

Vademécum de los principales permisos retribuidos en España

Noviembre 2024

En esta tabla resumimos los principales permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, y un supuesto adicional de ausencia justificada que, aunque tiene naturaleza de suspensión del contrato de trabajo, es conocido como “permiso parental”:

Principales permisos retribuidos				
Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute	Consideraciones
Matrimonio o registro de pareja de hecho (artículo 37.3. a) del Estatuto de los Trabajadores)	Matrimonio o registro de pareja de hecho.	15 días.	Con carácter general, desde el día del hecho causante o el siguiente día laborable, y durante los siguientes 15 días naturales consecutivos.	
Hospitalización, accidente grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario (artículo 37.3. b) del Estatuto de los Trabajadores)	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días.	Con carácter general, el día del hecho causante o el siguiente día laborable y mientras continúe concurrendo este.	Con carácter general: (i) el permiso por hospitalización finaliza cuando esta termina, salvo que a pesar del alta hospitalaria un facultativo prescriba reposo domiciliario; y (ii) si la hospitalización/reposo domiciliario finaliza antes de los 5 días, con carácter general, también lo hará el permiso retribuido.

GARRIGUES

Principales permisos retribuidos				
Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute	Consideraciones
Fallecimiento de familiares (artículo 37.3. b) bis del Estatuto de los Trabajadores)	Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días; si es preciso desplazamiento, se ampliará en otros 2 días.	Con carácter general, el día del hecho causante o el siguiente día laborable y mientras continúe concurriendo este.	
Mudanza (artículo 37.3. c) del Estatuto de los Trabajadores)	Traslado del domicilio habitual	1 día.	El día de la mudanza.	
Deberes inexcusables de carácter público (artículo 37.3. d) del Estatuto de los Trabajadores)	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.	El tiempo indispensable que coincida con la jornada laboral.		<p>Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.</p> <p>Igualmente, si el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibe una indemnización o remuneración, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p>

GARRIGUES

Principales permisos retribuidos				
Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute	Consideraciones
Exámenes prenatales (artículo 37.3. f) del Estatuto de los Trabajadores)	Asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, 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, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	El tiempo indispensable que coincida con la jornada laboral.		
Lactancia (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)	Cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses.	9 meses, a contar desde el nacimiento del lactante. Se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Es posible sustituir el permiso por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas (en cuyo caso aproximadamente dura 10-15 días, dependiendo de los días de trabajo desde la solicitud hasta que el lactante cumpla 9 meses).	Desde la fecha en la que el trabajador lo solicite hasta que el menor cumpla 9 meses.	La reducción de jornada es un derecho individual que no puede transferirse a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Puede limitarse el ejercicio simultáneo del derecho cuando las dos personas trabajan en la misma empresa, cuando haya razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

GARRIGUES

Principales permisos retribuidos				
Permiso	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute	Consideraciones
Nacimiento prematuro (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores)	Nacimiento prematuro del hijo o en los casos en los que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	1 hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.	Desde el nacimiento prematuro y mientras el hijo se encuentre hospitalizado a continuación del parto.	La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona que la solicita, dentro de su jornada ordinaria.
Ausencias por causas de fuerza mayor (artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores)	Causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores aportando la persona solicitante, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.	Momento en el que concurra la fuerza mayor.	
Asistencia a exámenes de estudios oficiales (artículo 23.1. a) del Estatuto de los Trabajadores)	Concurrencia a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.	Por el tiempo necesario para realizar el examen.		
Formación (artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores)	Formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, para trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.	20 horas anuales, acumulables hasta en periodos de 5 años.	En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.	El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Se excluye la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo.

Bonus track: Otro supuesto de ausencia justificada (suspensión del contrato de trabajo)				
“Permiso”	Hecho causante	Duración	Inicio y periodo de disfrute	Consideraciones
“Permiso parental” (artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores)	Cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta que el menor cumpla 8 años.	8 semanas.	En cualquier momento, hasta que el menor cumpla 8 años, y por un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas. Puede disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.	<p>Se trata de un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, no de un permiso retribuido. <u>Durante este, la empresa debe cotizar en base mínima.</u></p> <p>Se encuentra pendiente de desarrollo la eventual compensación/prestación asociada a este supuesto de suspensión.</p> <p>Es un derecho individual y su ejercicio no puede transferirse.</p> <p>Corresponderá al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o, en su caso, la concretada en el convenio colectivo, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.</p> <p>Cuando dos o más personas generen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.</p>

Además, se pueden consultar [aquí](#) los permisos retribuidos regulados en el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

GARRIGUES

Hermosilla, 3
28001 Madrid
T +34 91 514 52 00
info@garrigues.com

Síguenos en:



© 2024 J&A Garrigues, S.L.P. | La información de esta página es de carácter general y no constituye opinión profesional ni servicio de asesoramiento legal o fiscal.

garrigues.com