

Mércores, 14 de marzo de 2018

Núm. 52

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado

**ARTÍCULO 25.—LICENCIAS**

El trabajador, avisando siempre que sea posible, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, sin perjuicio de la necesidad de aportar justificante en todo caso

| MOTIVO  | TIEMPO   | JUSTIFICANTES                                 |
|---|--|---|
| Matrimonio del trabajador/a<br>Matrimonio del hijo/a, hermanos/as   | 15 días naturales<br><br>El día laborable  | Libro de familia o certificado oficial        |
| Nacimiento o adopción de hijos  | 4 días naturales, ampliables hasta 6 si es necesario un desplazamiento fuera de la provincia de la residencia del trabajador, excepto que sea dentro de la misma área sanitaria  | Libro de familia o certificado oficial        |
| Nacimiento con complicaciones en el parto   | Durante la hospitalización de la madre   |   |
| Enfermedad grave del cónyuge o hijos  | 4 días naturales, ampliables hasta 6 si fuese necesario un desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, excepto que este dentro de la misma área sanitaria | Justificante médico o del centro hospitalario |
| Enfermedad grave de padres, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as o abuelos/as, nietos /as                              | 2 días naturales, ampliables hasta 4 si fuese necesario un desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, excepto si fuese dentro de la misma área sanitaria |   |
| Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o suegros/as que convivan con el trabajador o de los que éste sea hijo único | 6 días naturales, ampliables hasta 8 si fuera necesario el desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, excepto que sea dentro del mismo área sanitaria    | Documento que acredite el hecho               |
| Fallecimiento de los padres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, suegros/as y cuñados/as                              | 2 días laborables, ampliables hasta 4 si fuera necesario el desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, excepto que sea dentro del mismo área sanitaria   |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Fallecimiento de padres, hijos, suegros/as o cónyuges   | Si el trabajador se encuentra desplazado fuera de la Comunidad Autónoma, la empresa correrá con los gastos de locomoción, en los medios de transporte que se tengan pactados que posibiliten su asistencia al entierro, excepto que sea dentro de la misma área sanitaria<br><br>El día del entierro, si es día laborable              |  |
| Fallecimiento de tío/a; primo/a o sobrino/a   |  |  |
| Cambio de domicilio   | El día laborable. 2 días si el cambio se produce fuera del ayuntamiento  | Documento que acredite el hecho            |
| Consulta con el médico especialista de la seguridad social o de ámbito privado que afecte al trabajador o/y sus hijos | El tiempo necesario, previa justificación siempre que sea posible.   | Documento que acredite el hecho            |
| Por lactancia de hijo/a   | Las trabajadoras hasta 9 meses después del parto, tendrán derecho a ausentarse durante una hora del trabajo. Esa hora podrá dividirse en dos fracciones de media hora, o bien, reducir la jornada en una hora, siempre al comienzo o al final de la jornada laboral. Cuando los dos padres trabajen solo uno podrá ejercer tal derecho | Libro de familia o certificado de adopción |
| Renovar el DNI y/o el permiso de conducción   | El tiempo necesario, con un máximo de 4 horas al año para los trabajadores con jornada partida o continuada de mañana. Tendrán que justificar la ausencia a solicitud de la empresa  | Documento que acredite el hecho            |

Asimismo, el trabajador también podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia
- Durante un día por traslado de domicilio habitual
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20%, de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia del artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo

