



# *Permisos y Licencias*

**XII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE  
CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL**



**XII CONVENIO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL**

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO O PAREJA SDE HECHO INSCRITA EN REGISTRO	Art.36.a)	15 días naturales	Sí	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante, salvo acuerdo con el empresario.  Se debe preavisar con 15 días.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDADES GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES, (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.36.b)	3 días naturales	Sí	En la misma localidad
		4 días naturales	Sí	En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia.
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.36.c)	1 día natural	Sí	Deberá preavisarlo con una antelación mínima de 15 días
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD)	Art.36.f)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.36.d)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga	Si hay imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales durante 3 meses, el centro podrá pasar al trabajador a 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,...
PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES	Art.36.e)	Según los términos establecidos legalmente		
PARA ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Art.36.g)	Tiempo indispensable	Sí	
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.36. y ET 37.3 f)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso escrito y justificado y siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art.39 Estatuto Trabajadores Art.37. 4Bis	1 hora cada día	Sí	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán a la persona trabajadora dentro de la jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de su reincorporación a su jornada anterior.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	

## XII CONVENIO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	Art.39	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. Preavisar con 15 días de antelación.
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 39	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Disminución proporcional del salario.	Hasta que el menor cumpla 18 años.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art.37	15 días de permiso por año	No	Se deben solicitar con 15 días de antelación.  La empresa debe concederlo a menos que coincida con el de otro trabajador, en cuyo caso será el empresario quien decida la conveniencia o no de conceder el permiso teniendo prioridad los trabajadores que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional.
PERMISO POR CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	Art.40	Durante la duración del curso.	Sí	Previo permiso del empresario. Los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia corren a cargo de la empresa.
EXÁMENES OFICIALES	Art.42	Los días de la celebración de las pruebas, si el examen es para perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa.	Sí	Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.
VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO		Reducción de jornada	Proporcional a la reducción	
	ET 37.8	Reordenación del tiempo de trabajo	Sí	Adaptando el horario o flexibilizándolo.
		Falta de asistencias	Sí	Se considerarán justificadas cuando los servicios sociales o de salud lo determinen.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

Para el disfrute de este permiso la legislación establece un calendario transitorio.

Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos:

- Uno obligatorio que se disfrutará posteriormente al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa.
- Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.

El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

## XII CONVENIO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

### NACIMIENTO DE HIJO

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MADRE BIOLÓGICA	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.4	16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.	Sí	6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto.  Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes.  Puede ceder al otro progenitor hasta 4 semanas a partir del 1 de abril de 2019. Hasta 2 semanas a partir de enero de 2020. A partir de enero de 2021 nada.
				<b>A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019:</b> 8 semanas, las 2 primeras posteriormente al nacimiento. <b>A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020:</b> 12 semanas, las 4 primeras posteriormente al nacimiento. <b>A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2021:</b> 16 semanas, las 6 primeras posteriormente al nacimiento.
OTRO PROGENITOR	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.4		Sí	6 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.(puede obtener hasta 4 semanas del otro progenitor).
				8 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.(puede obtener hasta 2 semanas del otro progenitor).
				10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

### ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En los casos de adopción internacional, cuando sea preciso el desplazamiento previo de los progenitores, la suspensión podrá ser de hasta 4 semanas antes de la resolución judicial

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MADRE BIOLÓGICA Y OTRO PROGENITOR	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.5	16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	Sí	10 semanas restantes en jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
MADRE BIOLÓGICA Y OTRO PROGENITOR	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.5	<b>A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019:</b> 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	Sí	12 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		<b>A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020:</b> 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.		16 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		<b>A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2021:</b> 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.		10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.



## XII CONVENIO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

### PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.39 Estatuto Trabajadores 45.1 d)	<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> <p>.- Se podrá acumular este derecho tras la finalización del período de baja por maternidad acumulando en jornadas completas equivalente a 20 días naturales siempre y cuando no se esté disfrutando de la mejora social establecida en el artículo 72.</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 <b>prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante</b>.</p>

### CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.