

# Servicios Sociosanitarios

# Y

# Atención a la Dependencia

Número 6  
Enero -  
Febrero  
2012



FSP  
Servicios  
Públicos

Andalucía

Jaén

## FSP-UGT JAÉN

**Te aclaramos los artículos de tu Convenio Colectivo**

**Retrasos en los pagos de nóminas**

Una práctica habitual en los últimos meses

**Formación**, ahora más fácil y con nuevos cursos

**Terminó el plazo de inscripción para las acreditaciones de las competencias.**

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

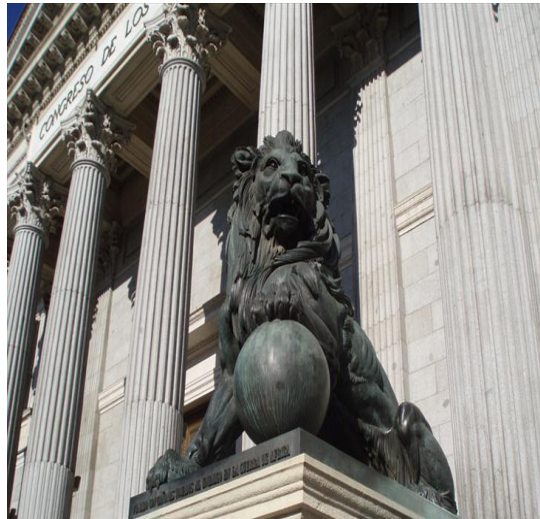
**¡Y mucho más en este número!**

**Una** vez finalizado el 2011 y con un poco de memoria podremos observar que la crisis ha golpeado fuertemente nuestro Sector. Y es que hemos estado en esa primera línea de problemas que la crisis nos dejaba, pero que para el conjunto de trabajadores y trabajadoras del Sector los podemos resumir en: retrasos en el pago de nóminas, disminución de usuarios y por tanto de horas de trabajo, no renovación de contratos, etc.

Pero lo que es peor un clima muy negativo en cuanto al futuro de nuestro trabajo.

**T**erminado el proceso electoral para elegir un nuevo gobierno que presidirá el Sr. Rajoy e intentando contentar a los “mercados” a la patronal española y socios europeos, parece que nuestros dirigentes quieren coger las tijeras para hacer recortes, de hecho en muchas comunidades autónomas ya han empezado. Así se está atacando a todo lo que huele a Estado de Bienestar (derechos sociales y laborales, educación, sanidad, copago en medicinas, etc.), recortes que ya inició el anterior Gobierno y que todo indica que el actual incrementará. Así quedo claro en la entrevista publicada en el

País del Sr. Rajoy en la que insistía en que la Dependencia no es viable, o sea que tendrá que ser “modificada” con respecto a como la conocemos hoy en día (¿o desaparecerá?). Y dicho sea de paso, en las manifestaciones de los grupos de la oposición en el discurso de investidura de Rajoy como presidente, nadie dijo nada en la defensa de nuestro Sector, que ha sido el que más trabajo ha creado durante ésta crisis.



## ¿Cómo

vendrá el 2012? Pues el horizonte se ve incierto, sobre todo si al presidente de la Patronal, Juan Rosell, le parece esperanzador este discurso y ya está dando conse-

jos para que el Estado no gaste más de lo que se ingresa. O sea, que los servicios públicos ya sobran (así será más fácil poder hacer negocio desde la iniciativa privada porque es de suponer que se tendrán que mantener prestaciones y servicios), que todos y todas cobramos mucho y que trabajamos poco, por lo que estas cuestiones habría que revisarlas.

**O**ído el mensaje y en pleno proceso de negociación del Convenio Colectivo, nuestra patronal no quiere hablar de ningún tipo de mejoras. Y en otro apartado quedaría toda la porquería que están arrojando sobre los Sindicatos. Todo tiene un mismo objetivo: debilitar a la clase trabajadora y al Estado de Bienestar.

**Que** nadie se llame a engaños, no estamos en el mismo saco que los bancos, los mercados y los adinerados de nuestro país. Ellos no van a velar para que a nosotros y nosotras nos vaya bien, esto les importa poco, solo el llenarse los bolsillos a costa de lo que sea, ellos crearon la crisis para sacar beneficio y parece ser que lo vamos a pagar entre todos y todas.

**Por** nuestra parte asegurarnos que seguiremos en nuestro camino, seguir logrando mejoras para los y las trabajadoras. Y un deseo: "para estos tiempos difíciles en los que vivimos os animamos a no perder la ilusión, a disfrutar de los buenos momentos que los habrá y a no desesperar en los malos". Confiamos en que el próximo año sea mejor para todos y todas. Feliz 2012.

**Con UGT Ganamos Todos/as.**

Sector de Salud, Servicios Sociosanitarios y Dependencia FSP-UGT Jaén





MACROSAD

# Un acuerdo evita otra huelga en la ayuda a domicilio

La empresa acepta destinar al pago de las nóminas todo el dinero recibido de las administraciones

En estos tiempos, hasta los acuerdos son noticia cuando se cumplen. A finales de septiembre, las trabajadoras de Macrosad, empresa que presta el servicio de ayuda a domicilio en Jaén, estuvieron una semana de

huelga debido al impago de varias nóminas. Se llegó a un acuerdo, en forma de plan de pagos. Tuvo que mediar el Sercla para que se aporte el dinero recibido al pago de las nóminas.

JOSÉ M. LIEBANA P3

Miércoles 16.11.11  
IDEAL

JAÉN | 3



Protesta de las trabajadoras de Macrosad, a finales de septiembre ante las puertas del Ayuntamiento, durante la huelga realizada. « c. v.

## El acuerdo con Macrosad anula una nueva huelga en la ayuda a domicilio

La empresa acepta en el SERCLA destinar al pago de las nóminas todo el dinero aportado por la Junta y transferido por el Ayuntamiento

■ JOSÉ M. LIEBANA

JAÉN. En estos tiempos, hasta los acuerdos son noticia cuando se cumplen. A finales de septiembre, las trabajadoras de Macrosad, empresa que presta el servicio de ayuda a domicilio en Jaén, estuvieron una semana en huelga debido al impago de varias nóminas. Se llegó a un acuerdo, en forma de plan de pagos. La Junta se comprometió a agi-

lizar su aportación (que es la principal), el Ayuntamiento a no utilizarla para otros fines como hizo el anterior gobierno y la empresa a destinar el dinero a las nóminas.

Junta y Ayuntamiento, aunque con algún día de retraso, cumplieron su parte, pero Macrosad esgrimió que la caja de ahorros les aprietan por los créditos pedidos cuando no cobraban y que una parte no podría destinarse a las nóminas. Ante ello, y con casi tres mensualidades sin cobrar, los representantes de los trabajadores amagaron con nuevas movilizaciones. Hasta que ayer alcanzaron un acuerdo, por escrito y ante el SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

«Queda desconvocada la huelga y esperamos que sirva para no volver a convocar ninguna movilización más», afirmó a la salida el secretario de Salud, Servicios Sanitarios y Dependencia de FSP-UGT, Miguel Ángel Cazalilla.

El Ayuntamiento se personó también, como parte interesada, e informó de que el lunes ingresó los 250.000 euros recibidos por la Junta correspondientes a noviembre. Ese dinero se destinará a las nóminas de agosto y septiembre.

A su vez, la Junta de Andalucía transferirá otros 350.000 euros en diciembre, que se utilizarán al pago de las retribuciones de octubre, noviembre y al menos la cuarta parte de diciembre. Si la cantidad aporta-

da por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social fuera mayor, se completaría dicha nómina. «Parece que a final de año podemos estar casi al día», afirmó el dirigente de UGT.

**La concejala**

La edil de Asuntos Sociales, Reyes Chamorro, declaró tras el acuerdo que el Ayuntamiento de Jaén «vuelve a cumplir con el plan de pagos que se acordó y que no va a destinar a otros menesteres el dinero que recibe de la Junta para la ayuda a domicilio, pero no mencionó si pagará su parte de la deuda generada en este mandato, ya que hasta la fecha las arcas municipales sólo han pagado 96.000 euros. Macrosad declinó hacer declaraciones al respecto.

Satisfacción del comité de empresa por el acuerdo

El comité de empresa de Macrosad desconvocó ayer la huelga prevista para los próximos días en el servicio de ayuda a domicilio de la capital (atiende a 800 personas, en su mayoría con dependencia), tras haberse llegado a un acuerdo con la empresa para el pago de las nóminas pendientes en el SERCLA. El acuerdo, que quedó reflejado en el correspondiente acta, expone que a partir de hoy la empresa abonará lo que resta de la nómina de agosto, así como la de septiembre. El comité también informó de que cuando la Junta de Andalucía ingrese la cantidad prevista para diciembre (350.000 euros) se abonarán las nóminas de octubre, noviembre y el 25% de diciembre, con el compromiso de que si la Junta ingresara más dinero de la cantidad prevista, la empresa lo destinará a completar el pago de la nómina de diciembre.

El comité de empresa manifestó también ayer su satisfacción por el acuerdo alcanzado entre las partes, dadas las dificultades que se han tenido para llegar al mismo, y espera que a partir de enero los pagos mensuales se realicen con normalidad. Macrosad realiza otros servicios al Ayuntamiento de Jaén.

**PAGO DESDE AGOSTO**

1,2

millones de euros ha cobrado Macrosad desde el verano: 366.000 euros en agosto, 600.000 en septiembre y 250.000 el pasado lunes. Más otros 350.000 previstos para diciembre. Todo ello aportado por la Junta de Andalucía, menos los 96.000 euros aportados por el Ayuntamiento en octubre.

### ACTA DE FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A HUELGA ANTE LA COMISION DE CONCILIACION-MEDIACION

En Jaén, a 15 de noviembre de 2011, en el conflicto número 23/2011/0045, promovido por D<sup>a</sup>. María del Carmen García Bermúdez, D.N.I. [REDACTED] y D<sup>a</sup>. María Dolores Carmona Calvo, D.N.I. [REDACTED], en calidad de Presidenta y Secretaria, respectivamente, del Comité de Empresa de MACROSAD SCA, frente a la empresa MACROSAD SCA (CIF [REDACTED]), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

#### Antecedentes:

Con fecha 08 de noviembre de 2011 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto, citándose a las partes el mismo día y constando en el expediente la recepción de las mismas. El día 11 de noviembre se tuvo la primera reunión de Conciliación-Mediación en la que se acordó aplazar a hoy día 15 de noviembre la finalización de este procedimiento.

#### Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora, D<sup>a</sup>. María del Carmen García Bermúdez, D.N.I. [REDACTED] y D<sup>a</sup>. María Dolores Carmona Calvo, D.N.I. [REDACTED], en calidad de Presidenta y Secretaria, respectivamente, del Comité de Empresa de MACROSAD S.C.A., acompañadas por D. Miguel Ángel Cazalilla Calderón, DNI [REDACTED], en calidad de asesor.

#### En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

MACROSAD S.C.A., representada por D. Andrés Rodríguez González, D.N.I. [REDACTED], en calidad de Gerente, reconocido así por la otra parte

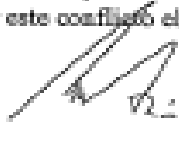
Asimismo, comparece el AYUNTAMIENTO DE JAÉN, representado por D. Miguel Ángel García Anguita, D.N.I. [REDACTED], en calidad de Primer Teniente de Alcalde, y D<sup>a</sup> Reyes Chamorro Barranco, DNI [REDACTED], en calidad de Concejal de Políticas Sociales y Familia.

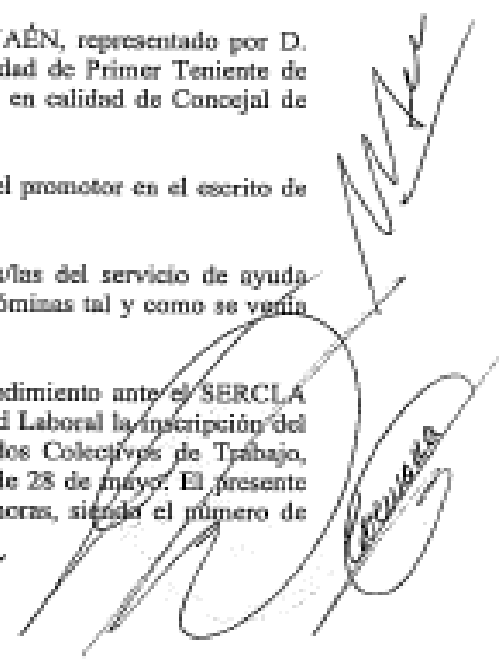

#### Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Que la empresa abone las nóminas atrasadas a los/las del servicio de ayuda domiciliaria y en los sucesivos se abone puntualmente las nóminas tal y como se venía haciendo antes del conflicto.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d) y 6.1.c) del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. El presente acto comienza a las 11:30 horas, finalizando a las 12:45 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 250.





**Finalización del procedimiento: Con AVENENCIA ENTRE LAS PARTES, al llegarse al siguiente Acuerdo:**

Se desconvoca la huelga indefinida que había sido convocada por el Comité de Empresa.

Por parte de los representantes del Ayuntamiento de Jaén, se da traslado del exacto cumplimiento de lo acordado en el Pleno Extraordinario de 30 de septiembre pasado, y abundando en el mismo en el acto de hoy se ha entregado a las partes copia de la transferencia efectuada a la empresa por el importe convenido, esto es 250.000 € y exponen su compromiso que en el mes de diciembre ingresarán la suma acordada de 350.000 €, con la salvedad que si la Consejería de Igualdad de la Junta de Andalucía, transfiriese una cantidad superior a la esperada, el Ayuntamiento la transferirá íntegramente a MACROSAD SCA.

La empresa se compromete a que una vez tenga la efectividad del ingreso de los 250.000 € a que se refiere el justificante presentado en el día de hoy, a abonar a los/as trabajadores/as lo que queda pendiente del mes de agosto de 2011 y el mes de septiembre en su totalidad.

Con la efectividad del ingreso de la suma acordada para el mes de diciembre, mínimo de 350.000 €, la empresa se obliga a pagar las mensualidades de octubre y noviembre de 2011 y al menos el 25% de la nómina de diciembre.

Si se diera la circunstancia de que la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, transfiriese más de 350.000 €, el exceso se aplicará íntegramente a completar (hasta donde llegue) lo que quede pendiente a abonar a los/as trabajadores/as de diciembre.

A collection of handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement, including the Ayuntamiento de Jaén, MACROSAD SCA, and the labor unions.



## Tu convenio...

**E**n ésta ocasión abordaremos la segunda 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 30. Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo.

De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

**Preventiva:** Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

**Asistencial:** Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

**Reinsertiva:** El objetivo fundamental de toda

acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

**Participativa:** Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

**No sancionadora.**— El personal que se acoga a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El comité central de seguridad y salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

*“Igual que los anteriores, apartado necesario de incluir pero para desarrollarlo no poner por rellenar un convenio ¿dónde están las medidas educativas, informativas y formativas?, ¿habéis visto alguna en vuestra empresa?”*

#### Artículo 31. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y

actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

*“Hay que destacar, en primer lugar, que es obligación del empresario el ofrecer la vigilancia de la salud, pero que será a nuestro criterio si queremos realizarlo o no, salvo excepciones que deberán de estar con el visto bueno de la representación sindical. En segundo lugar, incidir en que siempre debe estar salvaguardado nuestra intimidad y que la información de nuestra salud debe quedar entre nosotros/as y el equipo médico sin que estos datos se les puedan facilitar a la empresa”.*

### Artículo 32. Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los residentes y trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su

correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, el empresario deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

*“El artículo referenciado alude a centros de trabajo, no a domicilios de usuarios. Por la gravedad de su incumplimiento tanto para trabajadores/as como usuarios/as o visitantes, su incumplimiento debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad Laboral con urgencia”*



### Artículo 33. Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

*“Sería recomendable que se aplicara, pero... (igual comentario a anteriores puntos).”*

### Artículo 34. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y el calzado y los guantes, homologados, que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

*“Este artículo tiene poco que explicar, pero es de los que más no habéis preguntado. Queda claro que la empresa tiene que facilitar los uniformes y que se lo podemos exigir. Pero también queda claro que nos pueden obligar a usarlos. La ropa de abrigo es para estudiar casos en particulares. Debe quedar igual de claro que nos deben dar los guantes, material desechable u otros equipos de protección y que sino los tengo no puedo desarrollar mis funciones hasta que no me equipen”.*

### Artículo 35. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a

remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

*“Este apartado se está viendo con más detalle y desarrollo en el capítulo <de interés> de ésta revista”.*

### Artículo 36. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

*“Si con anterioridad he criticado al sindicato firmante de éste convenio, en esta ocasión he de estar de acuerdo con este artículo. Si bien, creo que falta publicidad del mismo”.*



**A** estas alturas y dada la aceptación que hemos tenido por vuestra parte, podemos calificar de exitosa la idea que tuvimos, a demanda vuestra, para iniciar actividades formativas exclusivas para vuestro Sector. Y es que han sido más de ochocientos los cursos que han sido realizados por nuestros afiliados y afiliadas.

**A**demás hemos ido limando los problemas que nos surgían como el envío de temarios, los cuestionarios, etc. Así implantamos toda la actividad a través de nuestra página Web, desde el inicio con la solicitud, la descarga de los temas y el envío del cuestionario (examen). Y estamos seguros que iremos limando todos los fallos que puedan ir surgiendo para que os sea más cómoda vuestra formación.








**T**ambién hemos añadido un nuevo curso de 120 horas y hemos unificado cinco cursos en dos para que os sea más fácil. Igual-

mente tenemos previsto incluir otros nuevos a partir del segundo trimestre del 2012. La programación actual la puedes ver en la tabla de la siguiente página.

**T**e recordamos que nuestra página Web es [www.fspjaen.es](http://www.fspjaen.es); donde podrás encontrar información que puede ser de tu interés, además de formación. El acceso directo para los cursos de dependencia es <http://www.fspjaen.es/cursos/sanidad/inicio12.asp>

**UGT SIEMPRE A VUESTRO LADO**

	Total mayo	Total junio	Total septiembre	Total octubre	Total noviembre	Total todos los meses
TOTALES ALUMNOS/AS MATRICULADOS/AS	142	134	112	165	262	815

Nº	Nombre del curso	Inicio	Fin	Horas
1120 	Características y necesidades de atención higiénico-sanitaria de las personas dependientes. <b>ÚLTIMA EDICIÓN</b> Sólo para quienes ya hayan realizado el 1121 ó el 1122. (El curso 1126, sustituye al 1120-1121-1122)	20-12-11	20-01-12	70
1121 	Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio. <b>ÚLTIMA EDICIÓN</b> Sólo para quienes ya hayan realizado el 1120 ó el 1122. (El curso 1126, sustituye al 1120-1121-1122)	20-12-11	20-01-12	50
1122 	Mejora de las capacidades físicas y primeros auxilios para las personas dependientes. <b>ÚLTIMA EDICIÓN</b> Sólo para quienes ya hayan realizado el 1120 ó el 1121. (El curso 1126, sustituye al 1120-1121-1122)	20-12-11	20-01-12	50
1123 	Apoyo en la recepción y acogida en Instituciones de personas dependientes. <b>ÚLTIMA EDICIÓN</b> Sólo para quienes ya hayan realizado el 1124 (El curso 1127, sustituye al 1123-1124)	20-12-11	20-01-12	30
1124 	Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en Instituciones. <b>ÚLTIMA EDICIÓN</b> Sólo para quienes ya hayan realizado el 1123 (El curso 1127, sustituye al 1123-1124)	20-12-11	20-01-12	70
1125	Atención a Personas Mayores	20-12-11	20-02-12	120
1126 	Higiene y atención sanitaria domiciliaria. <b>ÚLTIMA EDICIÓN</b> Esta actividad formativa está compuesta de los cursos: 1120 (Características y necesidades...) 1121 (Administración de alimentos y tratamientos...) 1122 (Mejora de las capacidades físicas...) <b>SOLO PARA QUIENES NO HAYAN REALIZADO NINGUNO DE LOS CURSOS-1120-1121-1122</b>	20-12-11	20-03-12	170
1127	Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional. Esta actividad formativa está compuesta por los cursos: 1123 (Apoyo en la recepción...) 1124 (Apoyo en la organización...) <b>SOLO PARA QUIENES NO HAYAN REALIZADO NINGUNO DE LOS CURSOS 1123-1124</b>	20-12-11	20-03-12	100
1128	Atención y apoyo psicosocial domiciliario.	20-12-11	20-03-12	210
	<p><b>LOS CURSOS SON PARA AFILIADOS/AS TRABAJADORES/AS EN ACTIVO DEL SECTOR DE LA DEPENDENCIA (AYUDA ADOMICILIO, RESIDENCIAS PRIVADAS MAYORES, CENTROS DE DÍA, ETC.)</b></p> <p><b>NO SE ADMITIRÁ NINGUNA SOLICITUD DE OTRO SECTOR.</b></p> <p><b>HAY UN 5% DE CUPO PARA DESEMPLEADOS/AS QUE BUSQUEN TRABAJO EN ÉSTE SECTOR.</b></p> <p><b>MIENTRAS SE ESTÉ REALIZANDO UNA ACTIVIDAD FORMATIVA NO SE PUEDE INICIAR OTRA.</b></p> <p><b>PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTA CON FSP-UGT JAÉN -Telf -953 25 47 12</b></p>			
Próximos cursos para convocar en el 2º Trimestre				
1201	Nutrición y calidad de vida en la tercera edad		150 horas	
1202	Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones		130 horas	

# Conociendo nuestro sector

Seguimos desmenuzando la **Normativa sobre Centros Residencial de Personas Mayores**, una publicación de la Dirección General de Personas Mayores, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. En ésta ocasión nos centraremos en el Título V (Reglas de Funcionamiento) de la Orden de 21 de diciembre de 2007

## Artículo 12. Atención ofrecida.

Se garantizará la atención integral de las personas usuarias del centro en el conjunto de sus necesidades básicas que se concretan en el articulado incluido en este Título.

## CAPÍTULO I

### Alojamiento

## Artículo 13. Las habitaciones.

1. A las personas usuarias se les asignará una habitación, así como, en su caso, la posibilidad de un cambio de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en el protocolo que tenga establecido cada centro y en función de la valoración emitida por la Comisión Técnica de Seguimiento.

2. La persona usuaria podrá disponer de objetos personales en la habitación (cuadros, fotos, etc.), siempre teniendo en cuenta las normas establecidas por la dirección del centro.

3. Para el uso de electrodomésticos (TV, radio, etc.) en la habitación, será necesario el permiso de la dirección del centro. En todo

caso, se respetarán las horas de descanso, especialmente desde las 22,00 hasta las 8,00 horas.

4. Se preservarán las condiciones adecuadas de protección y seguridad, prohibiéndose además la instalación de mecanismos de cierre de puertas y ventanas por parte de las personas usuarias, así como la colocación de muebles u objetos que obstaculicen la entrada o la salida de las habitaciones, o que supongan peligro para sí o terceros.

5. Las labores de limpieza de las habitaciones se realizarán estando éstas vacías, para garantizar una higiene adecuada, facilitando la persona usuaria esta circunstancia, salvo cuando la situación de su salud requiera su permanencia en la habitación.

6. Dentro de las habitaciones no se tendrán alimentos que por su naturaleza se puedan descomponer, produzcan malos olores y deterioren el mobiliario, o que por su número o volumen supongan un impedimento para las tareas de limpieza.

7. Se prohíbe almacenar cualquier producto farmacéutico.

8. En las habitaciones no se podrá fumar.

9. Los objetos peligrosos no están permitidos, debiendo quedar en depósito en la Dirección del centro, facilitando ésta un recibo que justificará su entrega.

10. Las personas usuarias mantendrán un uso correcto de las habitaciones.

## Artículo 14. Vestuario personal.

1. El día de su ingreso en el centro la persona usuaria portará sus enseres personales, los cuales deberán estar debidamente identificados, según determine el centro, al objeto de garantizar su uso exclusivo. Se deberá facilitar por la persona usuaria, su representante legal o la familia, el vestuario que se solicite.

2. El centro garantizará el lavado y planchado de la ropa. Asimismo, podrá ofrecer servicio de tintorería, que será facturado aparte.

## Artículo 15. Objetos de valor y enseres personales.

1. La persona usuaria está obligada al inventario de objetos personales y bienes muebles que lleve consigo en el momento del ingreso en el centro.

2. El centro residencial sólo se hará responsable de aquellas pertenencias que hayan sido previamente inventariadas y depositadas en lugar destinado al efecto. Dichas pertenencias podrán ser retiradas en cualquier momento por la persona usuaria mediante expedición del correspondiente recibo por el centro.

3. En caso de fallecimiento de las personas usuarias, sus pertenencias personales y otros bienes muebles de inferior valor deberán ser retirados, en el plazo de una semana, por la persona que se especifique a los citados efectos en el documento contractual.

4. Cualquier objeto que sea encontrado por persona distinta a su propietaria deberá ser entregado inmediatamente a la Dirección del centro, a fin de ser restituido a la persona pro-

pietaria.

5. Cuando un residente abandone provisionalmente o definitivamente su habitación, ningún familiar u otra persona ajena al personal del centro podrá entrar en ella, ni podrá disponer de cosa alguna que se encuentre en la misma, salvo que acredite tener autorización para ello. La Dirección tomará las medidas oportunas para retirar y disponer los efectos personales que queden en la habitación, según convenga en cada caso.

## Artículo 16. El servicio de comedor.

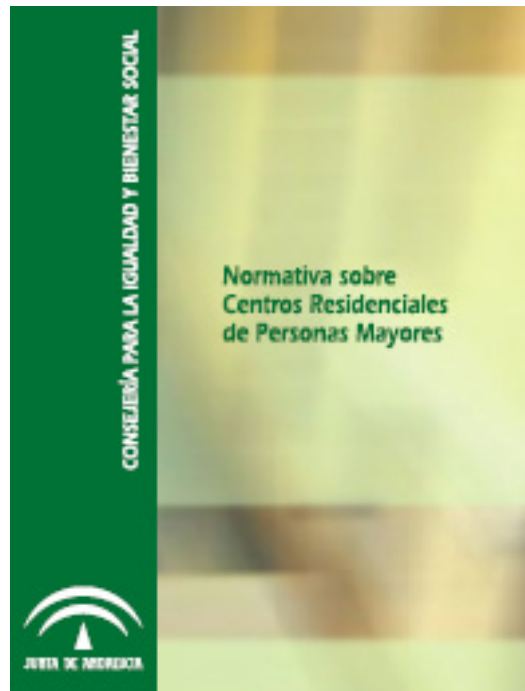
1. Los horarios fijados para el servicio de comedor por la Dirección del centro conforme al artículo 26 de presente Reglamento deberán ser cumplidos con la mayor rigurosidad, a fin de evitar trastornos en la prestación del servicio.

2. A las personas usuarias del centro se les garantizará una alimentación equilibrada, consistiendo ésta al menos en: desayuno, almuerzo, merienda y cena.

3. La carta mensual de los menús de las comidas será supervisada a fin de garantizar el aporte dietético y calórico adecuado a las personas residentes. Copia de dicha carta se exhibirá en el tablón de anuncios del centro y estará a disposición de los familiares.

4. A las personas usuarias que lo precisen, por prescripción médica, se les ofrecerá menú de régimen adecuado a sus necesidades.

En el próximo número de la revista veremos el Capítulo II, dedicado a las Medidas higiénico sanitarias y atención social.



## De interés...

## Todo lo que debes saber sobre la reducción de jornada por cuidado de familiares (Proyecto Artemisa), primera parte:

### *¿Dónde está regulada la reducción de jornada por cuidado de familiares?*

La reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogida en el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores que establece que “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

### *¿En qué supuestos se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares?*

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- Por razones de guarda legal (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo:

- A hijos/as menores de 8 años
- A hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

- Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

### *¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?*

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos/as, la duración máxima del permiso es hasta que cumpla 8 años. En los demás supuestos no existe ningún límite en cuanto a la duración máxima del permiso de reducción de jornada.

### *¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada?*

Por Ley, la reducción de jornada como mínimo debe ser un octavo (1/8) y como máximo la mitad (1/2) de la jornada.

Si reduzco mi jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿Qué cantidad de salario me van a reducir?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta una reducción de jornada en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad.

La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren

en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad social.

***Si solicito una reducción de jornada por cuidados familiares ¿Puede la empresa obligarme a hacerlo en el horario que más le convenga?***

No, es la trabajadora / trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares.

***¿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 entre la empresa y la trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se debe presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozcan el ejercicio de este derecho, a través de un procedimiento específico (urgente y preferente) para estas reclamaciones previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

***¿Existe algún plazo de tiempo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as?***

No, la ley no exige ni impone ningún plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada. Por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, hasta que e/la menor cumpla 8 años.

***¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?***

La Ley no exige que se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica para la trabaja-

dora / trabajador, es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito. En el escrito hay que hacer constar cuanto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la duración del periodo de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

***¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de reducción de jornada?***

No, no se exige ningún modelo oficial. No obstante existen modelos incorporado como anexos en algunos convenios colectivos.

***Una vez finalizado el periodo de reducción de la jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo?***

Sí, la Ley obliga al trabajador/trabajadora a comunicar a la empresa con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria de trabajo.

***¿Puede el padre solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de otros familiares en caso que la madre***

***no sea trabajadora por cuenta ajena?***

Sí. La ley reconoce que la reducción de jornada por cuidados familiares es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Esto significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo. La única excepción legal es en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y soliciten la reducción de jornada para cuidar del mismo hijo/a o familiar, en cuyo caso la empresa podrá limitar este derecho a uno de ellos.





## NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

**E**l pasado 28 de noviembre tuvo lugar la **primera reunión de la Mesa de Negociación del VI Convenio Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**. La patronal en esa mesa de negociación planteó que hay que hacer una reflexión sobre la situación actual y hacia donde queremos ir. Que la situación con la que nos encontramos es: conciertos congelados, disminución de plazas, no cobran las plazas concertadas, etc. La parte sindical planteó que no es el momento de reflexiones sino de negociaciones, que ya somos conscientes de la situación y que hicimos el esfuerzo que no nos correspondía con la firma del Acuerdo en materia retributiva en el mes de abril, el cual quiere saltarse la patronal.

**A**nte esta situación, la patronal accede a negociar, sin mucho convencimiento y nos intercambiamos propuestas correspondientes al capítulo I y II. El documento que nos presenta la patronal es de poco calado, porque han dejado pendientes los artículos de más importancia, por lo que desde la parte sindical se apela a si tienen o no voluntad de negociar. Ante esta postura, la patronal se compromete a presentar una propuesta para la próxima reunión.

**D**urante los días 13 y 14 de diciembre tuvo lugar la **segunda reunión de la Mesa de Negociación del VI Convenio**. Lamentablemente, durante estas dos jornadas de negociación no hemos avanzado prácticamente nada. La patronal solo ha aceptado artículos de poco calado (2, 3, 4, 16 antiguo 15 del convenio vigente, 17 antiguo 16, 19, los artículos correspondientes a drogodependencias, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de víctimas de violencia de género, etc.). El resto de capítulos hasta el artículo 41 queda pendiente



de aceptación o no de las partes y se convoca a una próxima reunión para finales de diciembre.

**C**omo resumen, podréis comprobar que esta patronal se quiere aprovechar de la crisis para apretarnos más el cinturón y firmar un convenio a la baja para obtener un mayor beneficio.



**O**RDEN de 11 de noviembre de 2011, conjunta de la Consejería de Educación y de la Consejería de Empleo, por la que se convoca, para el año 2011, procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**U**na vez finalizado el plazo de solicitudes, la citada Orden, establece un periodo máximo de 40 días para publicar el listado provisional de personas aspirantes seleccionadas y no seleccionadas, así como las no admitidas, expresando el motivo de exclusión y la puntuación según el baremo. Así que habrá que estar atento/a a finales de enero o primeros de febrero.

**L**os listados provisionales se publicarán en los tabloneros de anuncios de la Consejería de Educación y del Servicio Andaluz de Empleo, y con carácter informativo en sus respectivas páginas Web, además de la del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales. Por nuestra parte os lo comunicaremos a través de los medios habituales.

**U**na vez que sean publicados los listados, tendremos diez días (a partir

Tu experiencia se valora.

Andalucía **acredita.**

Reconocimiento oficial de la experiencia profesional



del siguiente de la publicación) para poder presentar alegaciones si así lo creemos conveniente. Finalizado este.

**P**uedes contactar con nosotros/as a través del e-mail [sejecutiva@fsp-jaen.es](mailto:sejecutiva@fsp-jaen.es). Esperamos tus sugerencias, tus preguntas, tus críticas, tus artículos, etc., y por supuesto tus propuestas.

**E**stamos 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.

**T**e sugerimos nos visites en nuestra página Web [www.fspjaen.es](http://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.

***El** Sector de Salud, Servicios Sociosanitarios y Atención a la Dependencia, os desea un FELIZ Y PRÓSPERO AÑO NUEVO*



2012



***El** Sector de Salud, Servicios Sociosanitarios y Atención a la Dependencia, os desea un FELIZ Y PRÓSPERO AÑO NUEVO*