

Permisos y Licencias

**XIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL 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.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DEL CONYUGE, PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA O PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.36.b)	5 días	Sí	Adicionalmente de acuerdo con a la actual redacción del apartado 3.b) el artículo 37 del ET, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. Si el hecho causante que origina el derecho se produce cuando el trabajador haya completado al menos el 70% de la jornada, el permiso empezará a computarse a partir del día siguiente.
FALLECIMIENTO DE CONYUGE, PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA O PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.36 b) bis	3 días	Sí	Cuando se necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en 2 días.
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. h) y ET 37.3 f)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso escrito y justificado y siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
<p>En los supuestos de los apartados b) y b bis), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado éste, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para la persona trabajadora, no se tendrá en cuenta en el cómputo.</p> <p>Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando la persona trabajadora hubiera completado el 75% de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.</p> <p>A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras 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.</p>				
SUPUESTOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.39.1 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>	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>
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art.39.2 Estatuto Trabajadores Art.37.5	<p>1 hora cada día</p> <hr/> <p>Hasta 2 horas cada día</p>	<p>Sí</p> <hr/> <p>Disminución proporcional de salario</p>	<p>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.</p>
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	Art.39.3	Disminución entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración 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>

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 39.3	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Disminución proporcional del salario.	Hasta que el menor cumpla 23 años.
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Art. 39.5	Reducción jornada de trabajo	Proporcional a la reducción	
		Reordenación del tiempo de trabajo	Sí	Adaptando el horario o flexibilizándolo
FUERZA MAYOR	Art. 39.6	Las horas de ausencia, equivalente a 4 días al año.	Sí	Es necesario acreditar el motivo de la ausencia.
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. Estos días de permiso sin sueldo no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones.
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.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art.50	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.	Sí	Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.50	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>En caso de haber una única persona progenitora esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas.</p>	Sí	<p>Este es un derecho individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>Debe de comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.</p> <p>La madre biológica podrá adelantar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.</p> <p>Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos 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.</p> <p>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.</p>
SUSPENSIÓN CONTRATO FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO	Art.50	<p>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.</p>	Sí	
RIESGO DURANTE EMBARAZO O LACTANCIA	Art.51	<p>En los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>	Sí	