

**XVI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE
ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

PERMISOS

UGT



**Servicios
Públicos
Aragón**

Artículo 52. Ausencias justificadas.

Con carácter general todas las personas trabajadoras reguladas por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) **Quince días naturales continuados**, en caso de **matrimonio o unión de hecho acreditado** mediante certificación del registro público competente. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse, previo aviso y justificación posterior, tres días antes de la celebración o inscripción, 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) **Cinco días** en caso de **accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3. b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio y, mientras se mantenga su vigencia en los actuales términos del citado Real Decreto-ley 5/2023, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

b. bis) **Siete días** por **fallecimiento de** hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente; **Tres días** por **fallecimiento de** padres o hermanos; **dos días** por **fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**.

Así mismo, en aplicación del apartado 3. b Bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, se entenderá por desplazamiento el traslado superior a 150 kilómetros en este caso el permiso se ampliará en dos días naturales.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. (ET)

c) **Un día laborable** por **traslado del domicilio habitual**.

d) **Un día laborable** por **boda** de un hijo o un hermano.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo **por el tiempo indispensable**, con derecho a remuneración, para la **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Las personas trabajadoras dispondrán de un **máximo de 20 horas anuales retribuidas** para asistir a **consultas médicas de especialistas** tanto de la propia persona trabajadora como de hijos o hijas 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 o hijas menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para **asistir a consultas de atención primaria** para aquellas personas trabajadoras 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.

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 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 el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, 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.

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.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Permisos no retribuidos.

1. Toda persona trabajadora podrá solicitar **un único permiso sin sueldo al año**, sea cual sea su duración, y que **como máximo será de noventa días**, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, **se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más**, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Una vez **agotadas las 20 horas fijadas en el punto f) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral** y serán descontados de la retribución de la persona trabajadora en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por la persona trabajadora.



PROYECTO ARTEMISA

UGT 

Objetivo: la corresponsabilidad

Guía

Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad

Adaptación de jornada

Excedencias para el cuidado de hijos y familiares

Permiso para el cuidado del lactante

Permiso por nacimiento y cuidado de menor hasta los 12 meses

Permiso parental

Reducción de jornada

Otros permisos por circunstancias familiares y ausencias por fuerza mayor





c/ Joaquín Costa, 1, 1º
50001 Zaragoza
eprivada@fespugtaragon.es
976 700 109