

EL PERMISO POR MATRIMONIO

El permiso por matrimonio es un derecho regulado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3.a):

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

A través de esta nota, tratamos de resolver desde un punto de vista práctico, las principales dudas que surgen alrededor de este permiso:

¿El permiso por matrimonio es de 15 días naturales?

Sí, no obstante tendremos que mirar nuestro Convenio de aplicación ya que éste puede mejorar algunos aspectos como su duración e incluso extensión a la unión de las parejas de hecho, etc.

¿El disfrute del permiso por matrimonio requiere de algún requisito previo?

Sí, comunicación previa y justificación posterior ante la empresa.

El Estatuto no regula el plazo de antelación con el que se debe anunciar a la Empresa el disfrute de este permiso, por tanto debemos mirar si el convenio colectivo lo hace, ante la ausencia de un plazo hablaremos por analogía con otras comunicaciones de una antelación de 15 días.

La justificación ante la Empresa bastaría con copia del acta del matrimonio o copia del libro de familia, no obstante será la empresa quien nos determine la documentación necesaria, siempre bajo un principio de proporcionalidad.

¿Cuándo se inicia el disfrute del permiso por matrimonio?



El permiso por matrimonio (15 días naturales) se inicia el día en que se contrae matrimonio, independientemente de cuando se celebre.

Si el trabajador/a se casa en un día festivo o de descanso el permiso comenzará a contar el primer día laborable siguiente a la fecha en que contrae matrimonio (STS 12/05/2009).

¿Qué ocurre si el trabajador/a se casa estando de vacaciones?

Como hemos indicado el permiso se inicia en el momento en que se contrae matrimonio y son días naturales, por tanto el trabajador no tendría derecho a su disfrute posterior si coincide el matrimonio con las vacaciones.

A pesar de la afirmación anterior hay que mirar si el convenio de aplicación permite su disfrute posterior al coincidir con las vacaciones o vía acuerdo con la Empresa se permite su disfrute en fecha distinta a la que se contrae matrimonio.

¿Qué ocurre si el trabajador/a disfruta del permiso por matrimonio al formalizar la unión como pareja de hecho y con posterioridad contrae matrimonio con la misma persona, tendría derecho nuevamente al permiso por matrimonio?

Queda claro que el trabajador/a tendrá derecho a tantos permisos como matrimonios tenga, no obstante entendemos que en la consulta planteada existe un único permiso, ya que hablamos que la unión como pareja de hecho y posterior matrimonio se realiza con la misma persona. (TSJ de Catalunya 12/06/2007), por tanto su disfrute se agotó al constituirse como pareja de hecho.



NORMATIVA APLICABLE:

Artículos 37.- Estatuto de los Trabajadores

Convenios Colectivos de Aplicación

¡Cualquier duda cuenta con UGT-FICA!

**¡AFÍLIATE!
¡UGT ES TU SINDICATO!**

