

Informa't amb la USOC. Permiso remunerado de 4 días por causa de fuerza mayor

En la USOC os informaremos, en los próximos días, de una serie de cuestiones que generan dudas respecto a los 3 nuevos permisos para atender familiares o convivientes dentro de la ley de familias (mientras seguimos a la espera del reglamento que aclare algunos aspectos de su aplicación), publicado al BOE el pasado 29 de junio.

Quando puedo solicitar el permiso a causa de fuerza mayor?

Este permiso de 4 días nos permite ausentarnos del trabajo por una causa de fuerza mayor que tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tiene que haber una fuerza mayor definida por la jurisprudencia, como: “La fuerza mayor se constituye por aquellos hechos que, incluso si son previsibles, sean sin embargo inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado” (recogido en varias sentencias del Tribunal Supremo).
“La força major es caracteritzada 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. Cuando sea necesario, es decir, cuando existe una necesidad inmediata de utilizar este permiso, que no existe en otros permisos.
3. Por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Solo y exclusivamente se puede tratar de estos sujetos.
4. En caso de enfermedad o accidente. Este es el hecho causante: una enfermedad o un accidente que requiera una asistencia urgente de la persona trabajadora, una emergencia de un familiar o de la persona conviviente. Fuera de estos hechos causantes, se utilizarían otros permisos, como por ejemplo los permisos de 5 días por hospitalización o intervención quirúrgica.
5. Que hagan indispensable su presencia inmediata. Es decir, una situación que requiere una asistencia o atención inmediata de la persona trabajadora, sin poder esperar a su desarrollo para ser inesperada. Cuando la presencia inmediata del empleado se vuelve indispensable. Por ejemplo: Una enfermedad repentina o un accidente en el colegio de un menor que requiera una respuesta inmediata de los padres. O una enfermedad del menor o de los padres de la persona trabajadora, que ocurrió por la noche y es imprescindible su asistencia.

Qué tiene que hacer la persona trabajadora en caso de solicitar este permiso?

Hay que justificar el motivo que ha llevado a ausentarse del puesto de trabajo. Así mismo, y aunque la norma no lo indica expresamente, desde la USOC recomendamos que en lo posible se informe a la empresa de la necesidad de ausentarse del puesto de trabajo.

El permiso de 4 días es retribuido?

Durante el goce de este permiso a causa de fuerza mayor, se continúa percibiendo el salario, por lo tanto, todo y la persona ausentarse de su puesto de trabajo, recibirá la retribución correspondiente y no tendrá que recuperar el tiempo invertido. Incluso se puede disfrutar por horas, adecuándose a la magnitud de la emergencia surgida. Una persona trabajadora puede, por lo tanto, disfrutar 2 horas del permiso un día, 6 horas, otro, y así hasta sumar 4 días laborables íntegramente.

La Audiencia Nacional ha emitido la primera sentencia en relación con el nuevo permiso de 4 días para asuntos de fuerza mayor y, tal como la USO demandaba, este permiso tendrá que ser retribuido.

La demanda, contra la empresa de *contact-center* Unísono, planteaba a la AN la necesidad de aclarar si este nuevo permiso, recogido en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, tenía que ser o no retribuido.

ATENCIÓN: También dependerá del número de horas que tenga contratadas cada trabajador/a. Por ejemplo, a una persona con una jornada diaria de 7 horas y media le corresponden $7'5 \times 4 = 30$ horas el año.

Puede utilizarse este permiso para acompañar familiares a consultas médicas programadas con antelación?

NO. La finalidad de este permiso es para atender situaciones urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.

Qué sujetos serán los causantes de este permiso?

En el supuesto que nos ocupa se indica solo por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. En este caso se aprecia una diferencia con, por ejemplo, otros permisos retribuidos, como 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 acoten su alcance a la afectación por estas situaciones del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Si todavía tienes dudas, no dudes a contactar con tu **referente sindical** de la **USOC**.

