

UGT INFORMA

COMITÉ SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 24.02.2026

Nota Aclaratoria: Un **Comité Sectorial** tiene un ámbito limitado (en este caso, el personal de Administración General de la JCCM - funcionario y laboral) mientras que el **Comité Regional** engloba al personal Estatutario, Docente y de Administración General.

Punto 1. Aprobación del acta de la reunión de fecha 13 de octubre de 2025.

Se aprueba el acta sin alegaciones a la misma.

Punto 2. Programación anual de actuaciones. del año 2026 del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En su exposición, el SPRL informa de que el próximo día 16 de octubre para conmemorar el **Día de la Parada Cardíaca** se realizará en Toledo una actividad preventiva y de difusión de la cultura preventiva semejante a la realizada con éxito el año pasado en Ciudad Real.

En los próximos días se hará un **envío masivo de la Campaña 12 meses, 12 causas** teniendo especial cuidado en que llegue a todas las personas trabajadoras, especialmente, al personal laboral y funcionario que presta servicios en centros educativos.

Valoramos positivamente el trabajo realizado en esta Programación de Actuaciones en la que se ha normalizado la incorporación de las evaluaciones psicosociales en las evaluaciones iniciales de nuevos centros y actividades.

Desde **UGT** hemos analizado la composición y estado de las plantillas de recursos humanos de los servicios de prevención, tanto en el área de la Actividad Preventiva como en el área de la Vigilancia de la Salud, considerando **urgente y necesario abordar una modificación de la RPT de estas unidades** para garantizar la prestación del servicio en condiciones óptimas y de calidad.

Ante esta situación, UGT propone abordar la problemática detectada con actuaciones transitorias (cuando el caso por su complejidad y/o dificultad lo requiera) hasta conseguir llegar a las condiciones óptimas mediante las oportunas modificaciones de RPT. Puedes consultar [nuestras propuestas en esta tabla](#), que registraremos a la Consejería de Hacienda, AAPP y Transformación Digital, exigiendo su impulso y materialización.

Programación Actividad Preventiva 2026

- Ciudad Real:

Nueva Ciudad Administrativa: **UGT** pregunta por qué **no está incluida** en la programación de 2026 la Evaluación Inicial del edificio de **la Nueva Ciudad Administrativa**. El SPRL indica que *desconoce la fecha exacta en la que el edificio estará completamente ocupado* por todas las delegaciones que tienen previsto su traslado y **señala que una vez que se complete la mudanza, la evaluación inicial de este centro de trabajo se realizará ipso facto**.

UGT seguirá insistiendo en dar la mayor difusión posible a la planificación prevista para el traslado a este nuevo centro de trabajo.

Centro Base: **UGT** traslada al comité las quejas recibidas por parte del personal adscrito al mismo. **Durante los últimos meses el centro ha sufrido una avería que ha producido inundaciones de algunas dependencias con olores desagradables, llegando incluso a ordenar el desalojo temporal.** Se añade un problema persistente en cuanto al control de plagas. **UGT** solicita al SPRL la revisión de las condiciones del centro, y con el resultado de este informe, **solicitará a la Consejería de Bienestar Social, si procede, el traslado del servicio a otro centro, ya sea la Nueva Ciudad Administrativa o cualquier otra dependencia** actualmente ocupada que quedará sin uso debido al traslado al nuevo edificio administrativo.

- Guadalajara:

Escuela Infantil Castilla La Mancha: Esta E.I. arrastra una situación de humedades, algunas de ellas con mohos

UGT INFORMA

desde hace más de 4 años y donde se han dado ya problemas respiratorios. Siendo cierto que se han llevado a cabo varias intervenciones y reparaciones, las humedades persisten pudiendo ser que el problema sea grave o estructural, lo que explicaría que pintar y/o poner baldosas no sea suficiente para garantizar la salud tanto de trabajadores como de la población vulnerable que es usuaria. A esto se le une la mala combustión de la caldera que produce muy malos olores, impidiendo el uso de una zona de recreo. Por todo ello, **solicitamos la inclusión de la Evaluación de Riesgos en la programación y que se tomen las medidas oportunas para solucionarlo.**

El SPRL responde que esto pertenece al SPRL de Educación, pero que se le hará una comunicación ya que en los centros educativos también trabajan laborales y funcionarios.

- Albacete:

UGT solicita que se incluya la **evaluación de los baños y su adaptación necesaria para bebés de 0 a 6 años** del nuevo centro del **CABE Arco Iris de Albacete**. El SPRL indica que ya está prevista la evaluación de ese centro en la programación.

- Toledo

UGT valora que se haya planificado la **evaluación del Vivero que solicitamos en la convocatoria anterior.**

UGT solicita incluir en esta programación de actuaciones **un estudio regional de causas de siniestralidad laboral** donde los colectivos de **auxiliares de enfermería, limpieza, trabajadoras de las escuelas infantiles y centros de discapacidad** sean incluidos como grupos prioritarios en esta programación para objetivar el impacto de procedimientos de trabajo, medición de cargas de trabajo, sobrecarga de trabajo y necesidades de cobertura de plantilla para establecer así medidas preventivas que ayuden a reducir la siniestralidad así como a fundamentar el **reconocimiento de las enfermedades profesionales de estos sectores feminizados y con alto desgaste físico o emocional.**

Área de Formación:

UGT propone aprovechar la formación de 10 horas en **primeros auxilios** planificada por provincias para que estos cursos sirvan también para garantizar la participación de los trabajadores sobre deficiencias preventivas en sus centros. También que se incluya una **acción formativa específicas sobre la Coordinación de Actividades Externas** dirigidas a las direcciones de los centros de trabajo y de aquellas personas responsables de las obras que se ejecutan dentro del horario laboral más aún cuando se realizan de manera conjunta con las personas usuarias del servicio pertenecientes a población vulnerable. El **mantenimiento** es un pilar de la prevención y una materia en la que más podemos mejorar en la prevención de riesgos laborales y/o en la que más riesgos estamos detectando.

Área de Vigilancia de la Salud (Particularidad Situación Ciudad Real):

UGT pregunta ¿Cómo se garantiza la Vigilancia de la Salud en Ciudad Real ante la falta de personal médico?

Desde la DGFP nos comunican que a partir del 2 de marzo el SPRL en Ciudad Real contará con un médico del trabajo procedente el SESCAM, sobre todo para atender las necesidades urgentes como Recos Obligatorios y adaptaciones.

¿Qué medidas extraordinarias se van a tomar para poner solución a esta situación que se está cronificando?

Desde la DGFP nos informan que están trabajando con el SESCAM para integrar al personal sanitario (que aún queda como personal funcionario) en el régimen estatutario a través de una integración en este organismo autónomo. Solicitamos impulso, y por supuesto, voluntariedad.

¿qué información recibe el personal empleado público en relación a la posibilidad de hacerse el RECO?

Desde el SPRL nos informan que sería de libre elección en cualquiera de las provincias de la región, todo en función de la cercanía del centro de trabajo. El personal debería ponerse en contacto con la sección de personal para concretar servicio y posible fecha, posibilidad de vehículo de parque móvil o autorización de comisión de servicio para su posterior pago de indemnización (kilometraje).

UGT Solicita que se redacte y se de difusión a una instrucción que recoja de forma clara el procedimiento para poder optar a realizar la vigilancia de la salud (RECO Voluntario). El SPRL valora positivamente esta propuesta y se compromete a realizarla.

UGT pregunta acerca de los Recos Iniciales para todo el personal de nueva incorporación, en particular por el personal con DI, que serán los primeros en tomar posesión (prevista para el 31 de marzo). No queda claro donde se van a realizar.

Desde UGT valoramos la importancia de este documento como herramienta para mejorar la salud laboral y sobre todo el trabajo del SPRL. Sin embargo, aunque la Programación menciona "**criterios de priorización**" establecidos por el SPRL, **estos no aparecen en el documento.** Es fundamental conocer cuáles son, si estos criterios han cambiado

UGT INFORMA

respecto a años anteriores y cómo se relacionan con la siniestralidad real de 2025. ¿Se siguen los mismos criterios en todas las provincias?

El SPRL nos indican que son los propios de la acción preventiva, pero solicitamos que al no estar publicados se publiquen o se nos hagan llegar.

En segundo lugar, **que deberíamos estar ante una Programación del SPRL y no una Programación de actuaciones**, reiteramos que estos criterios deberían estar integrados en un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** formal para la JCCM. **La obligación de integración a través del plan de prevención de riesgos laborales está recogida en el 16.1 de la LPRL**. A pesar de ser obligatorio desde 1995, la administración sigue sin contar con esta herramienta estratégica que permitiría una gestión con perspectiva de género y edad. Y proponemos que este Comité tome el acuerdo de **que se inicie de inmediato su elaboración y que se haga llegar a la parte social un borrador en el presente año 2026** que se ha declarado a nivel nacional el Año de la Seguridad y la Salud Laboral. Exigimos el **cumplimiento del RD 39/1997** por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en concreto por empezar, el **art. 1** sobre la integración de la actividad preventiva en todos los niveles de gestión de la administración a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención, con la estructura y contenido determinado en el **art. 2**, del citado Real Decreto.

Desde la DGFP nos indican que se están trabajando en ello y que existía la dificultad al faltar el SPRL de Educación. Una vez puesto en marcha, se está avanzando en esta carencia. **Insistimos que en el presente 2026, proclamado a nivel estatal como el Año de la Seguridad y la Salud Laboral, la JCCM pueda saldar esta deuda histórica con la seguridad y la salud laboral de sus personas trabajadoras.**

En la Programación se destaca que **la formación debe dirigirse a los "riesgos reales" de cada centro**. Sin embargo, preguntamos: ¿qué diagnóstico se utiliza para diseñar e innovar en estos cursos? **Desde UGT solicitamos a este Comité un diagnóstico de riesgos reales por centros de trabajo y categorías laborales** en base a los datos obtenidos en las evaluaciones, los datos de siniestralidad en el que también se incluyan todos los casos que han sido no atendidos por la Mutua y entendidos como "contingencia común". Solicitamos que se mida el impacto real de la formación en la reducción de la siniestralidad y se identifiquen qué actividades formativas han generado cambios positivos en los procedimientos de trabajo.

Por último, **Desde UGT solicitamos conocer cómo los requerimientos de la Inspección de Trabajo, las denuncias de los trabajadores y la investigación de accidentes de años previos han influido en el diseño de este plan para 2026**. La planificación no debe ser solo teórica, sino una respuesta directa a las necesidades detectadas en las visitas de comprobación.

Punto 3. Borrador de la Resolución que contiene el Plan de Formación para el personal adscrito o en proceso de adscripción al SEIF para las anualidades 2026 y 2027, y convocatoria de formación para el año 2026.

Desde UGT se observa que la programación formativa mantiene una línea de continuidad respecto a las anteriores. No obstante, ante el incremento de emergencias en la **Interfaz Urbano-Forestal (IUI)**, **UGT** propone la inclusión de dos acciones formativas específicas para fortalecer la capacidad de respuesta del dispositivo:

- Un curso centrado en la definición y ejecución de **medidas de protección ciudadana** (confinamiento, alejamiento a zonas seguras y evacuación) **para Directores Técnicos de Extinción**. El objetivo es dotar a los directores de criterios técnicos sólidos para la toma de decisiones y para fundamentar las opciones de intervención ante otros cuerpos de seguridad, como la Guardia Civil, evitando decisiones de evacuación sin planes claros de ejecución.
- Un módulo sobre **medidas activas de protección de infraestructuras para Unidades de Intervención y Jefes de Equipos**, para superar una actitud pasiva de vigilancia, y formar en una capacidad proactiva que incluya la preparación de áreas de defensa, el uso de fuego técnico para anclajes y la evaluación de alternativas de seguridad antes del impacto del fuego.

Esta formación es crítica dado que, como se ha evidenciado recientemente en la provincia de Toledo, los incendios con afección a cascos urbanos son cada vez más recurrentes y complejos.

Punto 4. Protocolo violencia externa en el trabajo.

UGT valora muy positivamente que estemos ya trabajando en una reivindicación histórica de este sindicato. Es una herramienta muy necesaria para garantizar la seguridad y la homogeneidad de actuación ante la realidad del aumento de la violencia externa que se produzca en cualquier centro de trabajo de la JCCM. Es un documento tan importante que necesitamos dotarnos de la mejor versión posible, tras su estudio ponemos de manifiesto y exigimos

UGT INFORMA

que tomen en cuenta las siguientes observaciones para que surtan los efectos oportunos:

- Primero, nos ha sorprendido que no se haya tenido en cuenta gran parte del contenido de la **NTP 1215** sobre la **Violencia en el Trabajo de origen externo** que es muy reciente y actualizada, del **2025** y que recomienda las mejores medidas de **afrontar estas situaciones, reiteramos, de manera homogénea**, nos referimos más concretamente a **un procedimiento administrativo común y un protocolo con criterios y medidas generales comunes** más allá de los ajustes necesarios en su aplicación por las particularidades de algunos centros de trabajo. Por lo tanto, nuestra primera propuesta es que se modifique el último párrafo que encontramos en la pág.11 del documento:

*“Las personas **responsables de los centros de trabajo** donde se puedan producir situaciones de violencia externa deberán informar y poner a disposición de todo su personal **las pautas de actuación** elaboradas para el colectivo al que pertenecen, así como seguir el protocolo establecido para la actuación y tramitación de los accidentes de trabajo, **cumplimentando además los modelos para la comunicación de la situación de la violencia en el trabajo**”.*

Cuando cada responsable de cada centro realiza un mismo documento, en este caso, las pautas de actuación, obtenemos como resultado un conjunto de documentos tan variables como personas ejercen la dirección de los centros. Ya lo aprendimos con el Covid que esto no es lo mejor, que conlleva riesgos. Nos pasa lo mismo con el Plan de PRL de cada centro, todos diferentes. **No es seguro que cada responsable de cada centro elabore y diseñe uno, necesariamente diferente, para cada centro ni por consejería.** Además de ser una sobrecarga, no es eficaz. **Será inevitable que salgan tantas pautas de actuación como centros de trabajo** tenemos. Es multiplicar un trabajo de manera innecesaria. La dirección de los centros no puede ser ni es especialista de todo: PRL, violencia externa. **El protocolo debe incluir las pautas de actuaciones que deben estar elaboradas por técnicos especialistas y los responsables de cada centro ajustar su aplicación, debidamente justificada, a las particularidades concretas de su sector y realidad. Una aplicación ajustada de la normativa a sus particularidades y que quede reflejada en sus documentos programáticos. Así, conseguimos, que las pautas de actuación sean genéricas y todas las personas trabajadoras sepan cómo proceder independientemente de su centro de trabajo y, luego, solo deben incorporar los ajustes concretos de su particularidad.**

Tanto por eficacia como por seguridad debe realizarse por especialistas en las materias correspondientes pues es responsabilidad del empleador garantizar la seguridad de todas las personas trabajadoras, lo que también incluye a las que ejercen responsabilidades de dirección en los centros.

En segundo lugar, debe garantizarse que **la persona trabajadora pueda rellenar un anexo propio** en el que ponga de manifiesto las situaciones de violencia vividas, deben estar accesibles a la persona trabajadora en el Portal del Empleado como el resto de los trámites. A mayores, el anexo que aquí se indica como Anexo 1, se rellena por el responsable del centro. **No pueden cumplimentar los modelos de comunicación de la situación de violencia únicamente los responsables del centro.** La comunicación de dichas situaciones, que **también deben poder ser anónimas** y establecerse los canales adecuados con todas las garantías.

Por otro lado, y no menos importante, el **contenido debe ajustarse a la NTP 1215** en, al menos, los siguientes aspectos:

- Se deben **incorporar explícitamente al concepto de violencia las violencias de tipo virtual o digital, así como la violencia sexual o por razón de género.** En el primer caso, es algo crucial porque la violencia se puede ejercer a través de correos, redes, audios por ejemplo en el que se incluyan amenazas y el protocolo ya contempla la atención telemática. La inclusión de la violencia sexual debe realizarse de acuerdo a Ley Orgánica 10/2022 y a los convenios internacionales (OIT 190). Nombrar explícitamente todos los tipos de violencias, evita debates sobre si es objeto o no del protocolo. Se recomienda incluir el cuadro de tipos de violencias de la NTP 1215.
- Se debe tipificar, así mismo, **la violencia simbólica** (invasión del espacio, gestos intimidatorios) y la **económica** (deterioro de bienes o instrumental). Muchas agresiones físicas son precedidas por violencia simbólica, reconocer estas conductas y recogerlas, permiten una intervención temprana antes de que la situación escale. Es importantísimo actuar ahí, esa es la verdadera prevención. **Son categorías fundamentales para la comunicación de sucesos.**
- **Debe integrarse la violencia de origen “ilegal”, el protocolo excluye explícitamente** los robos y atracos por considerarlos “actividad ilegítima”, contrariamente a la recomendación de la NTP 1215 que señala que la empresa adopte medidas protectoras incluso en estos casos de Violencia de Tipo I, Aunque la seguridad ciudadana es competencia estatal, el empleador es responsable de proteger la salud de las personas trabajadoras frente a los hechos delictivos en el centro de trabajo, por lo que ignorar este riesgo en el protocolo deja desprotegidos a colectivos como aquellos que trabajan cara al público con plantillas insuficientes o no cubiertas, que manejan bienes valiosos, etc.
- Además, recomendamos que se **fomente la visibilidad de las acciones legales como medida de disuasión**, mediante la incorporación de una estrategia preventiva que de **publicidad de las acciones**

UGT INFORMA

legales que la administración tomará contra los agresores. Tal y como recomienda la NTP 1215 sugiere publicar que la empresa adoptará acciones legales, **incluso penales** y que esto sirve como medida de control y de disuasión ante terceras personas. El protocolo actual ofrece apoyo jurídico “a posteriori”, pero no lo utiliza como herramienta de prevención, por lo que **el apoyo jurídico debe incluirse desde el inicio.** Esto también debe modificarse.

- Es igualmente **importantísimo la evaluación profunda de riesgos psicosociales, es decir, vincular la identificación de riesgos con factores organizativos específicos como la falta de cobertura de plantilla, la autonomía decisonal, la carga de trabajo y el conflicto de rol.** Solicitamos que esta evaluación de riesgos psicosociales se lleve a cabo en todas las evaluaciones iniciales en los colectivos antes mencionados como son las **auxiliares de enfermería** y otros colectivos con mayor aumento de número de situaciones de violencia. **Existe una relación entre situaciones de violencia del usuario y fallos en el entorno físico, una deficiente organización** como pueden ser las largas esperas, información contradictoria, tiempo insuficiente para atender adecuadamente al usuario como, a menudo, factores detonantes del suceso violento. **Evaluar estos factores permite corregir de raíz la causa del problema y es una intervención eficaz para la reducción de situaciones violentas.**
- Reiteramos que es importantísimo **garantizar el anonimato en la notificación inicial** que como hemos dicho anteriormente, **debe poder hacerse por cualquier persona trabajadora** no únicamente por el responsable del centro y la persona sobre la que se ha ejercido la violencia, si no por cualquier testigo. **El anexo 1** del protocolo exige datos personales completos desde el inicio, lo que tiene un **efecto claro de desincentivar** la notificación de incidentes menores, que como hemos dicho, son los que nos permiten actuar de manera preventiva por los que son estadísticamente muy valiosos. En el **Anexo 2** se **debe incluir las categorías específicas para el daño psicológico y el trauma psíquico.** La violencia externa a menudo no deja marcas físicas, pero sí un deterioro grave de la salud mental. La NTP 1215 recuerda que el **sistema de declaración de accidentes (Delt@)** ya **contempla códigos específicos para datos psicológicos por agresiones.** Esto debe reflejarse en los modelos internos de la administración.
- **UGT** facilitará por escrito todas estas aportaciones a la DGFP para complementar el borrador y poder avanzar en su publicación.

Punto 5. Ruegos y preguntas.

La DGFP informa que van a **publicar en breve la oferta de destinos** para los aspirantes aprobados en los siguientes procesos selectivos: Agentes Medioambientales, Cuerpo Ejecutivo Administrativo C1, Auxiliar de Laboratorio, C1 PRL, personal acceso Discapacidad Intelectual, ...

Importante: Excepto para Disc.Int., desde la DGFP nos informan cuando publiquen las ofertas de destinos, se va a proceder a **ofertar el mismo número de destinos que aspirantes aprobados**, independientemente de que existan más plazas vacantes en la categoría o especialidad.

Las plazas ofertadas serán las que estén ocupadas por personal interino, y se comenzará por las ocupadas con mayor antigüedad, con objeto que la resolución del proceso selectivo haga finalizar la relación de interinidad mediante el procedimiento establecido en la ley y así evitar reclamaciones e indemnizaciones.

UGT solicita que se tomen las medidas oportunas para solucionar adecuadamente las siguientes situaciones:

Dificultades con la Mutua Solimat

UGT solicita que la Mutua **informe del número demandas de atención por accidente laboral o enfermedad laboral que no son atendidos** por ser considerados que han sido causados por contingencias comunes, por colectivo laboral y por tipo de lesión/enfermedad. Así mismo, estamos pendiente de recibir los criterios con los que hacen dichas valoraciones porque como se ha dicho repetidamente, se observan carencias en la prestación de su servicio y en la. Así como que todos los informes que realicen incluyan la **relación entre los accidentes, tipo de lesión, enfermedades laborales, categoría profesional y centros de trabajo.** Si por protección de datos no se pueden ofrecer las estadísticas de todos los centros, sí la de aquellos con mayor número de accidentes por centro de trabajo y vinculando la tipología con la categoría profesional y centros con mayor número.

Se solicita que el **procedimiento** para realizar una **Determinación de contingencia** sea **público y accesible en el Portal del Empleado** para todas las personas trabajadoras.

UGT INFORMA

Criterio de inicio de la baja: existe una situación conflictiva cuando una persona trabajadora acude a la Mutua tras haber realizado completa su jornada laboral y como resultado se le da de baja, dicha baja se computa ese mismo día y no el siguiente, lo que genera confusión administrativa. En algún caso, no han cobrado ese día que era festivo y que han trabajado. Podría publicarse un documento o en un **espacio así determinado en el del Portal del Empleado, las aclaraciones de las dudas que van surgiendo para ganar transparencia y así mejorar la información** de cara a las personas trabajadoras.

UGT traslada Deficiencias en el Centro Reformado de la Consejería de AAPP en C/ Real 14 - Edificio El Nuncio)

A pesar de las reformas, persisten condiciones de trabajo inadecuadas que afectan a la salud y bienestar del personal, así como el estrés térmico y la falta de climatización en el Registro. En noviembre la zona era totalmente diáfana y ante las quejas presentadas en el comité de diciembre, se instaló una mampara de vidrio. No obstante, la solución es insuficiente. El personal de vigilancia, auxiliares de registro y ordenanzas están expuestos a bajas temperaturas. Esta zona carece de puerta, de sistema de ventilación o calefacción propio. El frío es constante porque el área está permanentemente abierta.

Ante la propuesta de la administración de que las personas trabajadoras presenten una propuesta, **UGT hace la siguiente propuesta** y solicita su realización:

- Traslado del personal de registro a la zona que actualmente está ocupada por los conductores, es un espacio climatizado, con puerta, y dispone de recibidor que puede funcionar como sala de espera para los ciudadanos.
- Reubicación de los ordenanzas, trasladando a las tres personas de forma conjunta a la zona diáfana, lo que les solucionaría el problema de los olores y la falta de luz y garantizaría el apoyo necesario para la persona con discapacidad.
- Por último, reubicar a los conductores a la zona que actualmente ocupan los ordenanzas, dado que su presencia física en el centro es mínima, teniendo que buscar una solución de climatización solo para los momentos que permanecen allí.

UGT traslada el estado lamentable de la EEI de Castilla La Mancha de Guadalajara, reiteramos que la situación insostenible durante más de 4 años de humedades, algunas con mohos y el peligroso estado de la caldera afectan a la salud de las personas trabajadoras y, en añadido, a la población vulnerable a la que atienden, dejando espacios de recreo como la terraza sin utilizar por prevención de riesgos. Si tienen que comunicarlo a Educación, que así se haga porque tenemos afectados a personal laboral y funcionario. Solicitamos una **solución definitiva** para esta escuela ya.

UGT traslada que en muchas **Oficinas de Empleo no tienen Vigilante de Seguridad** y deben tenerlo durante todo el día. Destacar la situación de la **Oficina de Toledo**.

UGT solicita información sobre si hay voluntad de conversión a RPT de varios programas temporales, entre ellos los de Economía, Empresas y Empleo, y Fomento. Desde la DGFP nos informan que se está trabajando con la D.G. de Presupuestos. No nos pueden confirmar ni desmentir la conversión parcial o total de estos programas. Se solicita dar **difusión y publicar el Protocolo de protección de las trabajadoras gestantes, de reciente maternidad y en periodo de lactancia.** Se responde que está publicado.

Seguiremos informando...