

PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos son derechos laborales que permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo durante un período determinado, sin perder su salario. Están regulados por el Estatuto de los Trabajadores, aunque suelen establecerse con más detalle, o diversas variaciones, en los convenios colectivos, aplicables a cada sector o empresa.

El año 2024 marca un antes y un después en el ámbito de los permisos laborales en España. Las nuevas medidas introducidas por el Gobierno, junto con las mejoras contempladas en diversos convenios colectivos, amplían considerablemente las opciones disponibles para los trabajadores a la hora de conciliar su vida personal y profesional.

Si bien el Estatuto de los Trabajadores (ET) establece los permisos básicos a los que tienen derecho todos los trabajadores, los convenios colectivos de cada sector pueden ampliarlos o mejorarlos. Te recomendamos consultar el convenio específico de tu actividad profesional para descubrir las ventajas adicionales que te ofrece.

Estos derechos se aplican para todos los empleados de una empresa. No importa su antigüedad, el tipo de contrato que tengan, o su jornada laboral, dado que el origen de los mismos es totalmente independiente de estos parámetros.

Es posible que afecten la cotización a Seguridad Social del trabajador, ya que se asumen como una baja laboral temporal. Pese a esto, algunos convenios colectivos incluyen disposiciones para que la empresa asuma tal cotización.

No nos referimos en el presente trabajo a los permisos no retribuidos, los cuales son una herramienta valiosa que permite a los trabajadores ausentarse del trabajo por motivos personales o familiares sin que esto afecte a su relación laboral. Si bien durante este tiempo no se recibe el salario, la empresa no puede despedirte por solicitarlo. En este trabajo nos estamos refiriendo a los permisos que sí son retribuidos.

Los requisitos para otorgar permisos retribuidos pueden variar según el tipo y las circunstancias específicas. Además, estos requisitos pueden variar según el tipo de permiso, el convenio colectivo aplicable y las políticas internas de la empresa. Por lo tanto, es recomendable consultar el convenio colectivo correspondiente y la normativa laboral vigente. No obstante, los requisitos generales son los siguientes:

- **Justificación.** El empleado debe presentar una justificación válida para solicitar el permiso retribuido.
- **Notificación anticipada.** El trabajador debe notificar a su empleador con anticipación sobre su intención de tomar el permiso retribuido. Lo mejor es hacerlo por escrito.
- **Documentación.** Dependiendo del tipo de permiso, se puede requerir la presentación de documentos específicos que acrediten la validez de su solicitud.
- **Cumplimiento de plazos.** Suele haber plazos específicos para solicitar y tomar los permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos tienen carácter excepcional. Su duración y trámite cambia, dependiendo de la causa que los motive. En ese orden de ideas, hay varios tipos de permiso y cada uno de ellos cumple condiciones específicas. todos ellos se encuentran recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y tratados con mayor grado de desarrollo y profundidad en cada convenio colectivo. Los principales tipos de permisos son los siguientes:

- Por matrimonio o pareja de hecho.
- Por enfermedad o fallecimiento de un familiar.
- Por traslado o mudanza.
- Por obligaciones de carácter público.
- Para realizar funciones sindicales.
- Retribuido de lactancia: nacimiento, adopción y cuidados del bebé.
- Para exámenes prenatales y de adopción.
- Para la realización de exámenes oficiales.

Por matrimonio o pareja de hecho.

Es un tipo de permiso retribuido que se concede a los trabajadores cuando contraen matrimonio. Según el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en España, tiene una duración de 15 días naturales, contados a partir de la fecha de la boda.

A partir de 2023, y gracias a la nueva Ley de Familia, este permiso también cubre a las parejas de hecho, que se registren en el Registro Civil. De este modo, matrimonios y uniones de hecho gozan de las mismas prerrogativas.

Por enfermedad o fallecimiento de un familiar.

Se concede cuando el pariente requiere asistencia, cuidado o acompañamiento, debido a una patología grave. El tiempo de permiso varía según el convenio colectivo, y puede oscilar entre 2 y 4 días laborables.

En caso de fallecimiento de un familiar cercano, se concede un permiso retribuido para que el trabajador pueda atender los asuntos relacionados con el funeral y el duelo. La duración del permiso también puede variar según el convenio colectivo, pero generalmente oscila entre 2 y 5 días laborables.

En algunos casos excepcionales o dependiendo de la situación particular, estos permisos pueden extenderse mediante la compensación de días adicionales o la aplicación de otros mecanismos acordados entre el trabajador y el empleador.

La Ley de Familia aprobada el 28 de marzo de 2023 amplió los permisos retribuidos por enfermedad de un familiar. También se ha hecho más flexible la aplicación de estos derechos. Las principales novedades son las siguientes:

- Por fuerza mayor familiar. Se otorga cuando un pariente requiere atención inmediata por sucesos urgentes o inesperados. Se aplica por 4 días y es posible disfrutarlo por días completos, o por horas.
- Para cuidado de convivientes o familiares. Es de 5 días por año y permite atender a la pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad (abuelos, nietos o hermanos) o cualquier conviviente. Aplicable en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervenciones que no requieran hospitalización, pero sí reposo.
- Permiso parental. Procede para el cuidado de los hijos menores de 8 años. Es de 8 semanas y se puede disfrutar en forma continua o discontinua. Entrará en vigor pleno en 2024, durante 2023 estará regulado solo 6 semanas.

Por traslado o mudanza.

Se concede a los trabajadores cuando cambian de residencia. En el Estatuto de los Trabajadores se establece un día. El objetivo es permitir que el empleado tenga tiempo para realizar los trámites y las gestiones relacionadas con el traslado de su residencia. Esto incluye aspectos como la búsqueda de vivienda, el embalaje y desembalaje de sus pertenencias, y otros asuntos logísticos.

Por obligaciones de carácter público.

Se otorga a los trabajadores para que puedan cumplir con ciertas obligaciones legales o públicas. Algunas de las situaciones en las que se concede este permiso incluyen las siguientes:

- Ser jurado en un tribunal. Si un empleado es convocado para servir como miembro de un jurado en un tribunal, tiene derecho a un permiso retribuido para cumplir con esta obligación.
- Testigo o perito en un juicio. Cuando un empleado es requerido para comparecer como testigo, o perito en un juicio, se le concede un permiso retribuido para asistir a las citaciones y audiencias correspondientes.
- Elecciones. Durante los días de elecciones generales, regionales o locales, se concede un permiso retribuido para que los empleados puedan ejercer su derecho al voto.

Para realizar funciones sindicales.

Este es un permiso especial que se otorga a los representantes de sindicatos, para que puedan desempeñar sus labores y actividades sindicales. Su propósito es garantizar el ejercicio y la participación de los representantes sindicales en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Comprende actividades sindicales como reuniones, negociaciones colectivas, asambleas, formación sindical, visitas a los trabajadores, entre otros. La regulación y los detalles específicos de estos permisos pueden variar según el convenio colectivo aplicable en cada caso.

Retribuido de lactancia: nacimiento, adopción y cuidados del bebé.

Es el permiso que tienen los trabajadores para ausentarse de su labor para alimentar a sus hijos recién nacidos, o adoptados, mediante lactancia materna.

Por lo general, oscila entre una hora y media y una hora por día trabajado, hasta que el bebé cumpla 9 meses. Además, los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de una hora diaria, que también es retribuida, hasta que el bebé cumpla 9 meses.

Para exámenes prenatales y de adopción.

Permite a los trabajadores ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para someterse a exámenes médicos relacionados con el embarazo o la adopción. Por lo general, comprende lo siguiente:

- Exámenes prenatales. Para las mujeres embarazadas. Estas tienen derecho a ausentarse para realizar los exámenes médicos necesarios durante el periodo de gestación.
- Exámenes preadopción. Pueden incluir pruebas médicas y evaluaciones psicológicas. Se aplica tanto a padres como a madres.

Para la realización de exámenes oficiales.

Es el derecho para ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para presentarse a exámenes oficiales o pruebas de carácter académico. El periodo del permiso puede variar según la duración y la naturaleza del examen en cuestión.

Por lo general, se otorga el tiempo necesario para presentarse al examen y, en algunos casos, incluye el tiempo de desplazamiento. Abarca exámenes de educación primaria o secundaria, exámenes universitarios y exámenes de certificación profesional, entre otros.