

Permisos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores

MOTIVO		DURACIÓN	
Matrimonio del trabajador.		15 días naturales retribuidos.	
Nacimiento de hijo.		2 días retribuidos, ampliables a 4, si se precisa hasta 2º desplazamiento.	
Enfermedad grave. Accidente grave. Hospitalización. Intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario. Fallecimiento.	De familiar hasta 2º grado.		
Traslado del domicilio habitual.		Un día retribuido.	
Cumplimiento de un deber público y personal.		<p>El tiempo necesario (retribuido, si lo prevé una norma; si el trabajador percibe una indemnización por el cumplimiento de dicho deber, la empresa puede descontar su importe de la retribución).</p> <p>Si el cumplimiento del deber hace imposible la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.</p>	
Ejercicio del derecho de sufragio activo.		El tiempo necesario, retribuido si lo prevé una norma.	
Ejercicio de funciones sindicales, de representación de los trabajadores o como delegado de prevención. (Número de horas no acumulable, aunque se ejerzan varias funciones)		Nº de trabajadores del centro Hasta 100 De 101 a 250 De 251 a 500 De 501 a 750 Más de 750	Horas mensuales retribuidas 15 20 30 35 40
La trabajadora embarazada, asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.		El tiempo necesario (retribuido).	
Asistencia a exámenes de estudios académicos o de formación profesional.		El tiempo necesario. Preferencia de elección de turno de trabajo.	
Asistencia a cursos de formación profesional.		Adaptación de la jornada de trabajo para asistir a los cursos. Concesión de permiso con reserva del puesto de trabajo.	
Formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa.		Permiso retribuido de 20 horas anuales, acumulables por períodos de hasta 5 años. Se exige un año de antigüedad en la empresa.	
Extinción del contrato por causas objetivas.		Seis horas semanales retribuidas durante 15 días.	
Nacimiento de hijo prematuro que deba quedar hospitalizado tras el parto.		El padre o la madre tendrán derecho a una hora diaria de ausencia o a reducir 2 horas la jornada, con disminución proporcional del salario.	
Lactancia de hijo menor de 9 meses.		Una hora diaria de ausencia (divisible en 2 fracciones) de la madre trabajadora (en caso de parto múltiple se incrementará proporcionalmente). <i>Derecho sustituible por reducción de media hora diaria de la jornada del padre o de la madre, si ambos trabajan, o bien acumulable en jornadas completas.</i>	<i>Corresponde al trabajador fijar, dentro de su jornada laboral, el horario y período de disfrute del permiso.</i> <i>El trabajador deberá indicar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.</i>
Guarda legal de:	Menor de 8 años	Reducción de entre 1/8 y 1/2 jornada, con disminución proporcional del salario. <i>Si dos o más trabajadores de la misma empresa tuviesen este derecho generado por un mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</i>	
	Discapacitado físico, psíquico o sensorial sin actividad retribuida		
Necesidad de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.		Reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o bien la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.	
Trabajadora víctima de violencia de género.		Reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o bien la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.	

Fuente: Prontuario MC sobre aspectos Jurídico-Laborales y de Seguridad Social 2011. (Texto actualizado a Julio 2013)

¡ATENCIÓN!

Este cuadro es un ejemplo ilustrativo. Debe acudirse a los textos normativos vigentes para conocer el tenor literal de estos.