

Cuáles son los permisos laborales retribuidos

Uno de los temas que más controversia suscita en las relaciones empresa / trabajador, son los permisos retribuidos. Estos están contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, y además, se pueden incluir adicionalmente otros permisos en el Convenio Colectivo o bien mediante pactos individuales entre empresa y trabajador. En estos casos la empresa debe aprender a diferenciar entre aquellos permisos que deberán ser retribuidos y los que tienen la consideración de licencia sin sueldo, además de las obligaciones de ambas partes.

¿Cuándo se deberá conceder un permiso retribuido?

Que un trabajador solicite un permiso para cuestiones de muy diversa índole (enfermedad o fallecimiento de un familiar, acudir a una función escolar de los hijos...) para faltar varias horas o unos pocos días a su puesto es uno de los hechos más habituales en cualquier empresa. Pero no siempre se tiene claro hasta dónde llega el derecho del trabajador a pedir y disfrutar cada permiso y cuándo está la empresa obligada a concederlo y retribuirlo como si fuera tiempo trabajado.

Únicamente deberá conceder un permiso retribuido cuando se trate de uno de los casos contemplados específicamente en el Estatuto de los Trabajadores, en su convenio colectivo o porque así lo haya pactado con sus trabajadores. Fuera de este listado, su empresa no tendrá que remunerar las horas o días que falte el trabajador en ningún otro caso.

Permisos retribuidos: Art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las licencias y los permisos se consideran interrupciones del contrato de trabajo, de escasa duración que no extinguen la relación laboral. Estas ausencias pueden ser retribuidas o no retribuidas.

Atención. Las licencias sin sueldo (no retribuidas) no están previstas legalmente, sino que se producen por acuerdo entre el empresario y el trabajador o a través del Convenio Colectivo. Las licencias retribuidas son autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por las razones previstas, manteniendo el derecho a la remuneración.

Obligaciones formales

Para el trabajador, es condición indispensable preavisar y justificar la ausencia. Ahora bien, la norma no especifica el medio que debe ser utilizado, por lo que, aunque conviene hacerlo de forma escrita, puede hacerse por teléfono, en persona, por correo electrónico, fax, etc.

El plazo debe ser el suficiente para que la empresa pueda reaccionar a la ausencia del empleado, aunque en ocasiones esto no es posible, así que hay que atender al motivo de la solicitud del permiso. Si el permiso, aún siendo un derecho reconocido, no es aprobado por la empresa, el empleado deberá acudir al puesto de trabajo y posteriormente realizar las reclamaciones legales que sean pertinentes. Aún así, si el trabajador hiciera caso omiso a la negativa y la justicia reconociera posteriormente su reclamación, le sería devuelta toda sanción que se le haya impuesto y sería retribuido por los días de ausencia.

Atención. Los días a conceder son días naturales, salvo que la actividad para la que se solicita el permiso no pueda ser realizada en festivo.

Motivos y duración

Las causas que dan lugar a los permisos retribuidos son las siguientes:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales o 4 si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio: 1 día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación económica. Si el trabajador percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.
- Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedente forzoso.
- El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del Comité, Delegados de empresa y Delegados de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
- En aquellos supuestos de extinción del contrato por causas objetivas legalmente procedentes (artículo 52 ET). El trabajador tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales durante el mes de preaviso con que cuenta, con el fin de que pueda buscar un nuevo empleo (artículo 53.2 ET).

Atención. En determinados casos los trabajadores alegan que determinadas gestiones son ineludibles, y que también deben ser objeto de permiso retribuido (la renovación del DNI, del pasaporte o del carné de conducir...). Estos trámites pueden realizarse fuera de la jornada laboral. Por tanto, a no ser que se demuestre que ello es totalmente imposible, no cabrá permiso retribuido. Y tampoco son deber inexcusable, por ejemplo, la firma ante notario de la compraventa de un piso, o acudir a Hacienda para confeccionar el IRPF. En estos casos el trabajador deberá consumir días para asuntos propios (si los tiene), o de vacaciones, o recuperar las horas perdidas previo acuerdo con el empresario.

Únicamente deberá conceder un permiso retribuido cuando se trate de uno de los casos contemplados específicamente en el Estatuto de los Trabajadores, en su convenio colectivo o porque así lo haya pactado con sus trabajadores.

PORQUE SABER QUE TRATA CON EXPERTOS, LE DA TRANQUILIDAD