



*Especial Octubre 2014*

## **ACUDIR CON UN HIJO MENOR AL MÉDICO**

### **ES UN PERMISO RETRIBUIDO**

El Estatuto de los Trabajadores y nuestro Convenio Colectivo no contemplan, dentro de su régimen de permisos y licencias, la posibilidad de ausentarse del trabajo por la necesidad de acudir con hijos/as al médico, ya sea por una urgencia o por tener una cita programada. Sí que se recoge la concesión de días de permiso en el caso de hospitalización, intervención quirúrgica o internamiento del menor, pero aunque parezca raro, no se contempla la posibilidad de obtener un permiso retribuido si por ejemplo, tu hijo/a de 4 años sufre un accidente que no requiere hospitalización o intervención quirúrgica. Para estos casos, la opción que le queda al trabajador/a, es emplear sus horas médicas personales (si le quedan) o alguno de sus días de vacaciones. Si esto no es posible, quedaría hablar con el Responsable de su campaña para que le deje acudir al médico, aunque ello suponga recuperar ese tiempo no trabajado otro día o un descuento en su nómina debido a la ausencia del trabajo.

Sin embargo la **Constitución Española** en su **artículo 39.2** establece como un **principio rector** de la política social la **protección integral de los hijos** y los **artículos 110 y 142 del Código Civil** señalan que **los padres deberán velar por la integridad de sus hijos**.

Por otro lado el **artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores**, contempla como permiso de todo trabajador/a, **el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal** y en este sentido, una pionera sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León de 11 de noviembre de 2003, incluyo la necesidad de acudir a una cita médica personal y programada como un deber inexcusable de carácter público o personal, vinculándolo al derecho a la protección de la salud.

**En materia de menores**, nos encontramos la **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo de 11 de octubre de 2007** donde **también se declara como un deber inexcusable de carácter público y personal acompañar a los hijos dependientes al médico**.

Este criterio del Social nº 1 de Vigo ha sido **posteriormente refrendado** por la Sala de lo Social del **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** en **septiembre del 2011**, considerando que **para los progenitores llevar a sus hijos al médico** es un **deber inexcusable de carácter público y personal y en consecuencia, UN PERMISO DE CARÁCTER RETRIBUIDO**.

Con esta Sentencia se ha dado un paso importante en la conciliación de la vida familiar y laboral. Nuestro agradecimiento a **Fabián Valero**, abogado vigués que lo consiguió y que tan amablemente nos ha facilitado la sentencia para que la conozcamos y en base a ella, exijamos el permiso retribuido.

**Igual de importante**, fue la **Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid del 14/7/2011**, donde se anulaba un acuerdo interno en la empresa Qualytel **"exclusivamente en cuanto a la exigencia de justificar los tiempos de desplazamiento en los supuestos de consultas médicas"** y entendía como **"Justificación oportuna"** la que requiera las circunstancias de cada caso y no la que requiera la empresa, quien no puede limitar el ejercicio del derecho exigiendo unos justificantes, sobre la hora de cita médica, el inicio de la misma y su fin, que resultan difíciles, cuando no imposibles de obtener. Reconociendo como permiso retribuido por horas medicas todo el tiempo que medie entre el momento que el trabajador debió incorporarse o tuvo que dejar su puesto de trabajo hasta el momento que efectivamente se incorpore al mismo o se agote su jornada. Siendo los trabajadores/as los únicos administradores de sus horas médicas.

En base a estas sentencias, apoyaremos a todos los trabajadores/as que quieran defender su derecho y Unisono decida unilateralmente realizarles un descuento en su nómina, descuento indebido de sus horas médicas o quiera incluso sancionarles.

**Denunciaremos judicialmente todos los casos que nos comentéis, sin ningún coste para los trabajadores/as afectados, de igual manera que se están denunciando todas las sanciones leves y graves impuestas por Unisono, gratuitamente para l@s afiliad@s a TU-SI.**

**SIGUENOS TAMBIEN EN:**



**CORREO:** [tusindicato@tu-si.es](mailto:tusindicato@tu-si.es)



## CATEGORIA DE GESTOR

### *Deseada por muchos y conseguida por pocos.*

Unisono sistemáticamente incumple la Ley y en la mayoría de los casos comete Fraude a la misma, al utilizarla de forma fraudulenta en su beneficio. Como uno de tantos ejemplo, tendríamos; como a escasos días de consolidar categoría, misteriosamente el trabajador deja de realizar funciones superiores. En el caso concreto de Gestor, el tiro les ha salido por la culata, ya que creían que simplemente con impedir al trabajador realizar funciones de gestor durante 1 año seguido, lo habían conseguido. Sin pensar que el Convenio contempla y además de lo anterior dice que: ***serás gestor si realizas dichas funciones en un periodo de 2 años, durante 150 días laborables.*** Gracias a esto hay una Gestora más, que no acepto su suerte y confío en nosotros para asesorarla y presentar una demanda judicial. Gracias a ella pronto habrá más gestores en Unísono y en la campaña France Telecom. ¡¡**Felicidades!!**

## DELEGADO SALUD LABORAL (PRL)

Desde el pasado 4 de septiembre, Adolfo es nuevo Delegado de Salud Laboral y en este corto plazo de tiempo ya han sido muchos los temas tratados y las quejas presentadas por él, por ejemplo: la temperatura inadecuada en ciertas zonas de Zamenhof, el mal estado en general de sus sillas y percheros, el ridículo espacio en algunos puestos de trabajo y mención aparte del Sol y el calor insoportable en sus Vending. Además de recordar a Unisono que el Reconocimiento Médico anual es; voluntario para el trabajador y obligatorio a realizar por la empresa. Para cualquier cuestión relacionada con la Salud o la Prevención de Riesgos Laborales, puedes dirigirte a él a través del correo electrónico [adolfo@tu-si.es](mailto:adolfo@tu-si.es)

## PAUSAS PVD/TELÉFONO MOVIL

Ante las continuas y abusivas sanciones; por supuestos excesos superiores a 5 minutos, en las pausas por PVD. Se han presentado más de 30 demandas judiciales individuales, las cuales están a falta de celebración de Juicio (pero que de momento y a raíz de dichas denuncias, hemos conseguido que no sancionen a tantos trabajadores) De igual manera sucede con las sanciones por uso del teléfono móvil, las cuales al principio iban acompañadas de una sanción de 1 día de empleo y sueldo, pero que tras presentar más de 20 denuncias judiciales individuales contra ellas, ya no sancionan con 1 día de empleo y sueldo, dejándolo ahora en amonestación. Por estos u otros motivos **vamos a seguir demandando judicialmente a Unisono cuando sancione a los trabajadores, siendo gratuitas para todos los afiliados a TU-SI, sin importarnos la antigüedad de afiliación.** Aunque ello pueda fastidiar al sindicato que continuamente se caracteriza por descalificar, insultar e injuriar al resto de sindicatos como única arma de acción sindical, en lugar de dedicarse a defender a los trabajadores y no a dividirlos, por cuanto todos los trabajadores, con independencia de su afiliación que es absolutamente libre y respetable, deben tener una unidad de acción ante la empresa. Parece que pretendiendo dividir a los trabajadores, con esta acción el sindicato aludido sirve a los intereses de la empresa, a quien evidentemente le interesa que los trabajadores estén divididos.