

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Permisos y Licencias del XII Convenio de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado



Igualdad



Calidad



Derechos



Servicios
Públicos



PERMISOS Y LICENCIAS

SALARIO	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA EN REGISTRO OFICIAL	Art.45.a)	15 días naturales	Sí	Se empieza a computar el día del hecho causante o el primer día laborable para el trabajador si el hecho causante se produce un día no laborable para las personas trabajadoras. Este permiso podrá empezar a disfrutarse, previo aviso, tres días antes de la celebración, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante. Deberá comunicarse con un preaviso de 15 días.
ACCIDENTE O ENFERMEDADES GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSAGÜINIDAD O AFINIDAD O CUALQUIER PERSONA QUE CONVIVA CON LA PERSONA TRABAJDORA	Art.45b)	5 días	Sí	
FALLECIMIENTO DEL CONYUGE, PAREJA DE HECHO O PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O A FINIDAD	Art. 45 b bis)	3 días	Sí	Si se necesita hacer un desplazamiento.
		5 días		
PARA LOS APARTADOS B) Y B BIS)	El permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que este se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso comenzará el primer día laborable tras el que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado este, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo. Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 75% de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.			
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.45.c)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.45.d)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga.	Ante la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales durante 3 meses, el centro podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.	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, ...

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD Y AFINIDAD)	Art.45.e)	1 día	Sí	
PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL	Art.45.f)	Tiempo indispensable	Sí	En los términos establecidos en la legislación vigente.
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.45.g)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
BOLSA DE 15 HORAS ANUALES	Art. 45.h)	15 horas	Sí	Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo. Asistencia a tutorías de hijos menores. La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, cuando 2 o más trabajadores soliciten acogerse a dicho permiso.
AUSENCIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR	Art. 45.i)	Serán retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas equivalentes a cuatro días al año.	Sí	Por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas conviviente, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Es necesario acreditar el motivo de la ausencia.
CUIDADO DEL MENOS AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER ENFERMEDAD GRAVE	Art.38	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella	Disminución proporcional de salario	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al trabajador. Tendrán derecho a él el padre o la madre. Hasta que el menor cumpla 23 años.

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS BIIPARENTALES	Art.44 y Art. 48.4 Estatuto de Trabajadores	19 semanas para cada progenitor. Ampliable en una semana más para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo/a. Si el nacimiento, guarda o adopción es múltiple, cada uno de los progenitores podrá disponer de una semana más por cada hijo/a adicional. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.	Sí	-Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. -11 semanas a libre disposición para disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 11 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. No se puede ceder nada al otro progenitor. La madre podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. 2 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en períodos semanales.
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS MONOPARENTALES Y MONOMARENTALES	Art.44 y Art. 48.4 Estatuto de Trabajadores	32 semanas para cada progenitor. Ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a. Si el nacimiento, guarda o adopción es múltiple, se podrá disponer de dos semanas más por cada hijo/a adicional. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.	Sí	-Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. -22 semanas a libre disposición para disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 22 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. -4 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en períodos semanales.

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD O/Y AFINIDAD)	Art.38	Disminución entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de la jornada	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma sin actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al trabajador. Preavisar con 15 días de antelación. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito.
PERMISO PARENTAL POR CUIDADO DE HIJO	Art. 46	No superior a 8 semanas, continuas o discontinuas. Estas podrán disfrutarse a tiempo completo o jornada a tiempo parcial.	No	Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
PERMISOS SIN SUELDO	Art.46	15 días de permiso por año	No	La empresa debe concederlo si se solicita el preaviso con, al menos, 15 días. Si se encuentra otro trabajador con este permiso, el titular del centro atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes de los trabajadores.
SUSPENSIÓN CONTRATO FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO	Art. 44	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	

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTICULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art. 44	En este caso el período de suspensión empezará a computar a partir del alta hospitalaria. 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.		Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN	Art.49	Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales. Adaptación de la jornada ordinaria para la asistencia a cursos de formación profesional o concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.	Sí	Siempre que no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo. Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.47	Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor. .- Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla los 9 meses, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. .- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad. .- Se podrá acumular este derecho tras la finalización del período de baja por maternidad acumulando en jornadas completas equivalente a 20 días naturales.	Sí	La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia. 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. 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.