

## PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo previo aviso y justificación y con derecho a remuneración por algunos motivos:

- En caso de matrimonio, quince días naturales.
- Dos días por nacimiento de hijo.
- Dos días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado, esto es: padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos  
Pueden ser parientes por consanguinidad o por afinidad (suegros, cuñados... en el mismo grado, pero a través del cónyuge.)

En caso de que el trabajador tenga que desplazarse, el permiso es de cuatro días.

- Un día por mudanza.
- El tiempo necesario para cumplir obligaciones públicas. En este caso, si excede el 20% de horas laborables en tres meses la empresa puede pasar al trabajador a situación de excedencia.
- Hay permisos retribuidos para cumplir funciones sindicales o de representación personal que dependen de lo pactado con la empresa o lo establecido en normas sindicales y convenios.
- Las trabajadoras pueden ausentarse el tiempo necesario para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de la jornada laboral.
- Vacaciones: 30 días. Puede ser más según los convenios. El tiempo en que se disfruten lo establecen de mutuo acuerdo empresa y trabajador, en base al convenio aplicable a la empresa. Si no hay acuerdo, han de dirigirse a la jurisdicción Social.
- Si las vacaciones coinciden con la baja por maternidad de una trabajadora, no las consume, y puede disfrutarlas al término de su permiso de maternidad aunque haya finalizado el año al que correspondían.
- Descanso semanal: los trabajadores tienen derecho a un día y medio ininterrumpido de descanso a la semana (puede acumularse en dos semanas y disfrutar tres días) En principio es al menos del sábado por la tarde y el domingo, o el domingo y el lunes por la mañana. Si el trabajador es menor de dieciocho años ha de ser al menos de dos días ininterrumpidos. Esto puede modificarse por convenio en algunos sectores en función de sus peculiaridades.

Además de esos permisos están los derivados de la maternidad, de los que ya hablamos:

- Las dieciséis semanas de maternidad.
- Los trece días de paternidad, que se amplían en partos múltiples...
- El derecho de las trabajadoras con hijos menores de nueve meses a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en fracciones de media hora o reducir la jornada en media hora o acumular jornadas completas, según la preferencia de la madre. Si padre y madre trabajan, el permiso puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro. Y si el parto es múltiple, se incrementa el tiempo de permiso proporcionalmente.
- En caso de nacimiento de hijos prematuros o que hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre tiene derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Tiene también derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas aunque en este caso con la disminución proporcional de salario.
- Los padres o quienes tengan la guarda legal de un menor de ocho años, o de un minusválido físico, psíquico o sensorial, sin actividad retribuida tienen derecho a una jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y máximo la mitad de su duración. Este derecho corresponde a hombres y mujeres. Sólo si dos personas de la misma empresa comparten este derecho por el mismo sujeto causante (ej, padre y madre de un niño menor de ocho años) la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo.