

**Circular nº 2.-**

**Madrid, Febrero de 2018.-**

**Estimados clientes:**

A modo de recuerdo le informamos de un tema ampliamente debatido y que suscita muchas preguntas al respecto, a saber:

**LOS PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS.-**

Aparte de las vacaciones anuales, los días festivos y los descansos en la jornada semanal y diaria, todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a una serie de permisos laborales retribuidos, previo aviso y justificación, de forma que puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos:

1. En caso de **matrimonio**: 15 días.
2. Por el **nacimiento de hijo**: 2 días (4 días si necesita desplazamiento).
3. 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: 2 días (4 días si necesita desplazamiento).
4. Por **traslado del domicilio habitual**: 1 día.
5. Para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo o el desempeño de la función de jurado: el tiempo indispensable para su realización. A tal efecto debe tenerse en cuenta que si percibe una indemnización por el cumplimiento del deber antes referido, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Además, si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
6. Para realizar **funciones sindicales o de representación del personal** en los términos establecidos legal o convencionalmente: el tiempo necesario para el



adecuado ejercicio de su labor.

7. Para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**: el tiempo indispensable para su realización.
8. En los casos de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable para su realización.
9. Para la **lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses**: una hora, que podrán dividir en dos fracciones (se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples).  
A tal efecto debe tenerse en cuenta que este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de ambos trabajen. Además, quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, según convenio colectivo o pacto con la empresa.
10. En el caso de **nacimiento de hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: una hora.  
A tal efecto debe tenerse en cuenta que este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de ambos trabajen. Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
11. Por **formación vinculada a la actividad de la empresa** para los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa: 20 horas anuales acumulables por un periodo de hasta cinco años.
12. En caso de **extinción del contrato por causas objetivas**, con el fin de buscar un nuevo empleo: seis horas semanales durante el periodo de preaviso.



Estos supuestos son los mínimos establecidos por la ley pero pueden ser ampliados tanto en duración como en número de motivos por el convenio colectivo de aplicación o por pacto entre el trabajador y el empleador.

En cualquier caso, estos permisos se podrán solicitar en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, siendo este último caso el más habitual, siendo fundamental la justificación y el preaviso al empleador.

Esperamos que esta información haya sido de su interés.

Quedamos a su disposición para cualquier duda al respecto.

**Atentamente.**

MARTÍN CORROTO Y ASOCIADOS.-