2019

XV CCG DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

UGT FeSP 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	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante, salvo acuerdo con el empresario. La unión de hecho acreditado debe justificarse mediante certificación del registro público competente.
NACIMIENTO DE UN HIJO	Art. 52b)	3 días laborables	Sí	(*1) En caso de nacimiento por cesárea.
		2 naturales adicionales (*1)		
ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO	Art.52c)	3 días laborables en caso de cónyuge, hijos o padres	Sí	Si se necesita hacer un desplazamiento a más de 250 kms. fuera de la localidad del centro de trabajo el permiso se ampliará 2 días naturales. 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.
		2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado de consangüinidad o afinidad	Sí	
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.52 d)	1 día laborable	Sí	
BODA DE HIJO O HERMANO	Art.52 e)	1 día laborable	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
FALLECIMIENTO	Art.52 f)	7 días	Sí	Si es hijo o cónyuge
		3 días		Padres o hermanos
		2 días		Parientes hasta 2º grado
				Si se necesita hacer un desplazamiento a más de 250 kms fuera de la localidad del centro de trabajo el permiso se ampliará 2 días naturales.
PARA CUALQUIER OTRO PERMISO O LICENCIA	Art.52 g)	Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores	Sí	
PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALISTAS Y ASISTENCIAS A REUNIONES PARA HIJOS	Art. 52 h)	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.

Avda. de América, 25 – 3ª 28002 Madrid - Tel.: +34 91 589 71 92 - Fax: +34 91 589 72 36- privada.federal@fespugt.eu

PERMISOS Y LICENCIAS

- 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 1c)** 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.

- ***Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.***

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
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.h) 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. Los trabajadores con relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el art. 96.
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	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, anciano que requiera especial dedicación o disminuido físico o psíquico sin actividad retribuida.
CUIDADO DE HIJOS MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art.55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.5	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Proporcional a la reducción	Puede durar hasta que el menos cumpla 18 años. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponden al trabajador.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.57 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.48.4 y 48.5	VER CUADRO ANEXO	Sí	
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 al trabajador. Tendrán derecho a él el padre o la madre.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.59 Convenio y Estatuto Trabajadores 37.4	VER CUADRO ANEXO	Sí	

PERMISOS Y LICENCIAS

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.59 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	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.**

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.

PERMISOS Y LICENCIAS

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

Para el disfrute de este permiso la legislación establece un calendario transitorio.

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.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

PERMISOS Y LICENCIAS

NACIMIENTO DE HIJO

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MADRE BIOLÓGICA	Art.57 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.	Sí	6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Puede ceder al otro progenitor hasta 4 semanas a partir del 1 de abril de 2019. Hasta 2 semanas a partir de enero de 2020. A partir de enero de 2021 nada.
OTRO PROGENITOR	Art.57 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	**A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019:** 8 semanas, las 2 primeras posteriormente al nacimiento.	Sí	6 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.(puede obtener hasta 4 semanas del otro progenitor).
		A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020: 12 semanas, las 4 primeras posteriormente al nacimiento.		8 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.(puede obtener hasta 2 semanas del otro progenitor).
		A PART1R DEL 1 DE ENERO DE 2021: 16 semanas, las 6 primeras posteriormente al nacimiento.		10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MADRE BIOLÓGICA Y OTRO PROGENITOR	Art.57 Convenio y Art.48.5 Estatuto Trabajadores	16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	Sí	10 semanas restantes en jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
MADRE BIOLOGICA Y OTRO PROGENITOR	Art.57 Convenio y Art.48.5 Estatuto Trabajadores	**A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019:** 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	Sí	12 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.		16 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		A PART1R DEL 1 DE ENERO DE 2021: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.		10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

- ***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***