

USO-Madrid Digital

BOLETÍN INFORMATIVO QUINCENAL DE LA
**UNIÓN SINDICAL OBRERA
DE MADRID**

28 febrero
2016 Nº 57



Incertidumbre política ¿y laboral?

El mes de febrero finaliza con datos sobre la brecha salarial, hombre-mujer en España. Las mujeres cobran en España 6.160,59 euros menos de media al año que los hombres, según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, con datos del 2013. Así, el salario medio anual de las mujeres en España representa un 24% menos que el de los hombres.

Desde USO-Madrid hemos apelado, en múltiples ocasiones, a la responsabilidad de los empresarios para que no fomenten -en muchos casos- su opción por contratar hombres, en vez de mujeres, por esos miedos a que se queden embarazadas o pidan jornadas reducidas para cuidado de sus hijos. Ante la abundancia de estas prácticas discriminatorias, quizá los empresarios madrileños, representados por CEIM, deberían pedir a las empresas que erradiquen este tipo de acciones.

En el ámbito general de empleo en España, a estos datos tan preocupantes de discriminación, se suman los pobres resultados de las políticas de generación de empleo puesta en marcha con la crisis. Medidas que no han logrado resultados muy halagüeños, al menos para los trabajadores y los pequeños empresarios.

Esas políticas de regeneración de empleo, lejos de mejorar las condiciones de los trabajadores, han incidido en la reducción de costes salariales, tanto en el terreno de los despidos como de las

modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Con lo que, todo ello, ha repercutido en la rebaja del salario de forma desproporcionada.

Desde USO-Madrid consideramos que este es un camino equivocado. No va a suponer una mejora de nuestra competitividad, a medio o largo plazo, sino en una devaluación constante del trabajo cualificado, donde se incidirá en la cantidad, y no en la calidad de la persona. De este modo, se convertirá en una mera subasta a la baja en salarios y derechos por parte de los trabajadores.

En estas circunstancias de incertidumbre política, al no llegar a un acuerdo de investidura por parte de nuestros políticos, USO-Madrid vuelve a insistir en que, el Gobierno entrante, corrija el rumbo e impulse las medidas necesarias para lograr salarios justos (corrigiendo esa brecha salarial tan sangrante), la regeneración del estado de bienestar e inicie el camino hacia el paro 0. Para esto, pedimos la revisión de la reforma laboral y que se marquen, como nuevo objetivo, la consolidación del empleo.



**Javier Blanco
Limones**

Secretario general
USO-Madrid

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

4ª -PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la WEB!

www.uso-madrid.es

in-



ALGUNAS COSAS QUE DEBES SABER SOBRE:

Permiso para ir al médico o para llevar a los hijos o familiares

Cuando un trabajador deba ausentarse de su puesto de trabajo para ir al médico o al especialista, el Estatuto de los Trabajadores se remite al convenio. Este, no dice nada al respecto, por lo tanto, se tendría **derecho a PERMISO NO RETRIBUIDO**, cuyas horas o se descuentan de la nómina o se recuperan otro día, salvo que se llegue a acuerdo con la empresa.

- **Permiso para acudir al médico con un hijo menor.**

Aquí entran en juego varios artículos. [El 110 del Código civil](#): “El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos”.

El [art. 39, apdo. 2, de la Constitución](#): “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil”; y en el apdo. 3, se reconoce la obligación de los padres de “prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda”. Por tanto, la Constitución y el Código civil establecen el deber de protección y asistencia médica a los menores por parte de sus padres. Su consideración como un deber inexcusable y personal permite **entender el permiso para acudir al médico con los hijos menores como un PERMISO RETRIBUIDO ya que encontraría amparo en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los trabajadores y en el punto 6º del art. 38 de nuestro convenio**: “Por el tiempo indispen-

sable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (...). No cumplir con el deber inexcusable de cuidar la salud del hijo supondría una conducta delictiva sancionable por parte del Estado”.

- **Así lo entiende igualmente varias sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 2011.**

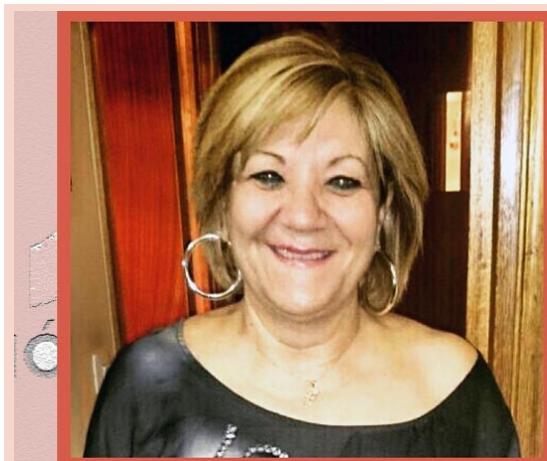
Pero la concesión de este permiso retribuido para acudir con el hijo al médico deberá contar con **criterios de razonabilidad y justificación**, quedando acreditado que no se pueda acudir fuera del horario de trabajo sin comprometer la salud del menor o que no exista la posibilidad de ser acompañados por el otro progenitor.

- **Permiso para acudir con un familiar.**

También genera el derecho a permiso retribuido si el familiar no puede acudir por sí mismo y el trabajador, que pide el permiso, tiene el deber de prestarle alimentos.

De todas maneras, los permisos laborales por consulta médica, bien por hijo menor o familiar, o incluso por consulta al médico por parte del trabajador, siguen siendo asuntos de enorme discusión.

En cualquier caso, hemos de felicitarnos si consideramos que el consenso en las negociaciones colectivas y la concesión de este tipo de permisos por las empresas, teniendo en cuenta la buena fe del trabajador, es una buena forma de alcanzar, entre las partes, medidas más cercanas y más humanas para una conciliación real en la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

**EN MEMORIA DE ELO**

El pasado día 10 de febrero falleció Eloísa Sánchez Durán, militante de USO y presidenta del Comité de Empresa de los Laboratorios Normon.

Siempre trabajó con coraje y muchas ganas por los derechos de los compañeros, acompañada de esa alegría que le caracterizaba. Es una gran pérdida, tanto para los trabajadores de Normon como para USO, quienes nos quedamos sin una gran compañera y dirigente. Siempre reconoceremos tu trabajo. MUCHAS GRACIAS ELO