



**Servicios
Públicos
Enseñanza**

Permisos y Licencias **del VIII Convenio Colectivo** **Estatutal para los centros de** **peluquería, estética,** **artes aplicadas y oficios** **artísticos**



Igualdad



Calidad



Derechos



**Servicios
Públicos**



Permisos y Licencias

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA	Art.25.a)	15 días naturales	Sí	Podrá empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO (CONYUGE O PAREJA DE HECHO O DE UN PACIENTE HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.25.b)	5 días laborables	Sí	Empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera. El disfrute de los permisos será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) que el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante. 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.
FALLECIMIENTO (CONYUGE O PAREJA DE HECHO O DE UN PACIENTE HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art. 25 b. bis)	5 días laborables		El disfrute del permiso será ininterrumpido. Empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.25.c)	1 día natural	Sí	

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO)	Art.25.d)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.25.e)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga.	Sí	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.25.f)		Sí	
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.25.g)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
SUPUESTOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.25.h)	Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor. .- Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. .- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad. .- Se podrá acumular este derecho tras la finalización del período de baja por maternidad acumulando en jornadas completas equivalente a 21 días naturales.	Sí	La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia. Si se disfruta por los dos progenitores de este permiso con la misma duración y régimen el periodo se podrá extender hasta los 12 meses del lactante. En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante .
PERMISO POR FUERZA MAYOR	Art.26	Horas de ausencia, equivalente a 4 días por año	Sí	Por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art.27	15 días de permiso por año	No	Deberá solicitarse al menos con 20 días de antelación. Si coincide con otro trabajador de la misma categoría, el empresario será quien decida la conveniencia o no de conceder el permiso.
PERMISO PARENTAL POR CUIDADO DE HIJO	Art. 27	No superior a 8 semanas, continuas o discontinuas. Estas podrán disfrutarse a tiempo completo o jornada a tiempo parcial.	No	Hasta que el menor cumpla 8 años. Corresponde a la persona trabajadora especificar fecha de inicio y disfrute del mismo. Hay que comunicarlo con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor. Este es un derecho individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.
CUIDADO DIRECTO MENOR DE DOCE AÑOS O DISCAPACIDAD, CONYUGE O PAREJA DE HECHO O FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.28.	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 una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Deberá preavisar con 15 días de antelación.
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 28	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.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS BIPARENTALES	Art. 29 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. 29 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.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN CONTRATO POR FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO	Art.29	El período 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.		
FORMACIÓN CONTINUA	Art.38	La empresa facilitara las horas laborales precisas para realizar la formación.	Sin reducción de salario	