

Artículo 27.- Permisos. (ASUNTOS PROPIOS)

1. Asuntos propios.
12 días al año, de los cuales 5 retribuidos.
Solicitud con mínimo de 7 días de antelación.

Artículo 28.-Licencias.

1. Licencia por matrimonio: 18 días.
2. Matrimonio de hijas/os: 2 días misma localidad y 6 días fuera.
3. Matrimonio de familiares segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día misma localidad y 6 días fuera.
4. Fallecimientos:
Parientes primer grado consanguinidad: 3 días en misma localidad ; 7 días fuera
Parientes de tercer grado de consanguinidad: 1 día en misma localidad; 3 días fuera
5. Fallecimientos ascendientes, nietas/os, hermanas/os o segundo grado consanguinidad, 2 días en misma localidad; 6 días fuera
6. Nacimiento de hijas/os: 3 días. Si concurre enfermedad grave se amplía hasta 7 días.
7. Comuniones o celebraciones similares de otras religiones 1 día.
8. Accidente, enfermedad grave, hospitalización... 5 días en misma localidad; 7 días fuera.
9. Traslado domicilio habitual; 3 días
10. Para renovación del carné de conducir C-1, para trabajadores con categoría de conductor: 1 día.
11. “Tiempo de revisión médica”
12. Reconocimiento médico gestionado por la empresa. 1 día
13. En los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerce este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una jornada de reducción en una hora, que deberá disfrutarse al principio o al final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad previo aviso no inferior a quince días, los trabajadores/as, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días hábiles, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por el trabajador, deberá acreditarse con certificado de la empresa o certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.
14. En los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción en cuanto a la suspensión de contratos se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 48.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En supuesto de nacimiento, las trabajadoras dispondrán de una licencia retribuida de 16 semanas ampliables por parto

múltiple a 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El periodo de dichas licencias se distribuirá a opción de la interesada, siempre y cuando 6 semanas se disfruten de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

El otro progenitor distinto de la madre biológica dispondrá de una licencia retribuida de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Cuando ambos progenitores trabajen por opción de la madre al inicio del periodo de descanso, el otro progenitor podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultanea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.

15. El/la trabajador/a que vaya a hacer uso del derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por paternidad, en los términos previstos en el artículo 48.4 del E.T., deberá comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación al ejercicio de este derecho. (ya está recogido en la ley a la que se hace referencia en el punto anterior).