

# RECOMENDACIÓN DE ACTUACIÓN POR AUSENCIAS DO POSTO DE TRABAJO

Como criterio xeral, as ausencias do posto de traballo - e en consecuencia do centro de traballo-, deben ter unha causa xustificada ou, alternativamente, contar coa autorización da empresa, salvo supostos de forza maior, perigo para a vida ou integridade física dos traballadores e algúns casos específicos que permite a lexislación vixente, como os supostos de folga legal ou peche patronal.

Previamente á ausencia, informarase á empresa ou persoa responsable de que se vai a producir o abandono do posto de traballo. Se existe unha causa legal ou licenza, deberá xustificarse documentalmente, en caso de non existir causa legal será necesaria a autorización expresa.

En principio non hai ningún tipo de excepción nin prazo temporal que non teña que ser xustificada. No caso de baixas por enfermidade, a xustificación realizarase desde o primeiro día de ausencia ao traballo. Por iso, recomendámosvos:

1. **As ausencias do posto de traballo** deben comunicarse á empresa con antelación ou o máis axiña posible. No caso de baixas por enfermidade ou accidente ou nos supostos de imposibilidade de acudir ao traballo, avisar ao responsable por teléfono e confirmar devandito aviso por correo electrónico en canto sexa posible.
2. **Las ausencias con causa legal**, tamén deben ser notificadas á empresa e deberán contar ademais coa xustificación escrita expedida polo organismo que corresponda. Esta autorización debe quedar en poder do traballador/a, entregando na empresa copia ou fotocopia e esixindo o acuse de recibo do mesmo. Solicitar certificado de asistencia en calquera organismo público ou privado ao que se acuda e tamén na asistencia a consulta médica pública ou privada. Conservar esta copia mínimo 24 meses.
3. Nos supostos de **baixas acordadas polos servizos sanitarios**, os modelos dispoñen de copias para a empresa e outras para o traballador/a. Entregar sempre a copia para a empresa (con acuse de recibo), onde non se reflicte o tipo de enfermidade que causa a baixa médica. Se se acode á Mutua, esixir igualmente xustificante de asistencia e copia da baixa médica no seu caso.
4. **A asistencia a consulta médica** durante a xornada laboral deberá comunicarse previamente ao responsable, como calquera outra ausencia. Non existe dereito algún de acudir en horario de traballo a consulta médica, polo que se tratará sempre como un permiso non retribuído, que deberá compensarse con tempo de traballo extra. Si está recoñecido o dereito ao acompañamento a consulta médica de descendentes ata os 14 anos de idade, ou pais/sogros que non poidan valerse por si mesmos, aínda que este é tamén un permiso non retribuído, e por tanto compensable con tempo de traballo.

Podese dar o caso de que o responsable xerárquico permita que parte do persoal acuda a consulta médica e outra non. Hai que ter en conta que a necesidade de permiso do empresario para abandonar o posto de traballo pode entrar en conflito co Art. 43 da Constitución, onde se garante o dereito á saúde, e nos casos de discriminación, co Art. 14 que garante a igualdade. Consultar en caso de dúbida á delegada/delegado de CCOO.

5. Nos **permisos de mera cortesía ou tolerancia** (acudir ao taller do vehículo, recoller nenos do colexio, etc.), solicitarase autorización do superior xerárquico. Se a ausencia é superior a unha hora (límite sancionable do XXIII CCB), solicitarase por escrito.
6. **Evitar as baixas médicas intermitentes e de curta duración**, Evitar as baixas médicas intermitentes e de curta duración, sempre que sexa posible. Hai que ter en conta que as baixas médicas de duración superior a 20 días non entran no cómputo do Art. 52.d., e aínda que non podemos recomendar a prolongación inxustificada da baixa médica máis aló do tempo necesario para o restablecemento do traballador/a, é preferible continuar de baixa ata a completa recuperación antes que volver ao traballo, e por recaída, necesitar nova baixa médica.
7. As ausencias legais e as vacacións deben ser **gravadas no sistema informático do Banco**, procurando a perfecta correspondencia entre o gravado e o permiso ou licenza gozada. Se por calquera causa isto non fose posible, hai que obter autorización escrita do superior xerárquico.

Xunio 2017