

Informa't amb la USOC. Permís remunerat de 4 dies per causa de força major

A la USOC us informarem, en els pròxims dies, d'una sèrie de qüestions que generen dubtes respecte als 3 nous permisos per atendre familiars o convivents dins la llei de famílies (mentre seguim a l'espera del reglament que aclareixi alguns aspectes de la seva aplicació), publicat al BOE el passat 29 de juny.

Quan puc sol·licitar el permís per causa de força major?

Aquest permís de 4 dies ens permet absentar-nos del treball per una causa de força major que ha de complir amb els següents requisits:

1. Ha d'haver-hi una força major definida per la jurisprudència, com: *“La força major es constitueix per aquells fets que, fins i tot sent previsibles, siguin, no obstant això, inevitables, insuperables i irresistibles, sempre que la causa que els motiva sigui independent i estranya a la voluntat del subjecte obligat” (recollit en diverses sentències del Tribunal Suprem). “La força major es caracteritza per dimanar de successos imprevistos i inevitables que depassen els tinguts en compte en el curs normal de la vida i estranys al desenvolupament ordinari d'un procés industrial” (igualment doctrina del TS).*
2. Quan sigui necessari, és a dir, quan existeix una necessitat immediata d'utilitzar aquest permís, que no existeix en altres permisos.
3. Per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents. Només i exclusivament es pot tractar d'aquests subjectes.
4. En cas de malaltia o accident. Aquest és el fet causant: una malaltia o un accident que requereixi una assistència urgent de la persona treballadora, una emergència d'un familiar o de la persona convivent. Fora d'aquests fets causants, s'utilitzarien altres permisos, com ara els permisos de 5 dies per hospitalització o intervenció quirúrgica.
5. Que facin indispensable la seva presència immediata. És a dir, una situació que requereix una assistència o atenció immediata de la persona treballadora, sense poder esperar al seu desenvolupament per ser inesperada. Quan la presència immediata de l'empleat es torna indispensable. Per exemple: Una malaltia sobtada o un accident en el col·legi d'un menor que requereixi una resposta immediata dels pares. O una malaltia del menor o dels pares de la persona treballadora, que va ocórrer a la nit i és imprescindible la seva assistència.

Què ha de fer la persona treballadora en cas de sol·licitar aquest permís?

Cal justificar el motiu que ha portat a absentar-se del lloc de treball. Així mateix, i encara que la norma no ho indica expressament, des de la USOC recomanem que en la mesura del possible s'informi a l'empresa de la necessitat d'absentar-se del lloc de treball.

El permís de 4 dies és retribuit?

Durant el gaudi d'aquest permís per causa de força major, es continua percebent el salari, per tant, tot i la persona absentar-se del seu lloc de treball, rebrà la retribució corresponent i no haurà de recuperar el temps invertit. Fins i tot es pot gaudir per hores, adequant-se a la magnitud de l'emergència sorgida. Una persona treballadora pot, en conseqüència, gaudir 2 hores del permís un dia, 6 hores, un altre, i així fins a sumar 4 dies laborables íntegrament.

L'Audiència Nacional ha emès la primera sentència en relació amb el nou permís de 4 dies per a assumptes de força major i, tal com la USO demandava, aquest permís haurà de ser retribuit.

La demanda, contra l'empresa de contact-center Unísono, plantejava a l'AN la necessitat d'aclarir si aquest nou permís, recollit en l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors, havia de ser o no retribuit.

ATENCIÓ: També dependrà del nombre d'hores que tingui contractades cada treballador/a. Per exemple, a una persona amb una jornada diària de 7 hores i mitja li corresponen $7'5 \times 4 = 30$ hores l'any.

Pot utilitzar-se aquest permís per acompanyar familiars a consultes mèdiques programades amb antelació?

NO. La finalitat d'aquest permís és per atendre situacions urgents que facin indispensable la presència immediata de la persona treballadora.

Quins subjectes seran els causants d'aquest permís?

En el cas que ens ocupa s'indica només per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents. En aquest cas s'aprecia una diferència amb, per exemple, d'altres permisos retribuits, com el previst a l'article 37.3 b. de l'Estatut dels Treballadors per a situacions d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, que acoten el seu abast a l'afectació per aquestes situacions del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.

