



**PERMISOS Y
LICENCIAS**

**XI CONVENIO DE
CENTROS DE
ENSEÑANZA
PRIVADA SIN
NINGÚN NIVEL
CONCERTADO O
SUBVENCIONADO**

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO REGISTRADA	Art.45.a)	15 días naturales	Sí	Empezarán a computarse el día del hecho causante o el primer día laborable posterior 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. Preavisar con 15 días mínimo.
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE DE HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE, HOSPITALIZACIÓN O FALLECIMIENTO O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIADO DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO)	Art.45.b)	3 días	Sí	En la misma localidad
		5 días en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra Comunidad Autónoma o isla. En el caso de extranjeros, este plazo se incrementará un día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.	Sí	El permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para el trabajador, 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 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	
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO)	Art.45.e)	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	ARTICULADO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.45.g) y ET Art.37.3 f)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL	Art.45.f)	Tiempo indispensable	Sí	En los términos establecidos en la legislación vigente.
BOLSA DE HORAS ANUALES	Art. 45.h)	15 horas anuales	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.
CUIDADO DEL MENOS AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER ENFERMEDAD GRAVE	ET Art.37.6	Al menos la mitad de la jornada	Sí Disminución proporcional de salario	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al trabajador. Tendrán derecho a él el padre o la madre.
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	Art.38 y ET Art.37.6	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.
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	ET Art. 37.5	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 precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	
PERMISO CUIDADO DEL LACTANTE	Art. 47 y ET 37.4	VER CUADRO ANEXO	Sí	

PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTICULADO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISOS SIN SUELDO	Art.46	15 días de permiso por año	No	<p>La empresa debe concederlo si se solicita el preaviso con, al menos, 15 días.</p> <p>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.</p> <p>Éstos no podrán ser nunca inmediatamente anteriores ni posteriores a las fechas de vacaciones.</p>
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.44 y ET Art.48.4 y 48.5	VER CUADRO ANEXO	Sí	
PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LA FORMACIÓN	Art.49	<p>Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.</p> <p>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.</p>	Sí	<p>Siempre que no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo.</p> <p>Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.</p>

PERMISOS Y LICENCIAS

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.47 y ET Art. 37.4	<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.</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>

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.

PERMISOS Y LICENCIAS

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

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.

NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MADRE BIOLÓGICA	Art.44 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	16 semanas. 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.	Sí	Las 6 primeras semanas posteriores al parto, obligatorias e ininterrumpidas. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 10 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
OTRO PROGENITOR		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.		No se puede ceder nada al otro progenitor. La madre podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

- *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*