

PERMISOS RETRIBUÏTS I REDUCCIONS DE JORNADA RECONEGUTS A L'ESTATUT DELS TREBALLADORS ACTUALITZATS

MOTIU/TIPUS DE PERMÍS		DURADA	
1. Matrimoni o registre de parella de fet.		15 dies naturals	
2. Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.	Cònjuge, parella de fet, parent fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, o <u>convivent al mateix domicili</u>	5 dies hàbils	
3. Defunció.		2 dies hàbils + 2 dies hàbils en cas de desplaçament superior a 200km	
4. Cura de familiar o convivent, que requereix la presència indispensable i immediata de la persona treballadora.		Fins a 4 dies anuals retribuïts, a demanar per dies o per hores.	
5. Trasllet de domicili habitual (mudança).		1 dia	
6. Compliment d'un deure públic i personal. (inclòs el sufragi actiu)		El temps necessari (retribuït, si ho preveu una norma; si el treballador percep una indemnització pel compliment d'aquest deure, l'empresa pot descomptar-ne l'import de la retribució). Si el compliment del deure fa impossible la prestació del treball que cal fer en més del 20 % de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa	
7. Exercici de funcions sindicals, de representació dels treballadors o com a delegat de prevenció		Núm. de treballadors Fins a 100 De 101 a 250 De 251 a 500 De 501 a 750 Més de 750	Hores mensuals 15 20 30 35 40
8. La treballadora embarassada, assistència a exàmens prenats i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada laboral.		El temps necessari, quan s'hagin de dur a terme dins la jornada de treball	
9. Guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat.			

10. Naixement, adopció o acollida d'un infant (supòsit general).	Excedència retribuïda de 16 setmanes per cada progenitor, essent obligatori gaudir ininterrompudament les 6 setmanes posteriors al naixement, o la resolució d'adopció o d'acollida.
11. Naixement de fill prematur que hagi de romandre hospitalitzat després del part.	Una hora diària d'absència o a reduir 2 hores la jornada, amb disminució proporcional del salari. ¹
12. Lactància de fill menor de 9 mesos.	Una hora diària d'absència (divisible en 2 fraccions) de la mare treballadora (en cas de part múltiple, s'incrementarà proporcionalment). Dret substituïble per reducció de mitja hora diària de la jornada del pare o de la mare, si tots dos treballen, o bé <u>acumulable en jornades completes</u> . ¹
13. Guarda legal de menor de 8 anys; o de discapacitat físic, psíquic o sensorial sense activitat retribuïda	Reducció d'entre 1/8 i 1/2 jornada, amb disminució proporcional del salari. ¹
14. Cura directa d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda	
15. Víctima de violència de gènere o de terrorisme	Reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari o bé la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. ¹

¹ Correspon al treballador fixar, dins la seva jornada laboral, l'horari i període de gaudi del permís. El treballador ha d'indicar a l'empresari, amb 15 dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada habitual. Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi, les ha de resoldre la Jurisdicció Social a través del procediment establert per a l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Document actualitzat a juny de 2024.

***En cas de dubte, pregunta als delegats sindicals
Conèixer els teus drets és defensar-se!***

