

CONCEPTO	PERIODO	RETRIBUCIÓN	REGULACIÓN	OBSERVACIONES Y REQUISITOS
Por matrimonio y pareja de hecho	15 días naturales.	Si	Art. 41.1 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> 15 días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.
Por fallecimiento	3 días CONVENIO (*) 2 días ET (**)	Si	Art. 41.2 VII Convenio Art. 37.3.b bis) ET	<ul style="list-style-type: none"> (*) Se amplía 2 días si es necesario desplazamiento superior a 150 km (CONVENIO) (3+2=5 días) (**) Se amplía 2 días si es necesario desplazamiento (ET) (2+2=4 días) Si el hecho causante es en festivo, el permiso comienza a computar desde el primer día laborable. Del cónyuge, pareja de hecho registrada o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. <ul style="list-style-type: none"> Si el hecho causante tiene lugar una vez completada el 70% de la jornada, dicho día no se tendrá en cuenta en el cómputo, comenzando a contar al día siguiente. Si iniciado el permiso, entremedias hay días de fin de semana no laborables para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.
Por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	5 días ET	Si	Art. 41.2 y 3 VII Convenio Art.37.3 b) ET	<ul style="list-style-type: none"> 5 días con y sin necesidad de desplazamiento El convenio hace referencia a cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la reforma del ET amplía a la pareja de hecho registrada y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho inscrita, así como cualquier persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Si el hecho causante es en festivo, el permiso comienza a computar desde el primer día laborable. <ul style="list-style-type: none"> Si el hecho causante tiene lugar una vez completada el 70% de la jornada, dicho día no se tendrá en cuenta en el cómputo, comenzando a contar al día siguiente. Si iniciado el permiso, entremedias hay días de fin de semana no laborables para el trabajador/ar, no se tendrá en cuenta en el cómputo. El permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado, tiene que disfrutarse de forma continuada. Los días serán desde el primer día no laborable. Sentencia nº 145/2018.
Por traslado de domicilio habitual	1 día.	Si	Art. 41.4 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso y justificación. Coincidente con el día de traslado.
Por boda de parientes	1 día.	Si	Art. 41.4 del VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Parientes hasta el 2º consanguinidad o afinidad. Coincide con el día de la ceremonia.
Por cumplimiento de un deber de carácter público y personal	El tiempo indispensable.	Si	Art. 41.5 del VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Consultar si existe norma legal o convencional en cuanto duración de ausencia y compensación económica.
Ausencias por causa de fuerza mayor	4 días anuales.	Si, acreditando el motivo de la ausencia, conforme el convenio o acuerdo.	Art.37.9 ET	<ul style="list-style-type: none"> Cuando sea necesario por motivos familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata. <ul style="list-style-type: none"> Se tendrá derecho a que sean retribuidas las horas, conforme lo establecido en convenio colectivo, o en su defecto, en acuerdo entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso acreditación del motivo de la ausencia.
Para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, sesiones e informes psicológicos y sociales previos a la adopción	El tiempo indispensable.	Si	Art. 41.7 VII Convenio Art. 37.3 f) ET.	<ul style="list-style-type: none"> Este permiso se concede cuando dichas situaciones se deben hacer dentro de la jornada de trabajo. La asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para la realización de los informe psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
Consultas médicas (1) Tutorías hijos/as menores (2)	(1) 20 horas como máximo anuales. (2) 10 horas máximo, anuales a cargo de las 20 horas anteriores.	(1) Si. (2) Si.	Art. 41.8 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Debidamente justificadas, con justificante médico o del centro educativo. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro. (1) Asistencia de consultas médicas del propio trabajador, hijos menores, cónyuge, padres y familiares hasta el 1º consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. <ul style="list-style-type: none"> (2) Asistencia de tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas, a cargo de las 20 anteriores. (1) Se debe certificar la necesidad de acompañamiento. (1) Siempre que no sea posible realizarla fuera del horario laboral.
Por maternidad y paternidad (Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento)	17 semanas más 2 extra hasta que el menor cumpla 8 años. Para familias monoparentales son 32 semanas.	Si, cumpliendo los requisitos necesarios de edad y cotización.	Art 48 ET	<ul style="list-style-type: none"> Las 6 primeras semanas se disfrutarán inmediatamente después del parto/resolución judicial para ambos casos. Las 11 semanas posteriores (22 para monoparentales) a las 6 primeras, pueden disfrutarse de forma separada, por semanas, o acumuladas, dentro del periodo comprendido hasta los 12 meses de vida del bebé. Las 2 restantes (4 para monoparentales), a disfrutar antes de que el menor cumpla 8 años. En ambos casos, hay que comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación. En caso de partos múltiples se ampliará en 1 semana por hijo.
Permiso no retribuido	15 días por curso escolar.	No	Art. 42 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Se disfrutará en un máximo de dos periodos. En caso de no agotar los 15 días en dos periodos, los días restantes se pierden. Solicitud con 15 días de antelación. No coincidir con otro trabajador del mismo nivel docente o misma rama en el caso del personal no docente.
Permiso no retribuido. Permiso parental cuidado del hijo, hija o menor acogido	No superior a 8 semanas.	No	Art.48 bis ET	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso por escrito 10 días antes o la que concrete el convenio colectivo cuando se negocie, salvo fuerza mayor, con indicación de la fecha de inicio y fin. Las semanas podrán disfrutarse de forma continuada o discontinua, a tiempo completo o tiempo parcial. Hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. El acogimiento debe ser superior a un año. <ul style="list-style-type: none"> En caso de que dos o más personas generen el derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos en el convenio colectivo, cuando el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.
Permisos para el cuidado del lactante	Hasta los 9 meses del lactante: Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, que se puede sustituir por: • Media hora de reducción de jornada • Acumulación en jornadas completas.	Si	Art. 44 VII Convenio Art.37.4 y 7 ET Art.183-185 Ley General de la Seguridad Social (LGSS)	<ul style="list-style-type: none"> Se incrementará la duración proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de acogimiento o acogimiento múltiples Preavisar con 15 días precisando la fecha de inicio y fin, salvo fuerza mayor. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, es un derecho individual no transferible. Se protege la reducción de jornada cuando ambos progenitores hagan uso de la misma de la misma forma, desde que el lactante cumpla 9 meses hasta los 12 meses, con la correspondiente pérdida de salario, que se puede compensar con la prestación por corresponsabilidad si se reúnen los requisitos establecidos legalmente. Si dos personas de la misma empresa ejercen este derecho de reducción de jornada por el mismo lactante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo la empresa ofrecer un plan alternativo para asegurar el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite los derechos de conciliación.
Reducción de jornada por cuidado directo de: Menor de 12 años o persona con discapacidad. Cónyuge o pareja de hecho, o familiares hasta 2º grado consanguinidad o afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho.	Entre 1/8 y 1/2 de la jornada ordinaria.	No	Art. 45 VII Convenio Art. 37.6 y 7 ET Art. 237 LGSS	<ul style="list-style-type: none"> La persona con discapacidad no debe desempeñar actividad retribuida. Los familiares (cónyuge, pareja de hecho, familiares 2º grado, familiar consanguíneo de la pareja de hecho) requerirán cuidado directo por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponde al trabajador/a. <ul style="list-style-type: none"> Con reducción proporcional del salario. Preavisar con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria. (CONVENIO) Preavisar con 15 días precisando la fecha de inicio y fin, salvo fuerza mayor. Cotizan los tres primeros años en todos los casos.
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o enfermedad grave	Al menos la mitad de la jornada	No/Si	Art. 37.6 ET. RD 1148/2011, 29 de julio. Art. 237 LGSS	<ul style="list-style-type: none"> Ídem punto anterior. La pérdida proporcional de salario se puede compensar con una prestación de la Seguridad Social. (Consultar con USO). Cuidado directo de menor a cargo, durante la hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o cualquier enfermedad grave, con ingreso hospitalario de larga duración que requiera cuidado directo y continuado y permanente, con informe del servicio público de salud si se mantiene la necesidad <ul style="list-style-type: none"> de cuidado directo, continuo y permanente al llegar a la mayoría de edad, este derecho se extiende hasta los 23 años. Se mantendrá el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona cumpla 26 años, si antes de alcanzar los 23 acredita, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
Exámenes oficiales	Los días de la celebración de las pruebas.	Si	Art. 47 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Hay que justificar la formalización de la matrícula y la asistencia al examen
Excedencia forzosa	Por el tiempo que dure el cargo público o sindical. Por un curso escolar en los casos de perfeccionamiento profesional.	No	Art. 49 y 51 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Por designación o elección para cargo público o funciones sindicales. Para perfeccionamiento profesional (10 años de antigüedad o 4 años si es por adaptación a innovaciones educativas). Con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad. <ul style="list-style-type: none"> Debe ser automáticamente concedida tras presentarse la documentación acreditativa. Desaparecida la causa de la excedencia, se tendrán 30 días naturales para la reincorporación, sino se causará baja definitiva en el centro.
Excedencia especial: -Cuidado de familiares (1) -Cuidado de cada hijo (2)	(1) 3 años (2) Hasta que el hijo cumpla 3 años	No	(1) Art. 50 VII Conv. (2) Art. 46 ET Art. 237 LGSS	<ul style="list-style-type: none"> Cuidado del cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho Por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en ambos casos, y con derecho a asistencia a cursos de formación. Cotizan los tres años por cuidado de familiar y cuidado de hijo a efecto de prestaciones por jubilación, <ul style="list-style-type: none"> incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad. Si los dos progenitores trabajan en el mismo centro, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo justificándolo por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Se pueden disfrutar de forma fraccionada. El primer año se tienen derecho a reserva de puesto, tras ese año la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Excedencia voluntaria	Entre 4 meses y 5 años	No	Art. 52 VII Convenio *Art. 51 VII Convenio	<ul style="list-style-type: none"> Se requiere un año de antigüedad y no haber disfrutado otra en los últimos cuatro años. Comienza el primer mes del curso escolar, salvo acuerdo para adelantarlo. Reingreso en el puesto de trabajo si hay vacante en su especialidad o categoría y no hay cómputo de antigüedad. <ul style="list-style-type: none"> Se solicita el reingreso con un mes de antelación, salvo acuerdo con la empresa (consultar a USO). De mutuo acuerdo entre las partes, se podrá pactar la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma. *Si la incorporación es por cooperante internacional se reserva el puesto de trabajo.
Excedencia por víctima de violencia de género	Entre 3 meses y 1 año	No	Art. 53 VII Convenio Art. 23 LO 1/2004 de Protección Integral4	<ul style="list-style-type: none"> Reserva del puesto de trabajo. Acreditar la condición de víctima conforme Art. 23 de la LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral: Orden de protección, resolución judicial, informe servicios sociales, especializados, o de <ul style="list-style-type: none"> acogida, o cualquier título autorizado Entre 3 meses y 1 año de reserva del puesto de trabajo.
Protección a las víctimas de violencia de género, violencia sexual y víctimas del terrorismo	Reducción de jornada. (1) Reordenación del tiempo de trabajo. (2) Posibilidad de trabajo a distancia (3)	No (1) Si (2) Si (3)	Art. 37.8 ET	<ul style="list-style-type: none"> (1) Reducción de jornada con reducción del salario. (2) Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación horaria, horario flexible etc.), movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo y extinción del contrato. <ul style="list-style-type: none"> (3) Derecho a trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que sea compatible con el puesto y funciones.

