



Colectiva U.G.T.

"La acción colectiva consigue objetivos"

D.L. MA-1723-2003

D I P U T A C I Ó N

Nº 2

Actualidad

8 DE MARZO "DÍA DE LA MUJER"

El 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, queremos desde nuestro sindicato sumarnos a esta celebración que

tiene un doble sentido: por un lado, un día festivo, de reconocimiento y homenaje al trabajo de todas las mujeres, el trabajo remunerado y el no remunerado. Por otro lado, un día reivindicativo de los retos que todavía tenemos pendientes. Ambos trabajos realizados por mujeres e infravalorados los primeros con salarios inferiores en un 30% a los salarios masculinos; el segundo, el trabajo doméstico, invisible para las estadísticas económicas y laborales. La doble jornada de las mujeres trabajadoras, o triples en el caso de mujeres rurales, que tiene sus repercusiones en la salud laboral, en el desarrollo de la carrera profesional y en la promoción interna.

La segregación horizontal — en profesiones femeninas — peor pagadas y la segregación vertical — las mujeres ocupan las categorías más bajas y están escasamente representadas en los puestos de decisión, así como la precariedad laboral, más del 80% de los contratos a tiempo

parcial y de los contratos temporales, sumado a la economía sumergida son las características del mercado laboral femenino.

Estamos por la corresponsabilidad entre ambos miembros de la pareja en la realización de trabajos domésticos y de cuidados, de forma que no representen un esfuerzo adicional para ninguno de ellos y que ambos disfruten de los mismos tiempos para desarrollarse profesional y personalmente, la corresponsabilidad es necesaria, pero no suficiente, la conciliación de la vida familiar y profesional va más allá de la implicación de las personas, implicando también a las estructuras de la sociedad y a las organizaciones.

La conciliación de la vida familiar y profesional pone de manifiesto la interconexión de dos campos que aparentemente no tienen comunicación, intenta conciliar dos espacios el privado y el público. Conciliar significa hacer compatible dos esferas que son dependientes entre sí, la organización de la sociedad impone unos ritmos que dificultan la conciliación, por lo que es necesario intervenir desde las organizaciones, las empresas y las instituciones para conseguir que la conciliación sea una realidad.

Este tipo de intervención que afecta, entre otras cosas a la política fiscal y de gasto, es decir que la administración pública destine presupuestos para atención a personas menores y dependientes, comedores, etc... Pero también debe orientarse hacia nuevas propuestas organizativas, de flexibilidad de horarios, permisos, etc..

Un estudio realizado por UGT a nivel nacional afirma que para atender a la infancia en la etapa previa a la escolarización obligatoria sería preciso la creación de más de 400.000 nuevas plazas en los próximos cuatro años, es decir multiplicar por ocho las achambradas existentes, y demanda la ampliación sustancial de la red de guarderías públicas, de tal forma que al menos cubran un 50% de las necesidades en el próximo cuatrenio. El sindicato entiende que la mal llamada paga de los 100 euros al mes (en realidad sólo es una deducción fiscal discriminatoria e injusta pues sólo afecta a algunas mujeres con hijos menores de 3 años) es una medida insuficiente e ineficaz para facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo. Esto sólo se logrará con una política integral familiar que atienda, entre otras cosas, la demanda social de más guarderías y escuelas públicas.

La reducción en la base imponible de 1200 euros anuales por cada hijo menor de 3 años, puesta en marcha por el Gobierno, como todas las reducciones en la base implica efectos fuertemente regresivos puesto que aumenta el beneficio conforme lo hace el nivel de renta. En el seno de la UE sólo España e Irlanda utiliza en exclusiva reducciones en la base, y sólo España e Italia carecen de prestaciones familiares directas por hijo, que constituye la modalidad de ayuda familiar más generalizada.

Una ayuda familiar que pasa por medidas como la atención a la infancia, en la etapa previa a la escolarización obligatoria. Así como centros para personas mayores, a fin de facilitar la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y permitir la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta atención debe contemplarse como un derecho subjetivo, que a la vez se materialice en la garantía de plazas por parte de las Administraciones Públicas. El Decreto de apoyo a las familias de la Junta de Andalucía supone un avance en este sentido, pero los presupuestos destinados para este fin, son todavía insuficientes y están lejos de cubrir la demanda actual, por lo que se hace necesario dotar estas partidas de un mayor presupuesto.

La Conciliación entre vida laboral y familiar es tarea de mujeres y hombres, de las organizaciones y agentes sociales que deben exigir medidas para que sea una realidad y de las instituciones y empresas que tienen que contribuir introduciendo en su gestión y planificación las medidas y cambios necesarios que hagan posible un nuevo modelo de organización social.

Editorial

Nuestra historia

Las comparaciones son odiosas, eso es verdad, pero dentro del ámbito organizacional se denomina agravio comparativo cuando un colectivo dentro de ésta disfruta de ventajas laborales frente a otro.

Los trabajadores de la Diputación Provincial, según que puesto ocupen, tienen disponibilidad horaria, aunque ello no figure en los contratos.

La dinámica marca cuándo se debe estar presente en la organización de distintas actividades, que nunca, dicho sea de paso, es de 8 a 15 h, sino en muchas ocasiones en horario de tarde o en festivos e incluso desde las 22 horas en adelante. Resulta evidente que estas actividades se gestionan en horario de mañana pero se ejecutan siempre en horario de tarde y de noche. Este tiempo invertido se compensa hora por hora, sin tener en cuenta que se trabaje los sábados, los domingos o que finalice a la una de la madrugada.

Es decisión del trabajador o trabajadora optar a una fórmula u otra, es decir, compensar o cobrar las horas que se hagan de más. Hasta el momento los presupuestos de algunos servicios no parecen contemplar el pago de las horas extraordinarias, luego esta elección no es posible.

¿Por qué ese agravio comparativo entre compañeros? ¿Por qué en unos servicios se pagan las horas extras y en otros ni siquiera se contemplan?

Exigimos a esta Diputación una política de personal cuyo principio básico sea la igualdad de condiciones y derechos entre todos los trabajadores.

A quien corresponda

La soledad del Interino

Decía Allan Fromme, nuestras ciudades con sus altísimos edificios y su enorme superpoblación son el mayor caldo de cultivo para el aislamiento. No hay lugar más solitario que la ciudad de Nueva York un día de semana a la hora punta, rodeado de veinte millones de seres que también están solos. Pues algo así es lo que sentimos los interinos de esta Santa Casa, ante la inmensa soledad de nuestro camarero, adormido con la disonancia entre un pensamiento cansado plinado con graffiti antisindical y una expresión de resignación de dejarme en mi soledad, que siempre será mejor que el rechazo y el abandono a los que me encuentro sometido.

Pero que difícil se nos hace caminar juntos, hacer que converjan intereses, afinar la balanza de lo que debería ser justo para todos y que complazca tanta solidaridad restregada a cada minuto de nuestra andadura interinal.

Pero aunque parezca que andamos solos, que persiguimos efímeros sueños, y aunque no estemos satisfecho con la situación que tenemos, querremos vivir, respirar con la misma tranquilidad de los otros, de los demás y por eso nos esforzamos, quizás para que nos acepten.

Total que son 16 o 18 años, sino una simple mayoría de edad, por eso no paro de pensar y repensar lo complejo de la relación entre los unos (interinos) y los otros (sindicatos), todos tan únicos y distintos, porque cada uno de nosotros es un gran enigma y por ende nuestras relaciones son un misterio, gracioso o dramático, pero siempre impredecible.

Lo triste es que no solo lo bueno enseña, lo regular, lo malo, la incompetencia también, estropeando la relación y el vínculo establecido, y es entonces cuando hablamos de fracaso, expresión que usamos para decir que el vínculo ha dejado de ser nutritivo para alguno de los dos, pero a diferencia del otro, nosotros seguimos siendo interinos con sello de denominación de origen en la impresión de la nómina y rodeados de cientos de interinos que también están solos.

Hasta finales de siglo. UGT experimenta un proceso de consolidación y va extendiendo su influencia a las diversas provincias españolas (particularmente por la cuenca minera asturiana y vizcaína gracias a la labor de dirigentes como Varela y Vigil, Manuel Llaneza y Perezagua). Con el cierre del siglo. UGT había pasado de tener más de 26.000 afiliados y para 1.910, fecha de fundación de la CNT (Confederación Nacional del Trabajo), el número de afiliados al sindicato socialista alcanzaba los 43.000. Ese mismo año, **Pablo Iglesias** se convierte en el primer diputado obrero de España.

A partir del IV Congreso, mediada la década de los noventa, la sede central del sindicato se traslada a Madrid.

Los últimos años del siglo XIX resultan difíciles para el movimiento obrero español debido a las suspensiones, detenciones y violentas represalias que provocan las numerosas huelgas y actos de protesta de los trabajadores contra las guerras coloniales en las que, por aquel entonces, se enzarzaba España.

Durante la primera década del siglo XX, UGT experimenta un periodo de desarrollo ideológico y organizativo. Es a partir de entonces cuando se perfila una nueva generación de dirigentes, tales como Saborit, Indalecio Prieto y Anguiano.

La Organización va creciendo hasta llegar en 1.915 a los 110.000 afiliados. En el X Congreso se sustituyen los Sindicatos de Oficios por Sindicatos de Industria, lo que permitirá la consolidación del movimiento reivindicativo y la creación de Sindicatos poderosos.

Esta es también la década de la creación de cooperativas obreras y centros educativos y de esparcimiento, como las Casas del Pueblo

Información general

SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS

El Instituto Andaluz de Criminología, sección de Málaga, ha publicado los resultados del estudio llevado a cabo, en el que se pone de manifiesto la relación directa existente entre delincuencia juvenil y fracaso/absentismo escolar. Según el resultado de este informe se percibe que "en el 60 % de los casos el ambiente era conflictivo y en el 66% tenía un grupo de amigos conflictivos".

No es una noticia que sorprenda o impacte a los profesionales de los servicios sociales comunitarios acostumbrados a trabajar con estos casos y a pelear con las causas que los generan, pero da la impresión de que la comunidad recibe esta noticia con la misma indiferencia que las relacionadas con el número de muertos en accidente de carretera, (también entendemos de carretera los que trabajamos en comunitarios), o los premiados en las distintos juegos de apuestas del Estado. Esas cosas sólo les pasa a otros. No se tiene suficiente conciencia de que todos somos potenciales receptores de algunas de estas situaciones (salvo en lo relacionado con los premios de las loterías del Estado, que es verdad que siempre le toca a otro), y aunque sólo sea por puro instinto de autoprotección de lo nuestro deberíamos prestarle mayor atención.

No obstante, aunque la población en general sea poco sensible a esta importante y creciente problemática ya que es un asunto que lo percibe lejano e improbable en su entorno y por el que no reclama atención y soluciones, (excepto cuando se producen situaciones de auténtico horror en las que sí reclama sangre y circo para el hecho puntual), la administración o administraciones que tienen competencias en la materia tienen la obligación de adecuar los medios

para intentar eliminar o minimizar una de las manifestaciones más groseras fruto de uno de los fracasos del engranaje del sistema social de convivencia. En principio parece que pueden existir dos medios para combatir el problema: aumento de la represión, medida demostrada poco efectiva pero de resultados mediáticos muy populares, o medidas para la prevención, alternativa por la que evidentemente apostamos. Soluciones fáciles y de resultados inmediatos no existen y debemos tener en cuenta que son varias las administraciones que deben implicarse en la tarea, unas en mayor medida que otras, es cierto, pero ¿hacemos lo suficiente teniendo en cuenta la magnitud creciente del problema?

A los servicios sociales comunitarios llegan los casos cuando el conflicto se encuentra en estado muy avanzado y la resolución del conflicto es difícil. Ocurre, que cuando el problema se manifiesta con mayor intensidad y a todos les quema es cuando se acaba implicando o acaban implicando a los servicios sociales comunitarios.

Aunque sean varias las administraciones que deben trabajar en la resolución del problema, aunque cada una de ellas considere que la responsabilidad es en mayor o menor medida de la otra, ¿por qué, ya que los servicios sociales comunitarios son los últimos receptores del conflicto, desde la administración a la que pertenecemos no se toma la iniciativa para que se adopten las medidas necesarias para la prevención del problema al que nos referimos?

No siempre se puede estar esperando a que los otros hagan las cosas mientras nosotros nos cruzamos de brazos.

Joaquín Castillo

CALENDARIO DE ASAMBLEAS PARA LA APROBACIÓN DE LA PLATAFORMA DEL ACTUERO MARCO Y CONVENIO COLECTIVO

LUNES 1 DE MARZO

8.30 H. Centro Cívico (Salón de actos)

a el personal del Centro Cívico, CEDMA, Parque Móvil, OAL la Malagueta, Juventud y Deportes, Mantenimiento, Archivo, S.S.S.C.C., Centro Provincial de Drogodependencias.

13 H. Oficinas Centrales (Salón de Plenos)

Para el personal de Oficinas Centrales, Servicios Técnicos, SEPRAM, BOP (Cedma), Recursos Europeos, Medio Ambiente, Laboratorio, Bomberos, Recursos e Iniciativas Locales.

MARTES 2 DE MARZO

8.30 H. Cultura

Para el personal de Cultura, Educación, Generación del 27, Servicio Provincial de la Mujer.



11.30 H. Centro Guadalmedina

Para el personal del Centro Guadalmedina, Alzheimer, Escuela Universitaria de Enfermería, Mantenimiento.

MIÉRCOLES 3 DE MARZO

11 H. Virgen de la Esperanza (Salón de actos)

Para el personal del Centro Virgen de la Esperanza, Centro Básico y Guardería.

JUEVES 4 DE MARZO

9 H. Residencia de Colmenar

11 H. Residencia de Archidona

13 H. Residencia de Antequera

Comisión Ejecutiva

Rincón Jurídico

Seguridad y salud laboral

JUICIO

PELIGROSIDAD VERSUS IGNORANCIA

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Nº2 de Granada con fecha 6 de junio de 2003, relativo a la demanda interpuesta por una trabajadora interina para reclamar el reconocimiento y abono de los trienios que le correspondían en función de su antigüedad.

Este Juzgado falla a favor de la demandante en los términos siguientes:

1º Estimar el recurso contencioso-administrativo

2º Anular la resolución de la Consejería de Agricultura y Pesca de 7 de octubre de 2002, por ser contraria a derecho

3º Reconocer a la demandante el derecho a que se le reconozcan los trienios que correspondan derivados de su prestación de servicios, y se le abonen las cantidades dejadas de percibir por tal concepto en los 5 años anteriores a presentación de su solicitud en vía administrativa

4º No hacer expresa condena en costas

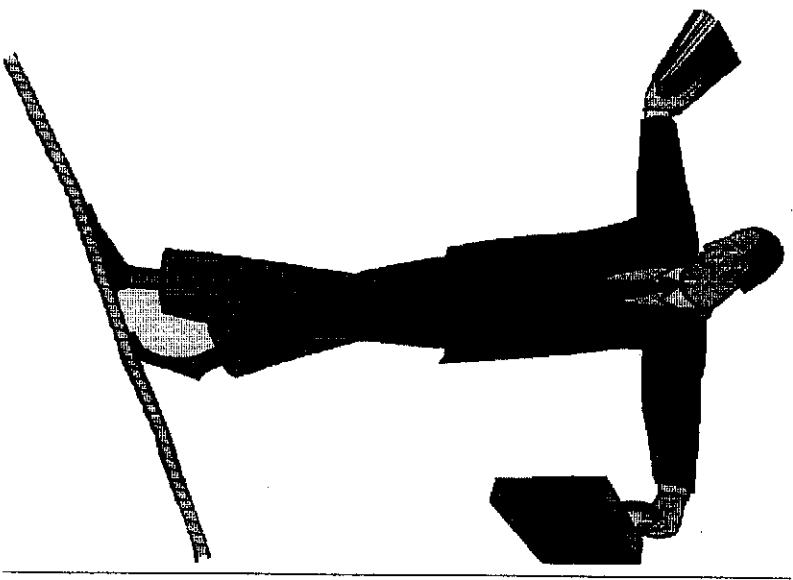
Toda esta documentación (sentencia completa) está disponible para cualquier trabajador/a que lo desee consultar en esta Sección Sindical

Si la peligrosidad

la define el diccionario como "calidad de peligroso" y esta a su vez como el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal o daño, no es menos cierto que puede tener otras apreciaciones no recogidas en el mismo y que no se refieran exclusivamente al aspecto o daño físico, en este caso hablaríamos de calidad de peligro referido al desconocimiento o ignorancia que por parte de algunos responsables jerárquicos superiores (que les gustan llamarse "Jefes") muestran en el desarrollo de nuestras funciones y tareas diarias, hecho que según el diccionario deberían definir como "*Jefes con un alto grado de peligrosidad*".

Quizás el problema no sea el desarrollar actividades que puedan resultar más o menos peligrosas o que encierran una dificultad que convirtan su práctica en algo inseguro, puesto que existen siempre medidas de protección o de prevención que podemos llevar a cabo.

Lo que hace que verdaderamente nos veamos comprometidos o amenazados es la dejadez de la responsabilidad de quienes tienen que ponerlo medios y los escatiman por una cuestión económica o de otra índole, siempre como sinónimo de ignorancia o desconocimiento.



Aquí en definitiva hablaríamos de una falta de respeto hacia el trabajo de los demás, mientras toman estas decisiones parapetados tras las pantallas de sus ordenadores de última generación para los que seguro no se escatimaron gastos (protector de pantallas, silla ergonómica, mesa adaptada y todo aquello necesario para el buen desarrollo de su actividad, que entiendo como comprensible y necesario).

Pero la prevención y la protección del trabajador es una cuestión que está por encima del puesto y la escala que ocupe dentro de la administración, por ello me reitero en lo anteriormente dicho:

"no hay nada más peligroso para un trabajador que la ignorancia de quien dirija u organice su trabajo."

Antonio Vázquez
C.P.D.

HA LLEGADO EL MOMENTO de dar un impulso al país con REFORMAS PROGRESISTAS

LAS PROPUESTAS de U.G.T. *ante las* ELECCIONES GENERALES

Cambiar el modelo productivo, porque está agotado y no sirve para los desafíos futuros

Abordando reformas estructurales que consigan que sistemas básicos del país comiencen a funcionar eficazmente:

- El sistema tecnológico y de investigación
- La política industrial y de medio ambiente
- El sistema de formación de precios
- Las políticas de empleo y de gestión del mercado de trabajo
- El sistema de educación-formación
- La política de inmigración
- El sistema de infraestructuras

Acometer de forma prioritaria las reformas en materia laboral, dirigidas a:

Resolver el problema estructural de la precariedad del empleo, a través de:

Superar los déficits de formación y cualificación, mediante un sistema eficaz de formación que debe contemplar, como mínimo, los siguientes principios:

- Protagonismo de los agentes sociales en el sistema de formación
- Oferta formativa que permita conectar el mundo laboral con el sistema nacional de las cualificaciones
- Incremento y reparto equitativo de los fondos que permita favorecer a los colectivos con mayor dificultad de acceso a la formación.
- Abordar la cuestión salarial corrigiendo los bajos salarios
- Dar prioridad a la seguridad y salud en el trabajo
- Garantizar el principio de igualdad de trato en el empleo, luchando contra toda forma de discriminación en razón de origen, edad y sexo

Reforzar la estructura de la negociación colectiva y frenar la individualización de relaciones laborales:

- Rechazando la extendida y falsa tesis de que el sistema de formación de salarios en España es ineficiente por que la negociación colectiva sectorial no permite a las empresas la fijación de los salarios
- Los verdaderos problemas se encuentran en la desvertebración, la atomización de convenios, los vacíos de cobertura, la insuficiente articulación y una limitación de recursos sindicales para proteger más y mejor los derechos de los trabajadores, derivada del modelo que se construyó hace dos décadas

Especial Elecciones

Incrementar el gasto social público hasta acercarlo a niveles europeos, junto a un compromiso de responsabilidad pública en la cobertura de las necesidades sociales

Satisfacer las necesidades sociales más evidentes, entre otras:

Establecer la protección a las personas dependientes como un derecho universal y exigible, dentro del ámbito de la Seguridad Social, mediante una red que provea cuidados para la vida diaria y la atención sociosanitaria, en especial:

- Establecer el derecho universal a los servicios sociales, especialmente los destinados a las familias (cuidado de hijos, familias con necesidades especiales, etc.)
- Mejorar las prestaciones económicas a las familias con hijos a cargo y ampliar y mejorar los instrumentos que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar
- Mejorar la intensidad protectora de las pensiones (contributivas o no) y otras rentas mínimas

Avanzar en la mejora de las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, especialmente las pensiones, lo que supone:

- Un marco más estable en las reformas para reducir la incertidumbre que provoca la reforma continua de las pensiones
- La exigencia de que, además de los complementos de mínimos, otras partidas de gasto financiadas con cotizaciones (apoyos a ciertos sectores productivos, bonificaciones a la contratación, etc.) se financien con recursos fiscales
- El compromiso de que para el cálculo de la base reguladora no se va a tomar toda la vida laboral u otra fórmula que conlleve una reducción de la intensidad protectora de las pensiones
- La mejora de la protección de cuantos, de forma individual o colectiva, han sido expulsados del mercado de trabajo a una edad madura. UGT cree prioritaria una reformulación de la protección hasta ahora dispensada, así como la penalización del despido cuando se trata de trabajadores de edad, y el establecimiento de un Fondo (financiado mediante cotizaciones sociales) para mejorar la protección de los "prejudicados"

Regular, como establece la Constitución, mediante normas armonizadoras, de acuerdo con las Comunidades Autónomas y sin perjuicio de sus competencias, aspectos importantes de la protección social, hoy en manos de éstas, con el fin de lograr la armonización y suficiencia que reduzca las enormes diferencias interregionales existentes en la actualidad.

Políticas para conseguir la igualdad

Para mejorar la situación de los jóvenes, caracterizada por la falta de empleo estable, bajos salarios y acceso imposible a la vivienda, es necesario:

- Garantizar el cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo que determina dar una oportunidad a los jóvenes antes de los seis meses de desempleo
- Elevar sustancialmente la dotación y eficacia de las políticas de empleo, con especial atención a las dirigidas a los jóvenes
- Adaptar la protección por desempleo a las situaciones de temporalidad
- Promover oferta suficiente de vivienda a precio asequible, y de alquiler social

Para la igualdad de sexos y la mejora del empleo de la mujer. El objetivo debe ser conseguir más y mejores empleos, centrando las propuestas en dos ejes fundamentales: empleo y conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto al empleo:

- Luchar contra la segregación laboral horizontal y sectorial
- Facilitar formación ocupacional e impulsar políticas educativas que favorezcan el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en los que están infrarrepresentadas
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor

En materia de conciliación:

- Aumentar los servicios sociales de atención a personas dependientes en general, ajustando la distribución con las necesidades y demanda de las trabajadoras y trabajadores
- Establecer el derecho a la educación infantil entre 0-3 años con la garantía de plazas públicas y acomodar los horarios de colegios y guarderías con los laborales

Para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad, es preciso:

- Garantizar el cumplimiento de las empresas y de las Administraciones Públicas de la cuota de reserva, controlando, por parte de la Inspección de Trabajo, las situaciones de excepción a la misma
- Apostar decididamente por la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario
- Incrementar las ayudas para adaptar los puestos de trabajo y el entorno laboral

Para garantizar la igualdad de los trabajadores inmigrantes es necesaria una mejor regulación de los flujos migratorios, que atienda las necesidades del mercado de trabajo y equipare derechos:

- Estableciendo cauces normalizados de interlocución en la regulación de flujos, en las medidas para garantizar la igualdad y la situación de los trabajadores sin autorización
- Evitando que la legislación de extranjería se use para establecer condiciones de trabajo y protección social distintas para los trabajadores inmigrantes
- Implantando urgentemente mecanismos que eliminen las formas más graves de explotación laboral



Un cura amigo mío...

No voy mucho a la iglesia, debo reconocerlo, pero bueno de vez en cuando uno tiene que cumplir, un funeral, una comunión, una boda, actos sociales más que religiosos. Claro, y cuando el que suscribe acude a este tipo de actos sociales, percibe como todo cambia, incluso la liturgia, el padre nuestro, el fraternal daos la paz, etc. No puedo dejar de pensar en las conversaciones, largas conversaciones como un cura amigo mío; si, claro, el cura que me casó, el que bautizó a mis hijos, debe ser por mi profunda formación católica –lo mío fue aprendizaje por inmersión- y seguramente el que pensará “... que cabroncete es este tío...” cuando lea estas líneas.

Recuerdo una conversación en la que discutíamos sobre la necesidad de que la Iglesia cambiara, que evolucionara, que no se quedase anclada en procedimientos antievolucionistas. Este tío siempre fue un cura progresista. Pensaba que los curas debían casarse, tener hijos, relacionarse como cualquier ciudadano, en definitiva, dejar de tener sobrinas, para tener hijos como Dios manda. Pero claro, para que la Iglesia tome una decisión de este tipo, seguramente hará falta un milagro.

También recuerdo otra conversación, ésta como la anterior, de marcado tinte político e ideológico. Debería rondar aquellas fechas memorables de los años ochenta y poco, ya teníamos alguna experiencia electoral, la gente compraba el periódico a diario, veía los debates parlamentarios por la segunda cadena, hablaba constantemente de cuestiones políticas cotidianas, que si el Alcalde ha dicho, que si este Concejal se mueve, que si la ciudad está cambiando, que si el barrio está olvidado. Este pulso dialéctico se palpaba en la calle, en el bar, en la parada del autobús, en las comidas familiares; la gente opinaba con un increíble sentido ciudadano. Recuerdo esa conversación con pasión. Este cura amigo mío decía que lo importante era votar, que era un derecho ciudadano, que había que votar cualquier opción democrática sea cual fuese, pero que había que votar a toda costa.

Ahora nos encontramos que hemos superado el proceso, disponemos de un amplio sentido democrático, los derechos ciudadanos son inalienables, nadie los discute. Acabamos de celebrar el veinticinco aniversario de nuestra Carta Magna, es decir, se supone que somos maduros políticamente hablando. De nuevo nos toca decidir, cada cuatro años lo hacemos con total normalidad, no pasa nada; unos políticos se quedan, otros se nos van, unos se despiden y otros los despedimos nosotros, todo es normal y natural. El carácter de interinidad de la gestión política nadie la discute.

Ahora nos toca decidir, si queremos una opción conservadora o progresista, así de sencillo, si queremos una opción de mayorías absolutas o queremos opciones de minorías mayoritarias. Creo que es fácil decidir, si queremos que nuestros soldados sigan muriendo en Irak ya sabemos que tenemos que votar, de todas maneras son militares, están preparados para la guerra, no pasa nada todo es normal, para que queramos un ejercicio profesional sino los mandamos a la guerra, tendemos que gastar el material bélico que se almacena en los cuartel, en los polvorines, también tendemos que pensar en la industria armamentística, son muchos puestos de trabajo los que dependen de ella. Creo que lo tenemos muy fácil. Pero claro, en este razonamiento, seguramente se me olvidó que detrás de estos militares hay familias, padres, madres, hijos, compañeros y compañeras que, con toda seguridad, se les encogió el corazón cuando se enteraron que sus hijos, compañeros, o lo que sea, un gobierno conservador les enviaba a una guerra absurda. No importa son militares, están preparados para morir.

Pues si, tendremos que decidir sobre una opción u otra. Tendremos que decidir sobre una opción conservadora que cada vez pone más difícil el acceso a los jóvenes a una vivienda, tendremos que hacerlo ante una opción conservadora que cada vez gasta menos en aquellos que más lo necesitan, es decir, los mas desfavorecidos; cada vez la Administración Pública del Estado gasta menos en Gasto Social, en Ayuda a Domicilio, en Residencias, en Empleo protegido, en Inserción Social, en Inmigración.

Para decidir tenemos tiempo, hasta el catorce de marzo, pero la conclusión nunca debe ser ¡Que más da... todos son iguales!, esta no es una opción ciudadana acertada, debemos decidir quien nos gobernará, quien nos representará los próximos cuatro años, quien ejecutará políticas en un sentido o en otro. Hagamos un pulso en la calle, discutamos, debatamos, en la casa, en el bar, con los amigos o sin ellos, volvamos a interesarnos por como va nuestra ciudad, nuestro barrio, nuestro Gobierno.

Pensemos todos que tenemos que participar, da igual la opción elegida, pero lo importante es ejercer nuestro derecho, un derecho que parece que se nos olvida que costó conseguir a nosotros, a nuestros padres y a nuestros abuelos.

Por cierto, se me olvidaba, si alguien después de pensarlo detenidamente, llega a la conclusión de no ir a votar el próximo catorce de marzo, puedo presentarle a mi amigo el cura. No tengo duda alguna, le convencerá.

José Luis Escobar

Área de Servicios Sociales

Centros

RESIDENCIAS DE MAYORES ANTEQUERA, ARCHIDONA Y COLMENAR

Realizado un estudio sobras estas residencias, existe una carencia de personal, siendo los ejemplos que a continuación reflejamos los que nos dan una situación real del estado de estas.

Residencia La Vega:

En esta Residencia, tenemos un total de 11 Auxiliares de Clínica; éste colectivo atiende a una población de 62 usuarios, durante las 24 horas del día y los 365 días del año, en turno de mañana, tarde y noche; de estos usuarios un número aproximado de cuarenta, necesitan ayuda total o parcial en su aseo personal. En los turnos de mañana algunos días solo hay un Auxiliar, ya que el compañero/a tiene que ir con el residente a la visita hospitalaria. Para colmo las guardias que hay que cubrir las ponen los Domingos, que según el cuadrante le corresponde descansar al trabajador/a, teniendo como descanso un domingo al mes.

El colectivo de Camareras limpiadoras, cuenta con un total de ocho, para el número de usuarios anteriormente mencionado, quedando los domingos por la tarde una sola para toda la residencia (62 usuarios) donde tienen que montar y desmontar comedores para la merienda y la cena, freír el menaje, y además de ayudar en la cocina.

Existe una lavandería que está atendida por una sola persona, la cual está en una situación lamentable ya que en las dependencias donde esta ubicada, en invierno hace un frío tremendo y en verano el calor es insoportable. En su día, se solicitó a la dirección del Centro que se equipara a esta dependencia con un aparato de aire acondicionado de frío y calor (petición que hasta la fecha no se ha obtenido una respuesta favorable).

Residencia San Carlos:

Esta residencia cuenta con un Auxiliar de Clínica menos que en la Residencia La Vega, pero existe la figura de Supervisora, compartida con la tareas propias de Auxiliar de Clínica, por tanto, cuando esté

realizando las tareas propias de Supervisión no puede desempeñar las de Auxiliar de Clínica y viceversa. Este colectivo tiene el mismo número de usuarios que la citada residencia y aproximadamente más de cuarenta son los que necesitan una atención directa en cuanto a su aseo personal, además de hacer las camas de todos ellos, siendo solo dos los Auxiliares que normalmente se encuentran por turno de trabajo, teniendo jornada de lunes a domingo. Así mismo tienen que ir, con frecuencia, al hospital comarcal de Antequera para acompañar al usuario a cita o ingreso.



El colectivo de limpiadoras está en la misma situación, sin embargo nunca se encuentra una sola en el turno.

La Lavandería exactamente igual que en la Residencia La Vega, con una diferencia en cuanto a la ubicación de ésta, ya que al haberse realizado obras de remodelación, tienen calefacción en invierno, pero sigue estando una persona sola para atender las necesidades de los usuarios.

Como personal compartido entre estas dos Residencias, hay un Médico y una Trabajadora Social, que además comparte su trabajo con la Residencia de los Montes.

Residencia los Montes:

Esta Residencia, que se encuentra en obras de ampliación, al día de hoy tiene unos 28 usuarios, y un total de 9 Auxiliares de Clínica, con las mismas tareas que las anteriores, con una diferencia a saber, y es que los desplazamientos a las consultas médicas son a Málaga capital, con lo que en los turnos de mañana principalmente,

casi siempre se queda con un Auxiliar menos ya que se pierde toda la mañana en acompañar al usuario a dichos establecimientos.

En cuanto a la lavandería, esta parece una cueva, ya que las ventanas son muy pequeñas y están situadas en la parte mas altas de los testeros; la puerta de entrada está ubicada en los terrenos de la Residencia, los cuales no se encuentran vallados, y sin conexión al edificio, cualquiera puede entrar, como ya nos denunció en su día la lavandera, que al acudir a trabajar un mañana durante las fiestas de este Municipio, se encontró que en los alrededores había gente durmiendo.

Las camareras-limpiadoras es otro colectivo que tiene un número de 4 personas para cubrir los turnos de lunes a domingo mañanas y tardes.

Para terminar, a "grosso modo", podemos decir que nos encontramos con una carencia de personal en los distintos colectivos que configuran estos Centros. Con la anterior Corporación se consiguió el aumento de trabajadoras/as en los distintos colectivos que tienen una atención directa con los usuarios, pero creemos que es totalmente insuficiente.

Se ha denunciado por parte de los Delegados de Prevención de U.G.T., que las tres Residencias están catalogadas de "válidos", cuando se entiende por parte de estos que en dichos establecimientos el 70% se encuentra en situación de "asistidos", con lo que el número de personal es muy inferior al establecido por la Junta de Andalucía con catalogación de "no válidos".

Tenemos concertada una cita con la Diputada de Juventud y Deportes en este mismo mes, para plantearle la situación en la que se encuentran estos Centros y las posibles vías de solución a los problemas que están surgiendo. Es de resaltar la actitud de los/as compañeros/as de la Residencia La Vega de Antequera a negarse a realizar guardias.

Opinión

HACIA UN FUTURO DIFERENTE

El día de la mujer se erige un año mas como una especie de período reflexivo y duelo necesario, imprescindible para llevar a cabo los ajustes sociológicos pertinentes, pero sobre todo, para establecer nuevos planes que nos permitan erradicar dichos ajustes.

De esta puesta a punto la primera conclusión que puede deducirse es que el hombre sigue gobernando el mundo y es evidente si tenemos en cuenta su superioridad física (cosas de la Madre Naturaleza!, pero es indudable que dicho privilegio natural no implica dependencia intelectual puesto que, el don de la sabiduría, nos fue concedido de manera igualitaria por la misma madre y ya sabemos todos que la naturaleza es sabia, de ahí que sigamos sin entender la permanente hegemonía del hombre en la Tierra.

Ese recelo hacia el poder de la mujer se advierte prematuramente en la Historia, desde Eva hasta Pandora donde, aprovechando que los guardianes de la cultura y la memoria histórica han sido siempre hombres, se ha representado a la mujer como un ser débil, atolondrado y carente de juicio.

Aunque hoy esta amnesia masculina esta mejorando gracias a la presencia de la mujer en miveles académicos, hay un ámbito recóndito, quizás el último reducto machista que sigue cerrado a la mujeres: el político.

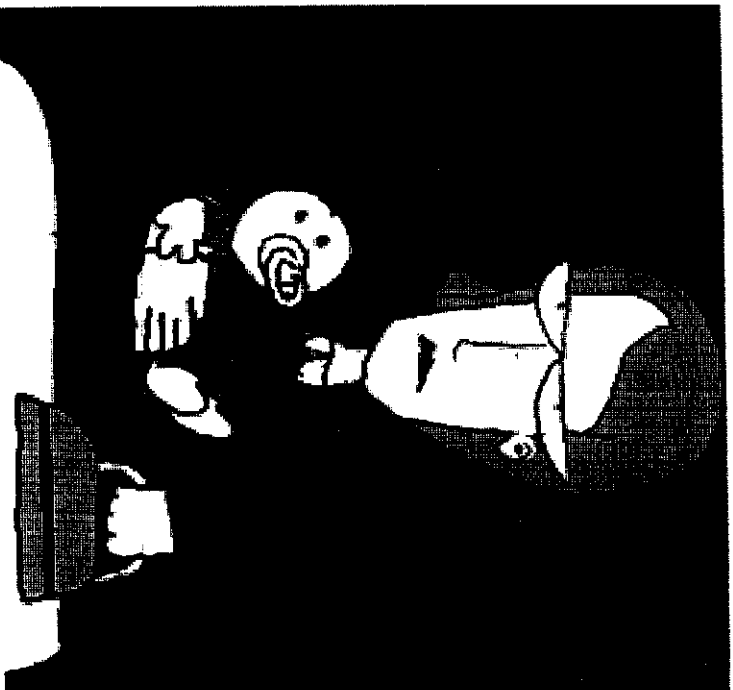
Militares y gobernantes siguen siendo hombres y aunque existe un avance igualitario en dichas materias, la continuidad sigue siendo desigualitaria siendo escasas las ocasiones en que las mujeres ocupan puestos de responsabilidad y en el caso de hacerlo rara vez se comportan como son adoptando en la mayoría de los casos patrones masculinos, conscientes de que dicho comportamiento es el único que abre puertas a profesiones mayoritariamente masculinas ya que, los valores de ellos, siguen considerándose como prioritarios para obtener puestos de responsabilidad

aunque posteriormente sean los feminos los únicos válidos para mantenerse en las mas alto, valores que por si solos podrían hacer del mundo un lugar mas seguro si estuviese dirigido por una mujer.

Sin lugar a dudas el sector político es el más refractario a la promoción de la mujer, algo incomprensible desde el punto de vista científico ya que las mujeres son mas pragmáticas y mas comprometidas política-

gurar la promoción de la mujer mas de prisa y con mayor eficacia, este mangoneo en el tema político resulta inaceptable ya que en una democracia, la selección de mandatarios se hace en base al talento, la competencia y la igualdad "meritocrática".

Si no podemos esperar de las élites políticas actuales que sean capaces de luchar y responsabilizarse de esta maquinación sexista en política



mente y a la vez se muestran menos ambiciosas y menos fascinadas por el poder al no importarles tanto alcanzar este como imponer sus ideales. Esto no quiere decir que las mujeres carezcan de ambiciones sino que están mas involucradas en la voluntad de alcanzar resultados que en la de obtener puestos relevantes, la máxima de "la erótica del poder" no se acuña pensando en las mujeres.

Actualmente los partidos se han visto forzados, por cuestión de imagen, a proporcionar medidas para modificar esta vergonzosa situación sin embargo, y desde esta tribuna mediática que me brinda el día de la mujer y aprovechando que están en campaña se lo recuerdo, deberían ase-

¿De quien podemos esperar lo? ¿Habrá que revisar la Constitución para establecer cuotas obligatorias o tendemos que exigir la paridad en la ley electoral?

*Carmen Alicia Vázquez Febrero
Oficinas Centrales*

