

# PERMISO RETRIBUIDO DE 4 DÍAS AL AÑO



## 1 ¿QUÉ ES UN PERMISO RETRIBUIDO?

Se trata de una **autorización para ausentarse del puesto de trabajo** durante un tiempo y un motivo previsto en la norma (Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo).

## 2 ¿QUÉ DEBE HACER LA PERSONA TRABAJADORA PARA ACOGERSE AL MISMO?

Se debe **justificar el motivo** que le ha llevado a ausentarse de su puesto de trabajo.

Asimismo y aunque la norma no lo indica expresamente, desde la FS-USO recomendamos que en la medida de lo posible se informe a la empresa de la necesidad de ausentarse del puesto de trabajo.

## 3 ¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO SE PODRÁ DISFRUTAR DE ESTE PERMISO?

**4 días al año**, por lo que ésta dependerá del número de horas que tenga contratadas cada trabajador/a, es decir, a una persona con una jornada diaria de 8 horas le corresponderán 32 horas al año. Podrá disfrutarse por horas.

Este permiso podrá ser mejorado por convenio colectivo.

## 4 EL DISFRUTE DE ÉSTE ¿SUPONE LA AUSENCIA DE SUELDO O LA NECESIDAD DE RECUPERAR EL TIEMPO NO TRABAJADO?

**NO**, a pesar de que la persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo percibirá la retribución correspondiente sin necesidad de recuperar el tiempo invertido en el disfrute de la licencia retribuida.

## 5 ¿QUÉ SITUACIONES CUBRE ESTA NUEVA LICENCIA?

A través de ésta quedan cubiertas aquellas **situaciones de fuerza mayor derivadas de motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes**, en caso de enfermedad o accidente que hagan **indispensable su presencia inmediata**.

*Por ejemplo, si una persona tiene un hijo/a y le llaman del colegio que está enfermo y debe ir a recogerlo o se ha despertado con fiebre y lo tiene que llevar al médico.*

De cualquier forma, es importante ver la interpretación que la jurisprudencia realiza sobre qué se entiende por causas de fuerza mayor.

## 6 ¿QUÉ SUJETOS SERÁN LOS CAUSANTES DE ESTE PERMISO?

A diferencia de otros permisos retribuidos como por ejemplo el previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores para situaciones de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que acotan su alcance a la afectación por estas situaciones del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad..., en el caso del permiso retribuido por fuerza mayor el Estatuto habla de **familiares** sin límite alguno así como **convivientes**.

## 7 ¿PUEDE UTILIZARSE ESTE PERMISO PARA ACOMPAÑAR A FAMILIARES A CONSULTAS MÉDICAS PROGRAMADAS CON ANTELACIÓN?

**NO**, la finalidad de este permiso, como decíamos anteriormente, es para atender situaciones urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.

En caso de necesidad de acompañar a un familiar al médico, consulta tu convenio colectivo ya que muchas veces se incorporan licencias que permiten ausentarse del puesto de trabajo ante estas circunstancias.



EMERGENCIA