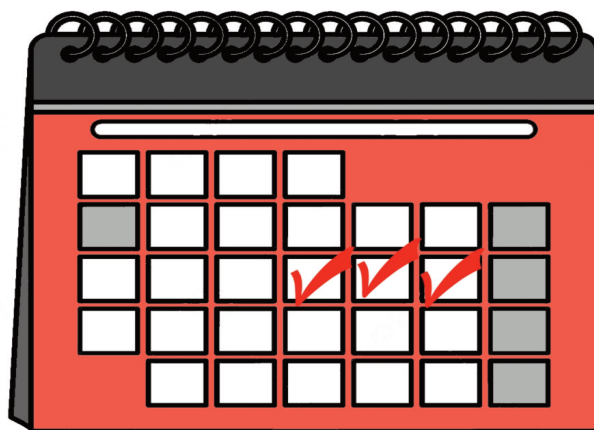


PERMISOS RETRIBUIDOS

Recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de las personas Trabajadoras

La persona trabajadora, **previo aviso y justificación**, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio o registro de pareja de hecho, **15 días naturales** (días seguidos, pero con comienzo en el primer día laboral siguiente).
- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado, **5 días laborables** (días que toca trabajar, no cuentan libranzas, festivos o fines de semana).
- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, **2 días laborables** (días que toca trabajar, no cuentan libranzas, festivos o fines de semana).
- Por traslado del domicilio habitual **1 día laborable** (día que toca trabajar, no cuentan libranzas, festivos o fines de semana).
- **Por el tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (se incluiría el permiso para ejercer el derecho de voto, para testificar o ser jurado en un juicio o para la renovación del DNI).
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal **en los términos establecidos legalmente o por convenio colectivo**.
- **Por el tiempo indispensable** para la realización de 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.

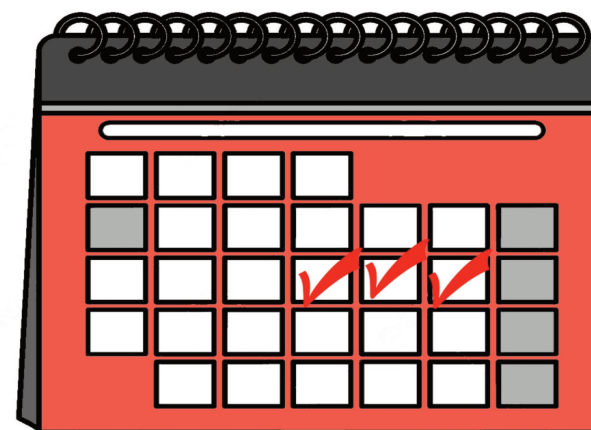


ORDAINDUTAKO BAIMENAK

Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan jasotzen dira

Langileak, **aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta**, lanera ez joateko aukera izango du, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako baten-gatik eta honako denbora honetarako:

- Ezkontza edo izatezko bikotearen erregistroagatik, **15 egun natural** (ondo ondoko egunak, hurrengo lane-gunean hasita).
- Bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larria, ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa, **5 lanegun** (lan egin beharreko egunak, ez librantza egunak, jaiegunak edo aste-buruak).
- Bigarren mailara arteko ahaideen heriotzagatik, **2 lanegun** (lan egin beharreko egunak, ez librantza egunak, jaiegunak edo asteburuak).
- Ohiko etxebizitzaren aldaketagatik **lanegun 1** (lan egin beharreko egunak, ez librantza egunak, jaiegunak edo asteburuak).
- Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko **beharrezkoa den denbora** (boto-eskubidea egikaritzeko baimena, epaiketa batean lekukotza edo epaimahaikide izateko baimena edo eta NANA berritzeko baimena barne).
- Langileen ordezkaritza edo lan sindikala egiteko **hitzarmen kolektiboak lege zuzentzen dituen terminoetan**.
- **Beharrezkoa den denbora** jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko eta adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, nahitaezko informazio eta prestakuntza saioretara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurretik nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, betiere lanaldiaren barruan egin behar badira.



✓ ¿Qué significa “previo aviso y justificación”?

- El aviso puede ser verbal en algunos casos, pero **es conveniente que la solicitud del permiso retribuido sea siempre por escrito** para dar más seguridad a la persona trabajadora.
- Las personas trabajadoras **estamos obligadas a avisar** a la empresa con antelación al disfrute del permiso.
- **La autorización de la empresa es imprescindible** para poder disfrutar del permiso retribuido, de no ser así la persona trabajadora puede recibir una sanción.
- **La persona trabajadora ha de acreditar la causa** por la que solicita un permiso retribuido mediante un justificante que así lo demuestre.
- La justificación del permiso no es obligatorio que se entregue en el momento que se solicita, sino que puede hacerse después.
- La documentación justificante exigida por la empresa no puede ser excesiva o desproporcionada. **No tiene sentido entregar un justificante por cada día de permiso.**
- La persona trabajadora puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios si considera que la empresa le ha denegado el permiso retribuido de forma injustificada.

✓ ¿Cuándo comienza un permiso retribuido?

Para el cumplimiento de un deber inexcusable y por traslado del domicilio habitual, el día que tenga lugar el hecho.

El resto de los permisos a los que hacemos referencia en este documento deben comenzar a disfrutarse en el primer día laborable. Así lo han establecido el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional en varias sentencias.

✓ ¿Afecta al salario?

No, no afecta al salario, puesto que son permisos retribuidos. Se debe recibir el mismo salario, complementos, primas de producción, etc., que un día de trabajo ordinario. Las horas extraordinarias quedan al margen de esta garantía.

✓ ¿Tengo que recuperar el permiso?

No, no hay que recuperar nada. Los permisos retribuidos nos liberan de acudir al trabajo sin pérdida de retribución ante la necesidad de atender una determinada situación.

✓ ¿Puedo disfrutar los permisos de forma fraccionada?

No, solamente cuando así este pactado en la empresa o en el sector por acuerdo o convenio.

✓ ¿Se pueden mejorar los permisos retribuidos?

Si, se pueden mejorar a través de un acuerdo, un pacto o un convenio colectivo, sea este de empresa o de sector.

✓ Y si se solapa un permiso retribuido con las vacaciones?

De forma general se pierde, a no ser que comiences a trabajar antes de finalizar el permiso que te hubiese correspondido teniendo en cuenta la fecha del hecho causante.

✓ ¿Se pueden acumular los permisos?

No, cada permiso responde a una causa y a una necesidad en el momento que tiene lugar. Algunos convenios contemplan la posibilidad de acumular el permiso por matrimonio a las vacaciones, si tu convenio no lo contempla, siempre se puede pactar con la empresa.

✓ ¿Tengo permiso para acompañamiento de hijas/hijos al médico?

En caso de acudir a una cita programada al médico de cabecera o especialista, no, a no ser que lo contemple el convenio de aplicación. Pero si es con carácter de urgencia, debido a una enfermedad o accidente, sí. Así lo recoge el artículo 37.9 del Estatuto de los trabajadores.

Hecho causante -> comunico a la empresa -> disfruto permiso -> justificante a la vuelta

✓ Zer esan nahi du “aldeztatik jakinarazi eta justifikatzea”?

- Kasu batzuetan ahozkoa izan daiteke jakinarazpena, **baina komenigarria da ordaindutako baimenaren eskaera idatziz egitea**, langileari segurtasun handiagoa emateko.
- **Langileak behartuta gaude**, baimena disfrutatzeko, enpresari aurrez **jakinaraztera**.
- **Enpresaren baimena ezinbestekoa** da ordaindutako baimena disfrutatu ahal izateko, hala ez bada langileak zigorra jaso dezake.
- **Langileak** ordaindutako baimena eskatzeko **arrazoia egiaztagiri bidez justifikatu beharko du**.
- Enpresak eskatutako egiaztagiriak ezin dira gehiegizkoak edo neurrigabeak izan. **Ez du zentzurik baimen-egun bakoitzeko egiaztagiri bat emateak**.
- Langileak kalte-ordainak eska ditzake enpresak ordaindutako baimena justifikaziorik gabe ukatu diola uste badu.

✓ Noiz hasiko da ordaindutako baimena?

Ezinbesteko eginbehar bat betetzeko eta ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egitea gertatzen den egunean hasiko da.

Aipatu ditugun gainontzeko baimenak **lehen lanegunean** hasiko dira. Hala ezarri dute Auzitegi Gorenak eta Auzitegi Nazionalak hainbat epaie-tan.

✓ Eragiten al diote ordainsariari?

Ez, ez dute ordainsarian inolako eraldaketarik eragiten ordaindutako baimenak baitira. Soldata, osagarri, ekoizpen primak eta abar lanegun arrunt bat izan balitz bezala jasoko dira. Aparteko orduak berme honetatik kanpo geratzen dira.

✓ Baimena berreskuratu behar al dut?

Ez, ez da ezer berreskuratu behar. Ordaindutako baimenek libre uzten gaituzte lanera joatetik eta ordainsaririk galdu gabe egoera jakin bati aurre egin behar izanagatik.

✓ Baimenak zatikatu al daitezke?

Ez, bakarrik enpresa edo sektorean akordio edo hitzarmen bitartez hala hitzartuta dagoenean.

✓ Hobetu al daitezke ordaindutako baimenak

Bai, akordio, itun edo hitzarmen kolektibo bidez hobetu daitezke, enpresa edo sektore mailakoa.

✓ Eta ordaindutako baimen bat oporrekin gainjartzen bada?

Orokorrean galdu egiten da, ez bada eragin duen gertaeraren data aintzat hartuta, baimena bukatu baino lehen lanean hasi behar izatea.

✓ Baimenak pilatu al daitezke?

Ez, baimen bakoitzak kausa bat dauka eta behar bat gertatzen den unean erabili behar dira.

Hitzarmen batzuek ezkontza baimena oporrekin pilotzeko aukera ematen dute, zure hitzarmenak ez badu jasotzen enpresarekin hitzartu daiteke.

✓ Ba al dut baimenik seme-alabak sendagilearengana laguntzeko?

Familia-medikuaren edo espezialistaren programatutako hitzordu batera joateko, ez, aplikatu beharreko hitzarmenak hala aurreikusten ez badu behintzat.

Baina urgentziaz bada, gaixotasun edo istripu baten ondorioz, bai. Hala jasotzen du Langileen Estatutuaren 37.9 artikulua.

Gertaera eragilea -> enpresari jakinarazi -> baimena disfrutatu -> jegin egitea eraman