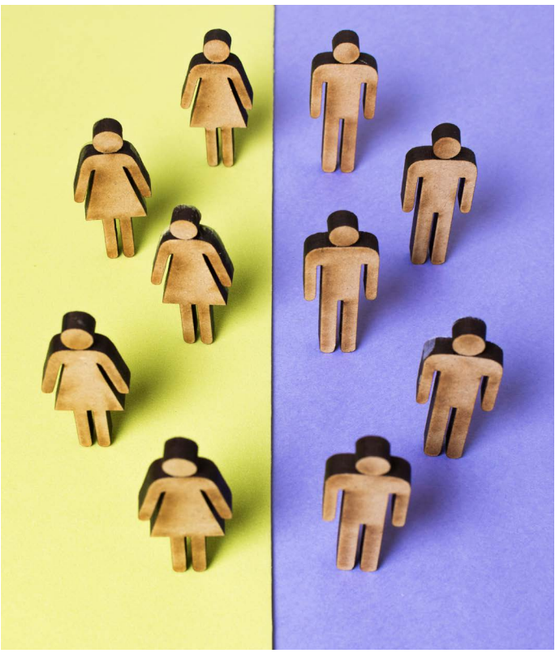
La FSS-CCOO (federación de sanidad y sectores sociosanitarios de CCOO) ha firmado el Plan de Igualdad de la empresa CLAROS SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA DE INTERÉS SOCIAL, de ámbito estatal y que pertenece al sector de la dependencia, con una gran plantilla de 4.504 personas, de las que el 95% son mujeres.

La FSS-CCOO (federación de sanidad y sectores sociosanitarios de CCOO) ha firmado el plan de igualdad de la empresa CLAROS SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA DE INTERÉS SOCIAL, de ámbito estatal y que pertenece al sector de la dependencia, con una gran plantilla de 4.504 personas, de las que el 95% son mujeres.



Claros se dedica en gran parte al servicio de ayuda a domicilio, aunque también tiene centros residenciales para personas mayores.

La negociación, que comenzó en marzo de 2022, ha sido larga e intensa, pero el trabajo sin duda ha valido la pena. Resaltamos las medidas que dotan de flexibilidad los derechos de conciliación ya establecidos y que aumentan algunos de ellos como, por ejemplo, un permiso retribuido para que la persona distinta de la madre pueda acompañarla en los exámenes prenatales o la preparación al parto; medidas que amplían los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género, como una ayuda de 700 euros en el caso de que la trabajadora tenga que cambiar de domicilio por esta causa; que comprometen protocolos y criterios para la selección, la promoción o la protección a la maternidad; que establecen formación para toda la plantilla en temas de igualdad, o que comprometen a la empresa para que ayude y acompañe a las muchas trabajadoras que todavía tienen que obtener su certificado de profesionalidad; que ayudan a combatir la precariedad en la contratación, con un compromiso de aminorar la parcialidad en un 5%; que van a transparentar el sistema retributivo con la elaboración de una política retributiva donde se establezca por escrito la estructura retributiva y la definición de los diferentes conceptos retributivos no definidos en convenio, etc... El Plan de Igualdad se acompaña, como es habitual, por un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.



Un plan de trabajo completo que se irá desarrollando en los próximos 4 años que dura su vigencia.

Negociar planes de igualdad en empresas de sectores tan feminizados tiene un plus de dificultad, ya que hay que profundizar en muchas cuestiones y analizar los datos con la perspectiva y los indicadores adecuados para dejar claro que no solo hace falta un plan de igualdad sino que quizás sea donde sea más necesario.

Debido a la envergadura de la empresa, en la mesa han estado CCOO del Hábitat y Sanidad y Sectores Sociosanitarios por parte de CCOO, además de UGT Servicios Públicos, en representación de aquellos centros de trabajo sin representación legal; los centros con representación legal han estado representados por delegados y delegadas en función de las fuerzas de representación, teniendo CCOO la mayoría.

Desde la FSS-CCOO hemos negociado, como siempre, con el convencimiento de que significará una mejora de las condiciones de trabajo de todas las personas en plantilla, que es en definitiva para lo que trabajamos todos los días, porque una organización más igualitaria para las mujeres es una organización mejor para el conjunto. Los mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en el cuerpo del plan nos irán confirmando los resultados que esperamos.

Pincha en la imagen para ver la revista

Al trabajo con orgullo. De las leyes a la realidad

Este año se cumplen 45 años desde que la homosexualidad dejó de ser considerada un delito en España. Desde entonces, el colectivo LGTBI+ no ha cesado en su propósito de lograr la igualdad total de sus miembros con el resto de la sociedad, tradicionalmente normativa. La aprobación hace casi un año de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación (ley Zerolo), y la reciente Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI han supuesto un revulsivo importante en la materialización de los derechos de las personas LGTBI+.

Nuestro país avanza en derechos democráticos para las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) en los ámbitos políticos, social, educativo sanitario, etc… incorporándose los mismos a la conformación de la dignidad de las personas.

Las leyes mencionadas se conjuran como herramientas clave para adoptar acciones positivas que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional de las personas LGTBI+ sin tener que renunciar a su identidad, sin ocultarse para acceder al empleo, poder formarse o promocionar, solicitar beneficios sociales existentes en la empresa…

Desde CCOO alentamos a vivir en libertad, también en el trabajo: #AlTrabajoSinArmarios y con #OrgulloDeSer. Pero la aprobación de las leyes no es suficiente. Para que las leyes sean eficaces es preciso aplicarlas, llevarlas a efecto, lo que se traduce en conocerlas, tenerlas presentes en la actividad laboral diaria para poder hacer frente a actitudes, acciones o comportamientos LGTBIfóbicos de forma que no tengan cabida en ninguna esfera de la vida. En CCOO asumimos esta responsabilidad, que es por supuesto sindical, y proclamamos: Al trabajo con Orgullo.

De las leyes a la realidad. No es posible olvidar que los ataques de quienes han obstaculizado el avance de los derechos LGTBI+ en España se están volviendo más crudos y violentos amparándose en el bulo y la mentira.

Este año las manifestaciones y concentraciones con motivo del 28J en las diferentes ciudades y pueblos, así como la manifestación estatal del Orgullo, que tendrá lugar el sábado 1 de julio en Madrid, han de ser más reivindicativas que nunca, tienen que ser el Orgullo de todas las personas. El Orgullo de una sociedad diversa, plural, generosa, acogedora, que reclama la equidad legal real y que quiere vivir de forma libre y plena con independencia de cuál sea su diversidad afectivo-sexual o su diversidad familiar.

Por un Pacto Estatal e integral de cuidados, de Carolina Vidal López

Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, escribe sobre los cuidados en la revista digital Acción Sindical, n. 52 (marzo de 2023).

PARA CCOO es necesario un gran PACTO ESTATAL E INTEGRAL POR LOS CUIDADOS, desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, los poderes públicos, la sociedad, y con mayor implicación de los hombres.

Un gran pacto que apueste por la inversión en el sector de cuidados, en sentido amplio, y por unos servicios públicos de calidad, accesibles, universales, con empleo y salarios dignos, como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.

ACCIÓN SINDICAL • Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CCOO

CUIDADOS SIN BRECHA

POR UN PACTO ESTATAL E INTEGRAL DE CUIDADOS

CAROLINA VIDAL LÓPEZ

Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Para CCOO es necesario un gran PACTO ESTATAL E INTEGRAL POR LOS CUIDADOS, desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, los poderes públicos, la sociedad, y con mayor implicación de los hombres.

Un gran pacto que apueste por la inversión en el sector de cuidados, en sentido amplio, y por unos servicios públicos de calidad, accesibles, universales, con empleo y salarios dignos, como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.

Vivimos y sobrevivimos individual y colectivamente porque alguien nos cuida. Así de esenciales son los cuidados, aunque buena parte de la población parece haber descubierto su carácter indispensable tras la pandemia. Necesitamos cuidados en algún momento de la vida.

Todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas cuando lo necesitamos para nuestra supervivencia y autonomía personal, sea en la primera infancia, en la enfermedad, en la discapacidad, en la dependencia.

Pero tenemos que preguntarnos si son derechos efectivos. Porque detectamos carencias y déficits en las normativas, en los servicios, en las políticas...

30 • Sumario CCOO

Vivimos y sobrevivimos individual y colectivamente porque alguien nos cuida. Así de esenciales son los cuidados, aunque buena parte de la población parece haber descubierto su carácter indispensable tras la pandemia. Necesitamos cuidados en algún momento de la vida.

Todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas cuando lo necesitamos para nuestra supervivencia y autonomía personal, sea en la primera infancia, en la enfermedad, en la discapacidad, en la dependencia.

Pero tenemos que preguntarnos si son derechos efectivos. Porque detectamos carencias y déficits en las normativas, en los servicios, en las políticas...

EL ROL DE CUIDADORAS

Son muchas las necesidades de cuidados que quedan sin cubrir. Y que recaen en el ámbito familiar, expresión que oculta que en quien recaen es en las mujeres de la familia. Y cuando la familia tiene buena posición económica, recae en otras mujeres en situación más desfavorable. Al adjudicarnos las responsabilidades de los cuidados (nos han hecho creer que las mujeres nacemos con “el gen del cuidado”), nos quitan tiempo, oportunidades, empleo, dinero, salud. Un rol de cuidadoras que responde al interés de una cultura patriarcal que se reproduce mediante la todavía inamovible división sexual del trabajo. Pues, si es algo propio de mujeres, no requiere especialización; si hay que pagar, lo realizan las mujeres más necesitadas, y cuando se realiza de forma remunerada se trata de empleos especialmente desvalorizados social y económicamente. Este es el cruce en que se retroalimentan la cultura patriarcal y la mercantilización neoliberal, relegando los derechos y los servicios públicos.

UN ASUNTO COLECTIVO, POLÍTICO, SOCIAL Y SINDICAL, DE PRIMER ORDEN

Algo de tanta relevancia social no puede dejarse como un asunto privado al margen del sistema, a resolver según los medios económicos de que disponga cada familia. No puede quedar fuera de las políticas, las normas, los derechos laborales o los servicios públicos.

En un Estado social, democrático de derecho queremos que los derechos sean efectivos, y que el Estado sea su garante, especialmente en las etapas y circunstancias en que somos especialmente dependientes.

Que sea efectivo el derecho al empleo digno y a salarios justos. Que sea efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

Es, por tanto, un asunto colectivo, político y social de primer orden. Y es un asunto sindical, plenamente.

Prueba de ello es que ya se abordaba en la ponencia del 12 Congreso Confederal de CCOO, en el epígrafe “Cambiar la actual orientación del trabajo de cuidados”. Entre otras cosas, incidíamos en los obstáculos que esta adscripción patriarcal de los cuidados suponen para las mujeres, en su participación laboral y en la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

Decíamos en la ponencia confederal que abriríamos el debate sobre el modelo social de los cuidados que necesitamos y que la política de los cuidados debe formar parte del Estado de bienestar, señalando que el derecho social del cuidado debe de universal, igual que se universalizó el derecho a la enseñanza o la sanidad.

La pandemia sirvió, al menos, para reconocer el carácter esencial de los trabajos de cuidados, los pagados y los no pagados. Sirvió para evidenciar la insoportable sobrecarga de trabajo de cuidados familiares que recaen en las mujeres por los vacíos, déficits y carencias de los servicios.

Sirvió para demostrar la entrega y profesionalidad de las trabajadoras de tantos empleos vinculados a los cuidados (directa o indirectamente), las gerocultoras, las de ayuda a domicilio, las limpiadoras de hospitales, de centros de personas mayores, entre otras muchas, que realizaban este trabajo en condiciones muchas veces de precariedad y que sufrieron una mayor incidencia de contagios y que pusieron en riesgo su salud, incluso su vida.

POR UN CAMBIO DE MODELO DE CUIDADOS DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

Durante meses, las aplaudimos en los balcones. Pero ese reconocimiento simbólico no llegó al reconocimiento material, salarial, pese a nuestras reclamaciones. Por ello, muchas de estas trabajadoras han protagonizado una buena parte de la conflictividad laboral en el pasado año, porque se les negaban los incrementos salariales y la mejora de condiciones de trabajo. Y siguen en la lucha.

Para ello resulta imprescindible avanzar hacia una organización social corresponsable, que significa que tanto hombres como mujeres se responsabilizan de los ámbitos público y privado y que haga hincapié en la participación de los hombres en el espacio privado o doméstico y de cuidados; y no solo la corresponsabilidad de éstos, sino también del Estado, del mercado y la sociedad en general. Es decir, en la corresponsabilidad social.

Queda claro, la cuestión de los cuidados nos interpela sindicalmente desde varios ángulos: desde la igualdad efectiva, desde la solidaridad social e intergeneracional, desde nuestra condición de sindicato de clase (empleo digno, derechos laborales y sindicales, mejoras de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora), desde nuestra defensa de los servicios públicos de calidad, etc.

En CCOO queremos proponer al conjunto de partidos políticos, agentes sociales, sociedad organizada y ciudadanía en general, un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad. La de todas las partes: el Estado, la sociedad, y con mayor implicación de los hombres. Sin olvidar que prioritariamente corresponde a los poderes públicos, al Estado, que es quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios.

En pocas palabras: necesitamos inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno. Y diálogo social y negociación colectiva.

Ahora es el momento. Por la crisis demográfica, caracterizada especialmente por el creciente envejecimiento de la población que se avecina en las próximas décadas, que aumentará la necesidad de cuidados de la población mayor incapacitada. Por las recomendaciones, compromisos y propuestas de organismos como la OIT, la CES, la CSI, la IPS, la Agenda 2030.

ACCIÓN COMÚN EUROPEA

La Estrategia Europea de Cuidados, orientada a la redistribución y dignificación de tiempos, responsabilidades, trabajos, empleos y servicios de cuidados, ofrece también un paraguas de oportunidad. Se trata de una estrategia integral de los cuidados centrada en las personas:

• En el derecho de cada persona al cuidado (especialmente cuidados en la infancia y cuidados de larga duración).

• En los servicios del sector y en las personas cuidadoras.
Los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno establece como política palanca la “nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, con la previsión de reformas y actuaciones inversoras importantes en universalización de la escolarización 0 a 3 años (componente 21), mejora del sistema de la Dependencia (componente 22), mejora y fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud (componente 18), etc.

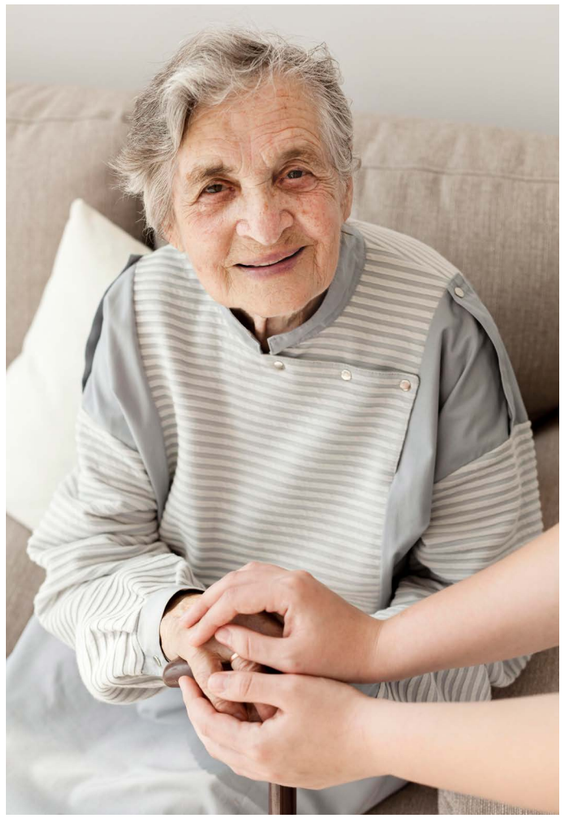
En nuestro ámbito más directo, por nuestroa sistemática acción sindical por el trabajo decente, dadas las características de precariedad

de muchos empleos asociados al sector de los cuidados, en su mayoría, feminizados. Y, fundamentalmente, porque la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el plano laboral, no es posible si no se hace realidad la corresponsabilidad familiar y la corresponsabilidad social.

. Para CCOO es necesario un gran Pacto estatal e integral por los Cuidados que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio: los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.).

. Apostamos por la inversión en el sector y por servicios públicos de calidad como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida, sea primera infancia, enfermedad, dependencia, discapacidad, vejez incapacitada o con limitaciones funcionales, etc.

. Por otro lado, debe incluir un abordaje de



redistribución de los cuidados no profesionales para que desde el ámbito político, laboral y social se aporte una respuesta sobre la base de la conciliación corresponsable de todas las partes: Estado, sociedad, ciudadanía (hombres y mujeres). Desde la corresponsabilidad social y empresarial, desde la implicación corresponsable de los hombres, que siguen siendo asuntos pendientes.

. Con negociación colectiva que regule medidas en conciliación/ corresponsabilidad. No queremos medidas de conciliación que impliquen que son las mujeres quienes dejan el empleo. Eso es lo mismo de siempre, ya conocemos sus efectos. No nos sirve. Por el contrario, queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.

. Con diálogo social en varias direcciones, para asentar, ampliar y/o garantizar la cualificación, especialización y profesionalización profesional en los sectores de cuidados.

. Con más educación en igualdad porque el ámbito educativo es fundamental para universalizar la ética del cuidado entre la ciudadanía en general y entre los niños y las niñas.

. Con la cobertura universal de la Educación de 0-3 años, con carácter gratuito, con especial

preocupación a que se cubra esta necesidad en las familias de rentas más bajas y en las zonas, urbanas y rurales.

. Con asistencia extraescolar y ocio infantil cubriendo las lagunas que el horario escolar deja cuando el horario laboral de las madres y/o padres es diferente o incompatible con el escolar.

. Con especial atención a las familias monomarentales y a la infancia en situación de vulnerabilidad social.

. Con pleno desarrollo de la ley de Dependencia y mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia: financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.

. Con regulación de la economía de plataformas en el sector de los cuidados, que garantice profesionalización y condiciones dignas para las trabajadoras y estándares de calidad en la atención para las personas usuarias.

Un sistema integral de cuidados es básico para avanzar en igualdad efectiva, en justicia social, cohesión y solidaridad.

Por eso, desde CCOO trabajamos y trabajare-

mos por alcanzar un Pacto estatal de cuidados de manera integral, con perspectiva de género.

. Con especial atención a las familias monomarentales y a la infancia en situación de vulnerabilidad social.

. Con pleno desarrollo de la ley de Dependencia y mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia: financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.

. Con regulación de la economía de plataformas en el sector de los cuidados, que garantice profesionalización y condiciones dignas para las trabajadoras y estándares de calidad en la atención para las personas usuarias.

Un sistema integral de cuidados es básico para avanzar en igualdad efectiva, en justicia social, cohesión y solidaridad.

Por eso, desde CCOO trabajamos y trabajaremos por alcanzar un Pacto estatal de cuidados de manera integral, con perspectiva de género.

Conmemoración en la FSS-CCOO del Día 28 de Mayo ¡Por la Salud de las Mujeres!

28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) se suma a la importancia de reivindicar este día, haciendo visible la discriminación por razón de sexo que existe en nuestra sociedad, en la ciencia y en el sistema sanitario, y trabajando todos los días del año para conseguir la igualdad real en un bien tan preciado como es la salud.

Hasta hace 30 años, las mujeres no habían sido incluidas en los estudios de investigación y, cuando se hacía, no se analizaban los resultados en base a ese parámetro.

Cabe recordar que la Ciencia es una construcción social, por lo tanto, influenciada por un androcentrismo imperante que asume que al estudiar a los hombres se estudia también a las mujeres.

La Universidad de Copenhague, que ha realizado un estudio con unas siete millones de mujeres y hombres, ha revelado que a las mujeres se les diagnostican más tarde casi 700 enfermedades. El impacto que ello supone en la vida de las mujeres se puede evidenciar, por ejemplo, en que son diagnosticadas de diabetes o de cáncer entre 2,5 y 4,5 años más tarde que a los hombres.

Los hombres y las mujeres tienen una biología diferente y una distinta socialización que abarca estereotipos y roles de género, que puede provocar diferencias en la salud.

Los estudios resaltan la importancia de apostar por una “ciencia de la diferencia” que tenga en cuenta la “morbilidad diferencial”.

Son muchas las mujeres que están tomando la iniciativa de este cambio y con sus diferentes estudios e investigacione nos muestran las evidencias de sus resultados. Esta ciencia diferencial debe abarcar todos los aspectos de nuestra vida, tanto en la salud pública como en la salud laboral.

El feminismo nos ha demostrado que la salud implica hablar de relaciones interpersonales y de trabajo, de salud mental, de cuidados, de dependencia, de sexualidad, de educación…,y esto implica una transversalidad de género y el compromiso de las Instituciones Públicas.

Este Día conmemorativo de Acción por la Salud de las Mujeres comenzó como una reivindicación ligada a los derechos sexuales y reproductivos, sin embargo, la educación sexual es una asignatura pendiente. El 99% de la mortalidad materna se produce en países en desarrollo, siendo la mayoría de esas complicaciones, prevenibles.

El amor romántico y sus consecuencias en la salud de las mujeres se promueve por el desconocimiento del placer, de nuestro propio cuerpo, ausencia de modelos de relaciones sanas… En algunas sociedades incluso nos arrebatan ese placer mediante los matrimonios forzados o la ablación de clítoris, y cada año aún siguen muriendo unas 47.000 mujeres víctimas de abortos inseguros y unas 5 millones tiene secuelas graves de por vida.

La menstruación conlleva, si cabe, un desconocimiento general asociado a connotaciones sociales y culturales, afectando de manera especial en las mujeres con discapacidad, donde lo estudios nos dicen que una cuarta parte de estas mujeres no elige el producto de higiene que desea, sino el que le compra la familia, casi el 80% interrumpe sus actividades cuando tiene la regla y 1 de cada 3 no ha acudido nunca a consulta ginecológica.

Los derechos de las mujeres con discapacidad se han visto especialmente limitados y vulnerados, incluso imponiéndoles una planificación familiar aunque, afortunadamente, desde el 2020, en nuestro país, se ha zanjado una deuda histórica con ellas, pero se continúa poniendo de manifiesto la falta de un espacio donde puedan tener acceso a esa información y el derecho a la salud ginecológica.

También las mujeres trans han visto limitado su derecho al acceso y protección de la salud, y con él, su derecho a vivir vidas plenas y dignas. Es necesario una promoción de la salud, basada en información y diferentes intervenciones educativas que tengan un impacto mayor en la salud y la calidad de vida de las mujeres trans.

La Atención Primaria debe ser la clave para la mejora de la prevención, detección y promoción de la salud. Pero para ello tenemos que apoyar a sus profesionales, con recursos, formación y empoderamiento que les encamine a detectar el sesgo de género, y con condiciones laborales adecuadas que haga atractiva esta oferta laboral.

Desde la FSS-CCOO trabajamos diariamente para que las Administraciones Públicas asuman ese compromiso, que repercuta en un sistema sanitario equitativo y una sociedad más justa.

¿Cómo se puede mejorar la prevención de riesgos laborales en el sector de sanidad y sociosanitario?

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO A) reflexiona, en este 28 de abril del año 2023, sobre cómo se puede mejorar la prevención de riesgos laborales en este sector.

Todo empieza por algo tan simple y de sentido común como querer, tener voluntad, arrimar el hombro, poseyendo cultura preventiva, siendo consciente de los beneficios que da una empresa segura, trabajando con la representatividad de los trabajadores y focalizando en el mayor activo que tiene una empresa que es la plantilla y no solo y exclusivamente en el beneficio empresarial.

Tenemos riesgos de todos los colores: agresiones que no conseguimos bajar sus cifras, amianto en los centros sanitarios, necesitamos planes de movilidad para bajar la huella de carbono, no tenemos evaluaciones de riesgos en la ayuda a domicilio, ratios en las residencias que no se adjuntan al trabajo que tienen que realizar, produciendo lesiones musculoesqueléticas, estrés, daños emocionales porque no nos debemos de olvidar que trabajamos con personas. Lo llevando demandando tanto tiempo que ni me acuerdo, están cronificados.

Hace falta voluntad de acción, los problemas no se solucionan solos, se acumulan y desmotivan.

Además, ciertos riesgos laborales afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Debemos mejorar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

CCOO por la prevención

Porque el sector sanitario y sociosanitario es altamente feminizado, en un 70% y es muy importante tener en cuenta esta vertiente cuando trabajamos. Por ello es crucial la existencia de los planes de igualdad en nuestros centros de trabajo, y que dentro de estos planes se incorporen protocolos de salud laboral con perspectiva de género.

Que el riesgo de embarazo sea ágil y que se dé al principio de la gestación. Qué sentido tiene que a una enfermera se lo den a la semana 37 o, a una TCAE a la 24- 26.

Se nos llena la boca hablando del descenso de la natalidad y somos insensibles de aplicar los derechos más básicos de género como es la maternidad, o en la manipulación de medicamentos peligros que afectan tanto a la fertilidad de la mujer, a su gestación o, lactancia, la doble presencia, el acoso sexual o, por razón de género, las agresiones, las mujeres son más propensas porque se les ve más debiles.

Necesitamos procedimientos en los centros de trabajo y que estén dentro de los planes de igualdad porque hablamos de materias transversales.

Hace falta estudios centralizados en la mujer porque tenemos características fisiológicas diferentes, enfermamos también diferente, las enfermedades profesionales en el cuadro masculinizadas. Los medicamentos afectan de forma diferente a hombres o mujeres, y no se tiene en cuenta.

Y pasa el tiempo,...

Después de 27 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha cubierto las expectativas y objetivos que nacieron con esta ley porque el gran regalo que nos hizo esta bendita ley fue pensar en clave de prevención.

Antes se actuaba cuando el daño estaba hecho, sucedía y se reparaba, se indemnizaba.

A partir del 95 aprendimos a actuar antes de que sucediera: a prevenir.

Lo que ocurre es que la ley, como todos y todas envejece y se tiene que adaptar a la realidad que nos ocupa en estos momentos.

Se han producido cambios trascendentales en la tecnología empleada en los lugares de trabajo y en la forma en que las empresas organizan su actividad y gestiona su relación con los trabajadores.

Ello determina a su vez nuevos riesgos a los que se exponen los trabajadores y trabajadoras. Las fuentes de estos riesgos son variadas y cada día se tornan más complejas. Hablamos del teletrabajo, trabajar con robots, la inteligencia artificial, redes sociales, …

Van desde los riesgos de seguridad tradicionales asociados a maquinas a los más actuales derivados de la interacción con robots industriales, tiene que ver con exposiciones ambientales a contaminantes bien conocidos como puede ser el amianto, la sílice, o con otros como los que ocasionan cáncer o la exposición a nanopartículas.

Afectan al componente físico de la persona, provocando lesiones musculoesqueléticas que limitan la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y los abocan a la exclusión laboral y social, pero también afectan a su mente, provocando variadas patologías y sufrimientos mentales.

El futuro,...

La OIT el 10 de junio configura la prevención como un derecho fundamental humano. Teniendo que garantizar no solo a las condiciones de trabajo, como ahora, sino amplia, lo protege más. Tenemos que entenderlo como el entorno que rodea a la plantilla, hablamos movilidad, amianto…, y tenemos que estar preparados con ingenio y con investigación y sobre todo con cooperación de todas las partes implicadas.

Necesitamos concienciar a la sociedad en general para que asuma la gravedad del problema de la siniestralidad laboral que en 2022 costó la vida a 154 trabadores/as, ir un paso más porque tenemos conocimiento, los medios de comunicación nos informan de todo lo que ocurre, lo que pasa es que pensamos que no va con nosotros y tenemos que llamar la atención para que tomen conciencia y para ello tenemos que sacarlo del ámbito laboral y exponerlo de forma agresiva, igual que las campañas de la DGT o, de la violencia de género.

Tenemos que actuar todos y todas de forma integral y principalmente el propio trabajador, trabajadora de exigir esas medidas y para ello la prevención tiene que ir a las escuelas. A qué nadie se cuestiona ya, ponerse el cinturón de seguridad.

Debemos marcar a fuego esta idea, si pierdes la vida, lo pierdes todo.

Ya puedes inscribirte en los cursos gratuitos del sector sanitario y sociosanitario que te ofrece la FSS-CCOO

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), a través de su consultora FYSA, pone en marcha una nueva convocatoria de formación con más de 6.000 plazas en cursos gratuitos online, y en modalidad mixta, 100% subvencionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Los pueden solicitar personas que estén en situación de desempleo o trabajen en régimen general o ERTE bajo el convenio de Sanidad o en empresas de los siguientes sectores: Oficinas de Farmacia; empresas de Sanidad privada y Concertada; Investigación biomédica; Clínicas veterinarias; Naturopatía; Servicio de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal; y Acción e intervención social.

Ya está abierta la inscripción para esta formación online y gratuita PINCHANDO AQUÍ. Se iniciará semanal o quincenalmente durante los próximos meses hasta finalizar las 6.000 plazas disponibles. Todos los cursos son especialidades del SEPE y cuentan con diploma al finalizar la formación con éxito. Se imparten en modalidad 100% online o en modalidad mixta, sin horarios y con el apoyo continuo de tutores especializados.

Estos cursos se realizan a título personal por lo que no se necesita ningún tipo de autorización por parte de la empresa. No es formación bonificada, por lo que no consume créditos de formación de las empresas. Al estar totalmente subvencionados, no suponen ningún coste económico para las personas participantes en la formación.

Está a disposición de las personas interesadas que tengan cualquier consulta, el teléfono gratuito 913420397 y el correo electrónico fysa@sanidad.ccoo.es

CCOO ofrece a su afiliación cursos gratuitos para el sector sanitario y sociosanitario

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Córdoba ofrece, a través de dos planes de formación, cursos gratuitos para las personas trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitario de CCOO de Córdoba está ofreciendo planes de formación para su afiliación y trabajadores y trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario, dentro de los cuales ofrece cursos gratuitos para quienes reúnen los requisitos mínimos exigibles en los mismos.

El primer plan, que se inició a mediados de mayo, está en proceso de desarrollo con una oferta formativa de 46 cursos de 100 horas cada uno, en modalidad semipresencial y para diferentes categorías profesionales. Estas acciones formativas están dirigidas a personal en activo en centros del Servicio Andaluz de Salud (SAS), centros de sanidad privada, farmacias, Faisem, residencias de personas mayores y Servicio de Ayuda a Domicilio.

CCOO ha organizado para el desarrollo de estos cursos varias sesiones presenciales en Córdoba, Cabra y Pozoblanco, con el fin de dar mayor facilidad de acceso a las personas inscritas -en esta edición están participando 200 personas afiliadas a CCOO-, estando prevista su finalización para la primera quincena de julio y una nueva edición de este mismo plan para final de septiembre.

El segundo plan de formación que se esta ofreciendo por parte del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO consta de cursos subvencionados por el SEPE e impartidos por FYSA y están dirigidos a trabajadores y trabajadoras en activo del sector de la sanidad privada y de los sectores de oficinas de farmacia, empresas de sanidad privada y concertada, investigación biomédica, clínicas veterinarias, naturopatía, servicio de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, acción e intervención social y personas desempleadas.

Este segundo plan de formación cuenta con más de 6.000 plazas en cursos online y en modalidad mixta, 100% subvencionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estos cursos se realizan a título personal por lo que no se necesita ningún tipo de autorización por parte de la empresa y al estar totalmente subvencionados, no suponen ningún coste económico para las personas participantes en la formación. La formación online y gratuita tendrá inicios semanal o quincenalmente durante los próximos meses hasta completar las plazas.

Para el secretario General del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Córdoba, José Damas, “la formación es un herramienta fundamental para el desarrollo profesional, por lo que uno de los compromisos de este sindicato es ayudar a su afiliación y a todas las personas trabajadoras de los sectores a los que representamos para que, en la medida de lo posible, los costes económicos de acceso a la formación continuada no sean un impedimento para las personas que desean avanzar en su desarrollo profesional, promoción dentro de la empresa o al acceso a las bolsas de empleo o procesos de ofertas públicas de empleo de los sectores sanitarios y sociosanitarios”.

CCOO gana las elecciones en la residencia de mayores de Maracena

El pasado 10 de abril se celebraron elecciones en la residencia de Maracena. CCOO presentó candidatura en los dos colegios electorales.

El trabajo realizado en los últimos años por las personas elegidas en la lista de CCOO, con el apoyo de las personas responsables de Dependencia en el sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Granada resolviendo problemas laborales, ha dado sus frutos.

Concretamente, en las elecciones celebradas en esta Residencia CCOO dio la vuelta a la conformación del nuevo comité de empresa que estará constituido por tres representantes del sindicato, conformando mayoría. Las trabajadoras y los trabajadores de Reifs en Maracena han reconocido el trabajo bien hecho de las delegadas y los delegados de CCOO. Desde el sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Granada agradecemos a toda la plantilla la confianza depositada en nuestra organización. Y damos la enhorabuena al nuevo comité de empresa y nuestro apoyo incondicional en esta nueva etapa. Muchos ánimos para seguir cuidando, por supuesto, de las personas mayores de esta Residencia y para defender los derechos laborales de compañeras y compañeros.

CCOO renueva el comité de empresa de Atemde Raíces

El 31 de mayo se celebraron elecciones en el sector de ayuda a domicilio de la comarca de Guadix y la candidatura de CCOO obtuvo el 97% de los votos. De esta forma, el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Granada renueva el total de delegadas del comité de empresa, nueve representantes.

En las elecciones votaron más del 50% de la plantilla y la candidatura de CCOO obtuvo el 97% de los votos. Esto pone de manifiesto la confianza de las trabajadoras en sus representantes y el trabajo eficaz de las delegadas de CCOO en los cuatro años pasados.

"Agradecemos a las trabajadoras de Atemde Raíces la confianza depositada en nuestro sindicato y felicitamos a las delegadas elegidas y las animamos a seguir en la misma línea de actuación", mantienen desde el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Granada.

A ellas y al resto de trabajadoras les manifestamos que en CCOO encontrarán el apoyo y la información que necesiten.

CCOO denuncia que la provincia de Granada lidera las listas de espera de la resolución por grado de dependencia en Andalucía

Según un Informe elaborado por CCOO en materia de dependencias, la situación que viven nuestros mayores es "deficitaria y muy preocupante". Concretamente en Granada, tal y como ha explicado la responsable de Política Social del sindicato, Gloria Aguilera, casi la práctica totalidad (el 99%) de las plazas públicas de las residencias de mayores están ocupadas. Además, nuestra provincia se sitúa a la cabeza en lista de espera de la Comunidad Andaluza en cuanto a resoluciones de grado de dependencia. Concretamente, 9.944 de las 58.290 solicitudes registradas están a la espera para la resolución de la prestación que le corresponde. De hecho, a pesar de que la Ley contempla un plazo máximo de 6 meses para resolver la concesión de la prestación por dependencia, en Andalucía se siguen superando los 522 días, lo que significa 18 meses de espera para que un andaluz o una andaluza pueda percibir esta prestación. Esta situación ha generado que el 30% de las personas que han solicitado la prestación haya fallecido, antes incluso de ser valoradas.

Para la responsable sindical, las políticas dirigidas a los mayores (salud, dependencia y servicios sociales) deben ser esenciales, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas que envejecen. Para ello, CCOO considera vital disponer de un sistema público de atención a las personas dependientes de calidad y de una red de residencias que atiendan dignamente a nuestros mayores. Pero en lo que respecta a las residencias de mayores, Aguilera (CCOO) apunta que "el déficit de plazas públicas es enorme". Si queremos cumplir las propuestas de la OMS en materia de residencias cuando recomiendan que las plazas deben cubrir el 5% de la población mayor de 65 años, Granada con 171.000 personas mayores necesita 8.587 plazas residenciales para cubrir las necesidades de las personas mayores dependientes con el derecho reconocido.

En cuanto a la resolución del grado de dependencia, a CCOO le preocupa especialmente que la granadina es la provincia con una mayor lista de espera para la resolución de grado de toda la Comunidad andaluza, concretamente 9.944 de las 58290 solicitudes registradas, (un 17%) están en lista de espera. El perfil mayoritario de la persona solicitante, es el de una mujer con edad superior a los 65 años. A esta enorme lista de espera, ha explicado la responsable sindical, se une el drama que supone que algunas personas fallezcan antes de recibir la prestación de dependencia.

Por su parte, el secretario general de CCOO Granada, Daniel Mesa, se ha referido a la propuesta del gobierno andaluz en materia de precios públicos para los servicios concertados de atención a la dependencia. Y ha instado a la Junta a que cumpla con el acuerdo alcanzado dentro del "Pacto Social y Económico de Andalucía" donde se garantiza una subida del 25% en la financiación que permitirá una mejora para las personas trabajadoras y usuarias de la Dependencia. Un sector integrado mayoritariamente por mujeres y azotado por la precariedad y los bajos salarios.

Por todo ello, el secretario general de CCOO Granada ha precisado que el sindicato continúa con sus movilizaciones en todas las provincias andaluzas para reclamar una atención a la dependencia de calidad y unas residencias dignas.

CCOO consigue que Óbolo y Diagrama abonen los atrasos del 6,5% de 2022

En el lapso de un mes y tras la convocatoria de movilizaciones, el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva ha sentado en el Serca a las empresas Óbolo (servicio de ayuda a domicilio de Moguer) y Fundación Diagrama (Residencia María de la Paz de Nerva), "forzando un acuerdo de pago de los atrasos del año 2022".

La empresa Óbolo de Moguer ya ha abonado el 60% de lo adeudado y completará el 40% restante en la nómina de mayo. El acuerdo también ha incluido la actualización salarial del 4% de 2023 en la nómina de marzo, única empresa de la provincia que ya lo ha comenzado a pagar.

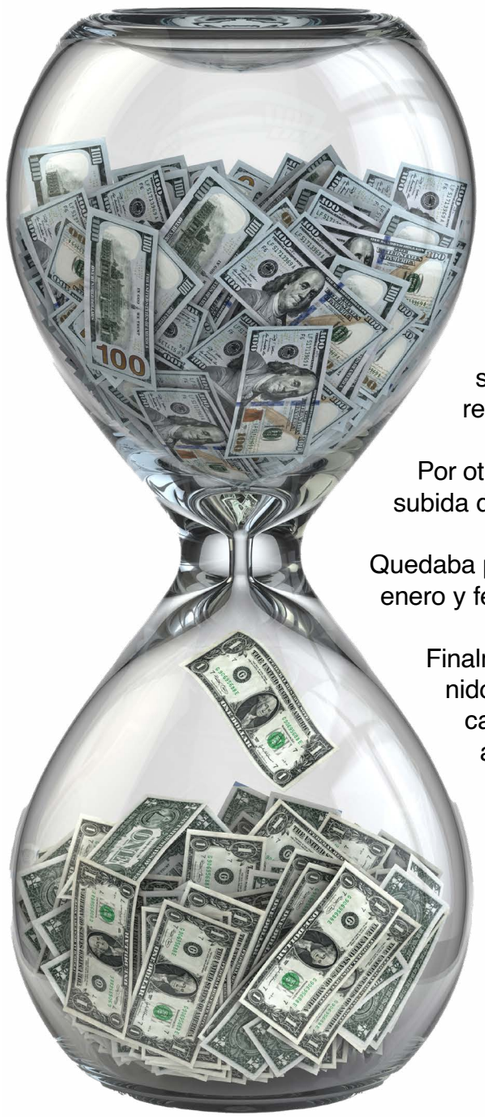
La Fundación Diagrama abonará todo lo adeudado de 2022 en una nómina extraordinaria en la primera semana de mayo.

La presión de las trabajadoras y la convocatoria de movilizaciones por parte de CCOO han conseguido que las empresas "abandonen su actitud cicatera y abonen lo adeudado".

Con ello, el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva da por cerrada la recuperación de los atrasos consecuentes al incremento del 6,5%, ganado por el sindicato en la Audiencia Nacional, en todas las empresas de Huelva de su ámbito de actuación.

A instancias de CCOO, se ratifica el acuerdo para el abono de los atrasos de 2022 y la subida de 2023 en Óbolo

Fruto de la convocatoria de movilizaciones por parte del Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva, la empresa OBOLO, SCA DE INTERES SOCIAL, concesionaria del servicio de ayuda a domicilio (SAD) de Moguer, cambia de actitud y negocia el calendario de pagos para el abono de los atrasos pendientes.



La empresa se avino a negociar el calendario de pagos para el abono de los atrasos pendientes de la subida del 6,5%, correspondiente a 2022 (de enero a septiembre) y la actualización salarial de 2023 (4%).

Según ese preacuerdo, el 60% de los atrasos de 2022 se abonarían en la nómina de marzo de 2023, y el 40% restante en la nómina de abril.

Por otra parte, y también en la nómina de marzo, se aplicaría la subida del 4% acordada en convenio para 2023.

Quedaba pendiente de concretar el abono del 4% de los meses de enero y febrero de 2023.

Finalmente, el día 29 de marzo, promovida por CCOO, ha tenido lugar una mediación en el SERCLA, en la que se ha alcanzado un acuerdo en los términos arriba indicados y que además incluye, el pago del 4% de los meses de enero y febrero de 2023 en la nómina de julio de este año.

CCOO se felicita por lo que considera un acuerdo importante para una plantilla que venía ya esperando demasiado tiempo y estará vigilante para que lo pactado se cumpla sin más dilaciones.

CCOO presenta en asamblea el I convenio colectivo de ayuda a domicilio de Andalucía

El secretario general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía), José-Pelayo Galindo, y el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén han presentado en asamblea de delegadas en Úbeda el I convenio colectivo de ayuda a domicilio de Andalucía. Esta organización sindical quiere dar las gracias a las trabajadoras por el apoyo que han dado a CCOO en la negociación del convenio.

CCOO ha explicado a las trabajadoras del sector de ayuda a domicilio en Úbeda las principales mejoras del primer convenio regional, como son:

-Gran subida salarial.

-Mejoras en conciliacion de la vida laboral y familiar.

-Refuerzo en materia de salud laboral.

-Reducción de la jornada anual.

El convenio colectivo de ayuda a domicilio de Andalucía ha sido acogido muy favorablemente por las trabajadoras asistentes a la asamblea convocada por CCOO y ha generado grandes expectativas.

CCOO, primer sindicato a nivel nacional y regional, seguira luchando por este sector tan precarizado.

CCOO anuncia el histórico convenio para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio en Torredelcampo

En un paso significativo hacia la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del sector de la dependencia, el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén ha celebrado en Torredelcampo la primera de una serie de asambleas programadas en la provincia. El objetivo principal de esta reunión fue informar a las trabajadoras sobre el primer convenio regional del Servicio de Ayuda a Domicilio, que se ha logrado gracias a las intensas negociaciones llevadas a cabo por CCOO.

El Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén quiere agradecer el recibimiento en el municipio de Torredelcampo la primera asamblea de las programadas en la provincia. Asamblea, para hacer saber a las trabajadoras de la dependencia los principales puntos del primer convenio regional del Servicio de ayuda a domicilio.

El convenio autonómico de Andalucía del Servicio de Ayuda a Domicilio es un hito trascendental en la lucha sindical por los derechos laborales de las trabajadoras que dedican su tiempo y esfuerzo al cuidado de personas dependientes. Este convenio representa un paso importante hacia la valorización y reconocimiento de su trabajo esencial en la sociedad.

Una de las principales mejoras obtenidas en el convenio es una significativa subida salarial, que busca recompensar adecuadamente el arduo trabajo y la dedicación de estos profesionales. CCOO ha trabajado incansablemente para garantizar que las trabajadoras reciban una remuneración justa y acorde con la importancia de su labor en el cuidado de las personas dependientes, incluyendo mejoras en los salarios por accidente laboral y o por enfermedad grave.

Además de la subida salarial, el convenio incluye mejoras en la conciliación de la vida laboral y familiar, un aspecto clave para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio.

La salud laboral es otro aspecto prioritario abordado en el convenio. CCOO ha logrado incluir disposiciones específicas que garantizan un entorno de trabajo seguro y saludable para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio. Los comités de seguridad y salud elaborarán protocolos sobre adaptación del puesto de trabajo a profesionales especialmente sensibles y se crearán protocolos de prevención y atención de agresiones tanto físicas como psicológicas.

Otro logro importante es la reducción de jornada laboral contemplada en el convenio. Esta medida busca garantizar el bienestar y el descanso adecuado de las trabajadoras, reconociendo la importancia de cuidar su salud y evitar el agotamiento laboral. De esta manera se acuerda pasar de 1755 horas anuales a 1659 en 2028.

CCOO se concentra contra la falta de personal en la residencia de mayores de Vitalia en Mairena del Aljarafe

El Sindicato denuncia que la plantilla es insuficiente para atender a las personas usuarias y que las trabajadoras tienen una carga inasumible que está provocando bajas médicas que la Dirección tampoco está cubriendo.

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla se ha concentrado a las puertas de la residencia de Vitalia, en el municipio de Mairena del Aljarafe, para denunciar la falta de personal en el centro.

Según el Sindicato, no solo se está resintiendo la calidad de la atención y del empleo, sino que el índice de siniestralidad triplica al de otros sectores y las trabajadoras, en muchos casos, tienen que acudir medicalizadas a sus puestos.

El secretario de Acción Sindical del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla, Juan José Limones, ha denunciado que “la plantilla es insuficiente para atender a las personas usuarias y que las trabajadoras tienen una carga inasumible que está provocando bajas médicas que la Dirección tampoco está cubriendo. Además, no se respetan los permisos ni los descansos reglamentarios y se imponen constantes cambios de cuadrante que están afectando a la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras”.

Con esta concentración CCOO ha exigido a la dirección de Vitalia que dote a esta residencia de la plantilla suficiente para poder atender con dignidad a las personas usuarias y para poner fin a la inasumible carga de trabajo que sufren las trabajadoras del centro.

CCOO exige la dotación suficiente de plantilla y la readmisión del personal despedido en la residencia de mayores Vitalia Kansas City de Sevilla

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla se ha concentrado a las puertas de la residencia para denunciar la situación de las trabajadoras, que soportan “una carga de trabajo inasumible que les impide atender las necesidades de los y las mayores de forma digna”. La dirección del centro no cubre las bajas médicas, la mayoría ocasionadas por el volumen de trabajo y la falta de personal, impidiendo la conciliación de la vida laboral y familiar.

El Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla ha exigido la dotación suficiente de plantilla y la readmisión del personal despedido en la residencia de mayores Vitalia Kansas City de Sevilla.

Lo ha hecho concentrándose este miércoles a las puertas de la residencia, donde el Sindicato ha denunciado la situación de las trabajadoras, que soportan “una carga de trabajo inasumible que les impide atender las necesidades de los y las mayores de forma digna, con el riesgo que ello conlleva para su salud”.

Según explica CCOO, la dirección del centro no cubre las bajas médicas de las trabajadoras, la mayoría ocasionadas por el volumen de trabajo y la falta de personal: “La ‘solución’ que da la empresa se resumen en constantes amenazas de sanciones y despidos así como en impedimentos para conciliar la vida laboral y familiar de la plantilla al no respetarse los permisos reglamentarios y cambiar constantemente cambios de cuadrantes y turnos”.

Por eso, el Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla reclama a la residencia de mayores Vitalia Kansas City un cambio de actitud en la gestión, contratando al personal suficiente y readmitiendo a las trabajadoras despedidas.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Andalucía

Ponemos cara a la Dependencia

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

Dirección: Marina Polonio Garvayo

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

Diseño y Maquetación: Pedro Molero Toro

www.sanidad.ccoo.es/andalucia

Síguenos en redes sociales

@FSSC-COOAND

FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CCOO ANDALUCÍA

FSSCCOO ANDALUCÍA

RESIDENTES RESISTENTES CCOO

YouTube

FSS-CCOO ANDALUCÍA