



## MONOGRÁFICO JURÍDICO

# Permiso retribuido para acudir al médico con un hijo menor



**A**quí entran en juego varios artículos a la hora de fijar el derecho o no a permiso retribuido para acudir al médico con los hijos menores de edad.

### El artículo 39 de la Constitución:

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las

madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben 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.

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

### El artículo 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 artículo 142 del Código civil:

\*Se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica.

\*Los alimentos comprenden también la educación e instrucción del alimentista mientras sea menor de edad y aún después cuando no haya terminado su formación por causa que no le sea imputable.

\*Entre los alimentos se incluirán los gastos de embarazo y parto, en cuanto no estén cubiertos de otro modo.

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**: *Por el tiempo indispensable, 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 **una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 2011** que establece: *...aplicar al caso el artículo 37.3 d) del ET, porque entiende que, incluso el requisito más discutible, que exige éste, cual es el de la presencia de un deber inexcusable de carácter público y personal, para justificar la ausencia, también está presente, desde el momento en que, en el artículo 110 de Código Civil, se establece la obligación de los padres de velar por los hijos menores; en que esta obligación tuitiva es insoslayable y con un matiz público evidente; y en que ese deber es, incluso, más intenso, en el caso enjuiciado, ante la deficiente situación clínica crónica de la hija menor de la actora...*

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. Su uso por intereses personales o hacer un mal uso de este derecho daría lugar a que no estuviera justificado.

### Permiso para acudir al médico con un familiar

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

Langileak eskubidea dauka medikuarenera joateko adinez txikiko seme-alabekin edota bere ardurapean dauden familiarrekin (azkenok ezin badira joan bakarrik). Hori da Langileen Estatutuko 37.3.d artikulua haxe dioelako: "Langileak baimen ordaindua du, beharrezko denboran, ezinbesteko eginbehar publiko eta pertsonalak betetzeko...". Argi dago, beraz, langileak eskubidea duela, eta, gainera, ordaindu behar zaiola. Jakin behar da eskubide hori dela eramateko, bertan egoteko eta etxera bueltatzeko.

# CESIÓN ILEGAL DE LOS TRABAJADORES

## Cómo identificarla y qué hacer frente a ella



**La cesión ilegal de los trabajadores es un fenómeno muy habitual en el mercado laboral.** Se trata de una irregularidad cometida por las empresas contra la que el trabajador puede hacer valer sus derechos.

### ■ ¿Cuándo hay cesión ilegal?

Debe concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

\*Una empresa (cedente), que ha contratado a un trabajador, lo pone a disposición de otra empresa (cesionaria) para realizar su prestación laboral.

\*La empresa cedente no tiene actividad propia y estable, no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de la actividad y no ejerce las funciones de dirección y control sobre el trabajador.

\*Es la empresa cesionaria la que realiza las funciones de dirección y control.

\*Además, para que un trabajador pueda acreditar que está cedido de forma ilegal, deben cumplirse las siguientes características comunes que concurren en la cesión ilegal de trabajadores. Cuantas más características se cumplan, más fácil será lograr una sentencia favorable para el trabajador:

1. El centro de trabajo está ubicado en las instalaciones de la empresa cesionaria.

2. El horario y jornada lo establece la empresa cesionaria, y no la que

celebró el contrato laboral con el trabajador.

3. Las vacaciones las establece o coordina la empresa cesionaria.

4. El trabajador sigue las instrucciones del personal de la empresa cesionaria y rinde cuentas a los responsables de la misma.

5. La empresa cesionaria ejerce funciones sancionadoras.

6. Las tareas que el trabajador realiza son iguales o similares a los de otros trabajadores de la empresa cesionaria.

7. El trabajador forma parte del organigrama funcional de la empresa cesionaria.

8. Los instrumentos y material de trabajo pertenecen a la empresa cesionaria, y no a la que contrató al trabajador.

9. El trabajador se acredita frente a terceros como trabajador de la empresa cesionaria.

### ■ ¿Por qué se da la cesión ilegal?

Mediante el fraude de la cesión ilegal sale ganando tanto la empresa cedente como la cesionaria. La cedente únicamente se dedica a proporcionar mano de obra y la cesionaria paga salarios inferiores, sin hacerse cargo de los costes de contratación, responsabilidades y despidos.

### ■ Cómo actuar ante la cesión ilegal

El trabajador puede demandar por cesión ilegal, mientras subsiste la relación laboral, contra las empresas implicadas en la cesión.

En caso de despido, se deberá impugnar el despido frente a las dos empresas, puesto que la responsabilidad es solidaria para ambas.

### ■ Consecuencias de la cesión ilegal

Si la acción de cesión prospera y se declara ilegal, las consecuencias pueden llegar a ser muy beneficiosas para el trabajador. Principalmente, estos son los

derechos que le corresponderán al trabajador que haya sido cedido ilegalmente.

La declaración de cesión ilegal da derecho al trabajador a adquirir la condición de fijo, si el contrato era temporal y de optar por pertenecer tanto a la empresa cedente como a la cesionaria.

En caso de despido, si el trabajador demandó a las empresas y se declara improcedente, y las empresas han sido condenadas solidariamente, el trabajador podrá optar por integrarse a la plantilla de la empresa que prefiera, aunque la elegida por el trabajador podrá optar entre la readmisión o indemnización.

Se podrá declarar el despido nulo, si la empresa despide o no renueva el contrato al trabajador como represalia por denunciar la ilicitud de la cesión ilegal, al vulnerar la garantía de indemnidad, esta nulidad sólo afectaría a la cesionaria en cuanto a la readmisión.

El trabajador adquirirá los derechos y obligaciones existentes de la empresa cesionaria, y podrá reclamar las diferencias salariales, con el límite de prescripción de un año.

### ■ Sanciones para las empresas

La cesión ilegal de trabajadores se considera una infracción laboral muy grave, sancionable con multa de 6.251 a 187.515 euros.

La inspección de trabajo en la memoria de 2014, en relación con la cesión ilegal de mano de obra, realizó 2.056 actuaciones en la materia, formuló 68 requerimientos y detectó 259 infracciones, ascendiendo el importe total de las sanciones propuestas como consecuencia de las mismas a 3.013.183 euros.

### ■ Un ejemplo: el sector de la informática paradigma de la cesión ilegal

El más claro ejemplo de cesión ilegal en nuestro país se produce en el ámbito de la consultoría informática, siendo los programadores los más afectados por la cesión ilegal.

En este caso, los programadores realizan las mismas tareas que los trabajadores de la empresa cesionaria, formando parte de la estructura organizativa.

Según parece, los programadores en cesión ilegal suelen cobrar entre 700 y 900 euros.

## LANGILEA NOIZ DAGOEN LEGEZ KANPOKO MODUAN UTZITA

Langile batek agertu dezake legez kanpoko moduan dagoela lagata, baldin eta baldintza hauek betetzen badira (zenbat eta baldintza gehiago gertatu, orduan eta errazagoa da aldeko epaia lortzea):

- Lantokia enpresa hartzailearen instalazioetan badago.
- Enpresa hartzaileak ezartzen badu zer lan ordutegi duen langileak.
- Enpresa hartzaileak ezartzen edo koordinatzen badu noiz dituen oporrak langileak.
- Langileak betetzen baditu enpresa hartzaileko pertsonalaren aginduak eta enpresa hartzailearen aurrean erantzuten badu.
- Enpresa hartzaileak zigortzeko neurriak ezartzen baditu.
- Antzekoak badira lagatako langilearen jarduerak eta enpresa hartzaileko langileenak.
- Langileak parte hartzen badu enpresa hartzaileko organigrama funtzionalan.
- Enpresa hartzailearenak badira lanabesak, eta ez langilea kontratu zuen enpresarenak.
- Langileak aditzera ematen badie hirugarrenei enpresa hartzailekoa dela.



## Gure datuak Interneten?

Gure datuak egon daitezke hainbat datu basetan, beste enpresa batzuei saldu edo alokatzen baitzaizkie.

Oso kontu ohikoa da jasotzea eskatu ez dugun informazioa; eta ez dakigu zergatik jaso dugun, ezta nondik datorkigun ere. Beraz, hainbat datu basetan gaude, eta, askotan, ez daki-gu gure informazio pertsonala komertzializatzen ari direla. Areago, antza, nolako gustuak ditugun, halaxe sailkatu gaitzakete.

### Ondorioz, nondik atera dute informazioa?

Espainiar eta europar legek inondik ere debekatzen dute enpresek euren datu baseak beste enpresa batzuei saltzea. Baina legezkoa da datuak lortzea, baldin eta zerbitzariak argitaratutako datuak bilatzen badituzte; esaterako, izenak, helbide elektronikoak, telefono zenbakiak...

Dirudienez, ohikoena da koerregistroetako datuak saltzea. Hau da, erabiltzaileek promozioetan eta kanpainetan uzten dituzten datuak jasotzen dituzte.

### Datuak kudeatzen dituzten enpresa handiak

Adsalsa enpresa Europako handienetakoa da. Bertako Marketineko zuzendari Raúl Abadek aditzera eman du: "Lead bat bi eta hamar euro bitartekoa izaten da; eta hamabost eurokoa ere izan daiteke, baldin eta bada lead premiuma". Informazio pertsonal gehiago dute lead premiumek.

### Isunak

Oso zainduta dago negozio hau European. Hori dela eta, isun larriak jarri daitezke, txarto erabiltzen bada negozioa. Lege haustek larrizat jotzen badira, oso isun handiak izan daitezke: 60.101,21 eta 300.506,05 euro bitartekoak.

Enpresek ardura eta erantzukizuna dute informazio pertsonala seguru egon dadin eta Agencia Española de Protección de Datos-en (AEPD) erregistratzeko.



## Laneko azterketa medikua. Langilearen eskubidea edo eginbeharra ote da?



**L**angileak eskubidea du azterketa medikua egiteko urtean behin.

Zenbait kasutan, eskubide hori betebeharra da, baldin eta bere osasuna arriskuan badago bere lan jardueran.

Espanian, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan Arriskuak Prebenitzekoak, arautzen ditu azterketa medikuak, 22. artikuluan. Bertan ezarrita dago enplegatzaileak langileari eskaini behar diola osasun zaintza modu periodikoan.

Enpresako arrisku ebaluazioak ezartzen du langileak noiz egin behar duen azterketa medikua eta behar hori duen ala ez. Horrela, langilearen osasuna zaintzen da eta jakin daiteke zer arrisku dau den bere lan jardueretan, eta langilea gauza den lan egiteko.

Borondatezkoa edo behar-beharrezkoa den langilearentzat azterketa medikuak egitea eskubide honek ezartzen du: langilearen bizitzarako, segurtasunerako eta osasunerakoak. Baldin eta pentsatzen bada eskubide hori urratu daitekeela langilearen jardueran, edota bere lankideena, ezinbestekoa da azterketa medikuak egitea.

Argi dago hori ez dela langile gehienek kasua (lanbide gutxitan jartzen da arriskuan

etengabe langilearen bizitza eta osasuna). Ohikoena da enpresak eskaintzea langileari urtean behin azterketa medikua egitea.

**Urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuak, Lan Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzuen Araudia onartzen duenak, dio zenbait une daudela osasuna zaintzeko:**

- Lan harremana hastean (langileak uko egin diezairoke egiteari).
- Lanean berriro hastean (baja luze baten ondoren, enpresak behartu dezake langilea azterketa medikua egitera).
- Modu periodikoan (beti ezartzen da arrisku espezi-fikoak kontuan hartuta).

### Zer langilek egin behar dute azterketa medikua?

Azalduta dago langile gehienek ez dutela zertan egin azterketa medikurik; baina lanpostu batzuetan, aldiz, derrigorrekota da, baldin eta baldintza hauek gertatzen badira;

\*Ziur badago arrisksua dela langilearen osasunerako edota beste batzuentzat.

\*Arriskuaren proportzionaltasuna nolakoa den.

\*Probak nahitaezkoak badira.

\*Talde sozialari edota langileen kolektiboari eragiten badio edota une jakin batean beharrezkoa bada.

### Uko egin diezairoke langileak azterketa medikua egiteari?

Beharrezkoa denean, hitzak berak dioen bezala, egin behar da. Baina borondatezkoa bada, langileak ez du zertan eginik. Argi dago kasu gehienetan borondatezkoa dela.



www.ela.eus

**Afiliazio orria**  
Hoja de afiliación

NAN/EIZ:  
DNI/ NIE

Emakumezkoa / Mujer   
Gizonezkoa / Hombre

Izena:  
Nombre

1.abizena:  
1º apellido

2.abizena:  
2º apellido

Jaiotze herrialdea:  
Lugar de nacimiento

Jaiotze data:  
Fecha nacimiento

Herria:  
Localidad

P.K:  
C.P.

Helbidea:  
Dirección

Herrialdea:  
Provincia

Telefonoa  
Teléfono

Mugikorra:  
Móvil

E-posta:  
E-mail

Lantokia:  
Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea:  
Código cuenta cotización S.S.

Helbidea:  
Domicilio

Herria:  
Localidad

Lanbidea:  
Profesión

Kategoria:  
Categoría

Lan-hitzarmena  
Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa:  
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua):  
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Data / Fecha

Sinadura / Firma

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuen aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.