

Servicios Sociosanitarios

Número 2
Mayo
Junio
2011

Y

Atención a la Dependencia

Echamos raíces



FSP-UGT JAÉN

Te aclaramos los artículos de tu Convenio Colectivo

Lo último sobre la aplicación de la subida salarial recogida en el Convenio **FSP-UGT Jaén** pone a tu disposición cursos para tu cualificación profesional.

Seguimos necesitando tus propuestas: para el nuevo Convenio, para la revista, para nuestro trabajo diario... Queremos que éste sea tu espacio.

¡Y mucho más en este número!

Ha sido noticia...

Cualificaciones Profesionales

El pasado 11 de abril se celebró, en Sevilla, el Seminario Cualificaciones y Profesionalización en el Sector de la Dependencia. Jornada que intentaba poner luz en el entramado de la formación que se nos requerirá en un futuro muy cercano para poder ejercer nuestra labor profesional.

En la misma se celebró una mesa redonda, bajo el título “Desarrollo normativo para profesionalizarse en el Servicio de Ayuda a Domicilio y Residencias: Cualificaciones y Acreditación de competencias profesionales”, en las que intervinieron el Coordinador de Servicios Comunitarios de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social y la Jefa de Servicio de la Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo.

Posteriormente, entre otras intervenciones, se expuso por parte de expertos de UGT las cuestiones prácticas de los títulos de FP y los Certificados de Profesionalidad del Sector de la Dependencia. Estas cuestiones y por su calado la desarrollaremos en este número dos de la revista.

Sentencia Convenio Colectivo

La Justicia obliga a cumplir el V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sentencia a favor de UGT y obliga a los empresarios a abonar a todos los trabajadores y trabajadoras el incremento en 2011 del 5 % recogido en convenio.

A sí mismo obliga a pagar el plus de domingos y festivos de 2011, a razón de 18 € por jornada trabajada.

El efecto de pago es desde el 1 de enero de 2011.

La sentencia es recurrible ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

UGT celebra que por fin la justicia obligue a los empresarios a cumplir lo firmado en un Convenio, que aunque no fue firmado ni avalado por UGT si es que es perfectamente defendible ante los Tribunales su cumplimiento y así lo hemos hecho.

UGT defendiendo tus derechos como siempre.

La sentencia, anteriormente citada, fue recurrida por los empresarios ante

el Tribunal Supremo. Para no eternizar el proceso, CCOO y UGT han firmado un acuerdo con la patronal de éste Sector para desbloquear este tema. El acuerdo lo abordamos con posterioridad en la revista.

Pagos en Macrosad Jaén

Después de innumerables reuniones con la dirección de Macrosad Jaén y con el Ayuntamiento de la capital jiennense, a mediados del mes de abril se han normalizados las nóminas de los y las trabajadoras de esta empresa. Así a primeros de mes se abonaron los pagos a los y las trabajadoras correspondientes al mes de febrero y a la semana siguiente los del mes de marzo. Esperamos y deseamos que esto no sea un espejismo y que se vayan abonando las correspondientes nóminas en tiempo y forma. De no ser así, seguiremos actuando como hasta ahora, presionando a la empresa, al Ayuntamiento, a quien haga falta y por los medios que sean.



Inicio inmediato de Unidades Formativas (cursos) válidos para Cualificación Profesional... APÚNTATE

UF0119: Características y necesidades de atención higiénico – sanitaria de las personas dependientes, en Jaén, del 3/6 al 4/7/2011, de 70 horas. Semipresencial

MF0250_2: Atención y apoyo psicossocial domiciliario , en Jaén, del 1/7 al 17/11/2011, de 230 horas. Semipresencial.

UF0122: Mantenimiento y rehabilitación psicosocial de las personas dependientes en el domicilio, en Jaén, del 5/7 al 27/9/2011, de 80 horas. Semipresencial.

UF0119: Características y necesidades de atención higiénico – sanitaria de las personas dependientes, en Jaén, del 7/7 al 26/7/2011, de 70 horas. Semipresencial.

UF0120: Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio, en Jaén, del 5/9 al 22/9/2011, de 50 horas. Semipresencial.

UF0120: Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio, en Jaén, del 5/9 al 20/9/2011, de 50 horas. Semipresencial.

UF0124: Interrelación, comunicación y observación con la persona dependiente y su entorno, en Jaén, del 5/9 al 21/11/2011, de 80 horas. Presencial.

UF0125: Gestión, aprovisionamiento y cocina en la unidad familiar de las personas dependientes, en Jaén, del 6/9 al 13/10/2011, de 60 horas. Presencial.

15 PLAZAS POR CURSO. PREFERENTEMENTE PARA TRABAJADORES, EN ACTIVO DEL SECTOR DE LA DEPENDENCIA.

Tu convenio...

Si en nuestro primer número detallábamos los primeros artículos del Convenio, en el actual pegamos un salto al **artículo 50** para desarrollar las **licencias**. Así, el artículo se encabeza diciendo que los trabajadores/as se podrán ausentar del trabajo, con derecho a salario, previo aviso y justificación por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

a) 15 días naturales en caso de **matrimonio**.

b) 4 días de **libre disposición** a lo largo del año, que se disfrutará uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de tres días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose al trabajador con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad). O sea, que podemos pedir el día y que la empresa lo deniegue por causas de organización y que sean justificables. Distinto sería si lo hemos pedido en varias ocasiones y siempre lo deniegan, de ocurrir esta situación tendrías que contactar con el Sindicato.

En todo caso, el trabajador disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes

del 15 de enero del año siguiente. Ya sabéis, no tenemos que justificar para que queremos estos días.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) 3 días naturales en los casos de **nacimiento** o adopción o por el **fallecimiento, accidente o enfermedad** grave u **hospitalización** del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal. En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado. En éste apartado observamos un problema que a veces se nos ha repetido, **¿cómo saber si es enfermedad grave o no?**, ¿si lo han operado

y en el mismo día le han dado el alta?, etc. La gravedad de la enfermedad de nuestro familiar no es de incumbencia de la empresa, o dicho de otro modo, la empresa o sus directivos no tiene porqué saber de qué padece mi familiar, le habrá de bastar con que en el informe facultativo se exprese que padece una enfermedad grave por la que ha sido ingresado o intervenido. Si por otro lado nos da igual y el facultativo menciona en su parte médico cual es la enfermedad, os tenemos que poner en aviso, que la empresa o sus directivos no son personal médico para determinar a su criterio que carácter de gravedad tiene la enfermedad.

d) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales.

Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 1 día por **traslado del domicilio** habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Este punto también tiene su “miga”.

En primer lugar debemos de definir lo que se entiende por "Deber inexcusable de carácter público y personal" para luego delimitar qué hechos generan permiso retribuido y cuales no.

Por "deber inexcusable" se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, y a modo de ejemplo, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en calidad de testigos y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen

actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

La justificación por deber inexcusable, de carácter público, debe entenderse restrictivamente por el tiempo necesario y respecto a aquel deber cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad. El deber inexcusable, por ello, debe ser personalísimo, esto es, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto.

Una vez analizado el concepto podemos ver la casuística que a modo de ejemplo más controversias origina, teniendo en cuenta que para generar derecho a permiso retribuido deben cumplirse simultáneamente los siguientes requisitos:



Debe ser personalísimo. Debe ser de carácter público. Su incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. No pueden realizarse fuera del horario de trabajo.

Hay numerosas sentencias que indican que el tramitar un carné de conducir, de identidad, etc., generaría este derecho.

Lamentablemente, no nos podríamos acoger a este permiso por tener que acompañar a un hijo al médico, o por asistir a un funeral de un familiar de tercer grado, ir al notario, etc. Si bien en estos casos la empresa deberá facilitarnos el día pero sin retribuir.

g) A los permisos necesarios para concurrir a **exámenes** cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

Cambiando de artículo, el 52 trata sobre licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Finalmente y por las fechas en la que estamos vamos a ver el artículo 39 dedicado a vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional (dos días y medio por cada día trabajado)

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, **respetándose siempre los siguientes criterios:**

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa **rotación** anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El **calendario de vacaciones** se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos.

La **situación de IT** no interrumpe el disfrute del periodo de vacaciones, ni generará derecho a reprogramarlas en otro periodo, con la excepción de la situación de maternidad o de riesgo durante el embarazo. El personal, sin embargo, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones **han de disfrutarse durante el año natural**, no siendo posible acumularlas a años siguientes económicamente salvo los Por ello, cualquiera que sea año natural supone la pendiente de disfrute.



No obstante lo dispuesto período de vacaciones fijado la empresa coincida en el poral derivada del embarazo con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

tes ni pueden ser compensables casos de liquidación por finiquito. la causa, el no disfrute durante el dida de las mismas o de la fracción

to en este artículo, cuando el pe- en el calendario de vacaciones de tiempo con una incapacidad tem- zo, el parto o la lactancia natural o

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquellos trabajadores de turno fijo de noche.

Esto, es lo que dice éste artículo, otra cosa distinta pueden ser las interpretaciones que a veces nos hacen de él. Si tienes dudas consulta con nosotros. Y para finalizar este tema queremos hacer referencia a lo que nos comentáis muchas veces sobre el **poder coger quince días de vacaciones cuando nosotros/as queramos** y los otros los fija la empresa. Veréis, la norma dice que las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el trabajador/a y la empresa. En caso de no existir acuerdo y si el convenio no indica nada a este respecto (como es nuestro caso, que no dice que podamos coger estos quince días cuando queramos), habrá que poner en conocimiento del juzgado de lo social, o de la autoridad de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente, **la imposibilidad de acuerdo**, aunque ya nos podemos temer lo que esto puede suponer, tanto en “malestar” de la empresa, como en tiempo, costes, etc.



Queremos en este artículo continuar con el tema de las Cualificaciones Profesionales, para seguir aclarando estos términos.

Pero en primer lugar hemos de indicar aspectos que nos parecen fundamentales, por los enredos que algunos actores (como CCOO y Academias, entre otros) están propiciando, y todo por engancharse al vagón de cola que desde UGT pusimos en marcha.

En primer lugar hemos de decir **que toda la formación es válida** para poder acceder al certificado profesional, si bien las vías de obtenerlo son distintas. Imaginaros tres vías de un tren que se unen en una sola, pues bien al final todas llegan al mismo lugar pero por caminos distintos, con duraciones más o menos largas, con contenidos distintos, con pruebas diferentes, etc. Pero reiteramos: **TODA LA FORMACIÓN ES VÁLIDA.**

Segundo punto. Desde UGT no vamos a darle el título a nadie, pero si le **ayudaremos a que se preparen para obtenerlo.** Quien diga lo contrario, quien afirme que ellos les darán el título (ya sea CCOO o Academias) simplemente mienten.

Tercer punto. Dentro de las distintas actividades (cursos) para lograr la certificación, existen unos (como una de las vías más rápidas) denominados **Unidades Formativas que suelen empezar con un nombre como éste:** UF0119: Características y necesidades de atención higiénico – sanitaria de las personas dependientes. Otro sería UF0120: Ad-

ministración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio. Otro ejemplo es éste: UF0121: Mejora de las capacidades físicas y primeros auxilios para las personas dependientes en el domicilio. Pues bien, estas tres Unidades Formativas se encuadran en el Módulo Formativo MF0249_2: Higiene y atención sanitaria domiciliaria. Así existen otras dos Unidades Formativas más: MF0250_2: Atención y apoyo psicosocial domiciliario (que incluye las UF0122, UF0123 y UF0124) y la MF0251_2: Apoyo domiciliario y alimentación familiar (que incluye la UF0125 y la UF0126). En definitiva, Unidades Formativas dentro de Módulos Formativos, **cada uno** con sus horas correspondientes, **aprobados y publicados** por las **Administraciones correspondientes y competentes que entre otras cosas exigen que estas actividades solo se puedan desarrollar en aulas debidamente acreditadas como sociosanitarias**, por profesionales adecuados en cada materia y con carácter gratuito. O sea, que las Academias o los Sindicatos no pueden cobrar esta formación (insistimos, siempre con este título UF0xxxx, ó MFxxxx). **Esta formación solo se puede dar en aulas sociosanitarias y que así estén registradas, homologadas y aprobadas. Actualmente, en la provincia solo existen en Jaén capital**, aunque quizás para finales de año podamos impartirla en otras localidades como Bélmez de la Moraleda. Como conclusión, estas actividades formativas son gratuitas y no se pueden impartir en

cualquier aula, de no ser así se estarían incurriendo en una ilegalidad o bien se trataría de otra actividad, que como dijimos al principio, también es válida pero nos ayudará a obtener la certificación por “otras vías”.

En el cuadro siguiente te mostramos las distintas MF y UF que existen para la Ayuda a Domicilio y para las Residencias.

Los módulos de prácticas profesionales no laborales son **SÓLO PARA QUIENES NO ACREDITEN EXPERIENCIA PROFESIONAL**.

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional			Duración
Módulos Certificado	Horas Módulo	Unidades formativas	Horas U.F.
MF0249_2: Higiene y atención sanitaria domiciliaria	170	UF0119: Características y necesidades de atención higiénico-sanitaria de las personas dependientes	70
		UF0120: Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio	50
		UF0121: Mejoras de las capacidades físicas y primeros auxilios para las personas dependientes en el domicilio	50
MF0250_2: Atención y apoyo psicosocial domiciliario	210	UF0122: Mantenimiento y rehabilitación psicosocial de las personas dependientes en domicilio	80
		UF0123: Apoyo a las gestiones cotidianas de las personas dependientes	50
		UF0124: Interrelación, comunicación y observación con la persona dependiente y su entorno	80
MF0251_2: Apoyo domiciliario y atención familiar	100	UF0125: Gestión, aprovisionamiento y cocina en la unidad familiar de la persona dependiente	60
		UF0126: Mantenimiento, limpieza y organización del domicilio de personas dependientes	40
MP0028: Módulo prácticas profesionales no laborales	120		120
Duración Certificado de Profesionalidad			600

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INST. SOCIALES. Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional			Duración
Módulos Certificado	Horas Módulo	Unidades formativas	Horas U.F.
MF1016_2: Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional	100	UF0127: Apoyo en la recepción y acogida en instituciones de personas dependientes	30
		UF128: Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en instituciones	70
MF1017_2: Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones	70		70
MF1018_2: Intervención en la atención socio sanitaria en instituciones	70		70
MF1019_2: Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones	130	UF0129: Animación social de personas dependientes en instituciones	30
		UF0130: Mantenimiento y mejora de las actividades diarias de personas dependientes en instituciones.	50
		UF0131: Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones	50
MP0029: Módulo de prácticas profesionales no laborales	80		80
Duración Certificado de Profesionalidad			450

La FSP-UGT de Jaén impartirá en breve (empezamos en junio), y a lo largo de este año, todos los módulos formativos y unidades formativas del Certificado de Profesionalidad Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio, conforme al Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto. O sea para las Auxiliares de Ayuda a Domicilio. Se iniciarán en breve (empezamos el 6 de junio), si estás interesada/o contacta con nosotros/as urgentemente. Esta formación se iniciará en Jaén capital y existen distintas modalidades: presencial y semipresencial.

Tenemos en agenda el poder iniciar estas actividades para las Auxiliares de Residencias de Personas Mayores en un futuro cercano.

Finalmente, os recordamos que a partir de 2015 sólo se permitirá trabajar en puestos de atención a personas dependientes en domicilio o en instituciones a personas que estén cualificadas profesionalmente para ello.

Como otra vía de poder acceder a esta formación, desde aquí estamos ofreciendo otras actividades formativas, gratuitas para afiliados/as que te ayudarán a obtener la certificación. Contacta con FSP-UGT de Jaén para más información.

Como decíamos casi al principio de la revista, el pasado día **11 de abril** se celebró en **Sevilla** un **Seminario**, donde asistieron más de 150 delegados y delegadas de UGT y donde se pusieron en común aspectos necesarios para aclarar y despejar dudas sobre la temática de **las Cualificaciones Profesionales** en el Sector de la Dependencia.

Todas las intervenciones fueron muy interesantes, pero nos gustaría destacar y reproducir la de la Consejería de Empleo bajo el título de “El procedimiento de acreditación de competencias”, si bien en siguientes ediciones abordaremos las demás exposiciones.

Antes, creemos necesario recordar lo que es una Competencia, que la podríamos definir como saber hacer una determinada tarea. Pues bien, detallamos a continuación parte de la mencionada intervención:

¿QUÉ ES EL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES?

Es el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación

¿CUÁLES SON LOS FINES DEL PROCEDIMIENTO?

- Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas, adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
- Acreditar oficialmente las competencias profesionales

La evaluación es:

El proceso por el que se comprueba si la competencia profesional de una persona cumple o no con las realizaciones y criterios especificados en las unidades de competencia del catálogo nacional de cualificaciones profesionales

Si sabe hacer una determinada tarea que viene especificada en la normativa publicada para la categoría profesional.

Para este proceso habrá un servicio abierto y permanente de información y orientación para todas las personas que la soliciten, sobre la naturaleza y fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas.

En Andalucía, se realizará por el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, a través de



SEMINARIO CUALIFICACIONES Y PROFESIONALIZACIÓN EN EL SECTOR DE LA DEPENDENCIA

la Red de oficinas y las unidades de orientación de la Red Andalucía Orienta.

También dispositivos de orientación de la Consejería de Educación, Administraciones locales, agentes económicos y sociales y Cámaras de comercio, que dispongan de unidades de orientación integradas en la Red Andalucía Orienta.

PROCEDIMIENTO DE LA CONVOCATORIA. Está previsto que se publique en breve.

Se inicia siempre mediante convocatoria pública, publicada en BOJA y BOE (resolución conjunta consejerías educación y empleo)

Al menos habrá una convocatoria anual que incluirá la siguiente información:

- o Unidades de competencia que se evaluarán (indicando los títulos y los certificados en los que están incluidas)
- o Requisitos generales para participar en el procedimiento
- o Lugar para formalizar la inscripción
- o Lugares de desarrollo del procedimiento
- o Período de inscripción y plazos de las distintas fases
- o Plazo para presentar reclamaciones
- o Límite de plazas (en caso de que lo haya)
- o Criterios de admisión y baremación (en el caso de que exista un número máximo de

plazas)

Los **requisitos** para poder participar son:

- Nacionalidad: poseer la nacionalidad española (o ciudadanía comunitaria, autorización de residencia o residencia y trabajo en España)
- Edad: tener 18 años cumplidos (u.c. De nivel 1) o 20 años (u.c. De niveles 2 y 3)
- Experiencia laboral y/o formación no formal relacionada con las u.c. Convocadas:
 - Experiencia laboral:
 - 3 años con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos 10 años (niv 2 y 3)
 - 2 años con un mínimo de 1.200 horas (nivel 1)
 - Formación no formal
 - 300 horas en los últimos 10 años (niveles 2 y 3)
 - 200 horas en los últimos 10 años (nivel 1)

El procedimiento consta de tres fases: ASESORAMIENTO, EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA y ACREDITACIÓN Y REGISTRO DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL.

ASESORAMIENTO:

- Es obligatorio
- Individualizado o colectivo
- Presencial o a través de medios telemá-

ticos

- Una o varias sesiones
- Lo realiza el ASESOR (habilitado previamente)
- Es la fase destinada a hacer una primera aproximación a las competencias de la persona candidata, ayudarle a autoevaluar su competencia, completar su historial, reunir las evidencias y prepararle para la fase de evaluación
- El asesor realiza un informe orientativo sobre la conveniencia de que pase a la fase de evaluación y sobre las competencias que considera justificadas

EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA:

- Objeto: Comprobar si demuestra la competencia profesional requerida en las realizaciones profesionales.
- Se realiza a partir del informe del asesor, analizando las pruebas e información aportadas y recabando nuevas evidencias.
- Métodos: puede ser la observación en el puesto de trabajo, simulaciones, pruebas estandarizadas o entrevista profesional.
- Resultado: se medirá en términos de demostrada o no demostrada.
- La realiza la COMISIÓN DE EVALUACIÓN (compuesta por un mínimo de 5 personas)

ACREDITACIÓN Y REGISTRO DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL:

- A las personas que superen el proceso de evaluación, se les expedirá una ACREDITACIÓN DE CADA UNA DE LAS U.C. SUPERADAS

- El Registro de las personas y las U.C. acreditadas se mantendrá por el SAE, que será el responsable de transferir los datos al Registro Estatal del SPEE

Puedes contactar con nosotros/as a través del e-mail sejecutiva@fspjaen.es. Esperamos tus sugerencias, tus preguntas, tus críticas, tus artículos, etc., y por supuesto tus propuestas para la negociación del próximo convenio colectivo.



Estamos en el Paseo de la Estación 30 - 2ª Planta de Jaén (teléfono 953254712) y en la Casa del Pueblo en la Calle Tetuan de Linares (953651822). Y somos: Ana Montesinos, Nieves, Mariola, y Mamen en Jaén, Ana Cuerva y Mercedes en Linares... TE ESPERAMOS.

Visita nuestra página Web www.fspjaen.es



ACUERDO

**CUMPLIMIENTO SENTENCIA RE-
TRIBUCIONES V CONVENIO DE-
PENDENCIA**

UGT, organización sindical no firmante del V Convenio de la Dependencia, consigue desbloquear la situación de inaplicación retributiva de dicho Convenio, con una actitud cargada de dos premisas indispensables en toda BUENA NEGOCIACIÓN:

FIRMEZA Y RESPONSABILIDAD.

FIRMEZA, porque era innegociable el cumplimiento, en su aspecto retributivo, del V Convenio de la Dependencia.

RESPONSABILIDAD porque, sin ser firmantes del Convenio y pensando en los trabajadores/as, permitir continuar con la dinámica de judicialización en la que se estaba entrando (Audiencia Nacional, Recurso de Casación, posibles demandas de ejecución de sentencias, etc.) supondrían una conflictividad en el Sector muy difícil de sobrellevar por los trabajadores en la situación de crisis actual.

Con la firma de este Acuerdo garantizamos:

- El cumplimiento del Convenio Colectivo en su aspecto retributivo.
- Evitando el Recurso de Casación al fallo de la Audiencia

Nacional, aseguramos dicho cumplimen-

to.

- El Acuerdo nos mantiene la negociación colectiva para el VI Convenio de la Dependencia en una situación de normalidad.

- Evitamos a los Trabajadores la judicialización individual para el cumplimiento de la Sentencia de la Audiencia Nacional.

UGT se compromete a hacer un seguimiento exhaustivo en el cumplimiento de este Acuerdo, para darle efectividad al mismo en todos sus términos.

UGT SIEMPRE JUNTO AL TRABAJADOR

El documento, integro, con sus tablas retributivas están publicados en nuestra Web

www.fspjaen.es



ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (FSS Y AADD DE CCOO y FSP-UGT) Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (FED, LARES y FNM) REPRESENTATIVAS DEL SECTOR DE LA DEPENDENCIA.

En Madrid, a dieciocho de abril de dos mil once, se reúnen las Organizaciones Sindicales y Empresariales, anteriormente mencionadas, al objeto de lograr un acuerdo de cumplimiento del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal y de la sentencia dictada en fecha 30.03.2011 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos de Conflicto Colectivo nº 41/2011).

Las partes se reconocen legitimación suficiente para suscribir el presente

A C U E R D O

1º.- El presente acuerdo será de aplicación en aquellas empresas que, durante la vigencia del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal, no se acojan a la inaplicación salarial por los motivos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2º.- Aquellas partes firmantes del presente acuerdo que a su vez fueron partes en el proceso de conflicto colectivo nº 41/2011 no interpondrán recurso de casación frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en los referidos autos. Y, si ya hubiesen preparado dicho recurso ante la citada Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, desistirán expresamente y por escrito de tal recurso de casación, quedando sin efecto el presente acuerdo en caso de no llevarse a cabo tal desistimiento.

3º.- Las retribuciones efectivas de 2011 del personal que preste servicio en las empresas contempladas en el punto 1º serán las que se adjuntan como Anexo nº I al acuerdo, y que suponen un incremento del 5% sobre las retribuciones acordadas en 2010, manteniendo el incremento de 2€ en el complemento de domingos y festivos.

4º.- Para las empresas que no puedan aplicar los incrementos salariales de 2011 y no se acojan a la inaplicación salarial por los motivos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores les será de aplicación desde el mes de enero hasta el de noviembre de 2011 las cantidades que se adjuntan como Anexo nº II al acuerdo, y que significan un incremento del 3% sobre las retribuciones acordadas en 2010 y un incremento de 2€ en el complemento de domingos y festivos.

5º.- Para las empresas contempladas en el punto 4º del presente acuerdo durante 2012 y 2013 abonaran con carácter mensual en concepto denominado cumplimiento de convenio, las cantidades contempladas en el anexo III del presente acuerdo, como cumplimiento de las condiciones

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'FSP-UGT' and 'CC.OO.']

previstas en el punto 4º como desarrollo del V Convenio Marco y cumplimiento de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

6º.- Los trabajadores que hayan prestado servicio durante el período enero 2011 a noviembre de 2011 y se encuentren incluidos en el punto 4º del presente Acuerdo y finalicen por el motivo que fuere su relación laboral durante el periodo enero 2011 y diciembre 2013, percibirán en su correspondiente finiquito las cantidades pendientes de recibir hasta diciembre de 2013 del concepto denominado como cumplimiento de convenio.

7º.- Las partes se comprometen a denunciar el convenio el próximo 1 de septiembre con el fin de que el próximo convenio se encuentre negociado y firmado antes del 31 de diciembre de 2011. En este caso las partes acuerdan en concordancia con lo reflejado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010/ 2012 suscrito en febrero de 2010 por las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en cuyo capítulo II: criterios en materia salarial expone: "en el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica", una moderación salarial, para cada uno de los años 2012 y 2013 del 1,5% en todos los conceptos retributivos.

8º.- El presente acuerdo será ratificado por la Comisión Paritaria del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal y registrado en la Dirección General de Trabajo para que proceda a su publicación en el BOE.

Por las Organizaciones Sindicales



FSS-CCOO
D. Antonio Cabrera González



AAOD-CCOO
D. Jesús Martínez Dorado



FSP-UGT
Dña. Pilar Navarro Barrios

Por las Organizaciones Empresariales



FED
D. José Alberto Echevarría García



LARES
D. Francisco Salinas Ramos



FMM
D. Alberto Carballido Ferreiro