

Año 2021

Permisos y Licencias



**XXIII CONVENIO
COLECTIVO NACIONAL DE
AUTOESCUELAS**

XXIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJA SDE HECHO INSCRITA EN REGISTRO	Art. 13.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.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD ES GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIADO DE PARIENTES, FALLECIMIENTO (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD)	Art.13.b)	3 días	Sí	En la misma localidad
		4 días	Sí	En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.13.c)	1 día	Sí	Deberá preavisarlo con una antelación mínima de 15 días
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.13.d)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga.	Si hay imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales durante 3 meses, el centro 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.13.e)	Según los términos establecidos legalmente		
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD)	Art.27.f)	1 día laborable. Cuando ésta se produzca fuera serán 2 días laborables	Sí	
CONSULTA MÉDICA PERSONAL O ACOMPAÑAMIENTO FAMILIARES HASTA PRIMER GRADO DE CONSANGÜINIDAD	Art. 27.g)	Tiempo indispensable	Sí	
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.27 hj. y ET 37.3 f)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso escrito y justificado y siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art. 14	15 días de permiso por año	No	La empresa debe concederlo si se solicita al menos con 30 días de antelación. Salvo en casos de urgencia y necesidad justificados que se podrá solicitar con 5 días. Si coincide con otro trabajador de la misma categoría, el empresario será quien decida la conveniencia o no de conceder el permiso.

XXIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art.37. 5 Estatuto Trabajadores	1 hora cada día	Sí	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán a la persona trabajadora dentro de la jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	Art.26 y ET Art. 37.6	Disminución entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de la jornada	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma sin actividad retribuida. Preavisar con 15 días de antelación.
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 26 y ET Art. 37.6	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.
PERMISO CUIDADO LACTANTE	Art. 29 y ET Art 37.4 y 45.1 d)	VER CUADRO ANEXO	Sí	
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art. 27 y 28 y ET Art. 48.4 y 48.5	VER CUADRO ANEXO	Sí	

Estas licencias serán igualmente disfrutadas por aquellas personas trabajadoras que estuviesen debidamente registradas como parejas de hecho.

Enseñanza

XXIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.29 y ET Art. 37.4	<p>Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor.</p> <p>.- 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.</p> <p>.- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad.</p> <p>.- Se podrá acumular este derecho tras la finalización del período de baja por maternidad acumulando en jornadas completas equivalente a 20 días naturales.</p>	Sí	<p>La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora.</p> <p>Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia.</p> <p>Si se disfruta por los dos progenitores de este permiso con la misma duración y régimen el período se podrá extender hasta los 12 meses del lactante.</p> <p>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.</p>

CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos:

- Uno obligatorio que se disfrutará posteriormente al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa.
- Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.

El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MADRE BIOLÓGICA	Art.44 y ET Art.48.4	16 semanas. 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.	Sí	Las 6 primeras semanas posteriores al parto, obligatorias e ininterrumpidas. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 10 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
OTRO PROGENITOR		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.		No se puede ceder nada al otro progenitor. La madre podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

- *En los casos de adopción internacional, cuando sea preciso el desplazamiento previo de los progenitores, la suspensión podrá ser de hasta 4 semanas antes de la resolución judicial*