

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Permisos y Licencias del XXIV Convenio Nacional de Autoescuelas



Igualdad



Calidad



Derechos



Servicios
Públicos



CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJAS DE 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 (HASTA 2º GRADO DE CONSAGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.13.b) (*1)	5 días laborables	Sí	
FALLECIMIENTO	Art. 13 c) (*1)	3 días laborables	Sí	
		4 días laborables		Si hay que hacer un desplazamiento
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.13.d)	1 día	Sí	Deberá preavisarlo con una antelación mínima de 15 días
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.13.e)	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.f)	Según los términos establecidos legalmente		
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.13.g)	1 día laborable. Cuando ésta se produzca fuera serán 2 días laborables	Sí	
CONSULTA MÉDICA PERSONAL O ACOMPAÑAMIENTO FAMILIARES HASTA PRIMER GRADO DE CONSAGÜINIDAD	Art. 13.h)	Tiempo indispensable	Sí	
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.13 i)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso escrito y justificado y siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
PERMISO POR FUERZA MAYOR	Art.13 j)	horas equivalentes a 4 días por año	Sí	

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. 27 y 28 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 OYMONOMARENTALES		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.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art. 27 y 28	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.
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	Art.26	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	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.
PERMISO CUIDADO LACTANTE	Art. 29	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 20 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 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.
CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
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.
(*1) En los supuestos contemplados en los apartados b) y c) los permisos 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 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 mismos será ininterrumpido. salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante. Las licencias contempladas en este artículo serán igualmente disfrutadas por aquellas personas trabajadoras que estuviesen debidamente registradas como parejas de hecho. A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.				

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