

 <p>CEPSA</p> <p>CSA</p>	<p>Cepsa - Refinería “La Rábida”</p> <p>Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva</p> <p>Coordinadora Sindical Andaluza</p>
<p>Información 32 - 05</p>	

Justificantes médicos y permisos

Para evitarnos sorpresas debemos conocer bien el Convenio. Veamos algunas cláusulas del mismo:

Cláusula 54ª) Permisos sin retribución

Tendrán esta consideración las ausencias al trabajo solicitadas previamente y debidas a alguna de las causas que a continuación se indican, y con respecto a su duración, se estará en todo caso a los términos de concesión por la Dirección de la Empresa.

a)

b) *La asistencia a consulta médica de la Seguridad Social cuando el médico de cabecera no extienda parte de baja, ni declare expresamente por escrito "enfermo en el día de la fecha".*

Cláusula 52ª) Permisos retribuidos

El personal afectado por este Convenio, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) ...

i) *Por el tiempo necesario para asistir a consulta de médico especialista de la Seguridad Social cuando haya sido expresamente prescrito por el médico de cabecera, facilitando la Empresa el medio de transporte.*

d) *Por extracción dental, el día de la misma, y por obturación, el tiempo necesario para ella.*

l) *Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

k) ...

En esta cláusula 52ª) no se define que tipo de permiso es cuando se asiste a una consulta médica de la Seguridad Social y el médico extiende un parte en el que se escriba

“enfermo en el día de la fecha”. Pero desde siempre se ha entendido y pagado como un permiso “retribuido”, conforme a lo dispuesto en la cláusula 54ª)

En los **permisos retribuidos** se debe cobrar el 100% del salario y los pluses correspondientes, como se recoge en una abundante jurisprudencia. A partir del VIII Convenio Colectivo, que es el que está vigente, se pactó que se cobraría (además del salario fijo) el Plus de Turno y el Ad Personam del Turno.

En los **permisos sin retribuir**, se reconoce la autorización de la empresa a no trabajar durante el tiempo que dure dicho permiso, pero no se cobra nada.

Pero los permisos no tienen nada que ver con las bajas médicas. En las situaciones de **Incapacidad Temporal** por enfermedad común o accidente no laboral, pongamos por ejemplo, en la Refinería sólo se tiene derecho a un 75% de la retribución fija (Salario Base + Ad personam + Plus de Condiciones de Trabajo) si la baja es menor o igual a 3 días; si dura más de ese tiempo la empresa complementa el 60% de la base reguladora de la Seguridad Social hasta el 85% de dicha retribución fija desde el primer día hasta el 15º, y complementa hasta el 100% desde el 16º día o en los períodos de hospitalización. Es decir, en las bajas se paga menos salario y sólo el plus de condiciones de trabajo.

Tampoco debemos confundir lo que es una “**falta**” con un “**permiso**”. Una falta es una infracción de una norma, por ejemplo de la obligación de ir a trabajar, pero un “**permiso**” sea o no retribuido es una autorización, en este caso de la empresa para no acudir al trabajo.

Los permisos siempre han de contar teóricamente con la comunicación previa a la empresa, que hay que hacer tan pronto como sea posible, aunque no es lo mismo un caso previsto, como la boda de un hijo, por ejemplo, o la de una enfermedad grave y repentina de un padre, en otro caso.

En los casos de acudir a la **consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social** por encontrarnos enfermo, debemos llamar a la empresa en cuanto podamos y pedirle al Médico que nos rellene el parte tal como recoge el Convenio, para que nos sea considerado como “**permiso retribuido**”.

Cuando se trate de una **consulta** al dentista debemos tener cuidado que si es para una **extracción** o una **obtusión** es un caso especial recogido en Convenio, diferente a la consulta normal del médico especialista. En el primer caso, se tiene derecho al día de permiso retribuido en la extracción o a los días necesarios por la obtusión, y en las visitas al especialista en general. sólo se tiene derecho al tiempo necesario y la empresa facilita el medio de transporte. Y debemos tener cuidado que en el parte se recoja claramente que tipo de intervención es la que hemos sufrido.

La Rábida, 14 de Septiembre de 2005

Sección Sindical del Sindicato Unitario en Cepsa

Miembro de la Coordinadora Sindical Andaluza

“Contra las reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero”