



**VIII CONVENIO PARA CENTROS DE  
PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE  
ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE  
ARTES APLICADAS  
Y OFICIOS ARTÍSTICOS**

**Permisos y Licencias**

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Enseñanza

## Permisos y Licencias

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
<b>MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA</b>	Art.25.a)	15 días naturales	Sí	Podrá empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.
<b>ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO (CONYUGE O PAREJA DE HECHO O DE UN PACIENTE HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)</b>	Art.25.b)	5 días laborables	Sí	<p>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.</p> <p>El disfrute de los permisos será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) que el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante.</p> <p>Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.</p>
<b>FALLECIMIENTO (CONYUGE O PAREJA DE HECHO O DE UN PACIENTE HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)</b>	Art. 25 b. bis)	5 días laborables		El disfrute del permiso será ininterrumpido. Empezará 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.
<b>TRASLADO DE DOMICILIO</b>	Art.25.c)	1 día natural	Sí	

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO)	Art.25.d)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.25.e)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga.	Sí	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.25.f)		Sí	
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.25.g)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
SUPUESTOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.25.h)	<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 21 días naturales.</p>	Sí	<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 <b>prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante</b>.</p>
PERMISO POR FUERZA MAYOR	Art.26	Horas de ausencia, equivalente a 4 días por año	Sí	<p>Por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p> <p>Acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.</p>

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
<b>PERMISOS NO RETRIBUIDOS</b>	Art.27	15 días de permiso por año	No	Deberá solicitarse al menos con 20 días de antelación.  Si coincide con otro trabajador de la misma categoría, el empresario será quien decida la conveniencia o no de conceder el permiso.
<b>PERMISO PARENTAL POR CUIDADO DE HIJO</b>	Art. 27	No superior a 8 semanas, continuas o discontinuas. Estas podrán disfrutarse a tiempo completo o jornada a tiempo parcial.	No	Hasta que el menor cumpla 8 años.  Corresponde a la persona trabajadora especificar fecha de inicio y disfrute del mismo. Hay que comunicarlo con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor.  Este es un derecho individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.
<b>CUIDADO DIRECTO MENOR DE DOCE AÑOS O DISCAPACIDAD, CONYUGE O PAREJA DE HECHO O FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD</b>	Art.28.	Disminución entre al menos un 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.  Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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.  Deberá preavisar con 15 días de antelación.
<b>CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE</b>	Art. 28	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Disminución proporcional del salario	Hasta que el menor cumpla 23 años.  Se podrá mantener hasta que cumpla los 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.  Deberá preavisar con 15 días de antelación.
<b>SUSPENSIÓN CONTRATO POR FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO</b>	Art.29	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.		

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
<b>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO</b>	Art. 29	<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>
<b>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO</b>	Art. 29	<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>	Disminución proporcional de salario	Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
<b>EXÁMENES OFICIALES QUE CONDUZCAN AL PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	Art.37	Los días de la celebración de las pruebas.	Sí	Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
<b>FORMACIÓN CONTINUA</b>	Art.38	Durante la duración del curso.	Sí	Si está convocado por la empresa, esta facilitará las horas laborales sin reducción de salario. Si no están convocados por la empresa, se requiere acuerdo del empresario para que sea dentro de la jornada laboral.