

1.- Licencia por enfermedad o accidente. (Art. 41)

- Los tres primeros meses en situación de Incapacidad Transitoria (IT) se cobra el 100% del salario, incluyendo pagas extras y los incrementos salariales producidos en el período de baja.
- Si persiste la baja, un mes más cobrando el 100%, por cada trienio de antigüedad.

2.- Licencia por maternidad: parto, adopción u acogimiento (preadoptivo o adoptivo). (Art. 42.1 y 42.2)

- **Duración:** 17 semanas
parto prematuro: 18 semanas.
Parto múltiple: 2 semanas más por hijo-a, a partir del 2º.
Parto prematuro u hospitalización : se computa a partir del alta hospitalaria.
19 semanas en caso de adopción de un o una menor (hasta 6 años) o de mayor edad con discapacidad o problemas de adaptación.
- **Disfrute:** 6 semanas de obligatorio descanso para la madre, a partir del parto. El resto a opción de las/os interesadas/os. El padre puede disfrutar de manera sucesiva o simultánea de parte del periodo. Si fallece la madre, el derecho pasa al padre, parcial o totalmente. Previo acuerdo, es posible disfrutar la licencia a tiempo parcial.
- Se cobra el 100% y computa para antigüedad. La coincidencia de la licencia con el periodo vacacional no supone la absorción del mes de vacaciones (habitualmente el mes de agosto)
- **Adopción u acogimiento de menores de 6 años u mayores de esa edad con discapacidad o dificultades sociales:** computa a partir de la resolución administrativa o judicial, salvo en adopción internacional con desplazamiento, que se puede adelantar hasta 4 semanas.

Nota: El Estatuto de los Trabajadores dice que si la hospitalización del neonato es por un periodo superior a 7 días, la licencia se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

3.- Licencia por lactancia (Art. 42.3)

- Derecho a 1 hora diaria para atender al menor de 9 meses. Pueden ser dos ½ horas. La concreción horaria y la determinación del período corresponderá a la trabajadora o trabajador. Se puede optar por reducir en ½ hora su jornada.

- La madre puede sustituirla por dos semanas más de licencia retribuida que deberán disfrutarse a continuación de la licencia por maternidad. La coincidencia de estas dos semanas de lactancia con el periodo vacacional no supone la absorción del mes de vacaciones (habitualmente el mes de agosto)
- Parto múltiple : derecho a lactancia de manera proporcional.

4.- Permiso por paternidad (Art. 44b) y suspensión de contrato por paternidad (Art 44)

- **Permiso por paternidad:** Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de 5 días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Dos días mas, en caso de parto por cesárea.
- **Suspensión del contrato por paternidad**
- **Duración:** 13 días ininterrumpidos ampliables en dos por cada hijo o hija a partir del segundo. Es acumulable al permiso regulado en el art. 44.b.
La suspensión del contrato por paternidad se amplía a 20 días cuando los nacimientos, adopciones o acogimiento se produzcan en estos tres supuestos:
 - a) Al producirse en una familia numerosa, en este sentido, las familias monoparentales con los dos hijos a cargos tienen la consideración de familia numerosa.
 - b) Cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.
 - c) Cuando en la familia haya una persona con discapacidad.
- **Disfrute:** Desde la finalización del permiso por paternidad de 5 días naturales antes detallado hasta que finalicen las 16 semanas de suspensión de contrato o inmediatamente después de finalizar dicha suspensión.

5.- Permiso por matrimonio propio. (Art. 44.a)

- 15 días naturales

Nota: Por discriminación ideológica, el derecho al permiso por matrimonio no es extensible en nuestro convenio a la convivencia, como sucede en la pública.

6.- Licencia por matrimonio de parientes. (Art. 44.g)

- 1 día por boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

7.-Licencia por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes. (Art. 44c)

- 3 días a partir de las 24 horas anteriores o posteriores al hecho (salvo acuerdo) en el caso de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad, afinidad o convivencia.
- Por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad, 2 días más.
- En caso de desplazamiento fuera del Territorio Histórico, 2 días más.

8.- Licencia por deberes inexcusables de carácter público y personal. (Art. 44.h)

- El tiempo necesario, cuando no es posible fuera del horario de trabajo (notaría, por ejemplo)

9.- Licencia por mudanza o traslado de domicilio habitual. (Art. 44.f)

- 1 día.

Nota: Se puede justificar con el cambio de empadronamiento

10.- Licencia para funciones sindicales.(Estatuto de trabajadores, Acuerdo de Liberaciones)

- c) **Crédito horario para delegadas y delegados sindicales:**
Empresas hasta 100 trabajadoras/es, 15 horas mensuales.
Entre 101 y 250, 20 horas. Más de 250, 30 horas mensuales.
- **Acuerdo de liberaciones sindicales:** cada delegado, delegada cede 2 horas de su crédito para uso de nuestras/os liberadas/os. Se dispone de una tarde u mañana semanal para reuniones ordinarias. Quienes pertenezcan a un órgano superior del sindicato derecho a otra jornada más. Además tres jornadas anuales para cursos formativos debidamente programados.

11.- Licencia por cursos de perfeccionamiento. (Art. 47)

- Reconocimiento como hora de trabajo (derecho a retribución) previo acuerdo con el Titular. Este podrá descontar del salario la cuantía de las becas que se concedan al trabajador o trabajadora.
- Concesión automática en el caso de ser admitido para IRALE u otros cursos pagados por el Gobierno.
- Si es a propuesta del Titular o por mutuo acuerdo, derecho a matrícula, traslado, estancia o dieta.

12.- Licencia para exámenes (Estudios oficiales para título profesional). (Art. 48)

- 1 día por examen, de convocatoria oficial; 3 con desplazamiento de más de 150 Km. Siempre que estén acreditados.

13.- Excedencias para realización de actividades de perfeccionamiento profesional. (Art. 54 y 56)

- Por un curso completo, no retribuido pero con reconocimiento de antigüedad. Precisa una antigüedad de cinco años continuados. Reincorporación automática, computándose la antigüedad y debe acreditarse
- Por menos de un año, por becas, viaje de estudios o cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad. También computa la antigüedad y debe acreditarse.

14.- Reducción de jornada por cuidado de menores-menor de 8 años-, minusválidos o familiar de hasta 2º grado. (Art. 46)

- Reducción proporcional de salario y jornada, entre 1/8 y 1/2.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.
- Hay que avisar con 15 días de antelación la incorporación a la jornada ordinaria.

Nota: A pesar de reducir la jornada la Seguridad Social completa la cotización hasta el 100% los primeros 24 meses de reducción salarial

15.- Permiso para consultas o tratamientos médicos. (Art. 44.e y 44.d)

- Asistencia a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto... para embarazadas. (Art. 44.e)
- Consultas médicas: el tiempo imprescindible cuando coincida con la jornada laboral y deberá presentarse justificante. (Art. 44.d)

16.- Permiso no retribuido por asuntos propios. (Art. 45)

- Hasta 15 días, sin sueldo, con preaviso de 5 días.
- Concesión automática, siempre que no lo esté disfrutando simultáneamente más del 5% del personal.

Nota: Es hasta 15 días, pero no tienen por qué disfrutarse seguidos, es decir, para disfrutar de una semana sólo hay que coger 5 días de permiso.

17.- Excedencia voluntaria. (Art. 52 y 53)

- Mínimo de 1 curso y máximo de 5. Los 2 primeros, con reserva del puesto, los 3 últimos con derecho preferente al reingreso.

- **Requisitos:** 1 año de antigüedad y no haberla disfrutado los 4 anteriores. Solicitarla por escrito, con dos meses de antelación.
Para volver: preavisar con tres meses. Si no, pérdida de reserva del puesto.

18.- Excedencia por cuidado de hijos, minusválidos o familiar de hasta 2º grado. (Art. 55)

- 3 años por cada hija/o, a partir de la finalización de la licencia de maternidad, incluida la lactancia.
- Los sucesivos hijos/as dan lugar, si se quiere, al inicio de otra excedencia
- Puede solicitarla el padre o la madre y se le computa la antigüedad y el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo.

19.- Excedencia forzosa. (Art. 50 y 51)

- Derecho a reserva del puesto, computándose la antigüedad.

Casos: Designación para cargo público, ejercicio de funciones sindicales, por enfermedad por todo el tiempo que se permanezca en situación de invalidez provisional, para atender el cuidado (duración máxima de un año) de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad.

20.- Permiso parcialmente retribuido -Año sabático- (Art 82 – Anexo V)

- Tiene una duración de 5 años. Durante los 4 primeros años de duración hay que trabajar a jornada completa y el quinto se librárá en su totalidad y se percibirá durante los 5 años el 84% de las retribuciones

Condiciones:

- Antigüedad mínima 5 años
- Jornada no inferior al 75%
- Que no disfrute de este permiso más del 3% de la plantilla