

# Servicios Sociosanitarios

# Y

# Atención a la Dependencia

Número 1  
Marzo -  
Abril  
2011

DEPENDENCIA  
AUTONOMÍA



FSP  
Servicios  
Públicos

Andalucía

Jaén

## FSP-UGT JAEN

Te aclaramos los artículos de tu Convenio Colectivo

**La pérdida** de rumbo de CCOO...  
**La Patronal** se niega a aplicar la  
subida salarial recogida en el  
Convenio.

**Necesitamos tus propuestas:**  
para el nuevo Convenio

**¡Y mucho más en este número!**

**U**na nueva forma de contactar con los y las profesionales de los Servicios Sociosanitarios y Atención a la Dependencia es a través de ésta revista que tienes entre tus manos. Nace con varias finalidades... Una de ellas es establecer otra línea de comunicación entre los y las trabajadoras acogidas al V Convenio Marco Estatal de "Dependencia" y el Sindicato. Línea de comunicación que esperamos sea en ambos sentidos, alimentándonos mutuamente. Por nuestra parte, ofreciendo asesoramiento, información, actualidad, propuestas, legislación, etc., por vuestra parte, esperamos inquietudes, críticas constructivas, propuestas, conocer aún mejor vuestra realidad y vuestras inquietudes.

**G**eneramos con ella varios compromisos: información, asesoramiento con un lenguaje claro, darte un espacio para tus opiniones... y sobre todo porque es nuestra intención poner en valor, a la altura que os merecéis a todos y todas las profesionales de este Sector, queremos mejorar la imagen que

la sociedad tiene de nuestra labor, queremos ayudar a que se nos reconozca nuestra incuestionable aportación al Estado de Bienestar Social.

**T**oda ayuda para que esta revista prospere, para que le demos contenido, para mejorarla, será poca. Por nuestra parte no cejaremos en el empeño de que veamos muchísimos números de Servicios Sociosanitarios y Atención a la Dependencia, la revista de FSP-UGT Jaén.



**El sector de Salud, Servicios Sociosanitarios y Dependencia  
FSP-UGT Jaén**

## Hemos visto en prensa...

**A mediados de febrero, la FSP de Jaén tenía que salir ante los medios de comunicación para darle respuesta a las lamentables manifestaciones vertidas por comisiones...**

JAÉN.- El día 4 de enero del 2011 se llevaron a cabo las elecciones sindicales en la empresa de ayuda a domicilio MACROSAD de Jaén y Linares, con una participación superior al 50% UGT obtuvo el 88,5%

de los votos (191 votos) Obteniendo en total 12 delegados frente a 1 de CCOO. Ante la contundencia de este resultado por parte de UGT, que reflejan el trabajo que venimos realizando día a día en favor del colectivo de trabajadores/as de la ley de la dependencia y ayuda a domicilio, nos llena de vergüenza, como sindicalistas que somos, que un sindicato como Comisiones Obreras lejos de encajar esta derrota como parte del juego democrático, se ponga a lanzar comunicados intentando lesionar la imagen de nuestro sindicato y de las trabajadoras del sector que eligieron libremente a sus representantes en unas elecciones limpias. Tal vez Comisiones Obreras debiera en lugar de llenar comunicados con infamias y mentiras, hacer una reflexión autocrítica y analizar en profundidad el descalabro electoral sufrido en MACROSAD.

Creemos que la derrota estrepitosa en MA-

CROSAD refleja la frustración, el descontento y la decepción de los trabajadores/as del sector ante la claudicación de la lucha sindical que los delegados tanto nacionales, regionales y locales de Comisiones Obreras han venido llevando a cabo desde que firmaron junto con la patronal el V Convenio Marco de la Ley de Dependencia en condiciones desfavorecedoras para los trabajadores/as en general, en tiempos en que se podía haber obtenido mayores beneficios y luego negociaron la congelación de salarios para este año, lesionando los intereses de los trabajadores/as, estas y otras actitudes son las que los trabajadores toman en cuenta a la hora de votar y elegir democráticamente a sus representantes.

Ahora, José Moral Jaenes quiere ganar votos con mentiras y comunicados insultantes, lo que en su día no supo ganar en las urnas. Tal vez, José Moral, en lugar de dedicar esfuerzos en denunciar supuestas violaciones de derechos y llenar de mentiras comunicados y octavillas, debieran ponerse a trabajar en defensa de los derechos de los trabajadores/as, incluida la libre elección de representantes. Desde UGT invitamos a Comisiones Obreras a enmendar, de una vez por todas, el rumbo errático que ha tomado en el sector de la Ley de la Dependencia y Ayuda a Domicilio, y se sumen a la lucha por los derechos de este colectivo de trabajadores/as. Por último apoyamos cuantas acciones legales se interpongan contra este dirigente, en aras al mantenimiento del buen nombre de una empresa

como MACROSAD que da empleo a más de mil trabajadores/as, todos de esta provincia, tan necesitada de empleo.

## Finalizando el mes de febrero nos encontramos con el problema en el pago de las nóminas de Macrosad Jaén...

**UGT denuncia que las trabajadoras de la ayuda a domicilio no cobran**

**Macrosad-Jaén no recibe dinero del Ayuntamiento**

La FSP-UGT ha denunciado el impago de la nómina de enero de las casi doscientas trabajadoras de Macrosad-Jaén que realizan la ayuda a domicilio en la ciudad. Además, la dirección de la empresa no ofrece garantías de que vayan a cobrar la nómina de febrero.

El problema está en que la empresa no recibe el dinero de las administraciones, según indicó Pío Zelaya, del Área de Salud y Servicios Sociosanitarios de FSP-UGT. El sindicato considera que “si la empresa no está en condiciones de asumir el pago de las nóminas, debería tomar todos los mecanismos legales a su alcance para exigir al Ayuntamiento el pago de la deuda”.

UGT ha denunciado esta “grave irregularidad”, que califica de “insostenible para las economías familiares”, ya que en muchos casos dichas nóminas suponen los únicos ingresos familiares. El sindicato ha recordado que los casi doscientos trabajadores de Macrosad-Jaén, mujeres en su mayor parte, tienen retribuciones que no llegan al millar de euros mensuales, y que el servicio público que realizan está sujeto a partidas presupuestarias de la Ley de la Dependencia y la Ayuda a Domicilio.

### Viernes 25 de febrero. Diario Ideal

El ayuntamiento de Jaén ordenó ayer a primera hora de la tarde la transferencia bancaria para que casi doscientos trabajadores de la ayuda a domicilio, en su mayor parte cuidadoras, puedan cobrar a partir de hoy la nómina correspondiente al mes de enero. Así lo indicó la concejala responsable de Apoyo a la Familia, Lola Herrera, quien además espera que “en breve” se termine de normalizar la situación con Macrosad - Jaén.

Por la mañana, la FSP-UGT denunció el impago de dicha nómina por parte de la sociedad cooperativa andaluza de interés social que realiza en Jaén la ayuda domiciliaria y que atiende a un millar de personas mayores o dependientes. El sindicato alertó de la situación después de que el

comité de empresa se reuniera con la dirección de Macrosad y ésta no ofreció garantías de que fueran a cobrar la nómina de febrero, según indicó Pío Zelaya, del Área de Salud y Servicios Sociosanitarios de FSP-UGT.

El Sindicato dirigió no obstante su atención hacia la empresa, que es la que contrata al personal, y le conminó a que tomara “todos los mecanismos legales a su alcance

para exigir al Ayuntamiento el pago de la deuda”, si es que Macrosad no estaba en condiciones de asumir el pago de las nóminas.

UGT calificó el impago de “grave irregularidad” y de situación “insostenible para las economías familiares”, ya que, según explicó, en muchos casos dichas nóminas suponen los únicos ingresos familiares para las trabajadoras. Además, el sindicato recordó que los casi doscientos trabajadores de Macrosad Jaén tienen retribuciones que no llegan a los mil euros mensuales, y que el servicio público que realizan está sujeto a partidas presupuestarias de la Ley de la Dependencia y la Ayuda a Domicilio.



## Tu convenio...

Tu convenio se publicó en el BOE número 79, el Martes 1 abril 2008, con el nombre del **V CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL**. Se estructura en trece capítulos (con 64 artículos) y seis anexos:

Capítulo I: ámbitos, vigencia, concurrencias, etc.

Capítulo II: organización y tiempo del trabajo.

Capítulo III: clasificación profesional, empleo, plantillas, periodo de pruebas, ingreso y provisión de vacantes, ceses en la empresa, cambio de turno, etc.

Capítulo IV: formación profesional.

Capítulo V: salud laboral.

Capítulo VI: jornada.

Capítulo VII: estructura retributiva.

Capítulo VIII: licencias.

Capítulo IX: derechos sindicales.

Capítulo X: régimen disciplinario.

Capítulo XI: planes de igualdad.

Capítulo XII: solución extrajudicial de conflictos.

Capítulo XIII: adscripción y subrogación.

ANEXO I: tabla retributiva 2008.

ANEXO II: asimilaciones.

ANEXO III: clasificación profesional y funciones.

ANEXO IV: baremo.

ANEXO V: documentación descuelgue.

ANEXO VI: cláusula garantía ad personam primer convenio.

**Según** se desprende del texto del convenio, el mismo se aplica a todos y todas las trabajadoras (excluidas las que prestan servicios en administraciones públicas) del Estado Español que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: **Las residencias para personas mayores** (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también **centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas y las dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia**. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública (artículos 2, 3 y 4).

**La** vigencia del convenio finalizará el 31 de diciembre de 2011

(artículo 5). Por tanto y afortunadamente, aunque los tiempos de crisis no nos acompañen, pronto será hora de negociar un nuevo convenio. Sería de desear que se den las condiciones idóneas y necesarias para que esta vez UGT firme el texto, ya que hay que destacar que el último convenio fue firmado únicamente por la Patronal (empresas) y el sindicato de comisiones obreras, puesto que no se cubrieron las exigencias que demandaba UGT, ya que entendíamos que no sólo no se avanzaba en consolidar derechos sino que se retrocedían en los ya alcanzados.

## **F**inaliza el capítulo I con el Artículo 12. **Comisión paritaria.**

Este indica que se crea esta comisión, formada por las organizaciones firmantes (o sea la patronal y CCOO), teniendo como funciones las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. O sea, que cuando exista un problema de interpretación del texto normativo del convenio, estas dos partes, firmantes del mismo, deben aclarar cual es la aplicación correcta del mismo. Igualmente, deben velar para que se cumpla en su totalidad.

Para los casos de discrepancias deben elevar sus planteamientos a un sistema de arbitraje y finalmente, de persistir, ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Los miembros de esta comisión son:

Por las organizaciones empresariales: FED,

FNM y LARES

Por las organizaciones sindicales: CC.OO.

**E**l capítulo II tiene un único artículo, el 13, con el título “Organización y tiempo de trabajo”. El cual dice literalmente:

*La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.*

*La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de*

*los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.*

*Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.*

Lo que viene a indicar que es **potestad de la empresa el organizar el trabajo, siempre que cumpla la legislación vigente** (descansos, vacaciones, turnos, etc.) si bien, cuando se establezcan o modifiquen las condiciones de trabajo debe ser informados previamente los delegados de personal que haya en la empresa, sean del sindicato que sean, pero es necesario reiterar que será la empresa la que organiza el trabajo.

En el siguiente número abordaremos, entre otros artículos, el referente a las licencias y permisos.





La formación es una cuestión que nos debe preocupar a todos y todas las trabajadoras, y no solo para poder acceder a un determinado puesto de trabajo. La formación debe ser un proceso que ha de acompañarnos durante toda nuestra vida laboral, para poder buscar un puesto de trabajo, promocionar en el que tenemos, para adecuarnos a los cambios que se produzcan, para que gocemos de una buena seguridad y salud laboral, o simplemente para poder seguir creciendo, como trabajadores y trabajadoras y como personas.

Si estos son los objetivos que todos y todas deberíamos de marcarnos, ahora, con el horizonte de 2015 y las familias profesionales, en nuestro ámbito, se hace una cuestión inevitable para muchos y muchas de las trabajadoras que obligatoriamente han de estar formadas para poder permanecer en su puesto de trabajo antes de ese año.

Y esta titulación se podrá obtener por varias vías: la formación reglada como formación profesional, las cualificaciones profesionales y las certificaciones profesionales. De una forma más detallada, intentaremos explicarlo algo más claro:



**U**n Certificado de Profesionalidad no es lo mismo que una Cualificación ni que un Título, para explicarlo un poco mejor hemos de empezar definiendo **Competencia Profesional**, que son los conocimientos y capacidades que tenemos o adquirimos para poder realizar un trabajo.

Entonces, la Cualificación es la competencia (estos conocimientos y capacidades) que el trabajador debe tener para responder a las necesidades que nos demanda el mercado laboral.

–Un certificado de profesionalidad es la formación que, según la Administración laboral, tenemos que adquirir en la competencia incluida en una cualificación.

–Un Título es la formación que define la Administración educativa para adquirir la competencia incluida en una o más cualificaciones (o sea, la formación reglada).

Por tanto, ¿qué es un Certificado de profesionalidad?

Es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del CNCP (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales) en el ámbito de la Administración laboral.

–Acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral.

–Asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del Subsistema de FP para el empleo.

–Tiene carácter oficial y validez en todo el

territorio nacional.

## Para más información:

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, modificado por el Real Decreto 1326/2002, de 13 de diciembre.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre

RD 395/2006 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Normativa de Desarrollo.

RD 34/2008 que regula los Certificados de Profesionalidad

Proyecto de RD por el que se establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, y los efectos de las mismas.

En los siguientes números ahondaremos en estas cuestiones.



**Cursos gratuitos, a distancia, para Cofradados y afiliadas**<sup>1,2,3,4,5</sup> exclusivos para trabajadores y trabajadoras acogidas al V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, de la provincia de Jaén.

### ► Inicio en mayo

☺ Salud Laboral de los trabajadores, 150 horas.

☺ Características y necesidades de atención higiénico – sanitaria de las personas dependientes, 70 horas (SAD).

☺ Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio, 50 horas (SAD).

☺ Mejora de las capacidades físicas y primeros auxilios para las personas dependientes, 50 horas (SAD).

*Por cuestiones de acreditación, el alumno/a, sólo se podrá realizar un curso por mes. Estos cursos y otros en preparación se mantendrán durante todo el año*

*2011. Para más información e inscripción, contacta con FSP-UGT Jaén.*

### ► En proceso de preparación:

☺ Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones, 70 horas.

☺ Intervención en la atención higiénico – alimentaria en instituciones, 70 horas.

☺ Animación social de personas dependientes en instituciones, 30 horas.

☺ Enfermedad de Parkinson en los mayores.

## ☺ Tratamiento de Úlceras y escaras.

- 1 Con más de tres meses de afiliación y con envío de temarios por e-mail.
- 2 Menos de tres meses de afiliación 20 euros, con envío de temarios por e-mail.
- 3 No afiliados/as 120 euros, con envío de temarios por e-mail.
- 4 Temarios impresos 6 euros.
- 5 Envíos de temarios por correo ordinario 4 euros.

## Programación Cursos para Cualificación Profesional para trabajado- ras/es del Servicio de Ayuda a Domicilio (Atención sociosanitaria a personas en el domicilio).

15 alumnos/as por curso, preferentemente en activo en éste Sector.

Fechas y localidades pendientes de confirmar.

MODULOS	UNIDADES FORMATIVAS	LUGAR	FECHA INICIO	MODALIDAD
<b>MF0249_2: Higiene y atención sanitaria domiciliaria</b>	UF0119: Características y necesidades de atención higiénico-sanitaria de las personas dependientes. 70 horas	Jaén	Mayo - junio	Mixta
		Linares	Mayo - junio	Mixta
	UF0 120: Administración de alimentos y tratamientos a personas en el domicilio. 50 horas	Jaén	Septiembre	Mixta
		Linares	Septiembre	Mixta
	UF0 121: Mejora de las capacidades físicas y primeros auxilios para las personas dependientes. 50 horas	Jaén	Octubre	Presencial
<b>MF0250_2: Atención y apoyo psicosocial domiciliario</b>	UF0122, UF0123, UF0124. 230 horas	Jaén	Mayo - junio	Mixta
		Linares	Mayo - junio	Mixta
		Lopera	Mayo - junio	Mixta
	UF0123: Apoyo a las gestiones cotidianas de las personas dependientes. 50 horas	Linares	Junio - julio	Presencial
	UF0124: Interrelación, comunicación y observación con la persona dependiente y su entorno. 80 horas	Linares	Septiembre	Presencial
<b>MF0251_2: Apoyo domiciliario y alimentación familiar</b>	UF0125: Gestión, aprovisionamiento y cocina en la unidad familiar de las personas dependientes. 60 horas	Jaén	Octubre	Presencial
	UF0126: Mantenimiento, limpieza y organización del domicilio de personas dependientes. 40 horas	Jaén	Noviembre	Presencial

**Curso para trabajadores/as de Residencias: Tratamiento de úlceras y escaras.** 40 horas. Presencial. Mayo o junio, Sorihuela del Guadalimar.



**N**o todo el mundo sabe de lo que hablamos cuando nos referimos a una Unidad de Estancia Diurna para Personas Mayores, si bien este recurso es cada vez más conocido.

Estas unidades son centros especializados en la atención integral de personas mayores con algún tipo de dependencia que pretenden posibilitar la permanencia del mayor en su entorno familiar, servir de apoyo a sus familiares y cuidadores, favoreciendo el bienestar de ambos.

Hace aproximadamente diez años que empezaron a funcionar, pero han sido en los últimos cuatro años donde se ha dado más en conocer, precisamente desde que entrara en vigor la Ley 39/2006 de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de dependencia.

La atención integral y profesionalizada que ofrecen se logra a través de la prestación de distintos servicios y la materialización de distintas actividades y talleres, tales como el servicio de atención sociosanitaria, servicio de fisioterapia y rehabilitación, servicio de transporte adaptado y comedor, actividades de terapia ocupacional, atención psicológica, actividades de animación sociocultural, ocio y tiempo libre entre otras, todas ellas encaminadas a mantener y mejorar el nivel de autonomía de las personas mayores.

Seguir apostando por este recurso es con la convicción de los beneficios que se logran

tanto para el mayor como para sus cuidadores y cuidadoras, porque estas Unidades son un espacio donde la persona mayor encuentra su sitio, consigue una mayor autonomía, se favorece la socialización y las relaciones sociales con su grupo de iguales, repercutiendo esto en una mejora de la autoestima del mayor y de su calidad de vida, ya que se siente útil, ocupado y además dentro de su ámbito familiar, del cual sale durante unas horas consiguiéndose a su vez hacer compatible la vida laboral y el descanso de quienes ejercen la tarea del cuidado. Pero igualmente se hace necesario el seguir apostando por profesionalizar la atención, haciendo visible las actuaciones de los y las cuidadoras y concienciando a la población sobre la importancia de los cuidados que se les prestan a nuestros mayores a través de estas Unidades.

Cualquier iniciativa para dar a conocer la labor diaria y profesional que estos centros realiza es bienvenida, como la que logran distintas asociaciones entre ellas la Asociación Granadina de Unidades de Estancia Diurna nacida para crear un nexo de unión entre todas las Unidades de la provincia para lograr mejorar y que esto repercuta directamente en la mejora de la calidad de vida de las personas mayores y la de sus cuidadores y cuidadoras.

*El presente artículo está referenciado en la publicación de Samara Atero Jiménez, Directora y Trabajadora Social de la U.E.D. de Maracena (Granada), publicado en la revista TSDIFUSIÓN número 84.*

De interés...

## Todo lo que debes saber sobre (Proyecto Artemisa):

- Permiso de maternidad y de paternidad
- Permiso de lactancia
- Reducción de jornada y excedencias por guarda legal y cuidados familiares
- Otras fórmulas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

## Sobre los permisos de maternidad y de paternidad

Estoy embarazada, ¿cuándo tengo que comunicar a la empresa mi embarazo?

*La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo se ha de comunicar si solicitamos el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.*

*No obstante, no es conveniente comunicarlo con carácter previo al inicio de la relación laboral o en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo.*

Si estoy embarazada, ¿tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?

*Sí. En caso de embarazo puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias.*

*Recuerda pedir siempre el justificante médico.*

Tengo que hacerme la prueba de la Amniocentesis, y me dice mi médico que tengo que guardar dos días de reposo ¿Tengo que solicitar la baja médica?

*Debes comunicarlo a la empresa y si te ponen algún tipo de problema, tienes que solicitar la baja a tu médico de la Seguridad Social.*

Tengo problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de mi trabajo, ¿qué debo hacer?

*La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en caso de riesgo durante el embarazo, la empresa:*

- *Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.*
- *Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.*
- *Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.*
- *Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por "riesgo durante el embarazo" mientras exista el mismo.*

Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?

*Durante este periodo de baja, cuyo parte facilitará el médico de cabecera, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario normalmente).*

*Recuerda: no es lo mismo riesgo por embarazo que embarazo de riesgo. Si la causa de tus problemas de salud con el embarazo no la origina tu trabajo, no puedes acceder a esta prestación y tendrás que solicitar una baja médica normal con una prestación inferior.*

Me he enterado que estoy embarazada y acabo de empezar a trabajar en una nueva empresa. En estos momentos estoy en periodo de prueba ¿puede la empresa despedirme por estar embarazada? Si lo hace ¿qué puedo hacer? Soy una trabajadora con un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, si no me renuevan el contrato por estar embarazada, ¿qué puedo hacer?

*En cualquiera de estos supuestos, tanto si te despiden durante el periodo de prueba, como si se extingue la relación laboral durante el contrato y no se renueva a la finalización del mismo, por causa relacionada con el embarazo, se considera que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad y en consecuencia sería un despido nulo, por tanto la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial. Para lograrlo tendrá que demandar a la empresa por "vulneración de derechos fundamentales", en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran veinte días desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.*

*Es aconsejable que busques la ayuda de un/a abogado/a en cuanto recibas dicha notificación.*

**Puedes contactar con nosotros/as a través del e-mail [sejecutiva@fspjaen.es](mailto:sejecutiva@fspjaen.es).** Esperamos tus sugerencias, tus preguntas, tus críticas, tus artículos, etc., y por supuesto tus propuestas para la negociación del próximo convenio colectivo.

**Estamos** en el Paseo de la Estación 30 - 2ª Planta de Jaén (teléfono 953254712) y en la Casa del Pueblo en la Calle Tetuan de Linares (953651822). Y somos: Ana Montesinos, Nieves, Mariola, y Mamen en Jaén, Ana Cuerva y Mercedes en Linares... **TE ESPERAMOS.**

**Te** sugerimos nos visites en nuestra página Web [www.fspjaen.es](http://www.fspjaen.es), en ella encontrarás información de tu interés: legislación, noticias de tu Sector, formación, un blog de Ayuda a Domicilio, etc.



**A** primeros de cada año se reúnen los firmantes de vuestro Convenio (en este caso, la Patronal y CCOO) para firmar las tablas retributivas que fueron acordadas en el Convenio. Una vez firmadas son enviadas para su publicación en el BOE y así pueden ser aplicadas. Este año, en esa reunión, la Patronal decide que no va a aplicar la subida salarial correspondiente a éste año, el IPC más un 2 %, lo que supondría un 5 %, así como el incremento de dos euros por festivos. Para esta negativa se escudan en la crisis y que no podrán asumir este incremento sin que peligren sus empresas.

Ante este suceso, ambas partes, acuerdan invitar a UGT para que de su opinión (suponemos que era para darle el visto bueno a tan tremenda aberración, porque si algo de bueno tiene este convenio, que es nada, era el incremento del 2011). En dicha reunión UGT dice que **no avala esta congelación salarial** y que **se irá a los juzgados por incumplimiento del artículo 42 del V Convenio Marco Estatal de Dependencia**, con lo que CCOO (y para que no se les vea el plumero) se suma a lo que dice UGT.

El 21 de febrero se celebra un acto de mediación entre ambos sindicatos y la Patronal para intentar llegar a un acuerdo antes de ir a juicio. UGT dejó claro que los convenios se firman para cumplirlos y sino se hace será el juez quien tenga la última palabra.

Ante la imposibilidad de llegar a un acuer-

do de conciliación se prosigue con el conflicto colectivo que el día 29 de marzo queda visto para sentencia.

**P**or tanto, estamos a la espera de que el juez nos de la razón y obligue a la Patronal a cumplir con el Convenio Colectivo, debiendo ser esta aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.



**UGT** SIEMPRE  
AL LADO  
DE LOS TRABAJADORES  
Y TRABAJADORAS

**HAY MUCHAS FORMAS  
DE VER LAS COSAS...  
PERO UGT LAS VE MÁS  
CLARAS**

