

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Permisos y Licencias del XVI Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad



PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALISTAS Y ASISTENCIAS A REUNIONES PARA HIJOS	Art. 52 f)	20 horas anuales	Sí	Para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.
✚ Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador 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 mismos, será ininterrumpido salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante. ✚ Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo. ✚ <i>Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.</i>				
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art.53	Un único permiso de 90 días como máximo. Con carácter excepcional, por conciliación laboral-familiar, enfermedad o finalización de estudios, se podrá dividir hasta en 2 más permisos, siempre que no se exceda la duración de 90 días.	No	Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el art.52.f) tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador.
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art. 55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.5	1 hora cada día	Sí	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán a la persona trabajadora. Tendrán derecho a él el padre y la madre.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	
CUIDADO DE HIJOS MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art.55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.6	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Proporcional a la reducción	Puede durar hasta que el menor cumpla 23 años. Estas reducciones constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponden a la persona trabajadora. Preavisar con 15 días.

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD, INCLUIDO EL FAMILIAR CONSANGÜÍNEO DE LA PAREJA DE HECHO	Art.55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.6	Disminución de al menos 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. Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o 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.
CONSIDERACIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMAS DE TERRORISMO	Art. 55.4 Convenio	Reducción de la jornada de trabajo	Proporcional a la reducción	Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	Art. 56	Reserva de puesto de trabajo durante ese tiempo.	Sí	En los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art. 48 Estatuto Trabajadores	En este caso el período de suspensión empezará a computar a partir del alta hospitalaria. Si el periodo de hospitalización fuese superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.	Sí	Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
SUSPENSIÓN CONTRATO FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO	Art. 48 Estatuto Trabajadores	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.	Sí	

PERMISOS Y LICENCIAS

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. 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.

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 MONOPARENTALES Y MONOMARENTALES	Art. 48.4 Estatuto Trabajadores	32 semanas para cada progenitor. 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.
LACTANCIA	Art.59 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	-Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante. Se podrá incrementar proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. -Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, en caso de acuerdo entre las partes, acumularlo en jornadas completas, siendo el número de días calculado conforme a su jornada de trabajo y el calendario laboral correspondiente. Para contratos a tiempo completo, las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados.	Sí	Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor. 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. 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. 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.