

# XVI CCG DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Enseñanza

## PERMISOS Y LICENCIAS

## PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO ACREDITADO	Art.52 a)	15 días naturales	Sí	<p>Este permiso podrá empezar a disfrutarse previo aviso y posterior justificación, 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de la recuperación en el caso de que no se produzca el hecho causante.</p> <p>La unión de hecho acreditado debe justificarse mediante certificación del registro público competente.</p>
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DEL CONYUGE, PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA O PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSAGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.52b)	5 días laborables	Sí	<p>Adicionalmente de acuerdo con a la actual redacción del apartado 3.b) el artículo 37 del ET, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.</p> <p>Si el hecho causante que origina el derecho se produce cuando el trabajador haya completado al menos el 70% de la jornada, el permiso empezará a computarse a partir del día siguiente.</p>
FALLECIMIENTO	Art.52 b bis)	7 días	Sí	Si es hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita.
		3 días		Padres o hermanos
		2 días		Parientes hasta 2º grado
				Si se necesita hacer un desplazamiento superior a 150 kms el permiso se ampliará en 2 días naturales.
TRASLADO DOMICILIO	Art. 52 c)	1 día laborable	Sí	
BODA DE HIJO O HERMANO	Art. 52 d)	1 día laborable	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia
REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	Art. 52 e)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
PARA CUALQUIER OTRO PERMISO O LICENCIA	Art.52	Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores	Sí	

## 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.</p>
<p>✚ 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.</p> <p>✚ El disfrute de los mismos, será ininterrumpido salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el <b>apartado b)</b> en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.</p> <p>✚ 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.</p> <p>✚ <i>Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.</i></p>				
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art.53	<p>Un único permiso de 90 días como máximo.</p> <p>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.</p>	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	<p>Puede durar hasta que el menor cumpla 23 años.</p> <p>Estas reducciones constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponden a la persona trabajadora. Preavisar con 15 días.</p>

## 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	Art. 48 Estatuto Trabajadores	<p>El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias e ininterrumpidas las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, guarda o adopción múltiple, por cada hijo a partir del primero, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada una de las personas progenitoras.</p> <p>En caso de haber una única persona progenitora esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas.</p>	Sí	<p>Este es un derecho individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>Debe de comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.</p> <p>La madre biológica podrá adelantar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.</p> <p>Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes al parto o de la decisión administrativa, en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa y la persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los dos progenitores al país del adoptado, el período de suspensión previsto para cada uno podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>
	Art. 58 Convenio	Hasta 2 meses dentro del año natural	No	Adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.
SUSPENSIÓN CONTRATO TRABAJO POR PERMISO PARENTAL	Art. 58 Convenio y Art. 48 bis Estatuto Trabajadores	No superior a 8 semanas continuas o discontinuas. Estas podrán disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.	No	<p>Cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.</p> <p>Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, preavisando con 10 días, salvo fuerza mayor.</p>

## PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LACTANCIA	Art.59 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	<p>.- 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.</p> <p>.- 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.</p> <p>Para contratos a tiempo completo, las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados.</p>	Sí	<p>Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor.</p> <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.</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 <b>prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante</b>.</p>