

Servicios Sociosanitarios

Y

Atención a la Dependencia

Número 5
Noviembre
- Diciembre
2011



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Jaén

FSP-UGT JAÉN

Te aclaramos los artículos de tu Convenio Colectivo

Macrosad Jaén Exito de los y las trabajadoras con su Huelga Indefinida **Formación**, ahora más fácil.

En marcha las acreditaciones de las **competencias**: ya sea a través de la experiencia laboral o la formación

¿Quieres saber cómo va la negociación de tu nuevo convenio?

¡Y mucho más en este número!

Un gran éxito de los y las trabajadoras de Macrosad Jaén y por supuesto del movimiento Sindical...

Yes que después de casi cuatro nóminas sin cobrar y cinco días de Huelga Indefinida, con encadenamientos, caceroladas, manifestaciones, etc., se consiguió alcanzar un acuerdo (UGT - Ayuntamiento de Jaén - Empresa) satisfactorio para todas las partes.

Finalmente, aunque tarde (ya sabemos que las cosas de Palacio van despacio) se empezó a liberar el dinero de las nóminas que fueron ingresados en las cuentas de los y las trabajadoras de Macrosad Jaén. Con este primer pago se abonaba parte de las nóminas que se debían y próximamente se empezarán a pagar otra parte hasta que se pongan al día con lo adeudado.

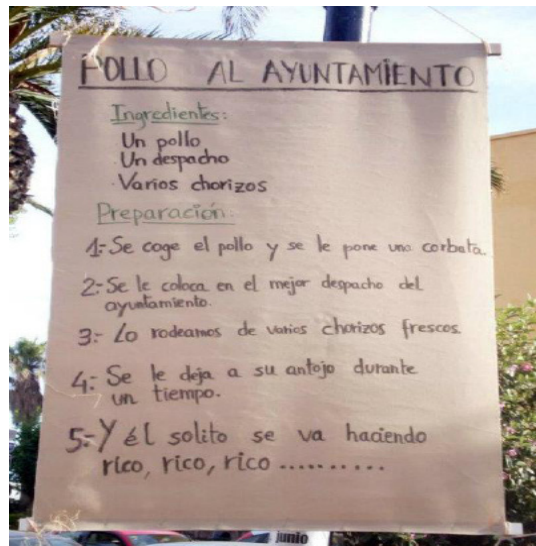
Aunque gracias al esfuerzo de casi el 100 % de la plantilla que se sumaron a la Huelga Indefinida, que duró cinco días, se lograron los objetivos y que esto se puede calificar de éxito... Todos y todas deseamos que no hubiese sido necesario porque se

hubiera alcanzado algún acuerdo previo sin tener que recurrir a estas medidas que, lógicamente, han sufrido los y las trabajadoras (en sus bolsillos, por tener que abandonar a sus usuarios y siendo a veces presionadas) y por supuesto nuestros usuarios y sus familiares que se vieron privados de estos servicios.

Nos hubiera gustado haber alcanzado el acuerdo pero a veces no queda más remedio que la presión y si hay que hacer uso de ella se llevará a cabo. Ahora deseamos que todo se encauce y que no tengamos que recurrir a estos extremos, ya sea con ésta Empresa, con éste Ayuntamiento, o con otras empresa u otro Ayuntamiento.

También habrá que esperar si las partes cumplen lo acordado, aunque noticias de última hora parece indicar que el Ayuntamiento no cumplirá con lo que se aprobó en el Pleno Municipal ¿Se avecinan nuevos problemas?. Esperemos que no.

Con UGT Ganamos Todos/as.
Sector de Salud, Servicios Sociosanitarios y Dependencia FSP-UGT Jaén



Hemos visto en prensa...

Entretenidos hemos tenido a los miles de lectores de la prensa jienennense con la Huelga Indefinida en Macrosad Jaén.

Y es que han sido alrededor de 20 notas de prensa en distintos medios escritos, sin contar con la radio y la televisión.

Por nuestra parte, agradecer el seguimiento que se ha tenido desde estos medios y que seguro que han sido claves para ayudar en el conflicto

Algunos de los titulares que se han podido leer, cronológicamente, han sido estos:

- Trabajadoras de Macrosad irán a la huelga indefinida. Diario Ideal.
- Empleadas de Macrosad anuncian huelga indefinida. UGT afirma que la deuda asciende a 2,5 millones. Diario Jaén.
- Trabajadoras de la ayuda a domicilio critican el nuevo retraso en la nómina.
- Seiscientos mil euros para las nóminas de Macrosad. Diario Jaén.
- UGT mantiene la huelga en Macrosad pese a un plan de pagos del alcalde. Diario Ideal.
- Cacería de Macrosad contra el Alcalde. Diario Ideal.
- Hay empleadas que no pueden pagar el agua. Encadenadas para exigir sus nóminas. Diario Jaén.
- “Sin mi Ana no me apaño, que le paguen”. Usuarios de asistencia domiciliar reclaman la solución a la huelga de Macrosad tras cuatro

días. Diario Ideal.

- Macrosad exige más garantías al alcalde para abandonar la huelga. “He vendido mi coche para poder sobrevivir”. Diario Jaén.

- Macrosad mantiene el pulso. Los trabajadores siguen el huelga, aunque ayer hubo un acercamiento. Diario Ideal.

- Día clave en el futuro de Macrosad. Reuniones a varias bandas para tratar de desbloquear la huelga indefinida. “Sin la ayuda de la auxiliar todo es más difícil en mi casa”. “Es solo una hora, pero la tarea que realiza es primordial”. Diario Jaén.

- Desconvocan la huelga en Macrosad tras alcanzarse un acuerdo de pagos. Diario Ideal.

- Las empleadas de Macrosad volverán al trabajo el lunes. Desconvocan la huelga tras aceptar la empresa el calendario de pagos municipal. Diario Jaén.

- La deuda del Ayuntamiento de Jaén con Macrosad llevó a la huelga a unos empleados que llevaban cuatro meses sin cobrar. Diario Jaén.

Estas han sido unas pinceladas, pero lo que hay que tener muy en cuenta es que nos hubiera gustado haber tenido esta página en blanco, señal de que no habría problemas de este tipo... y que deseamos no se repitan. Pero al parecer se avecinan nuevas movilizaciones, ya que sea por culpa de la empresa, del Ayuntamiento de Jaén o de ambos, se cree que habrá nuevos retrasos. La cuestión es que por la inoperancia de estos siempre pagan los mismos: los trabajadores y trabajadoras.





14 de octubre 2019 12:00

UGT mantiene la huelga en Macrosad pese a un plan de pagos del alcalde

El regidor prometió ayer 1,2 millones hasta final de año a la empresa para que 700 familias dependientes vuelvan a tener asistencia en sus casas



Varias trabajadoras se encuentran ayer ante las puertas del Ayuntamiento. A su izquierda, el alcalde.

J. J. AMARAL
Las trabajadoras de Macrosad siguen en huelga pese a que el alcalde de Sevilla ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

El alcalde de Sevilla, Juan Espadas, ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa Macrosad para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

PARA HOY
4

El alcalde de Sevilla ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa Macrosad para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

El alcalde de Sevilla ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa Macrosad para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

LOS PROTAGONISTAS
Rocío Domínguez González
«La propuesta ha sido recibida por un grupo, pero UGT no consistió en que hubiese acuerdos»

Miguel Carmen García UGT
«No desconocemos la huelga hasta que no tengamos compromisos de todas las partes»

Anabela Rodríguez González
«Elegimos al titular del servicio que pagas, está quien está en el Ayuntamiento»

Día clave en el futuro de Macrosad

Reuniones a varias bandas para tratar de desbloquear la huelga indefinida

J. J. AMARAL
El conflicto laboral que vive Macrosad desde el pasado febrero como consecuencia de la huelga indefinida que protagoniza sus trabajadoras para cobrar lo que le corresponde por el pago de su salario, se está resolviendo a través de una serie de reuniones a varias bandas.



Trabajadoras de Macrosad piden ante las puertas del Ayuntamiento de Sevilla.

El alcalde de Sevilla ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa Macrosad para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

EL ALCALDE EN REUNIONES



Juan Espadas, alcalde de Sevilla, en una reunión.



Rocío Domínguez González, trabajadora de Macrosad, en una reunión.

«Sin la ayuda de la auxiliar, todo es más difícil en mi casa»

«Es solo una hora, pero la tarea que realiza es primordial»

El alcalde de Sevilla ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa Macrosad para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

El alcalde de Sevilla ha prometido pagar 1,2 millones de euros a la empresa Macrosad para que vuelvan a tener asistencia en sus casas.

Macrosad mantiene el pulso

Los trabajadores siguen en huelga, aunque ayer hubo un acercamiento



Protesta frente al Ayuntamiento de Jaén, viernes.

11 de 11

JAÉN. El gerente de la empresa municipal de ayuda a domicilio barcelonesa, Andrés Rodríguez, ha asegurado ayer jueves, tras reunirse con el portavoz del equipo de gobierno del ayuntamiento de Jaén, Rafael Ángel García (Islaunta 097), y la concejal de Acciones Sociales, Reyes Cisneros, que se ha producido un acercamiento importante, pero que buena parte de los aspectos que se están negociando siguen pendientes. Así, se ha acordado que para el día 1 de octubre, si no se llega a un acuerdo, se convocará una huelga de 24 horas.

En declaraciones a Europa Press, el gerente de Macrosad ha señalado que se espera un acuerdo que permita cobrar a los usuarios el coste real de los servicios, pero que se mantendrá el compromiso de no cobrar a los usuarios. En este sentido, ha señalado que se espera un acuerdo que permita cobrar a los usuarios el coste real de los servicios, pero que se mantendrá el compromiso de no cobrar a los usuarios.

Esta situación de conflicto, planteada ya varias veces desde la inauguración, ya que se trata de un caso de condiciones que no se están cumpliendo.

En concreto, Rodríguez ha reconocido que se trata de un caso de conflicto de condiciones y que se está negociando con el ayuntamiento. Así, se ha acordado que para el día 1 de octubre, si no se llega a un acuerdo, se convocará una huelga de 24 horas.

La Junta insta al acuerdo con Macrosad

La concejala de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, Inés de Mera, ha pedido en un comunicado al ayuntamiento de Jaén y a la empresa municipal de ayuda a domicilio de la capital barcelonesa, Macrosad, que se acerquen a una solución que responda a las necesidades de los dependientes beneficiarios de dicho servicio.

En este momento que la empresa se ha comprometido a cumplir con las condiciones que se acordaron en el convenio colectivo, se espera que se acerquen a una solución que responda a las necesidades de los dependientes beneficiarios de dicho servicio.

«La Junta de la Junta de Andalucía de Jaén, Inés de Mera, ha pedido a la Junta de Andalucía, el ayuntamiento de Jaén y a la empresa municipal de ayuda a domicilio de la capital barcelonesa, Macrosad, que se acerquen a una solución que responda a las necesidades de los dependientes beneficiarios de dicho servicio.»

En declaraciones a Europa Press, la concejala de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, Inés de Mera, ha pedido en un comunicado al ayuntamiento de Jaén y a la empresa municipal de ayuda a domicilio de la capital barcelonesa, Macrosad, que se acerquen a una solución que responda a las necesidades de los dependientes beneficiarios de dicho servicio.

En este momento que la empresa se ha comprometido a cumplir con las condiciones que se acordaron en el convenio colectivo, se espera que se acerquen a una solución que responda a las necesidades de los dependientes beneficiarios de dicho servicio.



Huelga de la ayuda a domicilio. Hoy habrá encuentro entre los representantes del equipo de Gobierno, la Junta, la sociedad cooperativa, el comité de empresa y las empleadas en el salón de plenos



Lo que dice el Ayuntamiento

Los representantes del equipo de Gobierno, la Junta, la sociedad cooperativa, el comité de empresa y las empleadas en el salón de plenos...



Lo que dice Macrosad

Hay empleadas que no pueden pagar el agua...

“El dinero que llegue lo transferiremos”

El alcalde de Madrid, José Luis Martínez, ha asegurado que el dinero que llegue de los presupuestos de los ayuntamientos...

Encadenadas para exigir sus nóminas

El alcalde propone a las trabajadoras de Macrosad un calendario de pagos a partir del próximo mes...

Algunas trabajadoras de Macrosad se han encadenado en la puerta de la sede de la compañía...

Las trabajadoras de Macrosad se han encadenado en la puerta de la sede de la compañía...

Las trabajadoras de Macrosad se han encadenado en la puerta de la sede de la compañía...

Trabajadoras de la ayuda a domicilio critican el nuevo retraso en la nómina

Acusan a la Junta, que alega que la resolución ya está firmada y que «en unos días» transferirá el dinero a los ayuntamientos

de JOSÉ M. LIÉBANA

JAÉN. Las trabajadoras de Macrosad, empresa contratada por el Ayuntamiento de Jaén para prestar el servicio de ayuda a domicilio en la ciudad, acusan ayer a la Junta de Andalucía de no cumplir su compromiso de pago porque siguen sin cobrar después de que las aproximadamente 350 afectadas alcanzaran un acuerdo con la Junta y el Ayuntamiento el pasado 26 de septiembre. «Casi medio año sin cobrar es un mundo», afirman.

La plantilla comenzó el día 26 de septiembre una huelga indefinida, que desconvocaron cinco días después tras lograr el acuerdo. Así, en el pleno municipal, recuerdan, se aseguró que en los primeros quince días de octubre la Junta les iba a ingresar la mitad de lo que se les adeuda, y en la segunda parte del mes, el Ayuntamiento liquidaría el resto; sin embargo, todavía no han recibido ningún ingreso, según la presi-



Protesta de la plantilla de Macrosad, hace unos días. // CIJAS/ROBOTAS

denta del comité de empresa de Macrosad, María del Carmen García.

«Hay compañeras en situaciones críticas, algunas no pueden pagar el alquiler y su casero les amenaza con echarlas a la calle», añadió. A otras «les han cortado el agua y muchas no tienen ni para darle de comer a sus hijos y casi ninguna ha

podido pagar los libros del colegio», señaló la presidenta del comité.

Por eso las trabajadoras quieren una solución y aseguran que así «no pueden continuar», puesto que la última nómina que les ingresaron fue la del mes de mayo. «No pueden ni sufragar los gastos que conlleva venir a trabajar, si bien algo-

nas compañeras tienen que pedirle a las vecinas dinero para recargar la tarjeta de transporte», concluye.

Reunión a la vista

El retraso en los pagos se remonta a 2001, aunque fue a partir de 2010 cuando con la Ley de Dependencia aumentó el número de beneficiarios y la deuda. En abril, el Ayuntamiento cortó el grifo. La anterior corporación dejó a deber 3,2 millones, que la actual ha incrementado hasta los 3,3, según datos de Macrosad.

La Junta, que paga la mayor parte, no ha dejado de hacerlo, como ayer recordó. Pero para poner fin a la huelga, aceptó un plan de pagos al Ayuntamiento de Jaén. El primero se tenía que haber hecho en la primera quincena, pero se ha retrasado unos días por razones administrativas. La Junta asegura que la resolución para todos los ayuntamientos andaluces «está firmada y el pago «fiscalizado», por lo que «en unos días» llegará al Ayuntamiento de Jaén, y al resto, así como a la Diputación para atender a los municipios más pequeños.

De hecho, la delegada de Igualdad y Bienestar Social, Carmen Álvarez, tiene previsto reunirse el miércoles con las empresas que prestan este servicio.

El comité de Macrosad y UGT piden al SERCLA la mediación para cobrar del Ayuntamiento

de J. M. L.

JAÉN. El comité de empresa de Macrosad y representantes de FSP-UGT solicitaron ayer formalmente en el SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) su mediación con el Ayuntamiento de Jaén para que la plantilla de la empresa que presta el servicio de ayuda a domicilio en la capital pueda cobrar las nóminas atrasadas. «Queremos que se convoque a las partes y nos sentemos con el Ayuntamiento a intentar solucionar el conflicto existente», indicó el secretario de Salud de UGT, Miguel Ángel Casalilla.

La reunión entre las partes podría tener lugar el próximo día 15, aunque no es seguro que los repre-

sentantes del Ayuntamiento estén obligados a personarse en el acto de mediación del SERCLA.

La divergencia está en cuál fue el compromiso municipal adquirido en septiembre en el marco del calendario de pagos que desconvocó la huelga. Según el Consistorio, fueron 600.000 euros en octubre entre la aportación de la Junta de Andalucía y la del Ayuntamiento; mientras que el comité de empresa y UGT afirman que, al margen de la aportación autonómica, el compromiso municipal era de 250.000 euros, que así se aprobó en el pleno municipal y que el equipo de gobierno no le facilita el acta del mismo.

La concejala de Asuntos Sociales, Reyes Chamorro, anunció recién-

temente el ingreso de sólo 96.000 euros, puesto que la Consejería de Igualdad y Bienestar Social aportó 504.000 euros, más de lo previsto en un principio.

La dirección de Macrosad considera que esa aportación municipal es insuficiente para abonar las nóminas de agosto, que son las primeras que se deben ahora mismo. La mayor parte de la deuda del Ayuntamiento se acumuló durante el anterior mandato municipal. El servicio de ayuda a domicilio se presta a unos 800 jienenses. La plantilla no descarta otra huelga.

Posición municipal

El Ayuntamiento reiteró ayer que está cumpliendo el calendario de pago «de forma escrupulosa» y que no entiende la postura «completamente ilógica» del comité de empresa, al que acusó de nuevo de querer utilizar «políticamente» a la plantilla. También, que en los próximos días abonará 250.000 euros correspondientes al mes de noviembre.

¿Nuevos problemas?



Tu convenio...

En ésta ocasión abordaremos parte del capítulo V que se dedica íntegramente a Salud Laboral. El análisis del citado texto lo realiza Juan Garrido que es Perito Judicial y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 29. Salud laboral.

1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una forma-

ción teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

“Lo que indica el texto anterior es la intención que tiene la Ley de prevención de riesgos laborales por velar por la seguridad y salud de todos y todas las trabajadoras, independientemente de donde desarrollen su labor, ya sea la casa de un usuario o un centro de trabajo. Parte fundamental de ésta obligación que tienen los empresarios, pues así se lo manda la ley es la de la formación en esta materia. Finaliza exponiendo que es el trabajador/a la que debe demandar que se cumpla la ley cuando no se está aplicando la misma”. “Como podréis observar la ley de prevención de riesgos laborales lleva en vigor 16 años y todavía es frecuente el encontrar incumplimientos a la misma, por lo que se hace necesario denunciar cualquier violación a la ley, máxime cuando en épocas de crisis como la actual es habitual encontrar a empresarios que intentan aborrrar a costa de la salud de los y las trabajadoras”

2. Participación del personal:

2.a Delegados de prevención: Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del

personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado de prevención cualquier trabajador que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el delegado de prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

El empresario deberá facilitar a los delegados de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del estatuto de los trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

“En éste artículo se habla de la figura del Delegado/a de Prevención, la persona más indicada para velar por que se cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales. La ley 31/95 establece que para ser delegado/a de prevención hay que ser delegado de personal (el que se elige tras el proceso electoral entre los sindicatos en tu empresa), y es a ésta figura a la que hay que recurrir si tenéis algún problema de éste calado. En caso de no existir representante sindical os podréis dirigir a nosotros”.

2.b Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones

de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la

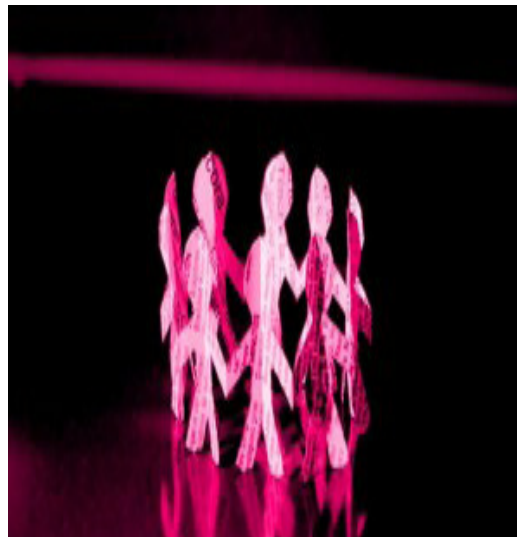
Ley de prevención de riesgos laborales.

El Comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que

lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

“No todas las empresas están obligadas a constituir el Comité de Seguridad y Salud, pues la Ley establece que debe tener más de 50 trabajadores/as”

2.c Delegado sectorial de prevención: Se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, hasta 5 delegados sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados de prevención,



así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos delegados sectoriales de prevención prevalecerán sobre las de los delegados de prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado delegados de prevención en el ámbito empresarial, los delegados sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los delegados sectoriales colaborarán con ellos.

“Sinceramente y desde mi modesta opinión, esta figura está de más, pues sus funciones deben realizarlas los delegados de prevención y/o el Comité de Seguridad y Salud y no pueden contravenir lo que indiquen las figuras que la Ley 31/95 establece. Si bien puede tener sentido para la gran cantidad de centros pequeños que no pueden tener representación legal (menos de 7 trabajadores/as), no obstante, en mi parecer, la creación de esta figura va más encaminada a lograr liberados sindicales para comisiones como pago a la firma en exclusiva de éste convenio)”

2.d Comité central de seguridad y salud laboral: Se constituye un comité central de seguridad y salud laboral, en el ámbito del propio convenio.

Este comité es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para las comisiones de las comunidades autónomas. Dicho comité se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

El comité central de seguridad y salud laboral realizará, durante la vigencia del presente convenio, estudios sobre los riesgos laborales en el conjunto de los sectores regulados en el convenio, que servirán como base para establecer medidas encaminadas a favorecer unas mejores condiciones laborales.

Estará formado por doce representantes, seis por las patronales firmantes del convenio y otros seis por los sindicatos firmantes del convenio.

Por las organizaciones empresariales: FED, FNM, LARES.

Por las organizaciones sindicales: CC.OO. (el único sindicato que firmó este “estupendo” convenio).

El voto de los miembros del comité será, en el banco empresarial y sindical, proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio.
2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales.
3. Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

5. Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
6. Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
7. Las atribuidas a los delegados de prevención. Donde no se hubiese designado delegado de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los servicios de prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
 - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - Estudio de epidemiología laboral.
 - Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

“Este apartado también es similar al anterior, porque todas estas acciones que son necesarias, están establecidas y asumidas por otras figuras tal y como mandata la Ley o sus desarrollos normativos que, lógicamente, también son de obligado cumplimiento. Es necesario destacar que del trabajo que haya realizado éste Comité Central no hay noticias ni se ha visto su incidencia en el tajo del día a día ¿dónde están los planes de actuación?, ¿dónde están las valoraciones de riesgos? Por poner un par de ejemplos.



En el próximo número detallaremos el artículo 30 (Drogodependencias), 31 (Vigilancia de la salud), 32 (Medidas de emergencia), 33 (Gestión y protección medio ambiental) , 34 (Ropa de trabajo), 35 (Protección a la maternidad) y, finalmente el artículo 36 (Protección de las víctimas de violencia de género).



Dada la gran cantidad de solicitudes que nos habéis enviado para formaros, nos hemos visto desbordados por lo que se ha recurrido a crear una **Plataforma Digital (a través de nuestra página Web)** para que os inscribáis en los cursos que más se adapten a vuestras necesidades.

Aunque a priori a muchos y muchas de vosotras os pueda crear incertidumbres, os hemos de insistir en la facilidad para poder acceder a estos cursos, pues una vez inscritos/as se puede acceder al curso con vuestras claves, descargar los temarios y, finalmente, realizar la evaluación que de forma inmediata os indica si habéis aprobado el curso.

Temporalmente hemos tenido que quitar dos cursos (Salud Laboral de los Trabajadores y Nutrición y calidad de vida en la tercera edad) hasta que adecuemos la Plataforma a nuestras necesidades (espacio, números de alumnos, etc.).

Actualmente los cursos que se están realizando son:

- Características y necesidades de atención higiénico - sanitaria de las personas dependientes (70 horas). Para Ayuda a domicilio.
- Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio (50 horas). Para Ayuda a domicilio.
- Mejora de las capacidades físicas y primeros auxilios para las personas dependientes (50 horas). Para Ayuda a domicilio.
- Apoyo a la recepción y acogida en Instituciones de personas dependientes (30 horas). Para Instituciones (residencias, centros día...)
- Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en Instituciones (70 horas). Para Instituciones.
- Atención a personas mayores (120 horas). Genérico.

Estamos estudiando la posibilidad de incluir nuevos cursos y de ha-

cerlos más accesibles para vosotros y vosotras. Esta idea verá la luz a primeros de año. Lo que barajamos es incluir un nuevo curso para Ayuda a domicilio:

- Atención y apoyo psicosocial domiciliario, de 210 horas y que engloba las Unidades Formativas de Mantenimiento y rehabilitación psicosocial de las personas dependientes en domicilio; Apoyo a las gestiones cotidianas de las personas dependientes; e Interrelación, comunicación y observación con la persona dependiente y su entorno. El curso durará tres meses aproximadamente.

Para poder incluir este curso es necesario que antes eliminemos algunos de los que se están haciendo desde mayo, por lo que estos se irán quitando paulatinamente empezando por el de Administración de alimentos...

En cuanto al Sector de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones, introduciremos un nuevo curso: Intervención en

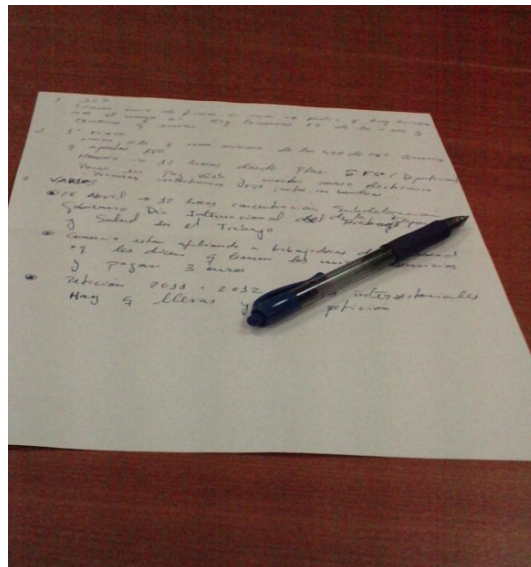
la atención higiénico - alimentaria en Instituciones, de 70 horas. También barajamos la posibilidad de unificar las dos unidades formativas de Apoyo en la recepción y Apoyo en la organización en una Unidad Formativa de 100 horas de duración bajo el título de Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito Institucional. El contenido es el mismo y en el Diploma figurarán contenidos idénticos.

Por tanto os recomendamos que si os falta alguno de estos cursos que “desaparecerán” en breve lo hagáis cuanto antes.

Para realizar estos cursos debéis meteros en nuestra página Web: www.fspjaen.es ; en ella veréis un apartado que pone Acceso a cursos para el Sector de la dependen-

cia. Una vez que accedais a este enlace veréis los cursos disponibles, fechas de realización, icono para inscribiros e icono para acceder al curso (posterior a la inscripción) y donde podréis descargaros los temarios y contestar a los cuestionarios.

UGT SIEMPRE A VUESTRO LADO



Conociendo nuestro sector

Como continuación del número anterior de la revista y siguiendo con la publicación de la Dirección General de Personas Mayores, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía: **NORMATIVA SOBRE CENTROS RESIDENCIALES DE PERSONAS MAYORES**, daremos un “salto” y *resumiremos el Anexo V para tratar sobre las ratios.*

Anexo V, de la ORDEN DE 5 DE NOVIEMBRE DE 2007 DE LA CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL, se regulan las condiciones funcionales específicas según que tipo de centro:

I. Centros Residenciales

4. Centro residencial con plazas para personas mayores en situación de dependencia.

La ratio (núm. trabajadores/usuarios) mínima exigida será de 0,50, debiendo contar con:

- 1 director/a con dedicación a jornada completa.
- En aquellos centros residenciales que tengan un Centro de Día o de Noche anexo, podrá compartirse la Dirección con és-

tos.

- Personal de atención directa con una ratio, al menos, de 0,39, compuesto por:

- Gerocultor/a con ratio 0,3.
- D.U.E. con ratio 0,04.
- Trabajador Social con ratio 0,01.
- Fisioterapeuta con ratio 0,01.
- Terapeuta Ocupacional, Monitor Ocupacional y/o Animador Socio-cultural con ratio 0,01.
- El resto de personal estará compuesto por: médico/a, psiquiatra, psicólogo/a, farmacéutico/a, educador/a social o logopeda.
- Personal de atención indirecta con una ratio de 0,1 formado por personal de administración y servicio.

II. Centros de Día o Unidades de Estancias Diurnas (UED)

2. Centros Residenciales con plazas para personas mayores con trastornos graves y continuados de conducta (necesidades especiales):

La ratio (núm. trabajadores/usuarios) mínima exigida será de 0,65 debiendo contar con:

- 1 director/a con dedicación a jornada completa.

- Personal de atención directa con una ratio, al menos, de 0,48, compuesto por:

- Gerocultor/a con ratio 0,384.
- D.U.E. con ratio 0,04.
- Psicólogo/a con ratio 0,012.
- Médico/a con ratio 0,012.
- Trabajador/a Social con ratio 0,012.
- Fisioterapeuta con ratio 0,01.
- Terapeuta Ocupacional, Monitor Ocupacional y/o Animador Socio-cultural con ratio 0,01.
- Personal de atención indirecta con ratio de 0,16 conformado por personal de administración y servicio.

II. Centros de Día o Unidades de Estancias Diurnas (UED)

2. Recursos humanos.

La ratio (número de trabajadores/personas usuarias) mínima exigida será de 0,25 y del personal resultante, deberá contar con:

- 1 Director/a con dedicación a jornada completa.
- Personal de atención directa compuesto por:
 - Gerocultor/a con ratio 0,16.
 - DUE, ratio 0,01.
 - Fisioterapeuta, ratio 0,01.
 - Terapeuta ocupacional, monitor ocupacional y/o animador socio-cultural ratio 0,01.
 - Psicólogo/a con ratio 0,008.
 - Trabajador/a Social con ratio 0,004.

• Resto de personal de atención directa, administración y/o de servicios.

III. Centros de Noche o Unidades de Estancias Nocturnas (UEN)

Es un recurso de atención a personas mayores en situación de dependencia, que necesitan cuidados en horario nocturno por diversas causas, como pueden ser: incapacidad de valerse por sí mismos, imposibilidad de recibir cuidados nocturnos por parte de sus cuidadores, necesidad de supervisión nocturna, control y regulación del ritmo del sueño y comportamiento nocturno y por circunstancias familiares.

1. Cartera de servicios.

Además de los servicios dispuestos de forma común, los Centros de Noche dispondrán de transporte adaptado, el cual realizará, cuando sea necesario, el traslado de las personas usuarias de su domicilio al centro y viceversa.

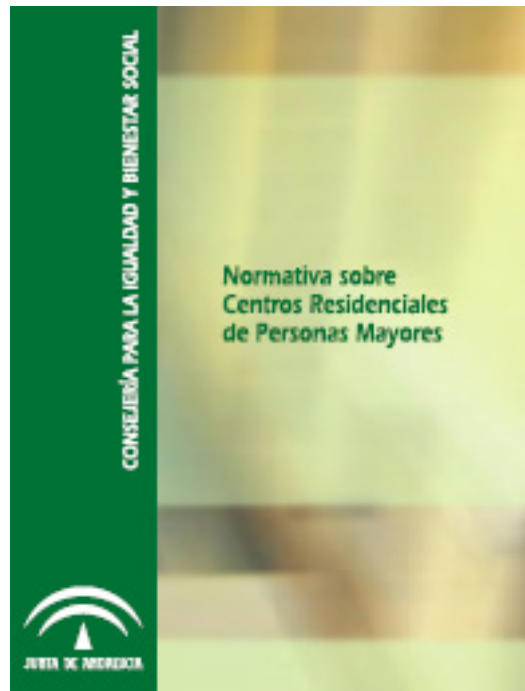
2. Recursos humanos.

La ratio (núm. de trabajadores/personas usuarias) mínima exigida para estos Centros compartidos con

Unidad de Estancia Diurna o Centro Residencial será de 0,25, debiendo contar con:

- Gerocultores o similar con ratio de 0,25.

De entre dicho personal deberá existir una persona responsable del Servicio todas las horas que el mismo se encuentre abierto.



De interés...

Todo lo que debes saber sobre el Permiso de lactancia (Proyecto Artemisa):

Me he incorporado a trabajar después de la baja de maternidad. ¿Qué ocurre si hay riesgo para la salud de la madre o del hijo derivado de su puesto de trabajo?, ya que sigo con la lactancia natural. ¿Existen alguna medida de protección? ¿Qué debo hacer? ¿Qué prestación económica me corresponde?

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecten a la salud de la madre o del hijo durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medidas de protección que para los supuestos de riesgo durante el embarazo. Por tanto, la empresa debe:

- *Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.*
- *Si esto no es posible o siéndolo, no desaparece el riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su situación, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.*
- *Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.*
- *Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses. El parte médico deberá ser facilitado por el médico y la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora.*

¿Dónde se encuentra regulado el permiso por lactancia?

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que "las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."

¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?

El permiso se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses.

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien la trabajadora puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas.

Recuerda: el permiso de lactancia es un permiso retribuido por la empresa que no pueden negarte.

¿Se puede disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada?

Los tribunales de Justicia interpretan que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada. Y en ese caso el permiso reconocido es de reducción de su jornada en media hora. En el caso que el convenio colectivo de aplicación equipare la reducción de jornada por lactancia con la ausencia, sí es posible poder disfrutar el permiso de ausencia al comienzo o final de la jornada.

En el caso de optar por disfrutar el permiso de forma acumulada en jornadas completas

¿Cuántos días son?

Son los convenios colectivos los que establecerán los días de permiso que corresponden de permiso de lactancia acumulada, y en su defecto, el acuerdo entre el trabajador/trabajadora y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva.

¿Hay alguna norma legal que diga como se hace el cálculo? ¿Se hace el cálculo sobre 1 hora diaria o sobre media hora diaria?

Son los convenios colectivos los que determinan el cálculo, si bien el TSJ de Cataluña en la Sentencia nº 6225/2007 de 21 de septiembre ha estimado una demanda interpuesta mediante conflicto colectivo en la que se determina el cálculo para la acumulación de la lactancia sobre una hora de ausencia.

Desde el Servicio del proyecto Artemisa proponemos que el cálculo más beneficioso es sobre 1 hora diaria. Desde terminación de la baja de maternidad y paternidad, con la edad del menor en ese momento se calcula 1 hora diaria por cada día laboral hasta que el menor cumpla 9 meses y luego las horas hay que dividir las por las horas de jornada laboral diaria y así salen los días de acumulación por lactancia. Los convenios colectivos paulatinamente irán introduciendo el cálculo.

¿El permiso se disfruta tanto en los casos de lactancia natural como artificial?

Sí, el permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial.

¿En los casos de partos múltiples el permiso por lactancia se amplía?

Sí, el Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiple.

¿El padre puede solicitar el permiso de lactancia?

Sí, siempre que la madre sea trabajadora por cuenta ajena y ella no disfrute este permiso.

¿Puede la empresa obligarme a disfrutar el permiso de lactancia en el horario que más les convenga?

No, es la trabajadora/trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y el trabajador/trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso,

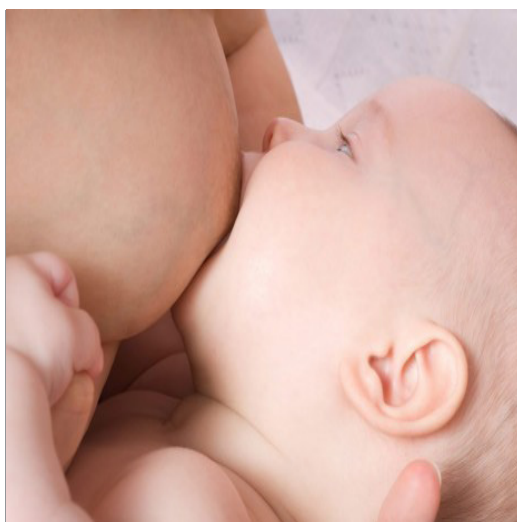
a través de un procedimiento específico (preferente y urgente) para estas reclamaciones, previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar el permiso de lactancia?

No. Se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos?

Sí, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además existen sentencias de los Tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.





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.

Estamos en el P aseo 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.**

Te sugerimos nos visites en nuestra página Web www.fspjaen.es, en ella encontrarás información de tu interés: legislación, noticias de tu Sector, formación, un blog de Ayuda a Domicilio, anteriores revistas, etc.

PLATAFORMA VI CONVENIO DEPENDENCIA

Continuamos con el trabajo previo a la negociación (propuestas, representación sindical y patronal, etc.). Y aunque debemos ser conscientes de los momentos difíciles que vive el sector y cuales son las prioridades que debemos tener ante la mesa de negociación, tenemos que asegurar, entre ellas, las siguientes:

- Vigencia del Convenio: máximo 2 años.



- Cumplimiento del acuerdo de abril.
- Empleo: mantenimiento de todos los puestos de trabajo.
- Horario.
- Cualificaciones profesionales: facilidades para dicha formación.
- Etc.



La acreditación de Competencias Profesionales está en marcha. Y es que seguramente cuando leas este artículo habrá salido (o lo hará en breve) la Orden conjunta de la Consejería de Educación y de la Consejería de Empleo de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación y, que en el ámbito que nos interesa se convocan plazas para Ayuda a Domicilio e Instituciones. Estas convocatorias deben ser anuales y una vez que se publiquen se dispondrán de 15 días para inscribirse. A continuación te exponemos con más detalle de que trata esta Orden:

Este proceso es una forma con la que la Administración certifica formalmente que tus conocimientos adquiridos mediante la experiencia profesional (tu trabajo) y/o formación no reglada (cursos), te capacita para seguir ejerciendo tu profesión actual.

Estas convocatorias deben ser anuales, por lo que tienes posibilidades en otros años, de no entrar en ésta de 2011. Debes tener en cuenta que salen 4.900 plazas ofertadas para Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (SAD) y 3.000 para Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones (Residencias, Centros de Día, etc.). Para saber cuáles son las personas que participarán existe un baremo que se aplicará a todos y todas

las que se inscriban. Éste baremo puntúa:

- La EXPERIENCIA PROFESIONAL con un máximo de 5 puntos (0,50 puntos por año).
- La FORMACIÓN NO FORMAL (cursos) con un máximo de 3 puntos de la siguiente forma: 0,20 puntos por hora si ha sido impartida por alguna Administración Pública y 0,10 horas si ha sido impartida por otros.
- La EDAD: 0,50 puntos de 25 a 29 años, 1 punto de 30 a 39 años, y 2 puntos si eres mayor de 40 años.

Para poder participar se necesita los siguientes requisitos:

- Nacionalidad española, ciudadanía comunitaria, autorización de residencia o de trabajo.
- 20 años, como mínimo, de edad.
- Tener al menos 3 años y 2.000 horas trabajadas en el Sector en los últimos 10 años.
- En cuanto a la formación (si no tienes la experiencia laboral) debes tener al menos 300 horas en los últimos 10 años.

Se puede participar voluntariamente pero nosotros aconsejamos que os inscribáis todas y todos, independientemente de la titulación que tengáis (Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Ayuda a Domicilio o similares).

La solicitud para inscribirte estará disponible en la Red Andalucía

ORIENTA, en la página Web de la Junta de Andalucía www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesional, en la Oficina Virtual del SAE www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo, y en la página Web del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/iacp/

Junto a la solicitud debes presentar la siguiente documentación, en original o fotocopia compulsada:

- DNI o pasaporte en vigor, en el caso de no prestar consentimiento para consulta de datos a través del Sistema de Verificación de Identidad.

- Historial profesional y/o formativo en un CURRICULUM VITAE EUROPEO.

- Certificado de la Tesorería de la Seguridad Social (vida laboral) donde conste la empresa, el grupo de cotización y el periodo de contratación. O en su caso CERTIFICADO DE LA EMPRESA donde haya adquirido la experiencia laboral. **POR LO QUE DEBERÍAS DE PEDIR YA** bien la vida laboral, bien el certificado de empresa (o ambos, lo que os recomendamos).

- Para la formación se hará mediante documento que certifique que la persona posee formación relacionada con las unidades de competencia que pretende acreditar, en la que conste los contenidos y horas de formación.

- Hoja de autobaremación, según modelo del anexo V de la convocatoria, debidamente cumplimentada.

- Voluntariamente, podéis presentar toda aquella documentación e información que consideréis necesaria.

La solicitud y la documentación se presentarán en cualquiera de las Delegaciones de las Consejerías de Empleo o de Educación (os recomendamos en estas Delegaciones), o en cualquier registro público. También se podrá hacer por correo en sobre abierto. Igualmente, aquellas/os que dispongan de firma electrónica lo podrán hacer a través del Registro telemático único de la Junta de Andalucía.

Los candidatos que, una vez aplicado el baremo, continúen el proceso tendrán que pasar por las siguientes fases:

- Asesoramiento.
- Evaluación de la competencia profesional.
- Acreditación y registro de la competencia profesional.

Pero estas fases ya la veremos en otra ocasión y más detenidamente. Ahora lo que te interesa es ir recabando toda la docu-

mentación necesaria, estar alerta a la publicación en BOJA y participar en el proceso. En caso de ser admitido/a a las siguientes fases ya te iremos informando. De no pasar el corte del baremo y las plazas tendrás que esperar otras convocatorias. Aunque sino estás de acuerdo con tu baremación se puede reclamar.

Desde que finaliza el plazo de admisión, la Administración cuenta con un plazo máximo de 40 días para publicar el listado provisional. Si tienes alguna duda contacta con nosotros/as.

