

Permisos reconeguts a l'Estatut dels Treballadors

MOTIU		DURADA	
Matrimoni del treballador.		15 dies naturals retribuïts.	
Naixement de fill.		2 dies retribuïts, ampliables a 4, si cal fins a 2n desplaçament.	
Malaltia greu. Accident greu. Hospitalització. Intervenció quirúrgica en què calgui repòs domiciliari. Defunció.	De familiar fins a 2n grau.		
Trasllat del domicili habitual.		Un dia retribuït.	
Compliment d'un deure públic i personal.		<p>El temps necessari (retribuït, si ho preveu una norma; si el treballador percep una indemnització pel compliment d'aquest deure, l'empresa pot descomptar-ne l'import de la retribució).</p> <p>Si el compliment del deure fa impossible la prestació del treball que cal realitzar en més del 20 % de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.</p>	
Exercici del dret de sufragi actiu.		El temps necessari, retribuït si ho preveu una norma.	
Exercici de funcions sindicals, de representació dels treballadors o com a delegat de prevenció. (Nombre d'hores no acumulable, encara que s'exerceixin diverses funcions)		Nre. de treballadors del centre Fins a 100 De 101 a 250 De 251 a 500 De 501 a 750 Més de 750	Hores mensuals retribuïdes 15 20 30 35 40
La treballadora embarassada, assistència a exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada laboral.		El temps necessari (retribuït).	
Assistència a exàmens d'estudis acadèmics o de formació professional.		El temps necessari. Preferència d'elecció de torn de treball.	
Assistència a cursos de formació professional.		Adaptació de la jornada de treball per assistir als cursos. Concessió de permís amb reserva del lloc de treball.	
Formació professional per a l'ocupació vinculada a l'activitat de l'empresa.		Permís retribuït de 20 hores anuals, acumulables per períodes de fins a 5 anys. S'exigeix un any d'antiguitat a l'empresa.	
Extinció del contracte per causes objectives.		Sis hores setmanals retribuïdes durant 15 dies.	
Naixement de fill prematur que hagi de romandre hospitalitzat després del part.		El pare o la mare tenen dret a una hora diària d'absència o a reduir 2 hores la jornada, amb disminució proporcional del salari.	
Lactància de fill menor de 9 mesos.		Una hora diària d'absència (divisible en 2 fraccions) de la mare treballadora (en cas de part múltiple, s'incrementarà proporcionalment). <i>Dret substituïble per reducció de mitja hora diària de la jornada del pare o de la mare, si tots dos treballen, o bé acumulable en jornades completes.</i>	<i>Correspon al treballador fixar, dins la seva jornada laboral, l'horari i període de gaudi del permís.</i> <i>El treballador ha d'indicar a l'empresari, amb 15 dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada habitual.</i>
Guarda legal de:	Menor de 8 anys	Reducció d'entre 1/8 i 1/2 jornada, amb disminució proporcional del salari. <i>Si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret generat per un mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.</i>	
	Discapacitat físic, psíquic o sensorial sense activitat retribuïda		
Necessitat de tenir cura directa d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.		Reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari o bé la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.	
Treballadora víctima de violència de gènere.		Reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari o bé la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.	

Font: Promptuari MC sobre aspectes Jurídic-Laborals i de Seguretat Social 2011. (Text actualitzat el juliol de 2013)

ATENCIÓ!

Aquest quadre és un exemple il·lustratiu. Cal acudir als textos normatius vigents per conèixer-ne el tenor literal.