

## 11. PERMISOS RETRIBUIDOS

---

A continuación se recogen las licencias retribuidas establecidas como norma de mínimos en el Estatuto de los Trabajadores, si bien no debe perderse de vista el Convenio Colectivo de aplicación, que en numerosas ocasiones incorpora nuevos supuestos o mejora las previsiones de aquel.

### **Nacimiento de hijo, enfermedad grave, accidente o fallecimiento de familiares**

La Ley orgánica 3/2007 de Igualdad establece una nueva redacción del artículo 37.3 apartado b) ET concediendo dos días de permiso retribuido en caso de nacimiento de hijo y por el 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. Cuando por tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

### **Matrimonio**

15 días naturales.

### **Traslado de domicilio**

1 día por traslado de su domicilio habitual.

### **Deber público**

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como ejercicio del sufragio activo, asistencia a juicio o gestiones ante organismos administrativos.

El ejercicio de funciones de jurado tiene la consideración de deber inexcusable de carácter público y personal, y ha de ser retribuido e indemnizado. Ley Organica 5/95 de 22 de mayo.

### **Exámenes**

Permisos necesarios para concurrir a exámenes y preferencia a elegir turno de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional.

Adaptación a la jornada ordinaria para asistencia a cursos de formación profesional, o permiso oportuno, con reserva de puesto de trabajo.

### **Extinción de contrato por causas objetivas**

6 horas semanales para la búsqueda de un nuevo empleo durante el mes de preaviso, previo a la extinción del contrato de trabajo.

### **Desplazamientos fuera de la localidad de su domicilio**

Las empresas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial podrán desplazar a su personal por un tiempo no superior a 12

meses en un periodo de tres años comportando residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a como mínimo 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento corren a cargo del empresario.

## Representación de los trabajadores

1. Tendrán licencia de un número de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones, según señalamos:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

2. **Negociación Colectiva:** representantes sindicales, por el tiempo necesario distinto del crédito horario.

3. **Delegados de prevención:** por el tiempo necesario para reuniones y formación.

## Trabajadoras embarazadas

Tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## Permisos de maternidad o paternidad en el supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el 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 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Se introduce el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores en el que se reconoce al padre el derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, que en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples, se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, siendo dicho precepto exclusivo del padre e independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad, reconociéndose al efecto dentro del nuevo capítulo IV Ter de la Ley General de la Seguridad Social (artículos 133 octies y siguientes) la prestación social por suspensión del contrato por paternidad. De hecho ésta es una de las regulaciones estrella introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, a la par que también se introduce la prestación por riesgo durante la lactancia en los artículos 135 bis y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

## Violencia de género

Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo.

## Lactancia

Las trabajadoras de conformidad a la nueva redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## Visita a consultores médicos

Debe consultarse la reglamentación o Convenio Colectivo correspondiente a cada sector.

## Las licencias no retribuidas

No están previstas legalmente, por lo que sólo se concederán por acuerdo individual o colectivo entre empresario y trabajador.

Excepción: licencias previstas en acuerdos de formación continua.

**Búsqueda de empleo en despido objetivo:** 6 horas semanales durante preaviso.

## NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, 06/11/99)
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE, 10/07/01)
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.