



## INFORMATIVO FISCONT & LAB

- ✓ Fiscal
- ✓ Laboral
- ✓ Contable
- ✓ Abogados
- ✓ Seguros
- ✓ Subvenciones
- ✓ Prevención de Riesgos Laborales
- ✓ Formación.

### ASUNTO: PERMISOS LABORALES

#### Sobre los permisos laborales

Los empleados pueden solicitar **permisos laborales** por diversos motivos, algunos deberán ser **retribuidos** están regulados por el [artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores](#), pudiéndose ampliar el número de casos según lo dispuesto por los **convenios colectivos**, y los pactos suscritos entre la empresa y sus empleados; y otros serán **licencias sin sueldo** concedidas cuando los trabajadores cumplan los requisitos legales, aunque no existe obligación de retribuir al empleado por dicho tiempo, como puede ser el caso de los días de **permisos por asuntos propios** que se incluyen en algunos convenios, o los permisos para realizar exámenes que contempla el propio Estatuto.

Por último, encontramos la **suspensión contractual**, que surge ante casos concretos como las bajas por maternidad, las bajas por IT, etc., y en cuyo caso la empresa no está obligada a abonar el salario correspondiente a dicho periodo de ausencia.

#### Obligaciones de la Empresa

El hecho de que el permiso retribuido sea regulado legalmente, lo convierte en un derecho de los trabajadores y en **una obligación de las empresas**. Es decir, deberemos concederlos siempre que el empleado que lo solicite **cumpla los requisitos**. El preaviso puede no aplicarse en casos imprevisibles como el fallecimiento o accidentes graves de familiares.

¿Y si la empresa no concede el permiso retribuido solicitado?, pues **puede ser multada** con una cantidad que se moverá entre los 625 y los 6.250 euros, al tratarse de una **infracción grave**. Esto aún es peor si tiene relación con los **supuestos especialmente protegidos**, como la maternidad, que se consideran una infracción muy grave penada con entre 40.986 y 819.780 euros de multa.

Podremos solicitar las **justificaciones necesarias**, pero sin cometer excesos que impidan el ejercicio del derecho de los empleados, ni que no estén regulados por la ley (normalmente se establecen criterios abiertos sujetos al sentido común) o no sean convencionales. Para evitar problemas, es buena idea crear un procedimiento a seguir por los empleados y sus responsables.

**Cuando se junten dos permisos** de un mismo empleado en el mismo periodo de tiempo, la empresa no está obligada a ampliar los días de permiso. Por ejemplo, si durante un periodo de permiso retribuido por matrimonio, se produce cualquier otra contingencia, a este último hecho se le restarían los días ya satisfechos por el anterior motivo.

### **Obligaciones del empleado**

Ya hemos mencionado el aviso, pues el empleado debe **solicitar permiso a la empresa** para poder disfrutar del permiso retribuido. Ahora bien, la ley no especifica el medio que debe ser utilizado, por lo que, aunque conviene hacerlo de forma escrita, puede hacerse por teléfono, en persona, por correo electrónico, fax, etc.

El plazo debe ser el suficiente para que la empresa **pueda reaccionar a la ausencia del empleado**, aunque en ocasiones esto no es posible, así que hay que atender al motivo de la solicitud del permiso. La ley no marca nada concreto a este respecto, pero en caso de terminar en un tribunal, se analizará el caso concreto respecto al motivo y al puesto desempeñado.

Si el permiso, aún siendo un derecho reconocido, **no es aprobado por la empresa**, el empleado deberá acudir al puesto de trabajo y posteriormente realizar las reclamaciones legales que sean pertinentes. Aún así, si el trabajador hiciera **caso omiso a la negativa** y la justicia reconociera posteriormente su reclamación, le sería devuelta toda sanción que se le haya impuesto y sería retribuido por los días de ausencia.

### **Sobre el pago de la nómina**

La empresa **seguirá cotizando a la Seguridad Social** por el empleado y contando el tiempo de antigüedad, satisfaciendo las nóminas como si el trabajador hubiese estado trabajando. Aquí se incluyen los complementos salariales, aunque no los extra salariales que tengan relación con la asistencia del empleado, como las **dietas**.