

**Boletín N°061****Miércoles, 31 de marzo de 2010****Documento 41 de 84****Boletines Anteriores****Emisor / Resumen****Administración Autónoma del País Vasco - Anuncios****Departamento de Empleo y Asuntos Sociales**

RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2010, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Acta de la Comisión Paritaria de 8 de febrero de 2010 del Convenio Colectivo del sector Centros Privados de la Tercera Edad de Bizkaia. Código número 4805745.

Antecedentes.

1. Con fecha 4 de marzo de 2010, se ha presentado ante esta Delegación Territorial de Bizkaia el Acta de la Comisión Paritaria de 8 de febrero de 2010 del Convenio Colectivo del sector Centros privados de la tercera edad de Bizkaia.

2. Dicho texto ha sido suscrito por la Representación Empresarial Regrepris, Arpabi y Lares Euskadi y los representantes de los sindicatos ELA, LAB y UGT de la Comisión Negociadora.

Fundamentos de derecho.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1. g) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,.

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Acta de la Comisión Paritaria de 8 de febrero de 2010 del Convenio Colectivo del sector Centros privados de la tercera edad de Bizkaia.

2. Disponer la publicación de la citada Acta en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

En Bilbao, a 10 de marzo de 2010. -La Delegada Territorial en Bizkaia, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa.

Reunión celebrada el día 8 de febrero de 2010, por la comisión interpretativa mixta del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Bizkaia.

En Bilbao, siendo las 10:00 horas, del día 8 de febrero de 2010, y en los locales del sindicato ELA, reunida la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio Colectivo para el sector de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Bizkaia, con la presencia de las Organizaciones y personas que a continuación se citan:

Por la Parte Económica:

- Regrepris.

- Arpabi.

- Lares Euskadi.

Por la Parte Social:

- ELA.

- LAB.
- UGT.

Acuerdan recoger en la presente acta de la comisión interpretativa mixta del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Bizkaia, la respuesta a las solicitudes de interpretación recibidas de la RLT de la Residencia Caser de Bilbao, de la RLT de la Residencia Loramendi/Sanitas de Erandio y de la Dirección de la Residencia Olabe de Muxika.

1. Solicitud de interpretación elevada por la Dirección de la Residencia Olabe de Muxika, sobre el artículo 26 del Convenio Colectivo, referente a la compensación de los días festivos (ordinarios y extraordinarios) efectivamente trabajados, y mas concretamente para los casos en que la compensación se efectuara mediante la acumulación en días de vacaciones.

Reseñando que este apartado de compensación de festivos efectivamente trabajados ha sido objeto de diferentes resoluciones de esta Comisión Interpretativa Mixta.

Así, se han abordado consultas sobre temas tales como cuales son dichos días festivos; casuísticas en la que Navidad o Año Nuevo, es decir alguno de los festivos especiales, coincida con domingo; sistema para establecer las formulas de compensación; procedimiento para dilucidar si se está aplicando o no algún tipo de compensación; o interpretando sobre la formula para el calculo de la compensación correspondiente para el caso de efectuarse la misma en retribución.

Recogiendo las líneas maestras de dichas resoluciones, y al amparo del artículo 10 del convenio, que establece: En tanto en cuanto se desarrolle la Disposición Transitoria Segunda, la definición de las tareas a desarrollar por el personal del sector serán las recogidas en el Anexo III que forma parte del presente Convenio Colectivo. En el caso de discrepancias, en primera instancia será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo dictaminar al respecto, y en el caso de no alcanzar acuerdo al respecto las partes podrán recurrir a las instancias oportunas, teniendo la condición de reclamación previa a la vía jurisdiccional en la vía obligatoria.» se aborda la discusión, y.

Se resuelve responder que:

- Se subraya que procedimiento para fijar el sistema de compensación, tal y como se recoge en el Convenio Colectivo, en su artículo 26, es el de "previo acuerdo" entre la RLT -allí donde lo hubiera- y la Dirección. (El Convenio no recoge referencia a la forma de abordar "previo acuerdo" allá donde no exista esta RLT, pero sí es taxativo en casos en los que exista).

- Sobre la discusión sobre si -aunque fuere sin previo acuerdo entre la Dirección y la RLT ha habido algún tipo de compensación, nos remitimos a lo recogido en el acta de día 5 de mayo del 2006, en la que se establecía:

El convenio Colectivo en su redacción actual del artículo 26 recoge que -salvo acuerdo distinto en cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio- se establecen dos vías de compensación, sea en retribución sea en tiempo de trabajo.

En el mismo artículo hay una cautela, cual es que «. previo acuerdo».

Luego a los efectos de comprobar si se está aplicando correctamente esta materia, existen una serie de factores identificativos, a saber:

a) ¿Existe o no acuerdo en algún sentido al respecto?. Si lo hubiera se hubiera cumplido la primera de las premisas establecidas en el Convenio, cual es la de que existiera un acuerdo entre las representaciones económica y social para establecer la formula de compensación a aplicar.

b) En el caso de que la formula establecida -si se hubiera cumplido la premisa anterior- fuera la de compensación en retribución, el sistema de comprobación es a través de la(s) nomina(s) donde ser recogiera la correspondiente partida. Con independencia de la exactitud o no de las cantidades correspondientes.

c) En el caso de que la opción establecida hubiera sido la de acumulación de estos días al -o a los dos- período(s) de vacaciones, la comprobación sería a través de calcular los días de vacaciones disfrutados (teniendo en cuenta la cautela del Convenio de que no pueden comenzar a computarse en día de libranza que correspondiera en el calendario laboral establecido, y que en caso de que el inicio post-vacacional correspondiera asimismo a día de libranza se iniciarían con posterioridad) y cotejar con el número de días festivos realmente trabajados.

d) En el caso de que la compensación se efectuara con la formula de 4/5, habría que comprobar si existen 5 días continuados de libranza, y si uno de ellos se computa como realmente trabajados.

Avanzadas estas claves para comprobar si se está cumpliendo lo establecido en el Convenio Colectivo, se recuerda a las partes que en el caso de discrepancias, que tienen carácter de conflicto colectivo al afectar a todo el personal que por sus funciones pudiera corresponder el trabajo en festivos, la Disposición Adicional Quinta del Convenio establece el concurrir al recurso del Procedimiento Voluntario para Solución de Conflictos (PRECO) como vía preferente para la búsqueda de la resolución de conflictos.

Si la pretensión o el acuerdo de empresa optara por la compensación vía ampliación del tiempo de vacaciones, tal y como se recoge en el citado artículo del convenio, tiene dos tratamientos según se refiera a compensación de festivos ordinarios o festivos especiales, a saber:

Para la compensación de los días Festivos Ordinarios:

1. a) Acumularse a las vacaciones anuales, sea al inicio o al final del período de las mismas acumulando tantos días como días festivos se hayan trabajado, de manera que el período vacacional resultante sea de 15/16/31 días más tantos como festivos ordinarios trabajados, y los que en su caso resultaran de la existencia de días de libranza antes o después de este periodo vacacional, garantizándose que en el caso de que las vacaciones empezaran o terminaran en días de libranza, estos días de compensación se disfrutarán antes o después de dichas libranzas.

Para la compensación de los días Festivos Especiales:

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año. que a efectos de aplicación de este artículo compensatorio, son considerados como festivos especiales por sí mismos, con independencia del tratamiento que les conceda la Autoridad Laboral en su calendario anual de días festivos laborables no recuperables.

a) El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, será compensado con dos jornadas de descanso (una correspondiente al festivo y otra por el especial significado del día), equivalentes a las realizadas en dicho(s) día(s) que serán disfrutados a elección de la persona trabajadora, a quien no se le podrá denegar su opción si cumple los siguientes requisitos:

De estos dos días de descanso compensatorio correspondientes a cada festivo especial realmente trabajado, el

segundo día libre se considerará como efectivamente trabajado, reduciendo en consecuencia el total de las horas anuales que le correspondiera trabajar.

Es decir que, subrayando que el disfrute (y por lo tanto el computo de los días correspondientes) tanto de las vacaciones (sea con los 31 días de manera continuada o en dos fracciones) como la compensación de días festivos no puede iniciarse en día no laboral (artículo 21.d y artículo 26-1.a) de la persona afectada, los días que se sumaran a vacaciones para el caso de días festivos ordinarios serían tantos días como festivos trabajados, y en el caso de festivos especiales (subrayando que en este caso tiene prioridad la decisión de la persona trabajadora según el artículo 26-2.a) serían dos por cada festivo, de los que uno ha de computarse como efectivamente trabajado.

2. Solicitud recibida de la RLT de la Residencia CASER relativa a una discrepancia entre la RLT y la Dirección a la hora de interpretar el tema de funciones del personal de limpieza.

Entendiendo que la Dirección se extralimita en su interpretación sobre las funciones del personal de limpieza reguladas en el convenio, exigiéndole al personal de limpieza dar/servir desayunos, estar en el comedor, servir desayunos, fregar la vajilla..... y entendiendo esta RLT que el grupo de limpiadoras deben realizar las funciones propias de su categoría y no deben ser utilizadas para cubrir reducciones de jornada o falta de personal de otras categorías, ni para realizar funciones no correspondientes a la suya, solicitan interpretación sobre el alcance de las mismas.

Resenando que también este apartado de funciones ha sido objeto de diferentes resoluciones de esta Comisión Interpretativa Mixta resolviendo (diciembre del 2006).

La hipotética contradicción entre la tarea explicitada en cuanto a las funciones de Gerocultoras para quienes literalmente se dice: «Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios», y la del de «Limpiador/a-Planchadora, para quienes realizando su trabajo a las órdenes inmediatas de la Gobernanta o de la Dirección habrá de desarrollar entre sus funciones «Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados», que a su vez dice, viene provocada por haber, en la negociación del primer convenio colectivo sectorial, recogido todo este capítulo del, hasta ese momento, vigente convenio estatal, que a su vez había mantenido el texto de un acuerdo anterior en el que existía la categoría de camarera-limpiadora. Luego coincidiendo en la valoración de que el problema se sustenta en una interpretación extensiva de la expresión recogida en el apartado de las funciones del personal «limpiador/a-Planchador/a», sin cotejarlo con lo recogido en el del personal gerocultor, se acuerda responder en el sentido de que, con independencia del resultado del trabajo que en desarrollo de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, siendo de aplicación actual lo recogido en el Anexo III sobre Funciones, no es una función derivada de las obligaciones contractuales del personal de limpieza el dar de comer al personal usuario (entendiendo el término comer sea desayuno, comida, merienda, cena o recena), funciones que están establecidas para el personal gerocultor, entendiéndose que las labores del mismo han de ser entendidas como funciones resultantes de ligar la actividad con relación con el personal usuario.

Cuando se refiere a las tareas de limpiadora, se acuerda responder en el sentido de que se interpreta las mismas como las funciones a desarrollar en los diferentes departamentos de los que pudiera constar el centro, pero en labores que no supongan relación o asistencia directa al personal usuario, siempre y cuando no existiera personal contratado con categorías tales como auxiliar de cocina, ayudante/a de cocina o cocinero, en cuyo caso corresponderá a los/as mismos/as responsabilizarse de las funciones de limpieza implícita a la actividad de la cocina, incluyendo por lo tanto la limpieza de menaje.

Recogiendo las líneas maestras de dichas resoluciones, y al amparo del artículo 10 del convenio, que establece: En tanto en cuanto se desarrolle la Disposición Transitoria Segunda, la definición de las tareas a desarrollar por el personal del sector serán las recogidas en el Anexo III que forma parte del presente Convenio Colectivo. En el caso de discrepancias, en primera instancia será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo dictaminar al respecto, y en el caso de no alcanzar acuerdo al respecto las partes podrán recurrir a las instancias oportunas, teniendo la condición de reclamación previa a la vía jurisdiccional en la vía obligatoria.» se aborda la discusión, y.

Se resuelve responder que:

Si bien esta CIM es consciente de la existencia de realidades diversas en diferentes centros, en los que incluso se han creado categorías «intermedias» como compartidas, o limpiadoras-camareras,... incluso con especificidades en materia de retribuciones, o ser propiciadoras de vías de promoción/contraste,... o casos en los que en unos casos el personal limpiador y en otros el personal gerocultor asume tareas que pudieran ser discutibles en cuanto a si corresponden a las funciones recogidas en el convenio para la correspondiente categoría,.

Es labor de esta CIM el analizar las posibles interpretaciones que las partes hagan con respecto a lo que establece el Convenio Colectivo, y en consecuencia reseñar las especificidades solamente se efectúa con el objeto de aportar una visión más amplia de la realidad, y en lo correspondiente a las cuestiones planteadas esta CIM entiende que no ha lugar a diferencias de interpretación, salvo que la misma se efectúe desde un plano de interés.

Por citar uno de los casos de discrepancia, cual es el de discernir a que categoría corresponde la labor de hacer camas, una lectura pausada del texto de convenio no deja lugar a dudas sobre que la tarea de hacer las camas esta adjudicada a las funciones de personal gerocultor, mientras que en el caso del personal limpiador se circunscribe a labores de limpieza de la habitación, incluida la limpieza de camas.

Se entiende que una interpretación extensiva como la que efectúa en esta caso la empresa pudiera sustentarse en la existencia de esas otras casuísticas como las mencionadas, pero esas realidades deben de circunscribirse a unas situaciones derivadas de acuerdos alcanzados en cada empresa, con las compensaciones que a las partes hayan parecido suficientes pero en ningún caso se derivarían de las funciones recogidas en el convenio.

Resultando que las funciones del personal vienen reguladas en el convenio, donde en cuanto a las funciones de las limpiadoras se recoge lo siguiente:

Limpiador/a-Planchadora: Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la Gobernanta o de la Dirección y habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- b) Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- c) Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños,

ventanales y balcones, mobiliario, etc.), procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

d) Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Y en cuanto a las funciones de Gerocultoras, personal que, bajo la dependencia del Director del centro o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él solo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros se indica:

a) Higiene personal del usuario.

b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y el mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.

c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.

d) Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica y le sean encomendados.

e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colabora con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquéllos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica y que tengan relación con lo señalado anteriormente.

Y de los ayudantes de oficios varios se recoge:

- Es aquel que trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

- Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.».

3. Solicitud recibida de la RLT de la residencia Loramendi/Sanitas de Erandio, relativa a que la empresa y la RLT hacen una interpretación diferente sobre si corresponde al personal gerocultor o al personal ATS/DUE ejercer las labores relacionadas con la medicación, tales como contarla y colocarla, preparar jarabes, colirios, o sobre las casuísticas en que correspondiera suministrar a los pacientes alimentación que requiriera instrumentalización (por ejemplo sondas naso-gástricas).

Alguna de las cuestiones que se someten a interpretación ya han sido abordadas en anteriores resoluciones de esta CIM, y también se han recogido aportaciones en sentencias habidas en torno al tema planteado,...

Recordando que asimismo hay una resolución recogida en un acta anterior de esta CIM, en la que ante una solicitud por la diferente interpretación que se efectuaba desde la Dirección y la RPT de un centro respecto a las funciones correspondientes al personal ATS/DUE y personal Gerocultor, y de manera mas concreta en dilucidar la labor y responsabilidad de sondar vías urinarias se decía:

- Se constata que no entra entre las funciones del personal gerocultor las correspondientes a labores como la cuestionada, por lo que manifestar que esta labor corresponda al personal gerocultor, «per se», pudiera considerarse una interpretación extensiva de las funciones de dicha categoría profesional, máxime cuando para el caso del personal ATS/DUE si hay referencias mas definitorias en el Convenio, entre ellas las que fijan que es función suya «suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.)».

Es de subrayar que no nos encontramos ante un supuesto de suministro de medicamentos o fármacos, como actividad meramente mecánica, sino ante una práctica médica, como puede ser de sondar vías urinarias, introduciendo un catéter en la uretra, que comporta una acción invasiva, que precisa de unos conocimientos especializados,.

Luego, entendemos que desde el punto de vista de reparto de funciones no se puede interpretar que corresponda al personal gerocultor, ni aún en el caso de que estuviera capacitado para ello, pues si bien se recoge que «Colabora con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquéllos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social», o «Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente?», en modo alguno se puede interpretar en el sentido de que hayan de suplir a tales profesionales.

Pero incluso, si lo analizamos desde el prisma de la ultima frase recogida en este apartado de funciones correspondientes al personal gerocultor, que literalmente dice: «En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica y que tengan relación con lo señalado anteriormente», y centrándonos en la expresión: «incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica», analizando las diferentes Normativas de aplicación al personal Gerocultor, e incluso dando a todo este colectivo el renacimiento de tener la acreditación de Auxiliar de Clínica su papel es de colaborador/a, llegando incluso a recoger que les está totalmente prohibido «administrar.. cuando para ello se requiera instrumental de difícil manejo o maniobras cuidadosas,..» . mientras que «Realizar sondajes, disponer de equipos de todo tipo para intubaciones, punciones, drenajes continuos y vendajes, etc..» recaen en la figura del personal ATS/DUE.

Luego se concluye acordando responder que la interpretación correcta de de ser que no corresponde al personal gerocultor el poner o retirar sondajes.

También se acuerda reflejar que cuestión diferente es que una vez instalado el sondaje, sea urinario, sea para alimentación,.. se hayan de efectuar maniobras tales como retirar el recipiente que recoja la orina, o se introduzca la alimentación,.. pero siempre y cuando la labor de poner el instrumental sea efectuado por personal medico o

ATS/DUE.

Para centrar el análisis de las funciones establecidas en el Anexo del Convenio Colectivo de Bizkaia, y de manera central deslindar las funciones entre personal gerocultor y personal ATS/DUE, se aborda la discusión sobre dos planos, a saber: Funciones desglosadas en el Convenio colectivo para prefijar la actividad de una u otra categoría profesional y lo que recoge la normativa vigente sobre las competencias profesionales, tanto para ATS/DUEs como para el personal Gerocultor (tenga o no la titulación de Técnico sanitario de grado medio), y se analizan tres áreas de actividad: Pautar/Administrar/Suministrar.

Acordando responder en el sentido de que:

Pautar: es decir establecer las pautas de medicación, sin la menor duda es una responsabilidad del servicio medico o en su caso del personal ATS/DUE, pero nunca del personal gerocultor, tenga o no el mismo la titulación académica de Auxiliar Sanitario de Grado Medio.

Administrar: es decir la responsabilidad de poner a disposición del personal gerocultor, sin ningún lugar a dudas, a tomas de responsabilidad, a riesgo de confusiones,...que corresponde al personal medico o ATS/DUE, para lo cual la empresa deberá de proveerles de material/instrumentos que posibiliten esta labor, o dicho de manera clara: la persona gerocultora coge lo que le den o pongan en la bandeja correspondiente, pero no es suficiente que se le entregue por escrito o verbalmente una serie de directrices sobre lo que ha de buscar, tomar, repartir, cuantificar,...

Suministrar: actividad sobre la que respetando incluso la propia definición de que el personal gerocultor ha de ejercer funciones supletorias respecto a lo que efectuaría la propia persona asistida en el caso de que la misma estuviera en condiciones de materializarlo, se acuerda que las tareas de hacerle llegar, poner a su alcance, ayudarle a coger, incluso introducir en la boca,... sí corresponden a la persona gerocultora, sin que por el contrario deba de participar en aquellas que precisen de instrumentos (sea invasiva grave o no, tal y como en su día se recibió en una acta sobre una consulta que tenía cierta correlación con la actual y que se adjunta), responsabilidad que recae sobre el personal ATS/DUE, quien a estos efectos debiera de contar con un material adecuado (bateas, cajetillas,...).

Es decir que es clara la responsabilidad del personal ATS/DUE el de pautar, administrar, supervisar, dejando al personal gerocultor (previo contraste) a tenor de lo cual el personal gerocultor ha de suministrar, es decir actuación meramente mecánica. (Es decir tomar de la bandeja/batea,... y hacer que la persona usuaria la tome, con la salvedad de casos como jarabes, en los cuales la distribución previa y puesta a disposición de la gerocultora ha de ser entendido dentro de una flexibilidad lógica).

Al personal gerocultor, tenga o no la titulación académica de Técnica Sanitaria de grado medio, no puede exigírsele que verifique la medicación, ni tenga responsabilidad de si está bien o mal puesta la medicación, o fiscalice y controle la actividad de la ATS/DUE.

Lo que se acuerda en Bilbao, y se firma como prueba de conformidad, siendo las 12:15 horas, del 8 de febrero de 2010.