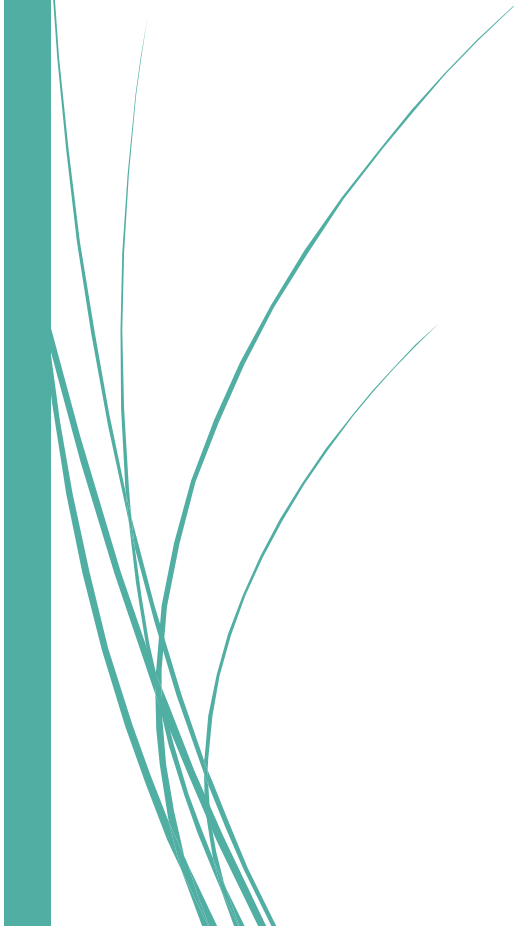




Permisos y Licencias



**XXIV CONVENIO
COLECTIVO NACIONAL DE
AUTOESCUELAS**



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 CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.13.b) (*1)	5 días laborables	Sí	
FALLECIMIENTO	Art. 13 c) (*1)	3 días laborables	Sí	Si hay que hacer un desplazamiento
		4 días laborables		
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 CONSANGÜINIDAD	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	

(*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.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art. 14	15 días de permiso por año	No	<p>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.</p> <p>Si coincide con otro trabajador de la misma categoría, el empresario será quien decida la conveniencia o no de conceder el permiso.</p>
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art. 27 y 28	<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>

<p>SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO</p>	<p>Art. 27 y 28</p>	<p>En este caso el período de suspensión empezará a computar a partir del alta hospitalaria.</p> <p>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.</p>	<p>Sí</p>	<p>Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.</p>
<p>GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)</p>	<p>Art.26</p>	<p>Disminución entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de la jornada</p>	<p>Proporcional a la reducción</p>	<p>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.</p>
<p>CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE</p>	<p>Art. 26</p>	<p>Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.</p>	<p>Disminución proporcional del salario</p>	<p>Hasta que el menor cumpla 18 años.</p> <p>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.</p>
<p>PERMISO CUIDADO LACTANTE</p>	<p>Art. 29</p>	<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>	<p>Sí.</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 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>

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