

ACTUAR es esencial

Pase lo que pase



28 de Abril

“Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo”

1 de Mayo

“Día Internacional del Trabajo”



Semanal del 25 al 29 de abril del 2022

CCOO te cuenta lo más destacado de la semana.

1. [Comisión de Fondo Social-Asistencial](#)
2. [28 de Abril “Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo”](#)
3. [1 de Mayo “Día Internacional del Trabajo”](#)
4. [Prensa](#)
5. [Servicios a la Afiliación \(Cursos de Inglés\)](#)



Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros a través de nuestro buzón ([Seccion_Sindical_CCOO](#)) o hablando con tu delegada/o de **CCOO**.

Mail: seccion_sindical_ccoo
Telegram: [CCOO VODAFONE](https://www.ccoovodafone.es)
Web: www.ccoovodafone.es
Workplace: [CCOO VODAFONE](https://www.ccoovodafone.es)

*El Corazón de la gente
Trabajadora*





Comisión del Fondo Social-Asistencial

Se reunió la Comisión de Fondo Social Asistencial el 28 de abril. Se han revisado y analizado los diferentes casos solicitados y que cumplen los criterios económicos según el “Reglamento del Fondo Social-Asistencial”:

- Se han recibido 28 solicitudes, de las cuales 5 no cumplían los criterios económicos.
- De los 23 casos restantes, 3 no cumplían criterios médicos que indica el reglamento.
- La ayuda se repartió, en función de la gravedad, entre los 20 casos que cumplían todos los criterios según el reglamento.

Se ha podido repartir el 100% del importe de la ayuda económica, en función de los criterios de gravedad en patologías y/o tratamientos quirúrgicos o médicos especiales, entre todas las solicitudes aceptadas.

Destacar que hemos recibido varios casos con patología de trastorno en la conducta alimentaria en hijo/as de personas empleadas, derivados muy posiblemente por los confinamientos y restricciones del COVID en adolescentes.

El pago de las ayudas aceptadas será efectuado en mayo.



28 de Abril

“Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo”



LA SALUD LABORAL UN DERECHO FUNDAMENTAL

Tras dos años de pandemia, se ha puesto de manifiesto que la salud pública y la salud laboral deben de ir de la mano. Garantizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo ha sido una de las claves para contener y controlar la transmisión del virus.

A medida que pasa el tiempo hay otras cuestiones que afrontar, como las derivadas de los casos de COVID persistente (con consecuencias laborales para quienes lo sufren y que exigen de políticas de prevención y de seguridad social específicas que aún no se están desarrollando).

La pandemia también ha servido para poner en la palestra los problemas de salud mental. Que los sindicatos ya veníamos denunciando. Las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales no se consideran como enfermedad profesional y los trastornos mentales apenas se notifican como accidente de trabajo. Es imprescindible y urgente desarrollar legislación específica e impulsar políticas públicas para afrontar este problema de primer orden.

En lo que llevamos de legislatura, el Gobierno junto con los agentes sociales, hemos acometido políticas y cambios legislativos para afrontar los desafíos de la pandemia y de la precarización del sistema de relaciones laborales. Los ERTES, las subidas de SMI, la Ley Rider, la Ley del trabajo a distancia y, sobre todo, la reforma laboral, han supuesto un giro significativo en las políticas sociolaborales. La reducción de la temporalidad que ya se apunta en los primeros meses de vigencia de la reforma laboral será sin duda un vector de mejora de los indicadores de salud y seguridad en el trabajo. Es una realidad que la precariedad laboral mata y se han dado pasos importantes para acabar con ella, pero si no se impulsan políticas decididas en materia de prevención de riesgos, si no se convierte en una de las prioridades del Gobierno de coalición, dichas mejoras pueden verse anuladas.

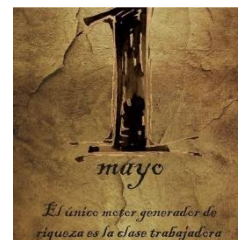
En este contexto, el Gobierno debe abrir una mesa de diálogo social para poner el foco en la prevención de riesgos laborales y en las condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo. Es necesario repensar el modelo de gestión preventiva en las empresas y fortalecer los organismos con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Son necesarios cambios legislativos para interiorizar la prevención en el seno de las empresas, con el fin de gestionar la prevención de manera eficaz, mejorar la calidad de las actividades preventivas (tanto técnicas como de vigilancia de la salud), incorporar la perspectiva de género en la prevención y abordar los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo (digitalización, inteligencia artificial, teletrabajo, trabajo en plataformas), especialmente su impacto en los riesgos psicosociales, así como los riesgos derivados de los efectos que el Cambio Climático tiene para la salud de las personas trabajadoras.

Actualmente, estamos inmersos en la negociación de la futura Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027, en la que los sindicatos tenemos como prioridad que se garanticen entornos laborales seguros y libres de riesgos, con el fin de conseguir el mayor impacto posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en la reducción de la siniestralidad.

En definitiva, necesitamos situar la prevención de riesgos laborales en el centro de la recuperación y a las personas en el centro de todas las políticas. Porque la salud es un derecho fundamental también en el trabajo



1 de Mayo**“Día Internacional del Trabajo”****Subir salarios, Contener precios, Más igualdad****Contener los precios**

La fuerte presión inflacionista de la energía, a la que se suman los efectos de la guerra de Ucrania, se está extendiendo a los bienes y servicios fundamentales perjudicando en mayor medida a los hogares con menores ingresos. Es urgente tomar medidas eficaces para frenar la subida de los precios.

En el medio y largo plazo deben reforzarse las medidas que permitan avanzar en la eficiencia y autosuficiencia energética, haciendo una apuesta clara por las renovables como energía más barata y eficiente que puede convertir a nuestro país en el motor del cambio energético en Europa.

Subir los salarios

Es imprescindible garantizar el poder adquisitivo de los hogares, especialmente de aquellos con menos recursos, de ahí la importancia de las subidas del SMI y de las pensiones referenciadas al incremento del coste de la vida, en un momento en el que elementos básicos de la cesta de la compra como la electricidad, los carburantes o los alimentos registran fuertes subidas de precios, empeorando las condiciones de vida de la población.

Por tanto, es importante desarrollar una negociación colectiva que frene la dinámica de pérdida del poder adquisitivo de los salarios, para evitar que se genere un polvorín social y poner en riesgo la recuperación económica.

El 1º de Mayo, Día Internacional del Trabajo, es la fecha reivindicativa y solidaria por excelencia en la que CCOO y UGT, queremos en primer lugar, reivindicar un nuevo orden mundial más justo que sitúe a las personas y su bienestar por delante de los intereses económicos de unos pocos. Por ello, queremos mostrar nuestra solidaridad con el pueblo ucraniano, a la vez que condenamos la injustificada guerra iniciada por Rusia con la invasión de Ucrania; solidaridad que hacemos extensible a esa parte del pueblo ruso que no quiere la guerra y que está siendo detenido por ejercer su derecho a la protesta. Igualmente, queremos manifestar nuestro más enérgico rechazo al giro histórico llevado a cabo por el gobierno de España con respecto al Sahara Occidental alejándose de la resolución 690 de la ONU de 29 de abril de 1991 y expresar nuestro apoyo y solidaridad con el pueblo saharauí y su causa.

El empleo como principal objetivo

La modificación de la reforma laboral de 2012 es uno de los elementos más importantes del escenario del diálogo social, aunque no el único.

La reforma laboral aborda aspectos de gran calado, como el reforzamiento de la negociación colectiva, **recuperando la ultra-actividad de los convenios colectivos**, la prevalencia aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa y garantizando el convenio de aplicación en las contratas y subcontratas, pero, sobre todo, es una reforma que asienta cambios muy importantes en el modelo laboral, **apostando por el mantenimiento y la estabilidad en el empleo**, frente al modelo de inestabilidad laboral anterior y al ajuste del mercado de trabajo centrado en los despidos y en el abuso de la contratación temporal.





Prensa - Noticias



[Telefonica sube un 80% el alquiler de su red a los pequeños operadores](#)

Opinión ¡Te Interesa! Noticia del sector

Según informan nuestros compañeros de CCOO Orange, la joint venture con MásMóvil sigue su curso y se espera que en junio de este año se dé un paso en firme entre el acuerdo de ambas compañías. Ahora mismo se está elaborando un proyecto de unión con términos y condiciones que ambas empresas deben validar.

En caso de acuerdo, éste deberá presentarse ante las autoridades de la competencia y en caso de aprobación de las autoridades europeas, la nueva entidad participada al 50% por cada sociedad podría estar lista en verano de 2023. A partir de ese momento las filiales españolas de Orange ya no dependerían de la matriz francesa, sino de esa sociedad conjunta, hasta completar un proceso transitorio que podría durar años.

El CEO de Orange asegura asimismo, que Grupo Orange esperaría en el futuro tener el control de la nueva entidad y seguir operando a largo plazo en España. Os mantendremos informados.

Más información en cco-orange.es



Servicios a la Afiliación



Wellington



Nos complace comunicaros que para el presente año 2022, la FSC ha renovado el acuerdo suscrito con Wellington Learning International para el estudio inglés online a todos los niveles, desde Principiante hasta Avanzado. La afiliación podrá disfrutar de unas condiciones especiales a la hora de matricularse en los

cursos. Además, se pondrá en marcha un nuevo plan de becas gratuitas para hijos/as que actualmente se encuentren cursando Primaria y ESO.

1. Los cursos para adultos, el descuento es del 60% sobre el precio normal de mercado. **49€ al año**, cualquier afiliado/a o familiar de primer grado **podrá estudiar**.
2. **El tiempo de acceso será de un año completo** a la plataforma de estudio.
3. Además del acceso al contenido online sin límite de horarios, **durante el año se llevarán a cabo varios encuentros de masterclass a través de Zoom**. El objetivo de estos encuentros es asesorar de forma personalizada a todas las personas que tengan pensado **presentarse a los exámenes oficiales**. Se darán **consejos** con los que mejorar las posibilidades de **asegurarse el aprobado y se repasarán los contenidos** que suelen preguntarse con más frecuencia
4. **La plataforma contará con un sistema automático de evaluación de la pronunciación**. Estas ventajas son exclusivas para los afiliados/as y familiares.

Para hacer una prueba gratuita de los diferentes cursos y niveles, así como para reservar plaza, ponemos a vuestra disposición una página web con toda la información **en el siguiente enlace:**

[FSC Listado de cursos | Wellington Learning CCOO \(wellingtonenglish.com\)](https://www.wellingtonenglish.com)



La consultora Pyramid Consulting-Bufete Prolegue, con la que **CCOO** tiene acuerdos en varias materias, nos hace llegar una oferta para **Declaración de la Renta 2021**. Adjuntamos un documento explicativo con toda la información.

<https://servicios.ccoo.es/servicio&s=4715>

Y puedes encontrar toda la información de servicios para personas afiliadas a **CCOO** en la página web: <https://servicios.ccoo.es/>

Afílate a **CCOO** y participa.

