

El projecte de Decret de cartera de serveis socials de Catalunya no garanteix unes ràtios de professionals suficients

No totes les prestacions de la llei de serveis socials tenen determinats els perfils ni les ràtios de professionals necessaris

El dictamen que el CTEC ha emès sobre el projecte de Cartera de serveis socials destaca que aquesta Cartera s'hauria d'haver aprovat de forma simultània a la llei de serveis socials, donat que el nou sistema, que per primera vegada reconeix la universalitat de determinades prestacions socials, està buit de contingut mentre la Cartera no estigui en vigor ja que és la Cartera la que determina el caràcter garantit (universal i exigible) de les prestacions socials, la definició de les prestacions, a qui van adreçades, en quina intensitat, amb quins professionals es prestarà, el seu cost i el copagament que pot tenir.

Per altra banda, la Cartera s'estructura en forma de fitxes individualitzades per a cada un dels serveis i les prestacions. Però no totes les fitxes inclouen tota la informació referida als serveis o prestacions. Així, el fet de no haver acompanyat el projecte del Pla Estratègic de Serveis Socials ni del Pla de Qualitat, ha dificultat omplir de contingut els estàndards de qualitat. Tampoc consten el cost de referència ni el mòdul social i el copagament de la totalitat de prestacions.

Per a CCOO de Catalunya, els apartats de les fitxes referits a professionals són especialment importants per a garantir la qualitat del servei d'atenció social i perquè les condicions laborals del personal ocupat al sector dels serveis socials siguin acceptables.

Per una banda, els perfils professionals d'alguns serveis són només de caràcter orientatiu i en cap cas es preveu la col·laboració de l'Institut Català de Qualificacions Professionals per definir els perfils, les qualificacions i les titulacions dels professionals dels serveis socials. També es troba a faltar, en determinades prestacions, la figura de la cuidadora o cuidador directe o auxiliar, perfil professional sobre el qual recau, a la pràctica, gran part de la càrrega d'atenció dels serveis socials. Així mateix, la nova figura professional que crea la llei de serveis socials: el professional de referència no està prou definit al projecte de Cartera, ni es determinen les seves funcions.

Pel que fa a les Ràtios dels professionals, s'ha considerat que en els serveis d'atenció a la dependència, els ràtios previstos són insuficients, a més, en algunes de les prestacions no s'estableix la relació entre professionals i persones usuàries amb una referència temporal (definició de ràtio) i en altres ocasions, es parla de "ràtios suficients" sense més determinació, el qual equival casi a no dir res, donada la subjectivitat del concepte "suficiència".



editorial

Prevenció si, però de qualitat

CCOO de Catalunya presenta les claus per aconseguir una prevenció de qualitat:

1. La prevenció és un procés amb una dimensió principalment social.
2. La prevenció ha de ser capaç de respondre a les diversitats i desigualtats que hi ha a la feina.
3. La prevenció ha de dotar-se d'unes activitats preventives que han de permetre identificar i actuar sobre tots els riscos i tots els danys
4. La prevenció ha d'identificar els riscos per a conèixer el seu origen i sobre tot per actuar... és a dir millorar les condicions de treball
5. La prevenció necessita de la implicació de totes les parts i de diàleg social
6. La prevenció cal que incorpori les experiències i els sabers de la població treballadora
7. La prevenció és una pràctica que necessita de coneixement científic i de pràctica multidisciplinària
8. Cap pràctica preventiva pot suposar una situació de discriminació del dret al treball
9. L'administració també ha de potenciar i vigilar la qualitat de la prevenció

Les mútues i la malaltia comuna

Habitualment les Mútues estan sent utilitzades per les Empreses per pressionar als treballadors i a les treballadores i retallar l'absentisme mitjançant la seva persecució. És a dir, abans que primar la recuperació del treballador/a com s'argumenta, se sospita de l'honestat de l'empleat sistemàticament. Qui no s'ha sentit molest davant tals actuacions de verificació quan no hem causat baixa per malaltia en anys?

La diversitat d'irregularitats detectades és molt àmplia, per tant, us informarem, de manera no exhaustiva, d'algunes actuacions que hem detectat i davant les que podem i hem d'actuar i fer visibles. Si no són visibles, no existeixen!

- Que havent contractat l'empresa amb la Mútua la gestió de les baixes per contingències comunes, la Mútua podrà exercir el control de les baixes a partir del 15è dia, no abans. En les baixes per accident laboral la Mútua ha d'encarregar-se, evidentment, des del primer dia.
- Que podran citar-vos a partir del citat 15è dia de baixa dins el termini i la forma escaient (telegrama o carta certificada). Una telefonada o visitar-vos en el vostre domicili no és adequat ni ajustat a llei i el cost del transport a la Mútua ha de ser assumit per la Mútua. En aquestes citacions les Mútues estan autoritzades a realitzar un reconeixement mèdic únicament i exclusivament sobre els aspectes que han causat la baixa.
- Que respecte a la informació mèdica, la llei autoritza a les Mútues a conèixer la informació sobre la baixa que estem passant, i per a això autoritza als metges de la Mútua a posar-se en contacte amb els metges de l'Institut Català de la Salut (ICS). Si ens sol·liciten aportar les proves mèdiques que ens ha realitzat l'ICS hem de contestar que es posin en contacte amb el metge de l'ICS.
- Que en la Mútua poden oferir-vos metges, per exemple, especialistes, que podeu acceptar o declinar. Heu de saber que la proposta d'avançar proves mèdiques o realització d'intervencions quirúrgiques no són obligatòries. Només poden realitzar-les amb el vostre consentiment.
- Que la Mútua no pot donar l'alta mèdica quan us ha donat la baixa el metge de l'ICS. La llei tan sols li dóna potestat de realitzar una proposta d'alta que ha de ser confirmada o anul·lada per la Seguretat Social. Però, el que acostumen a fer les Mútues, és que, si el treballador es nega a passar el reconeixement o acceptar els oferiments d'acceleració de les proves, les Mútues efectuen automàticament proposta d'alta acompanyada del corresponent informe. Amb la proposta d'alta, actua la Inspecció Mèdica i valora si creu convenient donar l'alta o continuar la baixa. Si no hi ha acord, o la inspecció Mèdica no contesta, la Mútua pot deixar de pagar la prestació per baixa. En tot aquest afer l'empresa, com a client de la Mútua, exerceix un paper que no cal que us expliquem.
- Que, pel que fa a com us tracti la Mútua, per exemple, si us han fet esperar massa, el tracte del facultatiu no ha estat correcte, us amenacen d'efectuar una proposta d'alta, etc. Qualsevol cosa estranya que us passi, deixeu reclamació per escrit en aquest mateix moment en la Mútua. Hi ha un llibre de reclamacions a la vostra disposició que no us poden negar. Recordeu que si no deixem contància per escrit, és com si tal problema no hagués existit i és més difícil intervenir com a Sindicat.

En definitiva, l'actuació de les Mútues, com a entitats col·laboradores de la Seguretat Social, ha de servir per facilitar la recuperació del malalt, proporcionant els mitjans i atenció adequada al pacient. Excepte molt comptades excepcions, que sempre són utilitzades com a coartada, les persones, i això és el que són els treballadors/es, el que pretenen és curar-se el més ràpidament possible.

Per tot l'anterior, hem de ser extremadament gelosos del dret que ens assisteix amb la gestió de la nostra salut, benestar i vida privada. L'elecció del metge és un dret explícitament reconegut en la Carta de Drets i Deures dels Ciutadans, amb relació a la salut i l'atenció sanitària del Departament de Sanitat i Seguretat Social de la Generalitat de Catalunya.

Estigueu atents, pregunteu, informeu-vos, defenseu-vos. Heu de ser exigents i no cedir als atacs a la vostra vida privada, familiar i a la vostra dignitat com a persones.

Transports

Mobilitzacions a Autobusos Mohn

Per reivindicar tota una sèrie d'aspectes bàsics que l'empresa incompleix, com ara:

- Descansos de 12 hores entre jornades de treball.
- Descansos de 36 hores entre jornada, per un dia de descans.
- Aplicació del real decret 902/2007 (referit als temps de descansos durant la conducció).
- Per la seguretat dels conductors (9 agressions en tres mesos).
- Col·locació de lavabos en tots els finals de línia.

El Comitè d'empresa lamenta les molèsties causades als usuaris de les diferents línies d'aquests autobusos, però considera que el descans dels treballadors i la seguretat dels usuaris, és el primer.



Mitjans de Comunicació

L'Agrupació de Periodistes de CCOO de Catalunya reivindica l'aprovació de l'Estatut del Periodista Professional

Amb motiu del dia Mundial de la Llibertat d'Expressió que es celebra el 3 de maig

L'Agrupació de Periodistes de CCOO de Catalunya demana, en celebrar el Dia Mundial de la Llibertat d'Expressió, el 3 de maig, al govern de l'Estat i als diputats que integren les cambres legislatives que aprovin l'Estatut del Periodista Professional. Aquest és un compromís que ha assumit el partit que ara forma el govern de l'Estat i és també una vella petició dels periodistes de l'Estat espanyol que l'han expressat reiterades vegades en les reunions del Fòrum de Periodistes.

La tramitació parlamentària d'aquest estatut s'ha fet en les legislatures anteriors i sempre ha decaigut per haver-se acabat el període legislatiu.

L'Agrupació de Periodistes de CCOO expressa aquesta demanda en el manifest, que en l'àmbit de l'Estat, ha fet públic el Dia Mundial de la Llibertat d'Expressió. En aquest text també es denuncia la manca de llibertat d'expressió en diversos països i com pot reduir-se en aquells en què existeix.



Ambulàncies

Comunicat emès per la secció sindical de CCOO a STS Ambulàncies

CCOO lamenta les agressions al consultori mèdic de Comarruga i reclama mesures urgents de protecció i seguretat dels treballadors

Des de la secció sindical de CCOO de STS Ambulàncies, manifestem la nostra repulsa enèrgica als successos ocorreguts el passat dissabte dia 26 d'abril, en les dependències del consultori mèdic de Comarruga i que van provocar l'agressió de 2 companys que es trobaven de servei, patint l'agressió brutal de qui van anar a atendre i la total indefensió per part de la policia local del Vendrell.

La nostra tasca és assistir sanitàriament a qui ens ho sol·licita mitjançant el 061 i en el seu defecte en presència física en el lloc. Agressions com les ocorregudes no les podem permetre i anem a prendre les accions legals oportunes, perquè fets com els ocorreguts no tornin a succeir en el desenvolupament del nostre treball.

No obstant, des de la secció sindical de Comissions Obreres de STS Ambulàncies, sol·licitem una reunió urgent amb el comitè d'empresa i la direcció de STS Ambulàncies per tractar el succeït i quines mesures de protecció i seguretat cal prendre al respecte.



Ambulàncies en lluita

1r de maig a Lleida

L'assistència al 1r de maig, va tenir una gran afluència de delegats i delegades i l'Agrupació d'ambulàncies, va aprofitar per fer una manifestació en contra de la futura modificació horària, en la qual es canviaria la forma actual de treball de torns de 24 hores cada tres dies, per una jornada de 8 hores cada dia, així com per demanar unes instal·lacions bases amb condicions reals de descans.

SME-CCOO



Per facilitar la feina dels col·lectius policials

El Sindicat de Mossos d'Esquadra-CCOO i la Federació de Serveis i Administracions Públiques de CCOO van presentar un manual pràctic comentat del Codi Penal, destinat a facilitar la feina dels diferents col·lectius policials.

Les intervencions policials comporten, moltes vegades, passar per situacions de dubtes sobre les interpretacions que el Codi Penal dona a aquells fets delictius i la valoració que els tribunals en puguin fer a posteriori. Aquest llibre vol ser una eina d'utilitat pel dia a dia dels professionals dels cossos policials i que serveixi per completar la seva formació. L'autor, Jordi Panella, afegeix a l'articulat del Codi Penal comentaris des del punt de vista policial, i recopila sentències de diferents tribunals que il·lustren de manera clara cada situació en la que es pot trobar el professional.

Justícia

CCOO denuncia la greu situació que viuen els jutjats d'execució penal

CCOO de Catalunya denuncia la nefasta situació dels jutjats penals, una situació que ha sortit a la llum pública, malauradament per fets greus i luctuosos.

A Barcelona existeixen aquests tipus de jutjats des de l'any 2002. Actualment hi ha 4 i cada un d'aquests té una mitjana de 30 funcionaris, dos jutges i dos secretaris. Cada funcionari acumula una mitjana de 200 expedients que s'han de revisar pràcticament cada dia, i 300 més de control constant. Cada expedient és la execució d'un delictes (no d'una falta menor).

Aquests jutjats també han de fer l'execució econòmica de les causes penals. El número raonable d'execucions que un funcionari pot controlar és de 120 i per contra el normal és tenir a càrrec d'un funcionari, la tramitació directa de 500 expedients o el control en el cas del jutge o secretari de més de 7500 execucions de condemna, i tot això sense gaires mitjans materials.

A tot això cal afegir que els funcionaris treballen, per norma general, una mitjana de 10 hores diàries, per responsabilitat i sense cap compensació, sense mitjans materials, fet que fa incrementar situacions d'estrès laboral i altres dolences relacionades amb la situació que han de patir, provocant com a única resposta dels responsables polítics i de la gestió política, el

descompte de determinats incentius al personal que es troba de baixa.

Cal afegir que la política de personal és poc coherent i molt poc efectiva.

Malauradament, les previsions no són gaire positives ja que la nova estructura que s'està dissenyant per part de l'administració incrementarà els greus problemes que pateix el sistema al no abordar amb profunditat el greu problema existent ja que no es dotarà d'un sistema àgil i de propostes serioses que permetin una major estabilització de plantilles, de mitjans materials amb registres informàtics ja que hores d'ara són pràcticament inexistent. Propostes aquestes que CCOO ha reclamat reiteradament i continuarà reclamant, però a l'administració sembla ser que sols importa la inauguració d'edificis nous per poder inaugurar i sortir als mitjans de comunicació

CCOO ha exigit en reiterades ocasions un canvi important de rumb en la gestió de la justícia perquè per a CCOO el dret a una justícia ràpida i eficaç és un dret universal per el conjunt de la ciutadania, un dret que s'ha de veure acompanyat en una millora evident de les condicions laborals del personal que ha de fer possible el bon funcionament d'aquest serveis públics.



Generalitat

El Govern de la Generalitat no compleix

Seguim sense increment salarial per al personal funcionari de la Generalitat.

Mentre el Conseller Castells reclama a Madrid que la situació de crisi en els comptes de l'Estat no ha de repercutir en el finançament de la Generalitat, vol que els funcionaris i les funcionàries de la Generalitat paguin els plats trencats de la situació de crisi en els comptes del Govern.

La reunió de la Mesa General del passat dimarts 6 de maig va acabar sense acord. L'Administració insisteix en no complir els acords signats.



Ara ja reconeixen que s'ha de garantir per a tothom el 4,5% d'increment per al 2008, però amb unes fórmules prou estranyes: segons l'Administració, una part de la plantilla (coincident amb els complements específics més baixos) arribaria al 4,5% mitjançant una paga a final d'aquest any que fa uns dies era "no consolidable" i que ara ja seria consolidable, però inventant-se un nou complement, "si consolidable" però amb el perill d'acabar sent "absorbible" l'any 2009 per arribar al 100% de l'específic a les pagues extres.

Enginyeria financera contrària als interessos dels funcionaris i les funcionàries de la Generalitat.

QUE PAGUIN EL QUE ENS DEUEN, JA!

PRESENTACIÓ

El 2 de desembre del 2002 es constitueix l'Agrupació Sindical de CCOO de Treballadors/es Familiars i Personal d'Ajuda Domiciliària de Catalunya, dins la Federació de Serveis i Administracions Públiques (FSAP).

La dispersió d'aquest Sector en multitud d'empreses, la progressiva externalització des dels Ajuntaments de l'atenció domiciliària, la precarietat del treball, les males condicions laborals i salarials, van fer necessària l'Agrupació com a eina per defensar a les treballadores i als treballadors del Sector.

Des del primer moment, no hem deixat de créixer, d'organitzar-nos més i millor. Estem en permanent expansió territorial arribant a quasi tots els municipis.

Mantenim una coordinació constant amb els delegats i les delegades del Sector

(en el que CCOO té una representació de més d'un 80%), conjuntament amb assemblees informatives periòdiques adreçades a qualsevol treballador/a.

Ens ocupem del seguiment de la problemàtica que sorgeix en cada empresa, a nivell de negociació, denúncies, intervencions davant l'Inspecció de Treball, Jutjats del Social, Tribunal Laboral de Catalunya, etc.

Intervenim en la regulació de condicions laborals, titulacions, acreditacions i en la formació contínua de tot allò referent al personal d'atenció domiciliària.

La intervenció i el seguiment en Prevenció de Riscos Laborals és un dels nostres principals objectius.

En definitiva, treballem dia a dia per millorar les condicions professionals i laborals en el nostre Sector.



Agrupació de Treballadors/res Familiars i Personal d'atenció domiciliària



FUNCIONS

- Educativa:

Motivació de la persona.
Modificació de hàbits.
Potenciar les relacions familiars.
Escoltar a la persona de manera activa.
Potenciar l'autonomia personal.

- Assistencial:

Realització d'aquelles activitats d'atenció personal necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana.

- Preventiva:

Observar i detectar situacions de risc.
Estimulació de les capacitats de la persona.
Potenciar la seva autonomia personal.

- Socialitzadora:

El/La Treballador/a Familiar fa d'enllaç social entre la comunitat i l'usuari o la usuària, la seva intervenció afavoreix les relacions familiars, personals i del seu entorn habitual.

SALUT LABORAL

RISCS	PREVENCIÓ	EPIS
SOBRE ESFORÇOS	Llits adequats. Ajuda: - Mecànica - Humana	Faixes.
POSTURES INADEQUADES	Espatlla recta. Cames flexionades.	Faixa. Calçat adequat.
CAIGUDES	Evitar objectes al terra. Evitar terres mullats. Escales.	Calçat antilliscant.
CONTAGIS	Evitar contactes amb fluids corporals i contagis aeris.	Bata d'un sol us. Guants. Màscara adequada.
INTOXICACIONS	No utilitzar productes tòxics. No barrejar. No fer transvasaments.	Bates. Guants adequats. Màscara adequada.
ESTRÈS	Formació, quantitat de temps a disposició (inclosos els desplaçaments), doble presència, càrrega de treball, protecció col·lectiva.	

**VALORA LA TEVA SALUT,
NO T'ARRISQUIS,
DEMANA AJUDA**

Campanya de solidaritat amb el Sahara

Companys i companyes,

Tots sabeu que CCOO de Catalunya te una llarga tradició de solidaritat amb el Sàhara, en aquest sentit us plantegem la possibilitat de donar difusió dins de les vostres possibilitats a la següent campanya de recollida de signatures:

"UNETE CON TU FIRMA EN APOYO DEL SAHARA"

www.todosconelsahara.com

Resultats de les darreres reunions pel Conveí Col·lectiu 2008 d'Exhibició Cinematogràfica de Girona, Lleida i Tarragona

Des del darrer full informatiu de CCOO, s'han portat a terme diverses reunions de negociació pel Conveni Col·lectiu 2008 d'Exhibició Cinematogràfica de Girona, Lleida i Tarragona. El debat s'ha centrat en la durada del Conveni, els increments de retribucions, la millora dels drets dels treballadors...

Com a resum de la posició de la representació de les empreses, podem dir:



- ▣ Proposen una durada del Conveni de més de tres anys.
- ▣ En funció d'aquesta durada i si existeix una d'inflació moderada, ofereixen:
 - 2008: IPC real de l'any 2007 més un 0'5 % (total 4'7%).
 - 2009: Si l'IPC de l'any 2008 és del 3'5 % es pujaria un 4 %. Amb inflacions entre el 3'5% i el 4%, es pujaria l'IPC real més un 0'3 %. Amb un IPC per sobre d'aquest 4% es garantiria l'inflació.
- ▣ Pels anys següents es faria un increment de l'IPC real de l'any anterior més 0'5% sempre i quan els IPC de cada any siguin inferiors de al 3'5%. Per sobre d'aquest 3'5% es garantiria l'inflació, es a dir, IPC real.

Es planteja la possibilitat d'establir una clàusula on digui que al final del Conveni el salari dels treballadors, considerant totes les quantitats que puguin percebre, estigui com a mínim en els 14.000.- € bruts.

- ▣ Sobre la possibilitat d'arribar a un únic Conveni de Catalunya d'Exhibició Cinematogràfica, la part empresarial manifesta que els marges cada vegada son inferiors i per aquest motiu no es pot arribar a les condicions existents al Conveni de Barcelona.
- ▣ En referència a la jornada, la seva intenció és no modificar l'actual jornada prevista al Conveni.
- ▣ Per fer possible la reforma dels apartats corresponents a permisos, conciliació i criteris d'igualtat proposa fer una remissió a la regulació establerta a l'Estatut dels Treballadors.

La posició de CCOO és:

- Fer un Conveni de Catalunya i si això no es possible, tractar de fer un Conveni el mes curt possible amb l'increment el més alt possible per anar equiparant els Convenis.
- CCOO considera que el Conveni no solament ha de tractar de la part econòmica, sinó també de millorar i ampliar els nostres drets com a treballadors, per exemple:
- L'Estatut dels Treballadors no preveu tots els permisos ni entra a detallar mesures concretes i efectives de conciliació de la vida laboral i familiar. Per exemple, no s'estableix el temps que suposa l'acumulació de la reducció de jornada per alletament, on des de CCOO proposem que sigui un mes.
- En relació als Plans d'Igualtat per tal d'aconseguir que es donin condicions reals d'igualtat entre homes i dones, l'Estatut dels Treballadors estableix que el lloc on obligatòriament s'ha de concretar els criteris a aplicar és al nostre Conveni Sectorial.
- S'han produït canvis en algunes matèries (per exemple jubilació parcial) i cal adaptar i corregir el text del Conveni. En altres temes, el treball necessari per aconseguir el primer Conveni de Girona, Lleida i Tarragona no va permetre regular matèries que considerem interessants, i creiem que les noves negociacions haurien de solucionar aquestes mancances (per exemple drets sindicals).

Amb aquesta informació, des de CCOO esperem que tingueu una visió de com està la negociació del segon Conveni Col·lectiu d'Exhibició Cinematogràfica de Girona, Lleida i Tarragona, i esperem poder explicar-vos les novetats que es produeixin en les properes reunions.

federació de comunicació i transport

www.ccoo.cat/fct

93 481 27 65 / fct@ccoo.cat

federació de serveis i administracions públiques

www.ccoo.cat/fsap

93 481 28 48 / fsap@ccoo.cat

Via Laietana 16, 08003 Barcelona