

PERMISOS, LICENZAS...

XV CONVENIO ATENCIÓN PERSOAS CON DISCAPACIDADE.

CENTROS EDUCATIVOS

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/snep.galicia.1>

SNEP
Sindicato Nacional de
Ensino Privado de Galicia

INTRODUCCIÓN

Este folleto pretende ser un compendio de todo tipo de permisos aos que teñen dereito as persoas traballadoras do ensino privado de centros escolares de atención á discapacidade.

Nestes últimos anos houbo varios decretos que modificaron o ET e que tiveron repercusións sobre o negociado neste XV Convenio. Ofrecémosvos un documento actualizado a 15 de abril de 2024, que incorpora novos permisos e modifica 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.5**
- **Menores hospitalizados/as a continuación do parto.....Páx.6**
- **Lactación.....Páx.7**
- **Reducións de xornada.....Páx.8**
- **Adaptación de xornada.....Páx.10**
- **Cursos, exames, formación.....Páx.11**
- **Excedencias.....Páx.12**

Outras suspensións de contrato

- **Nacemento, adopción, acollemento.....Páx.14**
- **Risco durante o embarazo e/ou lactación.....Páx.16**

CAPÍTULO V

Permisos, Excedencias

Artigo 52. Ausencias xustificadas. Modificado polo art. 37.3 do ET

Con carácter xeral e para todas as persoas traballadoras reguladas por este Convenio colectivo xeral, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais continuados, en caso de matrimonio ou unión de feito acreditado mediante certificación do rexistro público competente.

c) 5 días no caso de accidente, enfermidade grave, 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 o/a 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. Se o feito causante que orixina o dereito á licenza retribuída regulada no presente apartado se produce cando o/a traballador/a completase polo menos o 70 % da súa xornada de traballo, o permiso comezará a computarse a partir do día seguinte.

d) Un día laborable por traslado do domicilio habitual.

e) Un día laborable por voda de filla/o ou de irmán/á.

f) Sete días por falecemento de filla/o ou cónxuxe; tres días por falecemento de nais, pais ou irmáns/ás e dous días por falecemento de parentes ata o segundo grao. Cando a persoa empregada necesite facer un desprazamento superior a 250 km fóra da localidade do centro de traballo, o permiso ampliarase 2 días naturais.

h) As persoas traballadoras dispoñerán dun máximo de 20 horas anuais retribuídas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto da propia persoa como de fillas/os menores de 14 anos, fillas/os con discapacidade, nais, pais e familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas tamén poderán ser gozadas para asistencia a reunións de seguimento académico para descendentes menores de 16 anos. Así mesmo poderán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquelas persoas traballadoras que non dispoñan de profesional sanitario fóra do seu horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado e xustificado á empresa a fin de garantir o correcto funcionamento do centro e/o servizo.

- ET.37.3d. 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 20% 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.

Salvo que se especifique o contrario, en todos os supostos as ausencias concédense como días laborables e empezarán a computar o mesmo día do feito causante, salvo que o feito causante sexa en día non laborable para a persoa traballadora; nese caso a licenza empezará a computar o primeiro día laborable tras producirse o feito que a xera. O goce dos mesmos será ininterrompido a salvo do suposto de hospitalización contemplado no apartado c) no que o goce poderá ser descontinuo ata completar o número máximo de días mentres persista o feito causante. As persoas traballadoras con contrato a tempo parcial, así como aquelas con contrato de duración determinada gozarán de igual número de días de ausencia xustificada, polas causas definidas neste artigo, que quen teña contrato indefinido e a tempo completo. Todos os permisos regulados neste artigo manteranse na súa duración a condición de que se faga efectivo o feito causante. Para os efectos das ausencias xustificadas reguladas no presente artigo, todas as referencias feitas ao vínculo matrimonial entenderase igualmente feita ás persoas traballadoras que estean unidas por unha relación de afectividade análoga á conxugal sempre que constitúan unha parella de feito debidamente rexistrada no rexistro competente que determine a lexislación aplicable respecto diso.

ET.37.3f. 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.

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 e os/as traballadores/as achegarán, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia.

Artigo 53. Permisos non retribuídos.

1. Todo o persoal poderá solicitar un único permiso sen soldo ao ano, sexa cal for a súa duración, e que como máximo será de noventa días, sempre que sexa compatible coa organización do traballo nos centros, supeditando a súa concesión ás necesidades produtivas da empresa. Queda expresamente prohibida a prestación de servizos remunerados, similares ou equivalentes aos desempeñados na empresa, para outra empresa, organismo, entidade ou administración. O incumprimento desta prohibición terá a consideración de falta moi grave a efectos disciplinarios. Con carácter

excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral e familiar, enfermidade ou finalización de estudos oficiais, poderase dividir este permiso ou solicitar ata dous máis, sempre que non se exceda a duración máxima de noventa días. A súa concesión quedará supeditada en todo caso á compatibilidade coa organización e funcionamento da empresa, quen poderá denegalo por razóns organizativas e produtivas.

2. Unha vez esgotadas as 20 horas fixadas no punto h) do artigo anterior, terán a consideración de permisos non retribuídos as ausencias para visitas médicas que non deriven en baixa laboral e serán descontados da retribución da persoa traballadora no mes seguinte en que se produza a visita médica que, en todo caso, haberá de xustificarse.

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 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.

Artigo 58. Licenzas non retribuídas.

Autorizaranse licenzas non retribuídas de ata dous meses dentro do ano natural nos casos de adopción no estranxeiro, sometemento a técnicas de reprodución asistida, hospitalización prolongada do/a cónxuxe ou parentes de primeiro grao do/a empregado/a ou acompañamento na asistencia médica de familiares (primeiro grao) con enfermidade crónica ou discapacidade grave.

Vacacións e IT.

Artigo 103. Vacacións e períodos sen actividade.

1. O persoal docente terá dereito a gozar un mes de vacacións anuais retribuídas. En ningún caso, estas vacacións poderán ser compensadas economicamente. Todo o persoal docente afectado por este Título terá dereito a 1 mes adicional sen actividade, retribuído, gozado de forma consecutiva e conxunta ao mes de vacacións, e ambos entre o 1 de xullo e o 31 de agosto. En Nadal e Semana Santa, este persoal terá dereito a gozar de ambos períodos retribuídos sen actividade, polos mesmos días que de vacacións se fixen para os alumnos e as alumnas no calendario escolar que dite a administración educativa competente.

2. O persoal complementario titulado e auxiliar terá dereito a gozar un mes de vacacións anuais retribuídas. Así mesmo, gozará durante o mes de xullo dun período sen actividade de 15 días naturais consecutivos retribuídos. Devandito goce farase de forma adicional ao mes de vacacións e ambos entre o 16 de xullo e o 31 de agosto. Con todo, os titulares dos centros que presten servizos complementarios ao alumnado durante o mes de xullo, para o efecto de que os servizos queden debidamente cubertos durante o devandito mes, poderán establecer un réxime de dúas quendas para o goce destes 15 días adicionais, sempre que se gocen todos dentro do mes de xullo. Fíxase a primeira quenda do 1 ao 15 de xullo e a segunda do 16 ao 31 de xullo.

3. O persoal complementario titulado e auxiliar, ademais dos períodos indicados no punto anterior, e o persoal de administración e servizos xerais dos centros educativos ademais dos días de vacacións establecidos no artigo 51 deste Convenio, gozará, distribuídos en catro períodos, dous dos cales incluírán, preferentemente, datas de Semana Santa e Nadal, ata un total de dezaoito días naturais máis de períodos retribuídos sen actividade ao ano. Os restantes gozaranse aproveitando os períodos de inactividade ou menor actividade dos servizos.

4. As empresas e as persoas traballadoras poderán establecer un calendario interno de vacacións no que poderán ampliar a duración das mesmas, así como festas laborais e permisos especiais, salvando a debida atención dos servizos que deban funcionar.

5. As referencias que se citan neste artigo, tanto se son vacacións como períodos sen actividade, non forman parte do cómputo da xornada máxima de tempo de traballo efectivo establecida neste Convenio colectivo.

Artigo 51. Vacacións. Período de goce de vacacións.

4. Se durante o goce das vacacións o/a empregado/a sufrise internamento clínico, con ou sen intervención cirúrxica, xustificada e notificada á empresa no prazo das vinte e catro horas seguintes, non se computarán a efectos de

vacacións os días que durase devandito internamento ou enfermidade. Neste suposto, os días de vacacións pendentes gozaranse cando as necesidades do servizo o permitan e, en todo caso, dentro dos dezaioito meses seguintes á finalización do ano en que deberon gozarse.

5. Cando o período de vacacións coincida cunha situación de incapacidade temporal, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á de incapacidade temporal ou ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

Artigo 110. Tratamento da incapacidade temporal nos centros educativos.

1. Todas as persoas traballadoras en situación de incapacidade temporal e durante os tres primeiros meses, recibirán o complemento necesario ata completar o 100 % da súa retribución salarial total, incluído os incrementos salariais producidos no período de baixa.

2. Para o caso do profesorado incluído na nómina de pago delegado da Administración educativa correspondente, a percepción do 100 % da súa retribución salarial total estenderase aos 7 primeiros meses da Incapacidade Temporal. En caso de continuar a incapacidade, aboarase ata o 100 % un mes máis por cada trienio de antigüidade. O abono do mencionado complemento por incapacidade temporal ao persoal en pago delegado estará condicionado a que o mesmo sexa efectuado pola Administración Educativa correspondente. As empresas, por tanto, non aboarán ningunha cantidade por este concepto. Con todo, cando unha Comunidade Autónoma modifique estas condicións en función dos seus orzamentos ou das súas decisións administrativas, as organizacións empresariais e sindicais negociadoras deste Convenio Colectivo adaptarán este artigo no devandito ámbito á nova situación.

3. Así mesmo, todas as persoas traballadoras percibirán o 100 % da retribución mensual ordinaria ata o final da baixa, sempre que esta sexa consecuencia das enfermidades recollidas no Real Decreto 1148/2011, do 29 de xullo.

Artigo 55. 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 59. Permiso para o coidado de bebé lactante. Modificado polo artigo 37.4 do ET.

As persoas traballadoras, 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.

Para o persoal docente en pago delegado dos centros de educación especial concertados a acumulación do permiso de lactación axustarase aos termos pactados no acordo que a tal fin se alcance coa consellería de educación competente ou ás instrucións que sobre este dereito dite unilateralmente a mencionada administración.

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, ademais de precisar 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/a segundo/a.

Reducións de xornada

Artigo 55. 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 familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído/a 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.

Artigo 55.2 Por coidado de 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 fose 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/a fillo/a ou o menor suxeito/a 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

padece 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 acreditase, 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 se poderá 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/a, 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/a seu/súa 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. 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, evitarase a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos neste artigo, 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 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 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 previstas neste artigo 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.

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/as fillos/as cumpran 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 de calquera 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 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 VI. Formación.

Artigo 61. Desenvolvemento da formación.

2. A formación impartirase preferentemente durante o horario laboral. As horas lectivas de cursos contemplados como obrigatorios por parte da empresa serán considerados como xornada efectiva independentemente do horario de realización. En caso de ofertar a entidade cursos de asistencia voluntaria por parte do/a traballador/a, ou sendo este/a último/a quen propón a participación nalgunha acción formativa, de mutuo acordo, as partes fixarán as condicións de realización e, no seu caso, a compensación correspondente.

Artigo 62. Permisos para a formación.

1. Todas as persoas traballadoras afectadas por este Convenio terán dereito a 25 horas anuais de formación, que poderán ser acumulables en períodos de ata 5 anos, dentro da súa xornada laboral para a súa formación no propio centro ou en centro externo en materias relacionadas coa súa actividade profesional; queda a criterio da empresa a concesión de permisos para formación cando o solicite máis dun/dunha traballador/a e coincidan total ou parcialmente as datas do curso que soliciten. Cando a empresa realice cursos de perfeccionamento e o/a traballador/a participe nos mesmos, os gastos de matrícula, desprazamentos e residencia, serán por conta daquela. O persoal que preste as súas funcións en horas nocturnas, ou noutro horario non coincidente coas horas en que se organicen as accións formativas, non se verá discriminado por tal motivo con respecto ao resto de traballadores. Terán, por tanto, dereito tamén ás 25 horas de formación dentro da súa xornada aínda que non coincidan coas horas presenciais de formación. A empresa acordará coa persoa traballadora a concreción da compensación en horas retribuídas de descanso que lle corresponda.

2. Permisos individuais de formación (PIF). As persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio, poderán solicitar permisos individuais de formación de acordo co previsto na lexislación vixente en cada momento.

3. Cando os/as traballadores/as cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional de carácter oficial, a empresa sempre que as súas necesidades organizativas o permitan, facilitará o cambio de quenda que fose imprescindible para compatibilizar o seu traballo

coa realización dos seus estudos, así como, sendo posible, outorgaralle preferencia para elixir quenda de traballo.

4. O traballador ou a traballadora terá dereito a dispoñer do tempo necesario para concorrer ás convocatorias oficiais de avaliación e acreditación da experiencia laboral para a obtención do certificado de profesionalidade correspondente. Este tempo poderá ser computado dentro do tempo dedicado a formación.

5. Tamén poderá gozar de permiso para concorrer a exames oficiais para a obtención dun título, non computando como xornada efectiva de traballo.

6. Terán prioridade para asistir aos cursos programados aqueles/as traballadores/as que desempeñen postos de traballo relacionados directamente co obxecto da formación ofertada, e dentro destes, gozarán de prioridade de asistencia aqueles/as menos cualificados.

7. Esta materia en relación a centros de educación especial estarase ao disposto no artigo 115.

Artigo 115. Formación en centros educativos.

1. Os traballadores e as traballadoras afectados por este Título terán dereito a 30 horas anuais, dentro da súa xornada laboral e que poderán acumularse en períodos de ata 5 anos, para a súa formación no propio centro ou a permisos para a súa formación externa en materias relacionadas coa súa actividade profesional. Queda a criterio da empresa a concesión de permisos para formación cando o solicite máis dun traballador ou dunha traballadora e coincidan total ou parcialmente as datas do curso ou cursos solicitados.

2. O persoal que asista a cursos de perfeccionamento, previo permiso da empresa, terá dereito a percibir a súa retribución durante a súa duración, computándose o tempo de ausencia por tal motivo como tempo de traballo efectivo incluído dentro dos cómputos de xornada máxima establecidos para cada grupo profesional.

Excedencias, suspensión do contrato.

Artigo 54. Excedencias. Modificado polo ET.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A persoa traballadora en excedencia voluntaria conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houberse ou se producisen na empresa. O tempo en que a persoa traballadora permaneza nesta excedencia, non computará a efectos de antigüidade na empresa.

2. O traballador ou a traballadora, con, polo menos, antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo/a traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. A empresa concederá excedencia forzosa nos seguintes supostos:

- Pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.
- Para o exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical á que pertence sexa un sindicato representativo.
- Por razóns de ampliación de estudos relacionados coa actividade da empresa.

Nestes supostos a excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia.

4. Os traballadores e as traballadoras terán dereito, previa solicitude, a gozar de excedencia con reserva de posto de traballo e cómputo de antigüidade ata tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa. Atención: ata que o/a menor cumpra 3 anos.

5. O traballador ou a traballadora terá dereito a que se lle conceda a situación de excedencia para atender o/a familiar, dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade ou parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si e non desempeñe actividade retribuída, previa acreditación médica desta situación. A duración máxima por esta causa de excedencia será de dous anos, sen que o/a traballador/a ao que se lle conceda teña dereito durante a mesma a percibir ningunha retribución.

As excedencias contempladas nos apartados 4 e 5, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúen un dereito individual dos traballadores e das traballadoras. Con todo, se dúas ou máis 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 será computable a efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado 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 dezaioito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezaioito meses.

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

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

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 dezaioito meses.

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/as 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 acolletores/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/a distinto/a 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. CV artigo 56. 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.

8. Ver páxina 14, ET artigo 48.8. Excedencia por vítimas de violencia de xénero.

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.

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>

