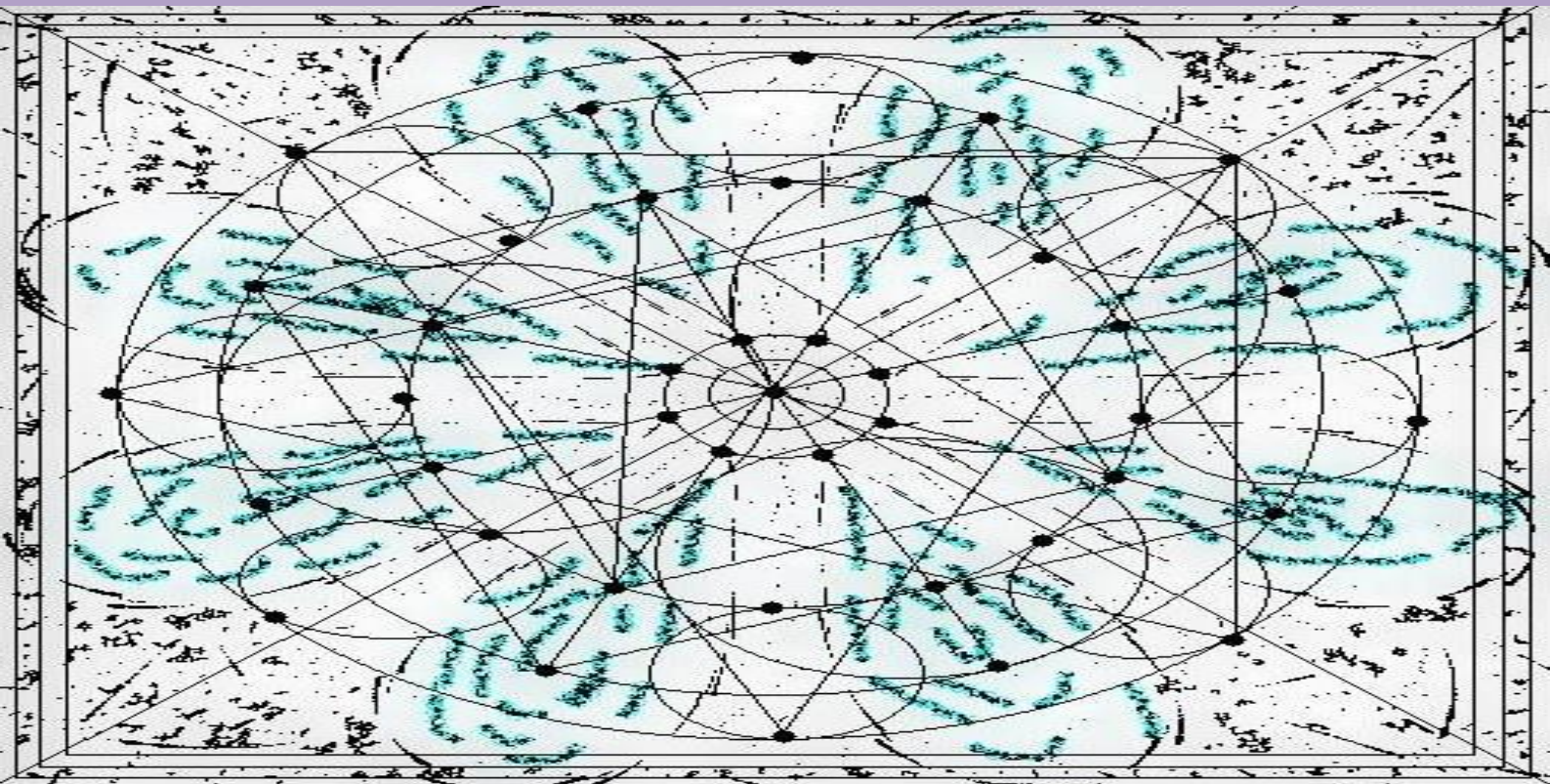


LICENZAS, PERMISOS... VII CONVENIO CONCERTADA

ACTUALIZADO AO MES DE MARZO DE 2024 COA LEXISLACIÓN DOS ÚLTIMOS ANOS



E-mail: snepdeg Galicia@gmail.com

Telf. 604030807

<https://s nepdeg Galicia.org>

<https://www.facebook.com/s nep. Galicia.1>

SNEP
Sindicato Nacional de
Ensino Privado de Galicia

INTRODUCCIÓN

Este folleto pretende ser un compendio de todo tipo de permisos ao que teñen dereito as persoas traballadoras do ensino privado concertado. Nestes últimos anos houbo varios decretos que modificaron o ET e que tiveron repercusións sobre o negociado neste VII Convenio. Ofrecémosvos un documento actualizado a 4 de abril de 2024, incorporando novos permisos e modificando algúns dos xa existentes polas novidades legislativas producidas ao longo do tempo. Agardamos que sexa de utilidade.

ÍNDICE

Permisos retribuídos.....Páx.2

Permisos non retribuídos.....Páx.3

Conciliación

- **Vacacións e IT.....Páx.4**

- **Menores hospitalizados/as a continuación do parto.....Páx.5**

- **Lactación.....Páx.5**

- **Reducións de xornada.....Páx.6**

- **Adaptación de xornada.....Páx.8**

- **Cursos, exames, formación.....Páx.9**

- **Excedencias.....Páx.11**

Outras suspensións de contrato

- **Nacemento, adopción, acollemento.....Páx.13**

- **Risco durante o embarazo e/ou lactación.....Páx.15**

CAPÍTULO IV

Permisos

Artigo 41. Permisos retribuídos. Modificado polo art. 37.3 do ET

O persoal, con preaviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

1.º Quince días en caso de matrimonio ou inscrición no rexistro correspondente como parella de feito. En ambos os casos, os 15 días naturais poderán empezar a gozarse con preaviso e xustificación tres días antes da celebración, sen que iso supoña aumento do número de días de permiso, e sen prexuízo da súa recuperación no caso de que non se produza o feito causante.

2.º Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do/a cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído familiar consanguíneo/a da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

Tres días polo falecemento de fillo/a, de cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento superior a 150 Km para o efecto, o permiso será de cinco días.

No caso do permiso por hospitalización poderá iniciarse mentres dure o feito causante, no entanto, unha vez iniciado o permiso os días de goce serán continuados.

4.º Un día por traslado de domicilio habitual.

5.º Un día por voda de parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que coincidirá co día da cerimonia.

6.º Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar á persoa traballadora afectada á situación de excedencia forzosa.

No caso de que a persoa traballadora, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na empresa.

7.º Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todo caso, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

8.º Co obxecto de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, créase unha bolsa dun máximo de 20 horas anuais por cada persoa traballadora para:

– Asistencia a consultas médicas da persoa traballadora, descendentes menores de idade, cónxuxe, pais e familiares ata o 1º grao de consanguinidade ou afinidade que non poidan valerse por si mesmos e cuxa necesidade de acompañamento se certifique oportunamente, a condición de que a asistencia a estas consultas non sexa posible realizalas fóra do horario de traballo.

– Asistencia a titorías de descendentes menores, ata un máximo de dez horas anuais con cargo á bolsa de 20 horas antes sinalada.

A utilización destas horas deberá ser acreditada co xustificante médico respectivo ou do centro educativo, segundo o caso, e procurarase interferir o menos posible coas actividades escolares do alumnado. Poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

No caso do punto 2.º, establécese o seguinte:

– Se o feito causante se produce en día festivo, o goce do permiso comezará a contar o 1º día laborable.

– Se o feito causante que orixina o dereito ao permiso se produce cando o/a traballador/a tivese completado o 70 % da xornada, e solicita o permiso o mesmo día, este contará desde o día seguinte.

– Se iniciado o permiso se inclúe algún día da fin de semana considerada non laborable para a persoa afectada, non se terá en conta no cómputo.

ET. 37.9. A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata.

As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, conforme o establecido en convenio colectivo ou, na súa falta, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras achegando os/as traballadores/as, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia.

Artigo 42. Permisos non retribuídos.

Calquera persoa traballadora poderá solicitar ata 15 días de permiso sen soldo, por curso escolar. A empresa terá que conceder este permiso se o mesmo se solicita con 15 días de antelación e o goce deste permiso, no caso do persoal docente, non coincide con outro/a traballador/a do mesmo nivel, e no caso do persoal non docente, non coincide con calquera persoa traballadora da mesma rama deste grupo.

Este permiso gozase, como máximo, en dous períodos, aínda que entre ambos non se esgote o tempo total previsto no parágrafo anterior.

Permiso NON RETRIBUÍDO ET. 48 Bis. (A partir do 2 de agosto de 2024, e por mandato europeo, este permiso debería ser retribuído.)

1. As persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental, para o coidado de fillo, filla ou menor acollido/a por tempo superior a un ano, ata o momento en que o/a menor cumpra oito anos.

Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá gozarse a tempo completo, ou en réxime de xornada a tempo parcial conforme o establecido regulamentariamente.

2. Este permiso constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, sen que se poida transferir o seu exercicio.

Corresponderá á persoa traballadora especificar a data de inicio e fin do goce ou, no seu caso, dos períodos de goce, debendo comunicalo á empresa cunha antelación de dez días ou a concretada polos convenios colectivos, salvo forza maior, tendo en conta a situación daquela e as necesidades organizativas da empresa.

No caso de que dúas ou máis persoas traballadoras xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante ou noutros supostos definidos polos convenios colectivos nos que o goce do permiso parental no período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da empresa, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de goce igual de flexible.

Vacacións e IT. Artigo 34. Réxime xeral de vacacións

O persoal traballador afectado por este Convenio terá dereito a gozar, cada ano completo de servizo activo, unha vacación retribuída dun mes, preferentemente en xullo ou agosto, tendo en conta as características da empresa e as situacións persoais do cadro de persoal. Se o tempo traballado fose inferior ao ano, terase dereito aos días que correspondan en proporción. O cálculo para a compensación económica das vacacións, nos casos que proceda legalmente, realizarase en base ao establecido neste artigo.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 ET, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou ao goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, esta persoa poderá facelo unha vez finalice

a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

Dadas as características especiais do sector do ensino, o cómputo para determinar o número de días de vacacións a gozar ou compensar economicamente en caso de cesamento, realizarase do 1 de setembro ao 31 de agosto e non por anos naturais.

Menores hospitalizados/as a continuación do parto. ET. Art.37.5

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 7.

Lactación. Artigo 44. Permiso para o coidado de bebé lactante. Modificado polo artigo 37.4 do ET.

Quen traballe, nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do ET, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións, para o coidado do/a lactante ata que este/a cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas por acordo entre empresa e persoa afectada ou no seu caso, o establecido naquela.

O persoal en pago delegado poderá acumular o tempo de lactación, sempre que exista un acordo respecto diso entre a Administración educativa correspondente e as organizacións empresariais e sindicais por maioría da súa respectiva representatividade, ou así se contemple nas Instrucións ou resolucións administrativa ditadas para o efecto.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderase estender ata que o/a lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

Mediante acordo entre empresa e persoa traballadora, o dereito recollido neste artigo poderase acumular en xornadas completas gozándoo dunha soa vez inmediatamente despois de que finalice a baixa por nacemento. A concreción horaria e o período de goce do permiso de lactación corresponderá á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria, debendo preavisar á empresa con quince días de antelación, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso por coidado de bebé lactante.

ACORDO AUTONÓMICO SOBRE LACTACIÓN PAGO DELEGADO (en vigor desde o 1 de setembro de 2007).

A Administración Educativa asumirá o custo das substitucións do profesorado en nómina de pago delegado derivadas da acumulación das horas de lactación previstas no artigo 40 do V Convenio Colectivo de empresas de ensinanza privada sostidas total ou parcialmente con fondos públicos ata un máximo de 28 días naturais.

No caso de parto múltiple, o permiso ampliarase en 28 días máis por cada fillo/a a partir do segundo/a.

Reducións de xornada

Artigo 45. Coidado de menores ou familiares que non poidan valerse por si mesmos. Modificado polo ET. Artigo 37.6

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo menor/es de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do/a cónxuxe ou parella de feito, ou un/unha familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o/a familiar consanguíneo/a da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

Por coidado menor con cancro ou enfermidade grave. ET. Art.37.6

O/a proxenitor/a, gardador/a con fins de adopción ou acolledor/a permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do/a menor ao seu cargo afectado/a por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o/a fillo/a ou persoa

que houber sido obxecto de acollemento permanente ou de garda con fins de adopción cumpra os vinte e tres anos.

En consecuencia, o mero cumprimento dos dezoito anos de idade polo fillo ou o menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

Con todo, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución de xornada ata que o/a causante cumpra 23 anos nos supostos en que o padecemento de cancro ou enfermidade grave fose diagnosticado antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos establecidos nos parágrafos anteriores, salvo a idade.

Así mesmo, manterase o dereito a esta redución ata que a persoa cumpra 26 anos se antes de alcanzar 23 anos acredítase, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 por cento.

Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada poderase acumular en xornadas completas. Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito á redución de xornada recoñecerase a favor do/a proxenitor, gardador/a ou acolledor/a con quen conviva a persoa enferma, sempre que cumpra o resto dos requisitos esixidos.

Cando a persoa enferma que se atope nos supostos previstos nos parágrafos terceiro e cuarto deste apartado contraia matrimonio ou constitúa unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para acceder ao dereito á mesma.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual do cadro de persoal, homes ou mulleres. Con todo, se varios/as traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

7. A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos apartados 4, 5 e 6, corresponderán á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria. Con todo, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada á que se refire o apartado 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e as necesidades produtivas e organizativas das empresas. A persoa

traballadora, salvo forza maior, deberá preavisar á empresa cunha antelación de quince días ou á que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de coidado do/a lactante ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresa e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados 4, 5 e 6 serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.

8. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fora o sistema establecido, sempre en ambos os casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os/as representantes legais das persoas traballadoras, ou conforme o acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá a estas, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

Adaptación de xornada. ET 34.8

As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de que teñan fillos/as, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou as fillas cumbran doce anos.

Así mesmo, terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e das fillas maiores de doce anos, o/a cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmas, debendo xustificar as circunstancias nas que fundamenta a súa petición.

Na negociación colectiva poderanse establecer, con respecto ao disposto neste apartado, os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo.

Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, exporá unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se expoña unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude.

No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para iso.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido no artigo 37 e 48 bis.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social, a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

As persoas traballadoras poderán se o desexan, reducir a súa xornada no caso de non existir horario flexible, ou acomodar este, para asistir e acompañar a clases de preparación ao parto, coa redución proporcional de haberes, pero sen perda de ningún outro dereito laboral. Dita redución de xornada establecerase de mutuo acordo entre a Dirección do centro e o/a traballador/a.

CAPÍTULO V

Cursos e exames do cadro de persoal

Artigo 46. Cursos.

Cando a empresa organice cursos de perfeccionamento e o/a traballador/a os realice voluntariamente, os gastos de matrícula, desprazamentos e residencia correrán a cargo daquela. No caso de que a persoa traballadora gozase de bolsas ou axudas, tanto públicas como privadas, o Centro aboará tan só a diferenza entre o importe desta e os gastos anteriormente mencionados.

As empresas facilitarán o acceso a cursos para o persoal contratado que desexe a aprendizaxe da lingua da Comunidade Autónoma onde radique a empresa educativa.

O persoal que asista a cursos de perfeccionamento, previo permiso da empresa, terá dereito a percibir a súa retribución durante a súa duración. O cadro de persoal con polo menos un ano de antigüidade na empresa terá dereito a un permiso retribuído de 20 horas anuais de formación vinculada ao posto de traballo acumulables por un período de ata cinco anos.

Para o goce deste permiso, a persoa afectada deberá solicitalo cun preaviso mínimo dun mes, salvo que por circunstancias xustificadas se requira de menos prazo para a súa solicitude. Deberá constar expresamente a súa concesión por parte da empresa.

Terán esta mesma consideración os permisos individuais concedidos ao amparo do Acordo Nacional para a Formación Continua.

Artigo 47. Exames oficiais.

Para realizar exames oficiais, o persoal terá a correspondente licenza, con dereito a retribución, debendo xustificar tanto a formalización da matrícula como asistir aos devanditos exames.

Promoción e formación profesional no traballo. ET. Artigo 23.

1. A persoa traballadora terá dereito:

- a) Ao goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia para elixir quenda de traballo e a acceder ao traballo a distancia, se tal é o réxime instaurado na empresa, e o posto ou funcións son compatibles con esta forma de realización do traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
- c) Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.
- d) Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. A mesma correrá a cargo da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter para ese efecto os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo.

2. Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre traballadores/as.

3. As persoas traballadoras con polo menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada á actividade da empresa, acumulables por un período de ata cinco anos. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando a persoa traballadora poida realizar as accións formativas dirixidas á obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenvolto por iniciativa empresarial ou comprometido pola negociación colectiva. Sen prexuízo do anterior, non poderá comprenderse no dereito a que se refire este apartado a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa ao seu cargo conforme ao

previsto noutras leis. En defecto do previsto en convenio colectivo, a concreción do modo de goce do permiso fixarase de mutuo acordo entre persoa traballadora e empresa.

CAPÍTULO VI

Excedencias, suspensión do contrato.

Artigo 48. Clases de excedencia.

A excedencia poderá ser voluntaria, forzosa ou especial, nos termos previstos nos artigos seguintes. En todos os casos a persoa non terá dereito a retribución, salvo o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

Artigo 49. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa as seguintes:

- 1.^a Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- 2.^a Polo exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a organización sindical á que pertenza a persoa traballadora teña representatividade legal suficiente no ámbito do presente Convenio.
- 3.^a Durante o período dun curso escolar para aquelas persoas que desexen dedicarse ao seu perfeccionamento profesional despois de dez anos de exercicio activo na mesma empresa. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación da empresa a innovacións educativas, o período esixido de exercicio activo quedará reducido a catro anos.

Artigo 50. Excedencia especial. ET. Artigo 46.

Serán causas de excedencia especial, as seguintes:

- 1.^a Excedencia especial, para atender ao coidado de familiar, até o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída. Neste caso a excedencia non será superior a 3 anos.
- 2.^a Excedencia especial para atender ao coidado de cada fillo/a, por natureza, por adopción ou por acollemento permanente ou preadoptivo, nos termos previstos na lexislación vixente. Cando os/as proxenitores/as traballen no mesmo centro de traballo, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual das traballadoras e dos traballadores. Con todo, se varias persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento debidamente motivadas por escrito debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de

conciliación. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocada pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Con todo, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezoito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que a outra persoa proxenitora, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezoito meses.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

Artigo 51. Reserva do posto de traballo.

Quen goce de excedencia forzosa ou especial, ten dereito á reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao mesmo centro de traballo unha vez terminado o período de excedencia.

Tamén terá dereito á reserva do seu posto de traballo e ao cómputo da antigüidade adquirida, quen estea en situación de excedencia voluntaria, nos termos previstos no artigo seguinte, cuxa excedencia estea motivada pola súa incorporación como cooperante a un proxecto de cooperación para o desenvolvemento ou de axuda humanitaria internacional.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, a persoa traballadora terá 30 días naturais para reincorporarse ao centro de traballo e, caso de non facelo, causará baixa definitiva no mesmo.

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

Artigo 52. Excedencia voluntaria.

A excedencia voluntaria poderase conceder previa petición por escrito, podendo solicitalo quen teña, polo menos, un ano de antigüidade na empresa e non gozase de excedencia durante os catro anos anteriores.

Dita excedencia empezará a gozarse o 1º mes do curso escolar, salvo mutuo acordo para adiantalo.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo de catro meses e un máximo de cinco anos.

Poderase pactar de mutuo acordo entre as partes a reserva do posto de traballo e a duración da mesma, no seu caso.

Artigo 53. Excedencia por vítimas de violencia de xénero. ET art.48.

Establécese unha excedencia por vítimas de violencia de xénero cunha duración de entre tres meses e un ano e reserva do posto de traballo durante a mesma. Para o goce desta excedencia será preciso acreditar documentalmente a condición de vítima de violencia de xénero coa correspondente resolución xudicial ou administrativa, e así mesmo deberase asegurar a confidencialidade da situación.

8. No suposto previsto no artigo 45.1.n Vítimas de violencia de xénero, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o/a xuíz/a poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

Artigo 54. Reingreso na empresa.

Quen goce de excedencia voluntaria, só conservará o dereito ao reingreso se no centro de traballo houberse unha vacante na súa especialidade ou categoría laboral. Durante este tempo non se lle computará a antigüidade. A persoa traballadora deberá solicitar o posible reingreso, polo menos cun mes de antelación á data de finalización da excedencia, salvo acordo coa empresa.

Artigo 43. Prestación por nacemento e coidado de menor, risco durante o embarazo e durante a lactación natural.

O cadro de persoal ten dereito á súa retribución total durante a suspensión de contrato derivada de nacemento e coidado de menor, adopción, acollemento permanente ou preadoptivo, ou risco durante o embarazo ou lactación natural, sempre que se cumpran os requisitos que establece a lexislación vixente en cada un dos casos.

Suspensión do contrato de traballo por nacemento de fillo/a, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento. ET.Art48

4. O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai.

O nacemento suspenderá o contrato de traballo do/a proxenitor/a distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis

semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código Civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o/a neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou da outra persoa proxenitora, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueloutros en que o/a neonato/a precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o/a nado/a se atope hospitalizado/a, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento de fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato dos proxenitores/as polo coidado de menor, unha vez transcorridas o primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade daqueles/as, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Con todo, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto. O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao/a outro/a proxenitor/a.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas o primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando os/as dous/dúas proxenitores/as que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos do disposto neste apartado, o termo de nai biolóxica inclúe tamén as persoas trans xestantes.

5. Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador/a ou acolledor/a. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un/unha mesmo/a menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O goce de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercitar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos/as proxenitores/as ao país de orixe da/o menor adoptada/o, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa adoptante, gardador/a con fins de adopción ou acolledor/a.

A persoa traballadora deberá comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando as dúas persoas adoptantes, gardadores/as ou acolledores/as que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o goce simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

6. No suposto de discapacidade do/a fillo/a no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada unha das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro. En caso de haber unha única persoa proxenitora, esta poderá gozar das ampliacións completas previstas neste apartado para o caso de familias con dúas persoas proxenitoras.

Risco durante o embarazo e a lactación. ET. Art.48

7. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por parto ou o/a lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Permisos, licenzas... VII Convenio Colectivo Ensino Concertado

9. As persoas traballadoras beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refiren os apartados 4 a 8.

CONTACTO:

E-mail: snepdegalicia@gmail.com

Telf. 604030807

<https://snepegalicia.org>

<https://www.facebook.com/snep.galicia.1>

GRAOS DE PARENTESCO

GRAO	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE
1º		• Cónxuxe.
	• PAI E NAI.	• Pai e nai de cónxuxe. • Cónxuxe de pai/nai, propio ou de cónxuxe.
	• FILLO/A (NATURAIS E ADOPTIVOS)	• Fillos/as de cónxuxe. • Cónxuxe de fillo/a propio ou de cónxuxe.
2º	• AVÓ/AVOA	• Avó/avoa de cónxuxe. • Cónxuxe de avó/avoa propio ou de cónxuxe.
	• IRMÁN/IRMÁ.	• Cónxuxe de irmán/irmá. • Irmán/irmá de cónxuxe e cónxuxes.
	• NETO/A.	• Neto/a de cónxuxe. • Cónxuxe de neto/a propio ou de cónxuxe.
3º	• TÍO/A.	• Tío/a de cónxuxe. • Cónxuxe de tío/a propio ou de cónxuxe.
	• SOBRIÑO/A.	• Sobriño/a de cónxuxe. • Cónxuxe de sobriño/a propio ou de cónxuxe.
	• BISAVÓ/A.	• Bisavó/a de cónxuxe. • Cónxuxe de bisavó/a propio ou de cónxuxe.
	• BISNETO/A	• Bisneto/a de cónxuxe. • Cónxuxe de bisneto/a propio ou de cónxuxe.
4º	• CURMÁN/ CURMÁ.	• Curmán/curmá de cónxuxe. • Cónxuxe de curmán/curmá propio ou de cónxuxe.

TELF: 604030807 E-MAIL: snepdeg Galicia@gmail.com

<https://s nepdeg Galicia.org>

<https://www.facebook.com/s nep.galicia.16>

