



X Convenio de Enseñanza y Formación no reglada

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO REGISTRADA	Art. 21.1 a)	15 días naturales	Sí	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante. Se debe preavisar con 15 días naturales.
FALLECIMIENTO	Art.21.1 b) y c)	5 días laborables (*1)	Sí	Cónyuge, pareja de hecho o pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad
		2 días laborables (*1)	Sí	Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el punto anterior y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO	Art.21.1 d)	5 días laborables (*1)	Sí	Cónyuge, pareja de hecho, o de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.21.1 h)	1 día	Sí	
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD)	Art.21.1 e)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
REALIZAR FUNCIONES SINDICALES	Art.21.1 f)	Según los términos establecidos legalmente.	Sí	
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.21.1 i)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga	Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga	Citaciones de organismos judiciales y órganos de la administración. Otros cuyo incumplimiento puede generar responsabilidades de índole civil, penal, social o administrativa: mesas electorales, jurados...
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.21.1 g)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
BOLSA DE 20 HORAS ANUALES	Art.21.1 j)	20 horas anuales	Sí	Consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia. Debe ser comunicado y justificado posteriormente.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO SIN SUELDO	Art. 21.5	15 días de permiso por año	No	Se deben solicitar con al menos 20 días de antelación. La empresa debe concederlo a menos que coincida con otro trabajador, que decidirá entonces en función de las necesidades de la empresa.

(*1) En los supuestos b), c) y d) las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras el que se produzca el hecho que la genera. El disfrute de los mismos será ininterrumpido, salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado d) que el disfrute podrá ser discontinuo, disfrutándose el total de días en dos periodos como máximo, y siempre que persista el hecho causante.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada, disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

A los efectos los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.24.1.	El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias e ininterrumpidas las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.	Sí	Este es un derecho individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor. Debe de comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La madre biológica podrá adelantar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes al parto o de la decisión administrativa, en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa y la persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los dos progenitores al país del adoptado, el período de suspensión previsto para cada uno podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
		En el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, guarda o adopción múltiple, por cada hijo a partir del primero, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada una de las personas progenitoras. En caso de haber una única persona progenitora esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas.		
SUSPENSIÓN CONTRATO FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO	Art.24.1.	El período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Sí	

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art.24.1.	<p>En este caso el período de suspensión empezará a computar a partir del alta hospitalaria.</p> <p>Si el periodo de hospitalización fuese superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.</p>	Sí	Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art 24.2	Disminución entre al menos un 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada	Proporcional a la reducción	<p>Menor de 12 años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Preavisar con 15 días de antelación.</p>
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art 24.2	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella	Disminución proporcional del salario.	<p>Hasta que el menor cumpla 18 años.</p> <p>Se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad.</p>
SUPUESTOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art 24.3	<p>.- Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor.</p> <p>.- Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>.- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad.</p>	Sí	<p>La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora.</p> <p>Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia.</p> <p>Si se disfruta por los dos progenitores de este permiso con la misma duración y régimen el período se podrá extender hasta los 12 meses del lactante.</p> <p>En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.</p>

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO POR CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	Art 25	Durante la duración del curso	Sí	<p>Si la empresa organiza los cursos y el trabajador lo acepta voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso correrán a cargo de la empresa.</p> <p>Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual.</p>



Servicios
Públicos

Enseñanza