

Permiso retribuido de tres días por enfermedad

Como algunas y algunos sabéis, la empresa está enviando una nueva instrucción según la cual, en aplicación a la Orden ESS/1187/2015, que desarrolla el RD 625/2014, debemos entregar desde el primer día de enfermedad parte médico de baja, advirtiendonos de que no se admitirá ningún documento diferente para justificar cualquier ausencia por enfermedad.



Sin embargo, dicha instrucción es contraria al permiso retribuido establecido en el artículo 6 apartado g) del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec: *“Enfermedad justificada*

por sistema sanitario público del trabajador durante los 3 primeros días de cada periodo de enfermedad” y que en la Intranet en el apartado *“Justificación de incidencias”* aparece como *“Enfermedad sin baja: Enfermedad justificada por Sistema Sanitario Público del trabajador durante los tres primeros días de cada período de enfermedad. No es válida la simple justificación de asistencia a consulta médica, es necesario que dicho justificante médico prescriba reposo (o similar).”*

Desde CCOO Tragsatec requerimos a la empresa que anule la instrucción e informe al personal de Tragsatec de que no es necesario entregar parte médico de baja para ausencias por enfermedad de hasta tres días, siendo suficiente la entrega de un justificante emitido por el sistema sanitario público, respetando así los acuerdos firmados.

La asesoría jurídica de CCOO ya está trabajando en este asunto para defender nuestros derechos por todas las vías posibles.

Nueva nulidad en el ERE Tragsa

Los servicios jurídicos de CCOO nos han informado que el Juzgado de lo Social nº 2 de Ourense ha dictado una sentencia que considera nulo el despido de un trabajador en el marco del ERE Tragsa.

En este caso, la Sala considera que la *“valoración efectuada al actor, ha de considerarse arbitraria y carente de toda acreditación y justificación”* ya que *“no existe en las actuaciones dato alguno que permita determinar de dónde se obtiene la puntuación atribuida al demandante prueba que debía suministrar la empresa”*.

“La simple manifestación del evaluador que le asigna la puntuación en modo alguno justifica la misma por cuanto no conoce las circunstancias de la prestación de servicios del actor, al no compartir trabajo con el mismo en la obra, en temas concretos y permanentes como son el compañerismo, la integración en el equipo, el grado de implicación, etc.”

Como podemos ver, cuestiona la forma y manera de cómo se ha realizado el proceso de selección del personal despedido y destaca la opacidad de la valoración, es decir, hay una puntuación negativa del trabajador pero se desconocen los criterios concretos que han llevado a dicha evaluación y que la empresa no ha podido aportar en el acto del juicio.



En [este enlace](#) podéis leer una noticia relacionada con este asunto publicada por InfoLibre.

Consideramos que ésta es una importante sentencia ya que, si prospera esta tesis en posteriores sentencias, muchos despidos serán declarados nulos por incumplimiento de la regla relativa a los criterios de selección del artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Solicitud de reunión con la Dirección de la empresa

Tal y como publicamos en anuncios libres, el pasado 4 de marzo solicitamos a la empresa que convocara a la Representación Sindical Estatal (RSE) a una reunión para tratar varios asuntos que están pendientes de resolución y otros nuevos que han surgido durante los 5 meses que han pasado desde la última reunión con Dirección.

Debemos tratar, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Comunicación de la aclaración de sentencia del Acuerdo de flexibilidad para el personal con jornada reducida por cuidado de menores o asuntos familiares
- Modificación del Reglamento del Fondo de Ayuda Social: Inclusión de todo el personal de Tragsatec.

- Relación de los 155 trabajadores afectados por la Sentencia número 0018/16 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número de procedimiento 335/2015 (Contratos de obra de más de 4 años firmados después del 18/06/2010).
- Permiso retribuido de tres días por enfermedad
- Permiso retribuido “Tiempo necesario para la asistencia a consulta sanitaria pública o privada, relativa a la persona del trabajador/a, debidamente justificada”.



- Paga extra pendiente de pago 2012
 - Incremento del 1% de retribuciones y de masa salarial por aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2016.
 - Comisiones paritarias: Convocatoria de la Comisión de Reclassificación y de la Comisión de Igualdad.
 - Comisión de Igualdad: datos sobre distribución de hombres/mujeres actualizados.
- Regulación en nómina del descuento por paros parciales que no se secundaron completos.
- Relación de las 66 bajas vegetativas.
- Importe de la “Cláusula Telefónica” por los despidos del personal mayor de 50 años.
- Firma de los calendarios laborales de centros sin Representación Legal de Trabajadores
- Datos económicos y financieros de cierre a fecha 31 de diciembre 2015

Al margen de las reivindicaciones y acciones relacionadas con el Procedimiento de Despido Colectivo (PDC), en Tragsatec sigue habiendo otros temas que tratar, que afectan a los derechos de todos y todas las trabajadoras de la empresa, siendo necesario que la Dirección de la Empresa convoque a la RSE y se sienta a hablar y negociar, porque también es parte de su gestión, ya que parece que una vez que han ejecutado el PDC, se ha acabado toda relación con la parte social para seguir abordando otros problemas existentes.

Seguiremos informando.