



Servicios
Públicos

Enseñanza

IX CONVENIO ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

PERMISOS Y LICENCIAS

IX CONVENIO ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO REGISTRADA	Art. 20.1 a)	15 días naturales	Sí	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante. Se debe preavisar con 15 días naturales.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE UN PARIENTE, HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.20.1 b)	3 días (*1)	Sí	En la misma localidad
		5 días (*1)	Sí	En el caso de que el trabajador necesite desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIADO DE PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.20.1 h)	2 días (*1)	Sí	En la misma localidad
		4 días (*1)	Sí	En el caso de que el trabajador necesite desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.20.1 f)	1 día	Sí	
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art.20.1 c)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
REALIZAR FUNCIONES SINDICALES	Art.20.1 d)	Según los términos establecidos legalmente.	Sí	
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.20.1 g)	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga	Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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.20.1 e)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
BOLSA DE 15 HORAS ANUALES	Art.20.1 i)	15 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.

IX CONVENIO ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO SIN SUELDO	Art. 20.5	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.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Art.23.1. y Art. 48.4 y 48.5 Estatuto Trabajadores	VER CUADRO ANEXO	Sí	
GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD)	Art 23.2 y Art. 37.6 Estatuto Trabajadores	Disminución entre al menos un 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años, anciano que requiera especial dedicación o disminuido físico o psíquico sin actividad retribuida. Deberá preavisar con 20 días de antelación
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art 23.2 y Art. 37.6 Estatuto Trabajadores	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. La reducción se podrá acumular en jornadas completas de mutuo acuerdo con el empresario.
PERMISO CUIDADO DEL LACTANTE	Art 23.3	VER CUADRO ANEXO	Sí	
PERMISO POR CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	Art 24	Durante la duración del curso	Sí	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. Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual.

(*1) En los supuestos b) y h) 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.

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.

IX CONVENIO ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

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		16 semanas. Ampliable en una semana más para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo/a.		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.
OTRO PROGENITOR	Art.23.1 Convenio y Art.48.4 Estatuto Trabajadores	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	Podrán ser disfrutadas estas 10 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 de 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

IX CONVENIO ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.23.3 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	<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.