



GESTORIA CASTELLS

C. Francesc Xavier de Bolòs, 20
17800 Olot (Girona)
Telèfon 972 260 174
Fax 972 267 504
administracio@gestoriacastells.com
www.gestoriacastells.com

08/2013

PERMISOS LABORALS RETRIBUÏTS

Un dels temes que suscita més controvèrsia en les relacions empresa / treballador, són els permisos retribuïts. Aquests estan contemplats en l'Estatut dels Treballadors, i a més a més, es poden incloure addicionalment altres permisos en el conveni col·lectiu o bé mitjançant pactes individuals entre empresa i treballador. En aquests casos l'empresa ha d'aprendre a diferenciar entre aquells permisos que hauran de ser retribuïts i els que tenen la consideració de llicència sense sou, a més de les obligacions d'ambdues parts.

Quan s'haurà de concedir un permís retribuït?

Que un treballador sol·liciti un permís per a qüestions de molt diversa índole (malaltia o defunció d'un familiar, acudir a una funció escolar dels fills, etc.) per faltat diverses hores o uns pocs dies a la feina és un dels fets més habituals en qualsevol empresa. Però no sempre es té clar fins on arriba el dret del treballador a demanar i gaudir cada permís i quan està l'empresa obligada a concedir-lo i retribuir-lo com si fos temps treballat.

Únicament s'haurà de concedir un permís retribuït quan es tracti d'un dels casos contemplats específicament en l'Estatut dels Treballadors, en el seu conveni col·lectiu o perquè així ho hagi pactat amb els seus treballadors. Fora d'aquest llistat, la seva empresa no haurà de remunerar les hores o dies que falti el treballador.

Permisos retribuïts: art.37.3 de l'Estatut dels Treballadors

Les llicències i els permisos es consideren interrupcions del contracte de treball, d'escassa durada que no extingeixen la relació laboral. Aquestes absències poden ser retribuïdes o no retribuïdes.

Atenció. Les llicències sense sou (no retribuïdes) no estan previstes legalment, sinó que es produeixen per acord entre l'empresari i el treballador o a través del conveni col·lectiu. Les llicències retribuïdes són autoritzacions per faltat a la feina, durant el temps i per les raons previstes, mantenint el dret a la remuneració.

Obligacions formals

Per al treballador, és condició indispensable el preavís i la justificació de l'absència. Ara bé, la norma no especifica el mitjà que s'ha d'utilitzar, pel que, encara que convé fer-ho de forma escrita, es pot fer per telèfon, en persona, per correu electrònic, fax, etc.

El termini ha de ser el suficient perquè l'empresa pugui reaccionar a l'absència de l'empleat, encara que de vegades això no és possible, així que cal atendre al motiu de la sol·licitud del permís.

Motius i durada

Les causes que donen lloc als permisos retribuïts són les següents:

- Matrimoni: 15 dies naturals.
- Naixement de fill o defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals o 4 si es necessita desplaçament.
- Trasllet de domicili: 1 dia.
- Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu: pel temps indispensable. Quan consti en una norma legal o pactada s'estarà a allò que s'ha disposat per a la seva durada i compensació econòmica. Si el treballador percep una indemnització, se li descomptarà del salari que correspongui.
- Si suposés la impossibilitat de prestació de treball en més del 20% en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador a la situació d'excedent forçós.
- L'exercici de funcions sindicals o de representació de personal, com la participació en comissions negociadores de convenis col·lectius, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació, el temps necessari per a l'adequat exercici de la seva feina.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar en la jornada de treball.
- Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva. Aquest permís

constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels dos progenitors en el cas que ambdós treballin.

- En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.
- L'exercici de la funció de jurat tindrà als efectes de l'ordenament laboral la consideració de compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Els períodes utilitzats pels membres del comitè, delegats d'empresa i delegats de prevenció, com a crèdit d'hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions.
- Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a cinc anys. La concreció del gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre treballador i empresari.
- En aquells supòsits d'extinció del contracte per causes objectives legalment procedents (article 52 ET). El treballador té dret a una llicència retribuïda de 6 hores setmanals durant el mes de preavis amb què compta, a fi que pugui cercar una nova ocupació (article 53.2 ET).

Atenció. En determinats casos els treballadors aleguen que determinades gestions són ineludibles, i que també han de ser objecte de permís retribuït (la renovació del DNI, del passaport o del permís de conduir, etc.). Aquests tràmits es poden realitzar fora de la jornada laboral. Per tant, tret que es demostrï que això és totalment impossible, no hi haurà permís retribuït. I tampoc són deure inexcusable, per exemple, la signatura davant notari de la compravenda d'un pis, o acudir a Hisenda per confeccionar l' IRPF. En aquests casos el treballador haurà de consumir dies per a afers propis (si els té), o de vacances, o recuperar les hores perdudes amb l'acord previ amb l'empresari.

Únicament haurà de concedir un permís retribuït quan es tracti d'un dels casos contemplats específicament en l'Estatut dels Treballadors, en el seu conveni col·lectiu o perquè així ho hagi pactat amb els seus treballadors.

Una salutació cordial,

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.