

LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

¿Qué supone el permiso retribuido?

El cese en las obligaciones para una de las partes en la relación laboral, el trabajador, que deja de prestar sus servicios, con el mantenimiento de su obligación para la otra, el empresario, que sí viene obligado a retribuir al trabajador por aquel período no trabajado.

Justificación del permiso retribuido

Viene determinada por ciertas situaciones de la vida familiar y social del trabajador que requieren su ausencia del trabajo.

Las causas justificadas por la ley vienen determinadas en el artículo 37.2 del ET y se complementan en los Convenios colectivos. Este artículo 37.2 así como en los convenios de centros concertados y no concertados exige con carácter general el “previo aviso y justificación” del trabajador que disfrute de este tipo de permiso.

- La justificación previa puede obviarse por la justificación posterior, si tal omisión se debió a razones fundadas de imposibilidad manifiesta y no al mero capricho del trabajador. La ausencia sin justificación puede motivar el despido por falta de asistencia al trabajo. Ante situaciones anómalas se admite incluso el aviso telefónico de las circunstancias por las que atraviesa el trabajador.
- Por justificación se entiende la demostración del supuesto de hecho recogido en la norma, no la conveniencia de su utilización.

La retribución del permiso

Corresponde a los días utilizados y viene dada por el ET y no por los convenios colectivos, salvo que se fije una retribución superior. El derecho a la remuneración comprende el salario base y todos los complementos salariales en la cuantía media obtenida mensualmente en fechas anteriores.

Quedan excluidos los complementos extrasalariales.

Explicación de algunos supuestos

- **15 días naturales en caso de matrimonio.-**
 - No las uniones de hecho.
 - El ET distingue en este supuesto el añadido de naturales, por lo que se incluyen días hábiles e inhábiles a todos los efectos.
 - Hay que remitirse al uso y costumbre cuando el disfrute de los 15 días coincide con las vacaciones.
 - La justificación del matrimonio es posterior al disfrute de los 15 días.

- **3 días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.-**
 - No existe una aplicación matemática del precepto. En cada caso se han de ponderar las circunstancias.
 - No hay lugar al desplazamiento cuando este supone un corto recorrido.
 - El internamiento de los padres por accidente da derecho a cuatro días, al asignar dos días más al otro progenitor.
 - Son parientes consanguíneos hasta el segundo grado: los padres, hermanos, hijos y nietos.
 - Son parientes afines hasta el segundo grado los cuñados y los suegros.

- **1 día por traslado del domicilio habitual.**
 - Se entiende en el mismo término municipal.

- **Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.**
 - Por inexcusable hay que entender aquel deber cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad.
 - De carácter público implica que se trata de cumplir deberes hacia la colectividad.
 - De carácter personal, supone que no pueda ser cumplido a través de un representante.
 - Se excluye el tiempo necesario para evacuar requerimientos y citaciones que pudiera efectuar la Inspección de la Hacienda Pública en orden a las declaraciones del IRPF, por cuanto no es de carácter personal y público.
 - También se excluye el tiempo invertido por el trabajador para renovar el DNI, porque el acto de renovación exigible no tiene que cumplirse en un momento determinado, sino dentro de un periodo de tiempo coincidente o no con la jornada laboral. Todo esto salvo disposición contraria del convenio colectivo.

- **Asistencia a juicios.**
 - Tratándose de juicio penal la presencia del trabajador citado como perito o como testigo es inexcusable y su inasistencia injustificada sancionable. Por extensión, lo anterior es aplicable tanto al proceso civil como al laboral, por cuanto también es inexcusable su presencia. Por tanto es retribuido.

- **Demandante en el proceso civil o laboral**
 - Es el artículo 101 de la LPL el que establece que solo si la sentencia fuese condenatoria para el empresario, éste vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiera comparecido, el importe de los salarios correspondientes a los días en que se hubieran celebrado los actos de juicio y la conciliación previa ante el órgano correspondiente.
 - Si por el incumplimiento de ese deber o cargo el trabajador percibe una indemnización, su importe podría (si el empresario así lo considera) ser descontado del salario al que tuviera derecho.

- **Para realizar funciones sindicales o de representación del personal-**
 - El crédito salarial está regulado en el artículo 68 del ET.
 - El artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical añadió un nuevo supuesto: los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

- **En caso de nacimiento de hijos prematuros o que continúan hospitalizados a continuación del parto** tendrán derecho a ausentarse durante una hora (sin reducción del salario) o reducir su jornada hasta un máximo de dos horas (con reducción del salario)

Francisco Vírseda García