

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Permisos y Licencias del IX Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios



Igualdad



Calidad



Derechos



Servicios
Públicos



PERMISOS Y LICENCIAS

USAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN REGISTRO COMO PAREJA DE HECHO	Art.27 a)	15 días naturales	Sí	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante, salvo acuerdo con el empresario. Se debe preavisar con 15 días.
ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIADO (HASTA 2º GRADO)	Art.27 b)	5 días	Sí	Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. En este supuesto, si el hecho causante se produce en día no laborable para el trabajador, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable para el trabajador. Este permiso podrá iniciarse mientras persista el hecho causante; no obstante, una vez iniciado el permiso, los días de disfrute serán continuados y extenderá su duración siempre que se mantenga el hecho causante.
FALLECIMIENTO	Art. 27. b bis)	3 días 5 días si hay que hacer desplazamiento	Sí	Cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.27 c)	1 día	Sí	Debe preavisarlo con una semana mínima de antelación.
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO CONSAGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.27 f)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia. Debe preavisarlo con una semana de antelación.
DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL	Art.27 d)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga.	Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más de un 20% de las horas en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a situación de excedencia forzosa.	Citaciones de organismos judiciales y órganos de la administración. Otros cuyo incumplimiento puede generar responsabilidades de índole civil, penal, social o administrativa: mesas electorales, jurados...
PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES	Art.27 e)	Según los términos establecidos legalmente.	Sí	.

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
EXÁMENES OFICIALES	Art.27 h)	Los días de la celebración de las pruebas	Sí	Exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	Art. 27 g)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art.28	15 días de permiso por año	No	Deberá ser concedido si se solicita con al menos 1 mes de antelación. No se podrá disfrutar otro permiso hasta pasado 12 meses aun no habiéndose agotado los 15 días. Si previamente se ha acordado este permiso se podrá disfrutar en 2 períodos.
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 29	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Disminución proporcional del salario.	Hasta que el menor cumpla 18 años. Se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
LACTANCIA	Art.30 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	-1 hora diaria, que podrá dividir en dos fracciones. -Reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.	Sí Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.	La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Deberá preavisar con 15 días de antelación

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS BIPARENTALES	Art.40 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	19 semanas para cada progenitor. Ampliable en una semana más para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo/a. Si el nacimiento, guarda o adopción es múltiple, cada uno de los progenitores podrá disponer de una semana más por cada hijo/a adicional. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.	Sí	-Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. -11 semanas a libre disposición para disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 11 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. No se puede ceder nada al otro progenitor. La madre podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. 2 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en períodos semanales.
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS MONOPARENTALES Y MONOMARENTALES	Art.40 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	32 semanas. Ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a. Si el nacimiento, guarda o adopción es múltiple, se podrá disponer de dos semanas más por cada hijo/a adicional. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.	Sí	- Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. - 22 semanas a libre disposición para disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 22 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. -4 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en períodos semanales.

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	Art.30 Convenio y Art. 37.6 Estatuto Trabajadores	Disminución entre al menos un 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años o persona con discapacidad, cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al trabajador. Deberá preavisar con 15 días de antelación.
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art.40 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.	Sí	-Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. -22 semanas a libre disposición para disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 22 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. -4 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en periodos semanales.
FALLECIMIENTO HIJO O HIJA DESPUÉS DEL PARTO	Art.40 Convenio y Art. 48.4 Estatuto Trabajadores	El periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Sí	.

En lo no recogido, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente.