

CONCEPTO	PERIODO	RETRIBUCIÓN	REGULACIÓN	REQUISITOS Y OBSERVACIONES
Por matrimonio y pareja de hecho	15 días naturales	Sí	Art. 45 a) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Preaviso por escrito y justificación 15 días naturales antes. Empieza a contar los 15 días desde el día del hecho o el primer laborable posterior al matrimonio o la inscripción en el registro. Se puede comenzar su disfrute, previo aviso, tres días antes de la celebración/inscripción. <ul style="list-style-type: none"> La misma pareja podrá hacer uso del permiso o bien como matrimonio o como pareja de hecho.
Por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	5 días	Sí	Art. 45 b) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, una vez iniciado los días de disfrute serán continuados. Cónyuge, pareja de hecho registrada, parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Mientras esté vigente el artículo 37.3 b) del ET, será extensible 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 cuidado efectivo. <ul style="list-style-type: none"> El permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante salvo que se produzca en un día no laborable, en cuyo caso empezará el siguiente día laborable. Si se produce habiendo superado el 75% de la jornada laboral, se cuenta desde el día siguiente. Los días serán desde el primer día no laborable. Sentencia nº 145/2018.
Por fallecimiento	3 días (*)	Sí	Art. 45 b bis) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> (*) Ampliables en 2 días cuando sea necesario desplazamiento. Podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, una vez iniciado los días de disfrute serán continuados. Cónyuge, pareja de hecho registrada, parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. <ul style="list-style-type: none"> El permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante salvo que se produzca en un día no laborable, en cuyo caso empezará el siguiente día laborable. Si se produce habiendo superado el 75% de la jornada laboral, se cuenta desde el día siguiente.
Por traslado de domicilio habitual	1 día	Sí	Art. 45 c) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso por escrito y justificación.
Por cumplimiento de un deber de carácter público y personal	El tiempo indispensable	Sí	Art. 45 d) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Si la ausencia en un periodo de 3 meses es superior al 20% de las horas laborales, el Centro podrá pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa. <ul style="list-style-type: none"> Si se percibe una indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará el importe de la misma del salario.
Por boda de parientes	1 día	Sí	Art. 45 e) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. <ul style="list-style-type: none"> Previo aviso por escrito y justificación.
Para realizar funciones sindicales o RLT		Sí	Art. 45 f) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Preavisar con 15 días de antelación.
Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras/ sesiones e informes previos a la adopción, guarda o acogimiento	El tiempo indispensable	Sí	Art. 45 g) del Convenio. Art. 37.3 f) ET	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Acompañamiento a la mujer gestante	Reducción de jornada o acomodar la jornada flexible	No en el caso de reducción de jornada/Sí en el caso de acomodar el horario flexible.	Art. 38 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso por escrito y justificación. Para acompañar y asistir a las clases de preparación al parto con la mujer gestante, se podrá reducir la jornada con la reducción proporcional de salario, o acomodar la jornada flexible.
Conciliación vida laboral y familiar	15 horas anuales	Sí	Art. 45 h) del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Justificante médico o del centro Educativo al que se acude. Consultas médicas del propio trabajador/a, de los hijos menores de edad, cónyuge, padres y familiares hasta 1º grado que no pueda valerse por sí mismo y se certifique la necesidad de acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> Asistencia a tutorías de hijos menores. Se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, cuando 2 o más personas lo soliciten.
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.	Sí, 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. <ul style="list-style-type: none"> 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.
Ausencias por causa de fuerza mayor	4 días anuales	Sí, acreditando el motivo de la ausencia.	Art. 45 i) del Convenio. Art. 37 ET.	<ul style="list-style-type: none"> Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que <ul style="list-style-type: none"> hagan indispensable su presencia inmediata. Se debe acreditar el motivo de la ausencia para que sean retribuidas las horas.
Permisos sin sueldo. Causas personales	15 días por año	No	Art. 46.1 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso por escrito y justificación 15 días antes. Si concurre con otro permiso de otro trabajador del mismo centro, el Titular decide si lo <ul style="list-style-type: none"> concede o no de acuerdo con las necesidades del centro, y tras escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras.
Permisos sin sueldo. Permiso parental, cuidado del hijo, hija o menor acogido	No superior a 8 semanas	No	Art. 46.2 del Convenio. Art. 48 bis ET.	<ul style="list-style-type: none"> Previo aviso por escrito con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor, con fecha de inicio y fin. Se puede aplazar la concesión, si coinciden dos o más personas por el mismo sujeto causante, y se altera el funcionamiento de la empresa. Las semanas se podrán disfrutar de forma continua o discontinua, a tiempo completo o tiempo parcial. <ul style="list-style-type: none"> El acogimiento debe ser superior al año. Se pide una vez con hasta una semana/año. Hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
Por cuidado del lactante	Una hora de ausencia del trabajo divisible en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante	Sí	Art. 47 del Convenio. Art. 37.4 ET. Art. 183-185 Ley General de la Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Se puede sustituir por reducción de jornada de 1/2 horas o acumularlo en jornadas completas. Preavisar con 15 días precisando la fecha de inicio y fin. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Se deberá calcular caso a caso los días de acumulación, al impedir el REGCON mantener la redacción anterior del convenio que establecía 20 días naturales de acumulación para todos <ul style="list-style-type: none"> los casos. Es un derecho individual que no puede transferirse al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho reduciendo la jornada con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá ampliarse hasta los 12 meses del lactante, con reducción del salario desde los 9 a los 12 meses, la pérdida de salario se puede compensar con una prestación por corresponsabilidad. Se podrá limitar si lo solicita por dos personas en la misma empresa, motivado por escrito, ofreciendo un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a (*) o familiar (**)	Entre 1/8 y 1/2 de la jornada diaria	No	Art. 38 del Convenio. Art. 37.6 ET.	<ul style="list-style-type: none"> (*) Cuidado directo menor de 12 años o persona con discapacidad. (**) Cuidado del cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retributiva. Preavisar con 15 días de antelación indicando la fecha de inicio y finalización. <ul style="list-style-type: none"> Reducción proporcional del salario. Se puede limitar el ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante por razones justificadas del centro. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o enfermedad grave	Al menos la mitad de la jornada	No/Sí	Art. 38 del Convenio. Art. 37.6 ET. RD 1148/2011, 29 de julio.	<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, continuo y permanente, con informe del servicio público de salud si se mantiene la <ul style="list-style-type: none"> necesidad de cuidado directo, continuo y permanente al llegar a la mayoría de edad, este derecho se extiende hasta que cumpla 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%.
Para la formación	Diferentes situaciones en función del curso	Sí	Art. 48 y 49 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Si el curso de perfeccionamiento y actualización lo organiza el Centro, corre con los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia. Exámenes oficiales: permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales siempre y cuando no sea para aspirar a un puesto de otro Centro Educativo, así como una preferencia a elegir <ul style="list-style-type: none"> turno de trabajo. Cursos de formación profesional: adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
Excedencia forzosa		No	Art. 50 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Previa comunicación por escrito al comienzo y a la finalización. 30 días naturales para reincorporarse desde que finalizó la causa que motivó su excedencia o se pierde el puesto de trabajo. Conservación de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad. <ul style="list-style-type: none"> Se puede pedir por: Por designación o elección para un cargo público. Por enfermedad transcurridos los primeros 18 meses de I.T. Para perfeccionamiento profesional. (Hay que acreditarlo o pasará a ser una excedencia voluntaria sin reserva de su puesto de trabajo). Periodo de gestación de la trabajadora. Por ejercicio de funciones sindicales. Cualquier otra que legalmente se establezca.
Excedencia por cuidado de hijo/a	No superior a 3 años	No	Art. 51 del Convenio. Art. 237 LGSS.	<ul style="list-style-type: none"> Computable a efectos de antigüedad en la empresa. Con derecho a la reserva de su puesto de trabajo el primer año, finalizado el mismo, la <ul style="list-style-type: none"> reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.
Excedencia por cuidado de familiar	No superior a 2 años	No	Art. 52 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no tengan actividad retribuida. <ul style="list-style-type: none"> Computable a efectos de antigüedad en la empresa. Con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
Excedencia voluntaria	Mínimo 4 meses y máximo 5 años	No	Art. 53 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Hay que llevar un año de antigüedad en el centro y no haber disfrutado de otra en los últimos cuatro años. Preaviso por escrito con 15 días de antelación. Conserva sólo el derecho preferente al reintegro en el Centro de las vacantes de igual <ul style="list-style-type: none"> o similar categoría que se produjese, siempre que manifieste por escrito su deseo de reintegrarse antes de caducar el periodo de excedencia. Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.
Excedencia para víctimas de violencia de género	Entre 3 y 12 meses	Sí	Art. 54 del Convenio.	<ul style="list-style-type: none"> Acreditar la condición de víctima de violencia de género. Reserva del puesto de trabajo.
Protección a las víctimas de violencia de género, sexual y víctimas del terrorismo		No (1) Sí (2) Sí (3)	Art. 81 del Convenio. Art. 37.8 ET.	<ul style="list-style-type: none"> (1) Reducción de jornada con reducción de salario. (2) Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación horaria, horario flexible, etc), movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo y la 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.

