

A la atención de los representantes legales de Coritel S.A.

Desde el Sección Sindical de CGT y Comité de Empresa de Madrid, consideramos muy positivo que la empresa tuviera en cuenta nuestra propuesta en materia de ausencias por causas médicas, la cual quedó prácticamente pendiente de firma en Marzo del 2008.

Es por ese motivo y por la importancia que tiene para nuestros empleados y para la empresa, que este tipo de ausencias queden regularizadas, creemos necesario retomar este asunto para hacer efectiva la propuesta en el día a día de los empleados.

Según la última reunión celebrada el pasado día 29 de febrero del 2008, se acordó a modo orientativo como permiso retribuido:

- Un máximo de 3 horas de ausencia remunerada para las consultas de médico de cabecera o general, ya sea de la sanidad pública o privada y
- el tiempo indispensable para aquellas consultas de especialidades (oftalmología, ginecología, odontología, etc.) y/o pruebas médicas que requieren un tiempo más difícil de medir o indeterminado.

Después de haber estudiado dicha propuesta, nos gustaría puntualizar un par de cuestiones, que:

1. El tiempo de desplazamiento en las consultas que no se lleven a cabo a primera o a última hora de la jornada laboral. Esto requeriría un doble desplazamiento (ida y vuelta).
2. El retraso o demora en la consulta.

En ciudades como Madrid, donde el tiempo de desplazamiento a los centros de trabajo es elevado y donde las esperas por los retrasos en las consultas están a la orden del día, entendemos que 3 horas, aunque pueden cubrir el tiempo de una mayoría de trabajadores, no cubrirían el tiempo necesario para **todos** los casos. Somos conscientes de que existen muchos trabajadores y trabajadoras que diariamente llevan a cabo desplazamientos de más de 1 hora para llegar a sus centros de trabajo.

También tenemos en cuenta, lógicamente, que la empresa quiera controlar estos tiempos de manera que no haya abusos por parte de los empleados.

Por eso, no creemos que la solución para ambas partes sea aumentar 1 o 2 horas más ese tiempo, y proponemos abrir una vía de reclamación, tanto para los responsables como para los empleados que se encuentren con algún conflicto:

- Aquellos casos en los que 3 horas no sean suficientes para cubrir el tiempo de cualquiera de las consultas de medicina general (pública o privada), y no se llegue a un acuerdo entre proyecto y empleado, tengan la oportunidad de presentar un recurso al Comité de Seguridad y Salud (CSS) de su oficina con la documentación necesaria (justificante centro de salud, distancia del mismo al centro de trabajo, etc.) para su análisis. En este sentido, pensamos que sólo aquellos casos que realmente no hayan tenido suficiente con 3 horas, presentarán su caso ante el CSS.

Así mismo, para ahondar en la conciliación entre la vida familiar y laboral vemos necesario que sea considerado como permiso retribuido, el tiempo indispensable que necesite un trabajador/a para cuidar de un hijo/a menor de 12 años debido a enfermedad del mismo. Este permiso creemos indispensable porque ahora mismo el trabajador está desamparado en este tema, ya que tiene que utilizar sus vacaciones para cubrir esta necesidad. La manera de controlar este permiso es sencilla, ya que el pediatra puede emitir informe médico que justifique la ausencia y se llevará en los mismos términos que las ausencias por causas médicas del propio empleado.

Por otro lado, entendemos que este acuerdo no entra en contraposición con lo que marca el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo en su Artículo 37, donde se contemplan permisos retribuidos y del procedimiento de empresa que actualmente contempla los trámites a seguir cuando un empleado se encuentra de baja por incapacidad temporal como queda expuesto en [el](https://portal.accenture.com/CareerAndBenefits/ESP/Benefits/TimeOffAndFlexibleWorking/Procedimientosrrhh2.htm) <https://portal.accenture.com/CareerAndBenefits/ESP/Benefits/TimeOffAndFlexibleWorking/Procedimientosrrhh2.htm> que dice lo siguiente:

link

*Enfermedad
¿Qué tengo que hacer?*

Todas las personas que se encuentren enfermas para asistir al trabajo, deberán ir al médico de cabecera a fin de que éste emita el parte de baja por enfermedad correspondiente.

Es obligatorio para todos los empleados, acudir al médico de cabecera para que éste emita dicho parte de baja médica a partir del tercer día de enfermedad. No obstante, y aunque no sea obligatorio presentar el parte de baja, cuando se trate de un período inferior a los tres días, el responsable siempre debe estar informado, y la empresa, si lo estima oportuno, puede solicitar un justificante médico.

En el caso de que se trate de una operación en una fecha determinada, y a través de la sanidad privada, el empleado debe acudir a su médico de la Seguridad Social y solicitar el parte de baja con la fecha del día de la operación. Esto se puede hacer con antelación al día de la operación, o después de la misma, presentando al médico de la Seguridad Social el informe médico que le proporciona la sanidad privada.

A continuación, deberán enviar el parte al Dpto. de Nóminas. Para contactar con este departamento, deberán dirigirse al buzón de Absentismos o llamar al Tlf. 91 596 60 00/ Fax. 91 596 70 08

Comité de Empresa de Coritel S.A. Madrid Madrid, 11/03/2011

Semanalmente, se deberá ir al médico de cabecera a fin de obtener el parte de confirmación de dicha baja, y que también se deberá remitir al Dpto. de Nóminas. Finalmente, una vez recibida el alta médica, y al igual que con el resto de partes, debe hacerse llegar el correspondiente parte de alta, al Dpto. de Nóminas.

El procedimiento para enviar los partes al Dpto. de Nóminas, puede ser de tres formas diferentes:

1º Enviar los Partes originales por correo

2º Enviar Copia del parte por fax

3º Enviar el parte escaneados por e-mail

Tanto si se envían por fax, como escaneados por correo electrónico, es obligatorio enviar posteriormente los originales por correo ordinario.

Como creemos, viendo los índices de absentismo de los últimos años, que estos casos de los que estamos hablando son mínimos, además de que en muchos proyectos ya se están aplicando estas medidas, pensamos que no habrá problemas en considerar nuestra propuesta como razonable y llegaremos a un rápido entendimiento.

**Atentamente,
Comité de Empresa de Madrid**