

GUÍA RÁPIDA DE PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL

Jornada laboral 

Vacaciones 

Salud 

Familia 



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



DESCUENTOS POR BAJAS MÉDICAS

ABREVIATURAS S.S. > Seguridad Social B.R. > Base Reguladora				
Cuantía de la prestación de IT establecida por la S.S.				Complemento máximo que podrá abonar la Administración
Enfermedad común o Accidente no laboral	Si genera hospitalización o intervención quirúrgica: Quimio, Radioterapia, Gestación (Maternidad)			Hasta el 100% de las retribuciones desde la fecha de la IT
	Si no genera hospitalización o intervención quirúrgica	Entre 1º y el 3º	No hay prestaciones de la S.S.	Complemento hasta alcanzar el 50% de las retribuciones
		Entre 4º y el 15º	60% de la B.R. del mes anterior al de la baja (empresa)	Complemento hasta alcanzar el 75% de las retribuciones
		Entre 6º y el 20º	60% de la B.R. del mes anterior al de la baja (Mutua e INSS)	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones
		21º en adelante	75% de la B.R. del mes anterior al de la baja (Mutua e INSS)	Sin complementos
Accidente de trabajo o enfermedad profesional	El día del accidente		Salario	
	A partir de día siguiente		75% de la B.R.	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones
Subsidio por incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria			A cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo	
Interrupción del embarazo y gestación desde la semana 39			• Día de la baja, a cargo del empresario, el salario íntegro • Desde el día siguiente al de la baja, en el trabajo, a cargo de la Seguridad Social	



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



PERMISOS RETRIBUIDOS		
Por accidente, enfermedad grave, hospitalización (incluido parto) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2do grado por consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella (en el justificante debe indicarse la necesidad de cuidados)	5 días hábiles	
Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2do grado de consanguinidad o afinidad	Primer Grado: 3 días hábiles (*) Segundo Grado: 2 días hábiles (*) (*) 2 días mas si requiere desplazamiento	
Cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	4 días distribuibles por horas "por causas de fuerza mayor" RETRIBUIDO	
Matrimonio o registro de parejas de hecho	15 días naturales	
Nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija	Madre/Padre	19 semanas cada uno
	Monoparental	32 semanas
Traslado de domicilio	1 día	
Deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo indispensable	
Lactancia hijo/a menor de 12 meses	- 1 hora de ausencia - Principio o final de la jornada - Acumulación max. 4 semanas	
Parto prematuro o con hospitalización del bebé (Además de las 19 semanas por parto)	Si la hospitalización supera los 7 días, puede extenderse a un máximo de 13 semanas	
Hijos/as con discapacidad	Flexibilidad de 2 horas diarias	
Padres con hijos/as con discapacidad que tengan que asistir a reuniones de coordinación en los Centros de Educación Especial o acompañarlos si necesitan apoyo adicional en el ámbito sanitario	Uno de los progenitores (no ambos a la vez) tiempo indispensable	



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



PERMISOS RETRIBUIDOS	
Técnicas de fecundación y examen prenatal	Tiempo indispensable
Adopciones internacionales	2 meses con remuneración básica
Fallecimiento del cónyuge o de hijos/as	1 mes no retribuido, compatible con licencia sin sueldo
Víctimas de violencia de género	Faltas de asistencia justificadas
Permiso parental RD LEY 5/2023	Hasta 8 semanas. Podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial (cuando las necesidades del servicio lo permitan), hasta que el menor cumpla 8 años. Se comunicará con una antelación de 15 días y se hará por semanas completas. NO RETRIBUIDO
Actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos (*)	El tiempo indispensable. Siempre que deban llevarse a cabo dentro de la jornada laboral. Retribuido
Imposibilidad de acceder al puesto de trabajo o desempeñar la actividad laboral, por emergencias, alertas meteorológicas, catástrofes naturales, restricciones o prohibiciones de desplazamiento decretadas por la autoridad competente, situaciones de riesgo grave o causas de fuerza mayor ajenas a la persona trabajadora (**)	Hasta 4 días. Retribuido
(*) Artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores. (**) Este permiso es independiente y compatible con el permiso por fuerza mayor familiar del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores (redacción vigente tras RDL 8/2024 y normativa de prevención de riesgos laborales) - Este permiso no puede ser sustituido de forma automática por días de asuntos propios, vacaciones ni considerarse ausencia injustificada cuando concurren las causas descritas.	



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



REDUCCIÓN DE JORNADA	
Familiares de 1er grado por enfermedad muy grave(*)	Reducción de hasta un 50% de la jornada, hasta un máximo de un mes. Retribuida
(*) - Una sola vez por cada proceso patológico. Concluye su vigencia en caso de fallecimiento. - Si hay más de un titular en este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo se puede prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de 1 mes.	
Víctimas de violencia de género	Reducción mínima de media hora y máxima de dos tercios, con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo
Cuidado directo de cónyuge, pareja de hecho, un menor de 12 años, un familiar hasta 2do grado de consanguinidad o afinidad o familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, discapacidad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida.	Mínimo un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con disminución proporcional del salario
Nacimiento prematuro de un hijo/a u hospitalización a continuación del parto por cualquier otra causa.	Reducción hasta un máximo de dos horas
LICENCIA SIN SUELDO	
Mínimo diez días, máximo tres meses. Duración acumulada no superior a tres meses en dos años	
ASUNTOS PROPIOS	
Seis días por año natural o parte proporcional en contratos inferiores a un año. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, se podrán unir a las vacaciones. Antes del inicio del verano se procurará haber disfrutado como mínimo del 50%. Disfrutables hasta el 31 de enero del año siguiente, si por las necesidades del servicio, tras denegación expresa, no ha sido posible en el año natural (Art. 58, apdo.p) III Convenio colectivo)	



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



EXCEDENCIAS	
Cuidado del cónyuge, pareja de hecho, un familiar, hasta 2do grado de consanguineidad o afinidad o familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.	Máximo de tres años. Computable a efectos de antigüedad. Reserva de puesto durante dos años
Excedencia forzosa, por designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.	Derecho a conservar el puesto
Interés particular	Trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa. Duración no inferior a cuatro meses. Sin reserva de puesto de trabajo.
Incompatibilidad en el Sector Público	Por optar a un nuevo puesto de trabajo como personal laboral fijo o funcionarios en cualquier Administración Pública, Organismo o entidades del sector público.
Violencia de Género	Trabajadores víctimas de violencia contra las mujeres. Sin tiempo mínimo de servicios previos y sin plazo de permanencia. Durante los dos primeros meses, recibirá las retribuciones íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



VACACIONES

Un mes natural por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios prestados.

Por regla general se deben coger entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y siempre dentro del año natural (salvo incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o derivada de otras contingencias distintas de las señaladas, en las que podrá disfrutar al final de esta, salvo que hayan pasado mas de 18 meses del fin del año en el que se generaron). Podrá acumularse al permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a y permisos para el cuidado del lactante, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. (Art. 56 III Convenio Colectivo)

Las vacaciones podrán disfrutarse en un único mes completo o en dos períodos de quince días. En el supuesto de optar por la segunda quincena de un mes y la primera quincena del mes siguiente, el período vacacional deberá iniciarse necesariamente el día 16 y finalizar el día 15 del mes siguiente.

Criterio excepcional:

De manera excepcional, las vacaciones podrán disfrutarse por semanas, previa autorización expresa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

DÍAS ADICIONALES

De 11 a 15 años	1 día hábil de vacaciones adicionales
De 16 a 20 años	2 días hábiles de vacaciones adicionales
De 21 a 25 años	3 días hábiles de vacaciones adicionales
De 26 o más años	4 días hábiles de vacaciones adicionales

Derecho efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicio señalados. Se añadirán vacaciones, pero si las necesidades del servicio no lo permiten, se pueden disfrutar en un periodo distinto.

Estos días solo se pueden disfrutar hasta el 31 de diciembre del año en curso. Si no se utilizan antes de esa fecha, se pierden y no se pueden pasar al año siguiente, a diferencia de los días de asuntos propios.



PERMISOS Y VACACIONES

PERSONAL LABORAL



CUADRO DE PARENTESCOS

TITULAR / CÓNYUGE				
1ER GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2DO GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3ER GRADO	TÍOS	SOBRINOS	BIZNIETOS	BISABUELOS

CONTACTO

www.sindicatolibre.com
diferente@sindicatolibre.com
[@sindicatolibrecorreos](https://www.instagram.com/sindicatolibrecorreos)
[@sindicatolibrecorreos](https://www.facebook.com/sindicatolibrecorreos)





