



Crónica Pública

Newsletter - Revista mensual - Nº3 (Nueva versión)

UGT    Servicios
Públicos
La Rioja

Diciembre 2023

¡Por un 2024 en el que sigamos ganando derechos!



UGT Servicios Públicos desea que 2024 esté lleno de aciertos para todas y todos, en compañía de vuestra familia y seres queridos. ¡Por un año lleno de paz, trabajo, salud y prosperidad!

Este 2024 necesitamos de vuestra fuerza para seguir avanzando en derechos. ¡Gracias por seguir confiando en nosotros! ¡Feliz año!

¡Prepara tus oposiciones con nosotros!

PREPARACIÓN OPOSICIONES CAR

Preparación legislación común (Operario de viveros, operario de cocina y bombero forestal).

Legislación común grupos C1 y C2 (ATE, Jefe de Sala, Agente Forestal, TCAE, ATEI...)

Legislación común grupos E (Operario, Subalterno)

Auxiliar Administrativo Específico

Administrativo Específico

Bombero Forestal Específico

Operario de cocina Específico

Operario de Viveros Específico

ATE Específico

TCAE Específico

PREPARACIÓN OPOSICIONES SERIS

Preparación legislación común (para las 3 oposiciones).

TCAE específico

Celadores específico

Auxiliar Administrativo específico

PRE-INSCRÍBETE sin compromiso.

***Preparación condicionada a formación de grupo mínimo. Preferencia para personas afiliadas y por orden de inscripción.**

¿Estás interesado/a en preparar otras oposiciones con nosotros?

¡Llámanos sin compromiso y te informamos!

UGT Servicios Públicos La Rioja

C/Luisa Marín Lacalle, 1, planta 3º Logroño (La Rioja)

www.larioja.ugt.sp.es

UGT Servicios Públicos critica la precariedad del dispositivo de Vialidad Invernal



UGT exige que el servicio de carreteras se cubra con trabajadores laborales y funcionarios

El Gobierno de La Rioja anunció la activación del Plan de Vialidad 2023-2024, que tiene como principal objetivo la seguridad y operatividad de los más de 1.500 kilómetros de la red autonómica de carreteras hasta el próximo 1 de abril.

Según el Gobierno, el dispositivo cuenta con un centenar de profesionales, 52 de ellos movilizados por la Dirección General de Infraestructuras (42 propios y 10 externos) y otros 40 que forman parte de teleoperadores, coordinadores y jefes de sala del SOS Rioja.

UGT exige que el servicio de carreteras se cubra en su totalidad con trabajadoras y trabajadores laborales y funcionarios de la Administración y que el Gobierno no ceda este servicio público a empresas privadas. Para ello, es necesario aumentar las necesidades de personal, especialmente en el SOS Rioja, donde la carencia de trabajadores lleva lastrando el servicio desde hace años.

Desde UGT queremos matizar que, fuera de su horario ordinario de trabajo, este casi centenar de trabajadores –tanto de infraestructuras como de SOS Rioja– no cuentan con un sistema de localización de guardias o de disponibilidad remunerado por estar en desacuerdo con la Administración. La situación real es que, ante cualquier incidencia fuera su horario ordinario, desconocemos quién se va a encargar de solucionarla o si va a haber personal suficiente para hacerlo.

En el caso del personal de infraestructuras, el horario ordinario es de lunes a viernes por la mañana. Fuera de este horario, no sabemos quién va a quitar la nieve y otras incidencias y emergencias de vialidad. Esos 42 recursos propios de los que el Gobierno hace gala no tienen un acuerdo con la Administración fuera de su horario ordinario, salvo que se acuerde con ellos una compensación a su tiempo de trabajo justa y en línea con el interés general.

En el caso del personal de SOS Rioja, desde los mal llamados teleoperadores –que en realidad son gestores de emergencias– hasta los jefes de sala, pasando por las coordinadoras y sin olvidarse de los técnicos de protección civil, no hay un sistema de cobertura de ausencias adecuado, por lo que nos vamos a encontrar en situaciones de crisis por inclemencias meteorológicas que pueden generar un caos generalizado en caso de que tengan una mínima relevancia.

Por tanto, desde UGT pedimos al Gobierno de La Rioja que refuerce los servicios de carreteras y de SOS Rioja con personal propio para que no se den situaciones indeseadas que puedan afectar a la ciudadanía riojana y a los visitantes de nuestra Comunidad Autónoma.



Miguel Ángel Gurrea



Secretario CAR de UGT
Servicios Públicos La Rioja

El Plan de Vialidad Invernal no prevé un sistema de localización de guardias, por lo que, ante cualquier incidencia fuera del horario ordinario de los trabajadores, puede generar un problema importante para la persona afectada

El Gobierno de La Rioja se compromete a cumplir recomendaciones sobre el riesgo por exposición a agentes químicos en los incendios forestales



Por ello, desde UGT vamos a vigilar que estas medidas se implementan desde el Gobierno regional, colaborando en cualquier demanda que se nos solicite y siempre velando por la seguridad y protección de todo el personal que compone el Dispositivo de Lucha contra los Incendios Forestales en La Rioja. Entre las medidas y procedimientos de trabajo para cumplir con la prevención de riesgos laborales, se encuentran:

Procedimientos operativos y de trabajo

- Implantar procedimientos de trabajo seguros que permitan minimizar la exposición del personal a los agentes químicos peligrosos que se generan durante el incendio forestal.
- Implantar procedimientos para el uso de equipos de protección respiratoria en situaciones con exposición a agentes químicos peligrosos que se generen durante el incendio.
- En estas situaciones se deberá utilizar protección respiratoria frente a partículas al menos P2, valorando la necesidad de utilizar equipos de protección respiratoria frente a gases y vapores.
- Implantar un procedimiento de higiene personal que minimice la exposición a agentes químicos de la persona trabajadora.
- Los vehículos se posicionarán, si fuera posible, de forma que el humo del incendio no les afecte y se minimice su exposición por este medio.

UGT, vigilante ante todas las medidas relacionadas con la PRL

El Gobierno de La Rioja se ha comprometido con los sindicatos a cumplir las recomendaciones sobre el riesgo por exposición a agentes químicos en la actividad de extinción de incendios forestales, que se publicaron la semana pasada por el Comité de Lucha contra los Incendios Forestales (CLIF).

Desde el CLIF se insta a los responsables de la prevención de riesgos laborales de las comunidades autónomas a la adopción de medidas preventivas para minimizar la exposición a agentes químicos generados por el incendio, integradas en el resto de medidas preventivas que sean de aplicación a este personal.

El pasado día 10 de noviembre, en la reunión del Comité riojano de Seguridad y Salud, desde el sindicato profesional de Bomberos Forestales de UGT Servicios Públicos La Rioja se reclamó una reevaluación de los riesgos laborales en relación a la exposición a agentes químicos, dentro del personal del Gobierno de La Rioja dedicado a la actividad de extinción de incendios forestales.

La respuesta que se dio a los sindicatos desde el Ejecutivo regional es que iban a cumplir con lo que se recomienda desde el CLIF, algo que desde UGT veníamos demandando desde hace más de un año.

Medidas de higiene personal y de protección individual

- Cuando sea posible, se establecerán zonas limpias y sucias diferenciadas en los centros de trabajo.
- En las pausas para comer o beber, limpiarse la cara, el cuello y las manos con agua y jabón o con toallitas húmedas que sean adecuadas para este uso. Comer en zonas libres de humos.

UGT denuncia falta de negociación y agravio para la plantilla del SERIS en la aplicación de la nueva instrucción de módulos complementarios



El Gobierno de La Rioja olvida a la representación legal de las personas trabajadoras

UGT Servicios Públicos La Rioja denuncia que el Servicio Riojano de Salud (SERIS) ha emitido una instrucción en la que ha modificado una resolución previa de la mesa sectorial por la que se busca compensar la pérdida económica que causa a algunas y algunos trabajadores sanitarios el dejar de hacer guardias al cumplir la edad de 55 años.

Para este sindicato es absolutamente inaceptable que se cambien las condiciones laborales de las y los trabajadores acordadas entre la representación de los mismos y la propia Administración, sin que se haya negociado en el ámbito correspondiente, que es la propia mesa sectorial.

En el artículo que recoge la posibilidad de acogerse a dicha actividad se especifica que “el personal que haya optado por la exención de guardias podrá realizar de forma voluntaria actividad adicional alternativa fuera de su jornada ordinaria, con carácter preferente a otro personal, y siempre que las necesidades de asistencia lo justifiquen”.

Con todo, para UGT es improcedente e injustificable a efectos de gestión que se garanticen a todos los solicitantes un mínimo de tres módulos, independientemente de que exista o no exista la necesidad asistencial. Por ello, el sindicato dejó claro, en la mesa sectorial correspondiente, que la realización de estos módulos de actividad extraordinaria deben estar siempre debidamente justificados por las necesidades asistenciales.



Nuria Aldonza

***Delegada Sanidad UGT
Servicios Públicos La Rioja***



Para UGT es inaceptable que se modifiquen las condiciones laborales de las y los trabajadores del SERIS acordadas entre la Administración y los sindicatos en base a la presión de ciertas organizaciones sindicales

Esta es una medida que se ha generado exclusivamente en base a la presión de ciertas organizaciones sindicales, y provoca un nuevo agravio con respecto a otros colectivos de la sanidad riojana. Éstos se ven igualmente obligados por diferentes motivos a dejar de realizar una jornada continuada con la consiguiente pérdida económica, sin ser por ello compensados en modo alguno.

Por ello, UGT exige que se convoque, como es preceptivo y a la mayor brevedad, la correspondiente mesa sectorial donde la Administración exponga y negocie, en caso de proceder, esta medida.

UGT pide al Gobierno de La Rioja que se tenga en cuenta a los sindicatos a la hora de elaborar el nuevo pliego para la lectura en los informes de los TAC



Tenemos derecho a saber que lo pactado, se cumple

CARMEN NEVOT | LA RIOJA

Tras los errores de diagnóstico y los retrasos en la entrega de los informes de los TAC que la empresa externa Telrads, radicada en Málaga, efectuaba de las pruebas que se realizaban en el Hospital San Pedro, la Fundación Rioja de Salud ha formalizado un nuevo contrato de emergencia y temporal con la firma Atrys. Se trata de una compañía de telerradiología con sede en Madrid que asumirá de forma provisional este servicio ante el elevado número de pruebas que se efectúan mensualmente tanto en Logroño como en el Hospital de Calahorra.

El traspaso entre Telrads, con la que Salud decidió romper a mediados del pasado mes de noviembre, y la nueva sociedad no ha estado exento de inconvenientes, en este caso por la incompatibilidad de los programas para enviar y ver las imágenes entre la nueva firma y el sistema Selene que se emplea en el Servicio Riojano de Salud. Una vez solventados, el servicio está funcionando con relativa normalidad, aunque, según denuncian varios profesionales, todavía hay retrasos hasta de un mes en la llegada de algunos de los informes que en su día se enviaron a la anterior adjudicataria. Dicho de otro modo, el sistema todavía sufre las secuelas de la gestión de la malagueña. En cualquier caso, este servicio lo presta Atrys de forma temporal mientras se inicia el proceso de contratación por la vía ordinaria para dotar al sistema público de salud de La Rioja de una empresa que lo asuma de manera definitiva, según confirmaron este lunes en la Consejería de Salud.

Con la detección de los errores de diagnóstico, los sindicatos volvieron a poner una vez más sobre la mesa la urgencia de incrementar la plantilla de este servicio que a día de hoy la componen 27 radiólogos, además de 72 técnicos especialistas en radiodiagnóstico. Todos sin excepción reclamaron la contratación de más especialistas para no externalizar la lectura y elaboración de los informes de los TAC.

A día de hoy, con el nuevo contrato menor formalizado de urgencia con Atrys y con la vista puesta en un nuevo pliego de condiciones, desde UGT, señala su secretaria del sector de Sanidad, Nuria Aldonza, reclaman que al menos se tenga en cuenta a los sindicatos a la hora de elaborarlo, tal como se hizo con el del comedor escolar. Entonces se contó con la opinión de ellos y también con la del Ampa.

No es la única petición, exigen además que haya una vigilancia y un seguimiento del servicio para que no se vuelvan a repetir episodios pasados, sobre todo si se tiene en cuenta que un error de este tipo «puede poner en riesgo la salud de los pacientes», apunta.

En cualquier caso, creen que externalizar el servicio no es la solución y no entienden que nada más recuperar Radiología para lo público recurrieran a una empresa externa cuando lo lógico es que refuercen la plantilla contratando más personal.



Nuria Aldonza

***Delegada Sanidad UGT
Servicios Públicos La Rioja***



Externalizar el servicio no es la solución, pero si se va a hacer, es imprescindible que el pliego de contratación recoja las aportaciones y las reivindicaciones de los sindicatos para que no se vuelvan a repetir episodios pasados

UGT, CSIF y CCOO denuncian la decisión del Ayuntamiento de Haro de despedir al director de la Banda municipal



Una decisión unilateral y premeditada

Los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Haro, UGT, CCOO y CSIF, denuncian la decisión unilateral de la Corporación de despedir a un trabajador que ejerce como director de la Banda municipal de música.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) recibió el pasado viernes la comunicación de una convocatoria de Mesa General por canales no habituales, con un interminable orden del día y con falta de documentación para poder realizar las negociaciones correctamente.

La convocatoria se hizo para las 14:15 horas del citado día, momento en el que se facilitó la documentación que faltaba. Tras aprobar el acta de la sesión anterior, los concejales expusieron los motivos por los que consideraron necesario prescindir del director de la Banda de música.

De este modo, expusieron a los sindicatos que la intención es la de amortizar el puesto, lo que conlleva el despido de la persona que lo ocupa, por lo que se insta a la Corporación a reconsiderar este punto y reubicar al trabajador en otro puesto o a asignarle nuevas funciones.

Al llegar al punto de los Presupuestos, se comunica que el despido va a efectuarse de forma inminente, puesto que no se ha dotado presupuestariamente el salario del director de la Banda para el año 2024.

Por ello, se insta nuevamente a la Corporación a reconsiderar el despido, puesto que, además, podría ser impugnado por el trabajador y, si obtuviera una sentencia favorable en vía judicial, podría llegar a ser obligatoria su readmisión y también al pago de los salarios desde el momento del despido hasta la resolución judicial, obteniendo nuevamente una respuesta negativa por parte de los Concejales.

A pesar de que la concejala de Personal se ausenta antes de llevar a cabo la negociación del Presupuesto Municipal de 2024, directamente relacionado con su área de competencia, se prolonga la reunión con la alcaldesa y el resto de concejales de otras áreas a petición de la Corporación, puesto que existe urgencia por tratarse el punto y poder llevarse a Pleno el próximo jueves.

Por último, en el punto 4 del orden del día, "Oferta de Empleo Público 2024", la Corporación vuelve a remitir su negociación a la próxima Mesa de Negociación, situación que ya se ha repetido en anteriores circunstancias y con malas perspectivas negociadoras.

Por todo lo anterior, entendemos que se está produciendo una situación de total injusticia hacia un compañero del ayuntamiento, a la vez que se trata de intimidar al resto de empleados públicos mediante el uso de despidos.

Por último, nos parece importante la falta de disposición del Ayuntamiento a la hora de cubrir determinados puestos contemplados en la RLPT. Además, constituye una falta de consideración hacia los empleados y empleadas municipales, porque implica una disminución importante de los servicios públicos que incide de forma directa en la efectividad de la prestación del servicio, siendo los ciudadanos quienes se van a ver perjudicados de manera directa a la hora de relacionarse con la Administración.

UGT-SP La Rioja denuncia que la residencia “Hospital El Santo” de Santo Domingo de la Calzada incumple con sus obligaciones laborales



Daria Saiz

Secretaria sector Sociosanitario y Dependencia UGT-SP La Rioja

Hace ya 4 meses desde que se publicaron las tablas salariales del convenio de residencias de La Rioja y la empresa no ha abonado a la plantilla los atrasos correspondientes desde enero de 2023

4 meses sin pagar los atrasos

UGT Servicios Públicos La Rioja denuncia que la residencia de mayores “Hospital El Santo”, localizada en Santo Domingo de la Calzada, no ha pagado a su plantilla los atrasos generados por la firma de las tablas salariales de 2023 –publicadas el 7 de agosto–, no cumple el convenio en cuanto a la cobertura de ausencias y contraviene sus obligaciones con la representación legal de las personas trabajadoras.

Pese a que ya hace casi 4 meses desde que se publicaron las tablas salariales del convenio de residencias de La Rioja, la empresa a día de hoy no ha abonado a la plantilla los atrasos correspondientes desde enero de 2023 hasta la fecha en la que regularizó las nóminas.

Igualmente, la empresa viene incumpliendo reiteradamente el art 15º del convenio colectivo, no se está garantizando por parte de la empresa la cobertura de bajas por IT, maternidad, excedencias, crédito sindical y vacaciones.

Sobre estas y otras cuestiones, como la situación económica actual del centro, la delegada de UGT en el centro ha solicitado en varias ocasiones una reunión a la empresa para ser convenientemente informada, sin que hasta la fecha la empresa haya atendido dicha demanda de la delegada, ni facilitada información alguna. Por todo ello, UGT ha presentado una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que la empresa atienda a los requerimientos planteados por este sindicato.

UGT gana las elecciones sindicales en el SAD Inneria Social

ELECCIONES SINDICALES SAD Inneria Social

La empresa “Inneria Social” se encarga del Servicio de Ayuda a Domicilio en Santo Domingo de la Calzada. Hoy se han celebrado elecciones sindicales en la empresa, consiguiendo UGT Servicios Públicos La Rioja la única delegada en liza por primera vez



UGT  Servicios Públicos La Rioja
C/Luisa Marín Lacalle, 1, planta 3ª Logroño (La Rioja)
www.larioja.ugt-sp.es

¡AFILIATE!



UGT solicita la reunión urgente del Comité de Seguridad y Salud en la AGE

Medio año sin convocarse

UGT Servicios Públicos La Rioja solicita la reunión urgente del Comité de Seguridad y Salud en la Administración General del Estado, ya que debe convocarse trimestralmente, pero lleva sin celebrarse desde antes de las elecciones sindicales de junio de este año.

Tras las elecciones sindicales de junio de 2023, y desde la constitución del Comité de Empresa y de la Junta de Personal de la AGE en La Rioja, no se ha procedido a convocar por parte de Delegación del Gobierno el Comité de Seguridad y Salud de la AGE, un órgano imprescindible para abordar la solución a temas pendientes en aspectos referentes a la seguridad y salud laboral y, en un sentido general, a la prevención de riesgos en la mayoría de los centros de trabajo de la Administración General del Estado en La Rioja. Desde UGT mencionamos como casos más generalizados en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado los siguientes:

- La necesidad de realizar de manera regular, tal y como está establecido, la vigilancia de la salud de los empleados y empleadas públicos, así como sus preceptivas revisiones médicas.
- Actualizar y acometer los planes de emergencia de los diferentes centros de trabajo, orientados en todo caso a las circunstancias y necesidades propias de cada uno de ellos, ya que, en el caso de muchos centros de trabajo, se lleva sin actualizar desde la pasada pandemia y las medidas circunstanciales que en ese momento se hubo de tomar.
- La solución a numerosas deficiencias de todo tipo que con el paso del tiempo se han ido acumulando y agravando en las dependencias de los diferentes centros de trabajo por la falta de intervención diligente ante ellas.

La Delegación del Gobierno ha hecho caso omiso al requerimiento de UGT de su convocatoria, por lo que UGT le recuerda que los empleados públicos, en su condición de personas trabajadoras al servicio de los ciudadanos, son también merecedores de la necesidad de una adecuada protección ante los riesgos que se puedan producir en el desempeño de su actividad profesional.



Susana Gorrindo

**Secretaria sector AGE de UGT
Servicios Públicos La Rioja**

Se deben actualizar y acometer los planes de emergencia en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, muchos de ellos se llevan sin actualizar desde la pandemia

UGT denuncia caos en Correos en plena campaña de Navidad y alerta de que no se contrata personal de refuerzo para cubrir vacaciones

Situación caótica

El Sector Postal de UGT Servicios Públicos La Rioja ha denunciado el caos que se está viviendo en Correos en plena campaña de Navidad, con un incremento sustancial del volumen de trabajo que no ha sido reforzado con los contratos que se necesitan para estas situaciones.

Además, no se cubren ni las vacaciones, ni los días por asuntos propios de las y los trabajadores del servicio postal público, lo que está provocando un deterioro en la entrega de paquetería, productos registrados y correo postal.

UGT Servicios Públicos La Rioja asegura que es imposible cumplir los parámetros de calidad del servicio postal, y la plantilla está sometida a una presión constante, que les perjudica tanto físicamente como psíquicamente.

Del mismo modo, rechazamos las decisiones unilaterales de la empresa hacia sus clientes, que suponen un desprestigio de la marca Correos y una importante pérdida económica que ni entendemos, ni compartimos.

Asimismo, el Sector Postal lleva meses denunciando las condiciones de insalubridad, seguridad y falta de materiales en los centros de reparto y en oficinas que llevan más de 4 meses sin limpiarse. Por todo ello, UGT exige:

- Contratación de refuerzo por la campaña de Navidad en todas las unidades de La Rioja.
- Contratación de puestos trabajo de reparto a pie en turno de mañana.
- Mejora de las condiciones de trabajo en el centro nodal. Urge un nuevo emplazamiento, mayor limpieza y gestión de residuos, así como la sustitución de la puerta de carga y descarga que lleva rota más de 3 meses.
- Comisión de empleo, que lleva más de 3 meses sin convocarse.
- Terminar con la presión que se está realizando a los trabajadores del turno de tarde en la URI (Unidad de Reparto) por falta de personal.



Alberto San Emeterio
*Secretario Postal UGT
Servicios Públicos La Rioja*

Llevamos 15 días de campaña de Navidad en Correos y se necesita contratación tanto en el turno de mañana como en el de tarde, la plantilla del servicio postal público está desbordada

UGT gana las elecciones del personal funcionario de Correos y se lleva el delegado en liza



UGT Servicios Públicos gana las elecciones sindicales del personal funcionario de Correos en La Rioja

CONSEGUIMOS LA CONFIANZA DEL 70% DE LOS ELECTORES
LOGRAMOS EL DELEGADO EN LIZA 

UGT SE CONSOLIDA COMO LA FUERZA MÁS VOTADA



Categoría	Porcentaje
UGT	70%
Abstención	10%
Blanco	20%

El sector Postal de UGT quiere dar las gracias a las y los electores que han depositado su confianza en este sindicato, que aspira a revalidar su mayoría sindical en Correos en las elecciones del personal laboral del año que viene.

¡Seguimos trabajando y defendiendo tus derechos!

UGT Servicios Públicos celebra su 5º Comité Federal



El día 12 de diciembre de 2023, se ha celebrado el 5º Comité Federal de UGT SERVICIOS PÚBLICOS que, tras analizar la situación actual, la acción sindical en los distintos sectores, el proceso de las elecciones sindicales, y los presupuestos para el año 2024, ha aprobado por mayoría la siguiente RESOLUCIÓN:

Importantes son las intenciones, pero más las actuaciones

El Gobierno no tiene tiempo que perder después de cuatro meses en funciones y en medio de un contexto, tanto nacional como internacional, marcado por la incertidumbre, inestabilidad, crispación, y las alertas de desaceleración en el seno de la UE. De ahí que deba actuar con unidad, solvencia y trabajo para despejar los nubarrones en el horizonte.

El Acuerdo del Gobierno de coalición, y los específicamente alcanzados con otras formaciones para la investidura, incluyen en materia de Servicios Públicos y Administraciones Públicas compromisos generales tendentes a consolidar las reformas logradas, para mejorar los servicios públicos, el Estado del Bienestar y las condiciones socioeconómicas y profesionales de las empleadas y empleados públicos, así como de las personas trabajadoras de los servicios públicos de gestión privada. Por consiguiente, el Comité considera que es la hora de empezar a ser resolutivo en el marco del Diálogo Social de los Servicios Públicos, y retomar la negociación para continuar recogiendo los frutos de los Acuerdos en vigor pendientes de culminar; y dar nuevos pasos innovadores, en todas aquellas materias que contribuyan a potenciar los servicios públicos y generar el lema de la Federación: Más salarios, más y mejor empleo y más derechos.

Recuperar y aprobar leyes pendientes en materia de Servicios Públicos

El nuevo Gobierno se ha fijado como principal objetivo el despliegue de una agenda política de marcado carácter social, que debe traducirse en la recuperación y puesta en marcha de nuevas iniciativas legislativas, que consoliden su proyecto y refuerce los servicios públicos y las instituciones.

Sin ánimo de ser exhaustivos y exhaustivas, entre ellas deben encontrarse la Ley de Función Pública de la Administración del Estado; el nuevo Estatuto Marco del personal estatutario; las Leyes Básicas para el Estatuto de los Bomberos Forestales y Agentes Forestales; Estatuto del Personal Docente, etc. También, la modificación de todo el marco normativo de la Administración Local, la Ley de Enseñanzas Artísticas y continuar el desarrollo de la LOMLOE, incluida la constitución de la Mesa de estudio de los módulos de concierto.

Los salarios y la inflación: Insistir en lo importante

El aspecto retributivo del Acuerdo Marco (2022-2024) que prevé unos incrementos salariales que pueden alcanzar el 9,8%, está sirviendo para amortiguar y aliviar el coste de la vida en una situación en que la inflación sigue corrigiéndose a la baja (comenzamos la negociación con un 10,7% del PIB y ya está en el 3,2%), a lo que hay que sumar el resto de las ayudas generales. Y con la perspectiva de que la variable vinculada al PIB-2023 (+0,5%) también se active si alcanza el 2,1% (en este supuesto el incremento salarial de 2023 alcanzaría el 3,5%).

Y en los ámbitos privados de UGT SERVICIOS PÚBLICOS, la situación debe comenzar a despejarse con la firma del V AENC y sus referentes mínimos en materia retributiva (4% en 2023, 3% en 2024 y 3% 2025), y la correspondiente cláusula de revisión) que deben trasladarse a los convenios colectivos, pues la recuperación del poder adquisitivo de los salarios se torna imprescindible si queremos avanzar en términos sociales de equidad e igualdad.

Contrato de trabajo de menores de edad



Capacidad para poder suscribir un contrato a un menor

- Los mayores de 16 años y menores de 18, que estén emancipados o que tengan el beneficio de la mayoría de edad **pueden contratar por sí mismos y obligarse como trabajadores**. La emancipación solo se puede producir por matrimonio del menor, por concesión de los que ejerzan la patria potestad o por concesión judicial (art. 314 Código Civil).
- Los mayores de 16 años y menores de 18 que no estén emancipados ni gocen del beneficio de la mayoría de edad **necesitan el consentimiento de sus padres o tutores legales**. Serán, pues, los padres (o tutores) del menor los que tendrán que suscribir el contrato de trabajo autorizando a su hijo.

Limitaciones en el trabajo de menores de 18 años

- **No podrán realizar trabajos nocturnos** (art. 6.2 ET). Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1 ET).
- **No podrán realizar horas extraordinarias** (art. 6.3 ET).
- **No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo**, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada una de ellas (art. 34.4 ET).
- Cuando la duración de la jornada diaria continua exceda de cuatro horas y media, **deberá establecerse un periodo de descanso mínimo de 30 minutos** (art. 34.4 ET).
- La duración mínima del descanso semanal será de **dos días ininterrumpidos** (art. 37.1 ET).
- Por otra parte, la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** regula en su art. 27 el derecho de los trabajadores menores de edad a tener una especial protección de su seguridad y salud en el trabajo por parte del empresario. El empresario tiene la obligación de informar a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Trabajos prohibidos a menores de edad

- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha **que resulten de naturaleza peligrosa**.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las **excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que este se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad**.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de **cuatro metros de altura** sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.
- Todos aquellos trabajos que resulten **inadecuados para la salud de estos trabajadores** por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- **El trabajo de transportar, empujar o arrastrar determinadas cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel determinados pesos, etc.**

¿Me pueden despedir estando de baja médica?



¿Es posible el despido estando de baja médica?

El despido de una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, con carácter general y salvo supuestos especiales que ahora veremos, **ha seguido considerándose por nuestros tribunales como “improcedente”** (en lugar de “nulo”), ya que la enfermedad no se equipara a la discapacidad y, por tanto, no se consideraba como una causa de discriminación que determinara la nulidad del despido. Solo se reputaba nulo el despido de las personas trabajadoras enfermas en supuestos de:

1. **Incapacidad temporal de larga duración**
2. **Cuando el despido del trabajador enfermo obedecía a causas segregadoras o estigmatizadoras (p. ej. despido de trabajador con VIH/SIDA).**

En segundo lugar, la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (publicada en el BOE nº 167, de 13/07/2022), establece que *“nadie podrá ser discriminado por razón de (...) enfermedad o condición de salud”*, señalando en el art. 2.3 que *“la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”*.

Asimismo, el art. 26 dispone que *“son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley”*.

Por último, el artículo 27 señala que la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

Causas discriminatorias

Por lo tanto, esta nueva normativa permite sostener que el despido de la persona trabajadora enferma, esté o no de baja médica, **debe ser considerado discriminatorio**, al amparo del art. 2.1 de la Ley 15/2022. Por ello es posible defender su nulidad, al estar fundado en una decisión discriminatoria. Frente a la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo estando en situación de incapacidad temporal, cabe interponer demanda por despido en el plazo de veinte días hábiles desde la comunicación de la decisión extintiva, interesando la nulidad (por discriminatorio) o, subsidiariamente, la improcedencia del despido.

Nuevo permiso por causa de fuerza mayor



¿En qué consiste?

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, hace una trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

En base a ello, se ha introducido un nuevo apartado (apartado 9) en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el permiso retribuido por fuerza mayor. Este permiso, que se encuentra en vigor desde el pasado 30 de junio, se contempla en los siguientes términos: **“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.**

Será necesario aportar la acreditación del motivo de ausencia” El nuevo permiso tiene una duración total de cuatro días de jornada al año, con posibilidad de fragmentarlo por horas hasta llegar al total de los cuatro días, y permite a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo cuando haya motivos familiares urgentes.

Baja por menstruación incapacitante



Especificaciones

La médica de cabecera justifica la baja por incapacidad temporal, como **“la situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada, en función de los dolores que la regla produzca a la mujer y la incapacitación que estos dolores provoquen para realizar las funciones de su trabajo”.**

Durante la baja, cobrarás el salario que establezca tu convenio en caso de baja por IT por enfermedad común. No existe límite para esta baja, lo indica la médica de cabecera. En las bajas por menstruación incapacitante no existe recaída, cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal.

Mejora del permiso de lactancia



¿En qué consiste?

El Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, entre otros, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, introduce una mejora del permiso de lactancia para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

37.4. Ley del Estatuto de los Trabajadores: “4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples”.

Con anterioridad, este derecho a ausentarse estaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. El ejercicio del derecho estaba limitado tanto para su sustitución por una reducción de jornada en media hora con el mismo fin así como su acumulación en jornadas completas.

“Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella”.

La modificación del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores elimina estas limitaciones dado lugar a una flexibilidad total para su disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras.

“Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas”.

En este sentido, a través de esta modificación normativa del permiso de lactancia se trata de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental.

¡Prepara tus oposiciones con UGT Servicios Públicos!

Preinscríbete para las oposiciones de Sanidad Legislación común y específica para TCAE, Celador y Aux. Administrativo. Llámanos si estás interesado/a en otras oposiciones con nosotros.

PREPARACIÓN OPOSICIONES SANIDAD

Preparación legislación común (para las 3 oposiciones). Comienzo 7 de febrero (miércoles de 16:30 h a 19:30 h (3h)

TCAE específico. Comienzo el 9 de febrero, viernes de 17:30 h a 20:30 h (3 h)

Celadores específico. Próximamente (a continuación legislación) comienzo previsto para el 8 de abril. Lunes de 9:00 h a 11h (2h)

Auxiliar Administrativo específico. Próximamente (a continuación legislación) comienzo previsto 3 de mayo, viernes de 16:30h a 19:30h. Informática: lunes de 18:00 a 20:00h (2h)

PRE-INSCRÍBETE sin compromiso.
*Preparación condicionada a formación de grupo mínimo. Preferencia para personas afiliadas y por orden de inscripción.

¿Estás interesado/a en preparar otras oposiciones con nosotros?

¡Llámanos sin compromiso y te informamos!

Más información:
669 255 436 | Formacion@larioja-fespugt.org

Fechas exámenes estabilización

TCAE: 20 de abril de 2024

Celador/a: 5 de octubre de 2024

Auxiliar Administrativo: 7 de septiembre de 2024

Pinches: 17 de junio de 2024

Enfermera: 3 de febrero de 2024

OPE 2023

TCAE: 26 TL (Turno Libre), 2 RD (Discapacidad) y 6 PI (Promoción Interna), OPE 2022-2023 | *Por convocar*

TER: 4 TL, 1 RD y 3 PI (OPES 2020-2021)

PINCHES: 16 TL Y 4 PI (OPES 2020-2021-2022)

CELADORES: 2 TL, 1 RD Y 4 PI (OPE 2023) *Por convocar*

AUX. ADMINISTRATIVO: 8 TL, 2 RD Y 2 PI (OPES 2022-2023) *Por convocar*

ENFERMERA: 72 TL, 4 RD Y 1 PI (OPES 2022-2023) *Por convocar*



¡Entra en el QR e inscríbete!

Accede aquí a la inscripción online

¡Prepara tus oposiciones con UGT Servicios Públicos!

Preinscríbete para las oposiciones de CAR Legislación común y específica. Llámanos si estás interesado/a en algunas de estas oposiciones.

PREPARACIÓN OPOSICIONES CAR

Preparación legislación común
(Operario de viveros, operario de cocina y bombero forestal).

Legislación común grupos C1 y C2
(ATE, Jefe de Sala, Agente Forestal, TCAE, ATEI...)

Legislación común grupos E
(Operario, Subalterno)

Auxiliar Administrativo Específico

Administrativo Específico

Bombero Forestal Específico

Operario de cocina Específico

Operario de Viveros Específico

ATE Específico

TCAE Específico

PRE-INSCRÍBETE sin compromiso

****Preparación condicionada a formación de grupo mínimo. Preferencia para personas afiliadas y por orden de inscripción***

Más información:
669 255 436 | Formacion@larioja-fespugt.org

**Previsión plazas por convocar
(OPE 2021, 2022 y 2023)**

TCAE: 21 plazas

ATE: 7 plazas

Operario de viveros: 6 plazas

Operario de cocina: 3 plazas

Jefe de Sala: 2 plazas

ATEI: 9 plazas

Agente Forestal: 9 plazas

Operario: 27 plazas

Subalterno: 26 plazas

Bombero Forestal Específico: 11 plazas

Administrativo: 39 plazas (11 Turno Libre, 26 Promoción Interna y 2 Reserva Discapacidad)

Auxiliar Administrativo: 109 plazas (34 Turno Libre, 63 Promoción Interna y 12 Reserva Discapacidad)



¡Entra en el QR e inscríbete!

[Accede aquí a la inscripción online](#)

Gracias al convenio de colaboración entre UGT y Orión, las y los afiliados pueden inscribirse a 2 cursos de formación gratuitos anuales (uno por semestre)

www.orionformacion.com/fespugtlarioja

- Además de estos 2 cursos al año, podrás disfrutar de más descuentos en otros cursos de Orion por estar afiliado.
- Son cursos válidos para determinadas **bolsas de contratación, desarrollo profesional y OPEs, según convocatorias.**
- Si no estás afiliado/a y quieres hacer alguno de los cursos, **contáctanos.**

AGE

Cursos penitenciarios, Justicia, Marcos Normativos...

ADM. LOCAL Y AUTONÓMICA

Agente medioambiental, ATE, Bombero Forestal, Servicios Generales, Policía Local...

EDUCACIÓN

Educador Social, Pedagogo, Personal auxiliar de Educación, Profesotado, Técnico Superior en Educación Infantil...

OPOSICIONES

Preparación de oposiciones para diferentes CCAA según normativas regionales, leyes, temarios...

IDIOMAS

Ingles, Francés, Alemán, Portugués... ***Sólo cursos básicos**

SANIDAD

Administrativo, Atención Sociosanitaria y Ayuda a Domicilio, celador, cocinero, electricista, enfermera, farmacéutico, fisioterapeuta... (Para otros cursos específicos de Sanidad, entra en nuestra web y accede a cursos específicos en *Logoss, SalusPlay o Asanpis*). Infórmate sobre estos cursos online en: <https://larioja.ugt-sp.es/formacion-y-empleo/cursos-online>

Más información:

669 255 436

formación@larioja-fespugt.org

¡Inscríbete ya!

www.forms.gle/JssXsnyqqaqKKtoNF6

Curso "Impulso Digital" sobre competencias digitales

El curso "Impulso Digital" es una formación lanzada desde el Gobierno de España en colaboración con la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores para mejorar las competencias digitales con cursos gratuitos y acreditables.

De este modo, cualquier persona, esté trabajando o sea demandante de empleo, puede acceder a tres diferentes cursos para mejorar sus competencias digitales:

- **Curso de Operaciones auxiliares con tecnologías digitales.**
- **Curso de Digitalización aplicada al sector productivo.**
- **Curso de Operaciones con tecnologías habilitadores digitales.**

CURSOS

UGT 



IMPULSO DIGITAL



Inscríbete

Mejora tus competencias digitales con nuestros cursos gratuitos y acreditables

#ConUGTGanas



Proyecto financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional - I+D+I Real Decreto

¡Escanea este QR y prepárate para un futuro digital!



Nuestra oferta formativa:

Curso de Operaciones auxiliares con tecnologías digitales

- Acceso a la información de manera efectiva
- Creación y difusión de contenidos digitales
- Resolver problemas de *hardware* y *software*
- Mantenimiento de equipos informáticos

Curso de Digitalización aplicada al sector productivo

- Manejo de la información digital
- Comunicación en entornos digitales
- Creación y edición de contenidos
- Protección de datos

Curso de Operaciones con tecnologías habilitadoras digitales

- Dominio de tecnologías para tu transformación digital
- Inteligencia artificial
- *Blockchain*
- Entornos 3D y robots colaborativos

30 horas

100 % online

Gratuito



ME INTERESA, ¿QUÉ TENGO QUE HACER?

1. Inscríbete

Elige tu curso y realiza la preinscripción escaneando el código QR

2. Participa en nuestra sesión de orientación

Nuestras orientadoras te darán las claves para **sacarle el máximo partido a la formación**

3. Realiza tu curso

Sumérgete en el mundo de las competencias digitales y **aprende a desenvolverte** en este mundo cada vez más tecnológico

4. Acredítate

Finaliza la formación con éxito y **obtén tu acreditación** por parte del Ministerio de Educación

¡Síguenos en redes sociales!



@UGTSPrioja



@UGTSPrioja



@UGTServiciosPúblicosLaRioja



@UGTSPLaRioja

HARO: TÉCNICO DE GRADO MEDIO DE INTERVENCIÓN ADSCRITO A LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA FINANCIERA

CONVOCATORIA PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR 1 PLAZA EN EL AYUNTAMIENTO DE HARO VÍA CONCURSO-OPOSICIÓN COMO TÉCNICO DE GRADO MEDIO DE INTERVENCIÓN, GRUPO A2

- **Fecha de convocatoria:** 31 de agosto de 2023
- **Plazo de solicitud:** Hasta el 20 de septiembre de 2023
- La plaza de halla vacante en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento y corresponde a la **Oferta de Empleo Público de 2018**
- El procedimiento de los aspirantes será el de **concurso-oposición**, consistente en la realización de varios ejercicios y la valoración de méritos.
- Las labores propias del puesto, así como las retribuciones y jornada aplicables **serán las definidas en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayto. de Haro en vigor**

ANUNCIO Y BASES DE LA CONVOCATORIA
BOR DEL 14 DE AGOSTO DE 2023 BIT.LY/45LR4/G

OFERTA EMPLEO PÚBLICO



UGT  **Servicios Públicos La Rioja**

FORMACIÓN ONLINE

UGT  **Servicios Públicos La Rioja**

Preparación de oposiciones de Auxilio Judicial, Tramitación y Gestión Procesal

Se organizan grupos para preparación de concurso-oposición y de oposición turno libre de Auxilio Judicial, Tramitación Procesal y Gestión Procesal. Se impartirán una clase de teoría y otra de casos prácticos a la semana, días a determinar según grupos.

¡Entra en el QR e insíbete!



Accede aquí a la inscripción online POR DÍA, CON DE DESDE ENTRE

TODOS

Sector UGT Justicia
Begoña Ducrós / 609 53 35 26

Más información:
669 255 436 / formacion@larioja-fespgt.org

 @Ugtsplarioja @UGTServiciosPúblicosLaRioja @UGTSPrioja

Convocatorias de oposiciones

Preparación de oposiciones

Días de permiso laboral por mudanza

SACADUDAS



Información sobre permisos

¿Puede la empresa cambiar unilateralmente un contrato de jornada completa por otro a tiempo parcial?

El cambio de un contrato de trabajo a tiempo parcial a otro de jornada completa requiere del consentimiento de ambas partes (empresa y persona trabajadora) ya que se considera una novación contractual, esto es, un nuevo contrato de trabajo.

Dicha novación contractual no genera derecho a percibir ninguna indemnización, ya que al suscribir el nuevo contrato de trabajo la persona trabajadora está asumiendo voluntariamente el mismo. En lo referente a la antigüedad, se mantiene la del contrato de trabajo anterior, siempre que haya una continuidad de la prestación de servicios.

Así, el art. 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), señala:

"La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción".

En el caso de que, ante su negativa en un hipotético futuro de modificar nuevamente la jornada, la empresa finalmente le impusiera unilateralmente una reducción de jornada (esto es, la reversión unilateral del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial), deberá presentar una demanda en el plazo de 20 días hábiles, impugnando dicha decisión empresarial por lo razonamientos anteriormente expuestos.

¡AFILIATE!

UGT  **Servicios Públicos La Rioja**

 @UGTServiciosPúblicosLaRioja @UGTSPrioja @UGTSPLaRioja

Dudas laborales

¡Sigue a UGT Servicios Públicos La Rioja en tu canal de WhatsApp!



BIENVENIDOS A LA APP DE



Desde UGT hemos creado una aplicación para que tengáis acceso a vuestros datos, podáis actualizarlos, recibáis noticias de UGT, ofertas de servicios, seguros y notificaciones de nuestro sindicato.



El uso de la App es muy intuitivo, pero si tenéis algún problema, llamadnos e intentaremos ayudaros

Para descargar la App:



Con esta aplicación, UGT quiere hacer frente al futuro que se avecina con el fin de mantener la cohesión y la comunicación entre los afiliados y el sindicato 24/7.



Ahorra con SERdUGT en un solo clic



#SerdUGT

Además, por estar afiliado a UGT, podrás disfrutar en la APP y en la web #SerDUGT de ofertas de viajes, compras, belleza, deporte, ocio, tecnología, hogar, formación, familia, niños, motor, alimentación, salud, finanzas, seguros... Descuentos de hasta el 30 % en másteres, posgrados, viajes, alimentación, hoteles...

<https://serdugt.contigomas.com/offers/welcome>



Mis datos de afiliación

-  Datos de encuadre sindical
-  Mis datos personales
-  Mis datos de contacto
-  Mis datos de empresa
-  Mis datos de pago / recibos
-  Otros datos personales
-  Mi carnet
-  Mi convenio
-  Más gestiones

Tenéis en la aplicación el carnet de afiliado, el certificado de cuota para IRPF, tu convenio colectivo y otros datos personales.

Para acceder a todo lo anterior recibiréis unos datos de conexión donde figuran vuestro usuario y contraseña. Sólo los que nos habéis facilitado un correo electrónico recibiréis el usuario y contraseña.

IMPORTANTE

La primera vez que entréis deberéis cambiar la contraseña, la nueva debe tener como mínimo 8 dígitos, mayúsculas, minúsculas y números.



Los derechos de los mayores

Daria Saiz

Tribuna publicada en el Diario LA RIOJA y suscrita por la secretaria del sector Sociosanitario y Dependencia de UGT

Las perspectivas de crecimiento del sector de los cuidados son enormes. La esperanza de vida hace del mismo un refugio principalmente de capital especulativo, que invierte ahora en residencias y centros de mayores. El impacto del 'baby boom'-personas nacidas entre 1957 y 1976- es el caldo de cultivo idóneo para este incremento.

La gestión de las residencias y centros de mayores está en manos de grandes empresas y fondos de inversión, sobre todo internacionales, que obtienen enormes beneficios bien por la demanda existente o por contratos que firman con las Administraciones públicas. En el caso de La Rioja, con la Consejería de Servicios Sociales de todos los Gobiernos más preocupados por impulsar la colaboración público privada que por dotar a su ciudadanía de residencias públicas.

Los 24 años de Gobiernos del PP supusieron la implantación de las residencias privadas en La Rioja. En el caso de Logroño, con la cesión de suelo casi gratuito, garantizando a 70 años su permanencia en terrenos municipales. Según la revista 'Alternativas Económicas', en España haya actualmente 5.500 residencias en las que viven 400.000 personas mayores. El 25% son de titularidad pública, aunque más de la mitad están gestionadas por empresas privadas. El 75% restante son de titularidad privada. De ellas, sólo una de cada tres son privadas puras (donde la plaza la paga íntegramente el residente) y, en las demás, las Administraciones se hacen cargo total o parcialmente de los gastos.

En La Rioja la situación no es muy diferente. Disponemos de 36 residencias, de las cuales 26 son privadas y 10 públicas, 8 de estas con gestión privada. La mayoría de ellas dependen del ámbito privado, con una clara dejación por parte de los Gobiernos.

Dada la demanda existente se producen largas esperas para acceder a una plaza pública, mientras quien dispone del dinero suficiente para pagar una privada - entre 1.500 y 3.000 euros al mes aproximadamente- accede a ella en un periodo más corto, provocando desigualdad y falta de equidad en el trato que recibe la ciudadanía.

Las Administraciones públicas han renunciado a prestar este servicio al dejarlo de forma masiva en manos privadas, abriendo la puerta a la mercantilización del cuidado de los mayores.

Pero lo que no pueden es renunciar a regular e inspeccionar dicho servicio y a sancionar adecuadamente los incumplimientos que se producen.

Por eso se debe cambiar el modelo de inspección, centrándolo en los resultados en vez de en los procedimientos, incrementar las inspecciones y la plantilla de inspectores, aplicar sanciones disuasorias en caso de incumplimientos de ratios, mala calidad de la alimentación o maltrato de los residentes y publicar los resultados con transparencia.

Además, para ofrecer unos cuidados de calidad deben aumentar las ratios de personal, eliminar la precariedad laboral y mejorar la formación de las gerocultoras.

Los mayores y dependientes que viven en residencias tienen los mismos derechos que el resto de la población. Por tanto, debe garantizarse por ley que todos los residentes que lo deseen tengan plaza en un centro de gestión pública con suficientes habitaciones individuales que aseguren su derecho a la intimidad, limitando el tamaño máximo de los centros y apostando por unidades de convivencia.

Debe garantizarse su derecho a la salud mejorando la coordinación socio sanitaria especialmente con la Atención primaria.

La falta de participación en el funcionamiento de las residencias de las personas que allí viven o, en su lugar, de sus familiares, debe resolverse con carácter legal, definiendo sus competencias, garantizando de forma democrática las fórmulas de participación y asegurando su presencia en los consejos rectores de las residencias y centros de día.

Las organizaciones y personas que suscribimos este artículo emplazamos a las formaciones políticas a abordar la situación de las residencias y centros de mayores como un problema de Estado y a que se comprometan a impulsar desde el sector público soluciones consensuadas también con las organizaciones sociales y ciudadanas y anunciamos que hemos propuesto la creación de un grupo social de trabajo que de forma inmediata aborde propuestas con posibles soluciones.

Escriben la tribuna Marea Blanca y la Asociación de Jubilados de Valvanera. Suscribe UGT.