



LICENCIAS RETRIBUIDAS DEL CONVENIO DE CATALUNYA DE COLECTIVIDADES



CONVENIO COLECTIVIDADES CATALUNYA

Artículo 33 Licencias

Sin perjuicio de los permisos y licencias contemplados en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores (significa que para los permisos de los que no habla el convenio, se tienen los del ET), el trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a. Por matrimonio del trabajador/a o por unión de hecho: quince días. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente. Esta licencia sólo se concederá una vez cada diez años.

b. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, por defunción, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación en la empresa mediante parte o justificante médico.

c. Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: de uno a tres días, según las mismas condiciones que el apartado anterior.

d. Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

e. Por cambio de domicilio habitual: dos días.

f. Dos días por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior. Para tener derecho a esta licencia, la persona trabajadora deberá acreditar una antigüedad mínima de 90 días.

g. En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores, en los términos previstos en el **artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores**, tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones**. Quien ejerza este derecho a voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 15 días efectivos de trabajo en 2017; 17 días efectivos de trabajo en el 2018 y 19 días efectivos de trabajo en el 2019. Este permiso podrá ser disfrutado por uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

(37.4 ET: 4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el [artículo 45.1.d\)](#), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.)

ARTÍCULO 37 ESTATUTO DEL TRABAJADOR

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema

establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD

Primer grado: cónyuge, padre y madre, hijo e hija, suegros, yernos

Segundo grado: abuelo y abuela, hermano y hermana, nieto y nieta, cónyuges de nietos y nietas, cuñado y cuñada, cónyuges de abuelas y abuelos .



cgtensenyament.cat/ceb-imeb/



[@cgtcebimeb](https://twitter.com/cgtcebimeb)



cgtcebimeb@gmail.com



[Cgt.Cebimeb](https://www.facebook.com/Cgt.Cebimeb)



93 310 33 62



[CGT.Ceb.Imeb](https://www.instagram.com/CGT.Ceb.Imeb)