



EL TIEMPO DE TRABAJO

PERMISOS

21 de septiembre de 2023

DPTO. JURÍDICO DE SIGA98

Contenido

Introducción	3
Matrimonio o registro de pareja de hecho	4
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica	5
Defunción parientes.....	6
Ausencias del trabajo.....	7
Nacimiento, adopción, guarda	8
Reducción de jornada.....	9
Permiso parental	11

Introducción

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores es el núcleo básico indisponible de la regulación de los permisos, descansos y festivos.

Ha sido modificado en 9 ocasiones en 8 años, 8 de esas modificaciones son de los últimos 4 años, 3 se han producido en el 2023.

A ello hay que añadir interpretaciones jurisprudenciales y la regulación complementaria de los convenios, que no siempre llegan a adaptarse al ritmo de modificación legal. Todo ello en un marco de referencia normativo que no había sufrido cambios sustanciales desde 1995 a 2015.

Un **permiso retribuido** es, en esencia, el derecho del trabajador a no acudir a su puesto de trabajo, o a ausentarse de este, durante un tiempo y por unos motivos tasados en la norma.

El mínimo lo establece siempre el Estatuto de los Trabajadores, esencialmente en el artículo 37, los convenios colectivos pueden mejorar esa regulación, siempre es recomendable consultarlos y no trabajar de memoria. Es muy habitual en los convenios la licencia de un mes para los trabajadores que cumplan determinados requisitos de antigüedad.

Daremos un repaso por las novedades.

Matrimonio o registro de pareja de hecho



PERMISO

Matrimonio o registro de pareja de hecho.



DURACIÓN

Quince días naturales.



CAUSA

Contraer matrimonio o inscribir la condición de pareja de hecho.



A TENER EN CUENTA

La causa es el hecho burocrático, no la celebración que se haga sobre el mismo.

No se puede generar un nuevo permiso por el matrimonio de quien disfrutó el permiso en la misma empresa por la inscripción de misma pareja como de hecho. Si no es en la misma empresa, podría darse el caso (la segunda no lo sabría, no tendría motivo para denegarlo).

Los días son naturales, se inicia el cómputo desde el día de la celebración.

No hay un preaviso sobre este tipo de permiso.

Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica

PERMISO

Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

DURACIÓN

Cinco días.

CAUSA

Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

A TENER EN CUENTA

Se extiende la relación parental a pareja de hecho y convivientes en el mismo domicilio. El permiso es en días hábiles (siempre que la necesidad se extienda durante todos los días), se cuentan en función de la necesidad de ir al trabajo. No se recuperan si las circunstancias concurren durante vacaciones o baja. El cómputo se inicia el primer día laborable tras el hecho causante. Las intervenciones ambulatorias que requieran de ayuda generan derecho al permiso. Hay que justificar la concurrencia de la circunstancia con el parte médico. Se puede tachar los datos que no son necesarios para justificar el hecho. Hay que ponerlo en conocimiento de la empresa en cuanto se sepa. Dos intervenciones quirúrgicas de una misma enfermedad generan con certeza dos permisos, dos ingresos de una misma enfermedad muy cercanos en el tiempo se entiende que no. Se pueden tomar los permisos durante la hospitalización si esta supera los cinco días hábiles.

El tiempo en el que la parturienta está ingresada es tiempo de hospitalización, que genera este permiso en los parientes del artículo (en el padre, a partir del nacimiento, entra el permiso de paternidad).

Defunción parientes

PERMISO

Defunción parientes.

DURACIÓN

Dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

CAUSA

Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A TENER EN CUENTA

Se entiende por desplazamiento aquel que está a una distancia tal que ir y volver en el mismo día supone emplear en el entorno de 5 horas (más de media jornada laboral). No es tanto una cuestión de kilómetros como de comunicación real (no es lo mismo alguien que tiene posibilidad de trasladarse en automóvil que alguien que depende del transporte público).

Es discutible que los parientes de la pareja de hecho lo sean de la persona trabajadora por afinidad.

Ausencias del trabajo

PERMISO

Ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

DURACIÓN

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por esas causas equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

A TENER EN CUENTA

Es el tiempo indispensable para atender la emergencia, no el día

Nacimiento, adopción, guarda

PERMISO

En nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

DURACIÓN

Para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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 o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

A TENER EN CUENTA

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Aunque se llame permiso de lactancia, no tiene relación directa ni con la lactancia materna ni con la hora precisa de la alimentación del bebé.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Reducción de jornada

Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas que acrediten tener dependientes a cargo sean estos hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

A TENER EN CUENTA

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Se acorta el periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada. A partir de ahora será de 15 días, en lugar de 30, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa por parte de la empresa en este plazo.

Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

DURACIÓN

Este permiso, máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. El reglamento está por desarrollar, entendemos que siempre cabe el acuerdo entre las partes.

A TENER EN CUENTA

Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, hay que comunicarlo a la empresa con antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El contrato de trabajo se suspende por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones reciprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que este permiso no es retribuido, al menos hasta agosto de 2024 o hasta que haya un desarrollo específico antes de esa fecha.