



FETE UGT INFORMA

PERSONAL LABORAL TEMPORAL

VACACIONES NO DISFRUTADAS:

Las vacaciones son la interrupción anual y retribuida de la prestación de servicios para proporcionar descanso al trabajador.

El Convenio Colectivo vigente (art. 35) instaure que todo el personal, independientemente de su relación contractual (fijo o interino) con la Administración, tiene derecho a disfrutar sus vacaciones retribuidas.

En los casos del personal que no hubiere cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

El personal temporal cuando cese, por cualquier motivo, la Administración deberá abonarle la parte proporcional correspondiente, en concepto de vacaciones no disfrutadas.

VENIMOS OBSERVANDO QUE AL PERSONAL SUSTITUTO NO LE LIQUIDAN LA PARTE DE VACACIONES NO DISFRUTADAS, POR ELLO RECOMENDAMOS QUE SOLICITE LA LIQUIDACIÓN DE LAS MISMAS, AL CESE DE CADA CONTRATO.

FETE UGT INFORMA

PERSONAL LABORAL TEMPORAL

PERMISOS

La normativa laboral entiende como licencia o permiso la cesión temporal, no periódica, de determinados servicios por causa determinada y, en general, retribuable por el empresario.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo determinados legalmente.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

En la remuneración por ausencia legal deben entenderse comprendidos el salario y los complementos salariales, pero no los conceptos extrasalariales.

No pueden descontarse del periodo de vacaciones reglamentarias los permisos (legales) extraordinarios concedidos durante el año.

- **PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES (PERSONAL TEMPORAL):**

El VI Convenio Colectivo (art. 36.1.2) establece que “a lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 8 días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas”.

Con la extinción del contrato finaliza la relación de dependencia del trabajador con el empresario, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes.

Por todo lo expuesto consideramos que el personal temporal tiene derecho a solicitar permiso por asuntos propios.

- **PERMISO PARA CONSULTA MÉDICA:**

Son numerosas las consultas en esta materia, por ello, QUEREMOS COMUNICAR:

1. Que el actual convenio Colectivo vigente implanta numerosos permisos y reducciones de jornada por motivos familiares y de otra naturaleza (por matrimonio, para exámenes prenatales, por nacimiento, adopción o acogimiento, por nacimiento de hijo prematuro, por parto o adopción, ampliación del permiso de maternidad, por cuidados de hijos menores de 16 meses, por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares, por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, por traslado de domicilio, por formación, por asuntos particulares...
2. Que al no contemplar la ley el permiso para consulta médica existe un vacío legal en este tipo de licencias.
3. Habitualmente la Dirección conceden permiso para consulta médica, sólo para el tiempo imprescindible para posteriormente volver al trabajo.



FETE UGT INFORMA

PERSONAL LABORAL

PERMISOS

La normativa laboral entiende como licencia o permiso la cesión temporal, no periódica, de la prestación de servicios por causa determinada y, en general, retribuable por el empresario.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo determinados legalmente.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

En la remuneración por ausencia legal deben entenderse comprendidos el salario y los complementos salariales, pero no los conceptos extrasalariales.

No pueden descontarse del periodo de vacaciones reglamentarias los permisos (legales) extraordinarios concedidos durante el año.

- **PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES** (PERSONAL TEMPORAL)

El VI Convenio Colectivo (art. 36.1.2) establece que “a lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 8 días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas”.

Con la extinción del contrato finaliza la relación de dependencia del trabajador con el empresario, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes.

Por todo lo expuesto consideramos que el personal temporal tiene derecho a solicitar permiso por asuntos propios.

- **PERMISO PARA CONSULTA MÉDICA:**

Son numerosas las consultas en esta materia, por ello, QUEREMOS COMUNICAR:

1. Que el actual convenio Colectivo vigente implanta numerosos permisos y reducciones de jornada por motivos familiares y de otra naturaleza (por matrimonio, para exámenes prenatales, por nacimiento, adopción o acogimiento, por nacimiento de hijo prematuro, por parto o adopción, ampliación del permiso de maternidad, por cuidados de hijos menores de 16 meses, por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares, por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, por traslado de domicilio, por formación, por asuntos particulares...
2. Que al no contemplar la ley el permiso para consulta médica existe un vacío legal en este tipo de licencias.
3. Habitualmente la Dirección conceden permiso para consulta médica, sólo para el tiempo imprescindible para posteriormente volver al trabajo.