

Permisos y licencias,
grados de parentesco,
excedencias,
jornada de trabajo,
vacaciones
en la Enseñanza Privada Concertada



PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.1º	15 días naturales	Sí	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante, salvo acuerdo con el empresario.
NACIMIENTO DE UN HIJO DE UN HIJO, O ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE O UN FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.2º	3 días naturales	Sí	En la misma localidad
		5 días naturales	Sí	En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kms
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIADO DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.3º	2 días naturales	Sí	En la misma localidad
		5 días naturales	Sí	En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kms
TRASLADO DE DOMICILIO	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.4º	1 día natural	Sí	
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO)	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.5º	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.6º	Tiempo imprescindible. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga	Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga.	Citaciones de organismos judiciales y órganos de la administración. Otros cuyo incumplimiento puede generar responsabilidades de índole civil, penal, social o administrativa: mesas electorales, jurados,...
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	VI CONVENIO CONCERTADA Art.38.7º	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS (Asuntos Propios)	VI CONVENIO CONCERTADA Art.39	15 días de permiso por curso escolar	No	Se deben solicitar con 15 días de antelación La empresa debe concederlo a menos que coincida con el de otro trabajador del mismo nivel, en el caso del personal docente. En el caso del personal no docente, puede negarse a concederlo si coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo. Se podrá disfrutar como máximo en dos periodos
SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD	VI CONVENIO CONCERTADA Art.40	16 Semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple, 2 semanas más por hijo, a partir del segundo. Si el bebé requiere hospitalización podrá ampliarse, a instancias de la	Sí	6 semanas obligatorias para la madre. Se podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Art.48.4	madre o el padre.		con el de la madre. Si el permiso coincide con el periodo de vacaciones (agosto), el tramo de coincidencia, se disfrutará a continuación del mismo
ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	VI CONVENIO CONCERTADA Art.40 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Art.48.4	16 semanas si es menor de 6 años y 2 semanas más por hijo a partir del segundo, en el caso de adopción múltiple	Sí	Puede disfrutar el permiso el padre o la madre. Si el permiso coincide con el periodo de vacaciones (agosto), el tramo de coincidencia, se disfrutará a continuación del mismo.
SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR PATERNIDAD	VI CONVENIO CONCERTADA Art.40. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Art.48 BIS	13 días naturales, contados a partir de la finalización del permiso por nacimiento de un hijo. (*)	Sí	A partir de la fecha de nacimiento o resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción. Más de un hijo, no conlleva duplicidad de los días. 2 días más en casos específicos según L.O. 3/2007
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Art.37.4 BIS	1 hora cada día	Sí	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al trabajador. Tendrán derecho a él el padre o la madre.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	
LACTANCIA	VI CONVENIO CONCERTADA Art.41	1 hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones. A petición del trabajador se podrá acumular en jornadas completas.	Sí	Puede disfrutar el permiso el padre o la madre, pero no ambos, a la vez. Si el permiso coincide con el periodo de vacaciones (agosto), el tramo de coincidencia, se disfrutarán a continuación del mismo.
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	VI CONVENIO CONCERTADA Art.42	Disminución entre un 1/2 y un 1/8 de la jornada	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años, anciano que requiera especial dedicación o disminuido físico o psíquico sin actividad retribuida.
PERMISO POR CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	VI CONVENIO CONCERTADA Art.43	Durante la duración del curso	Sí	Previo permiso del empresario.
EXÁMENES OFICIALES	VI CONVENIO CONCERTADA Art.44	Los días de la celebración de las pruebas.	Sí	Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.
VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 37.7 (Ley Orgánica 1/2004. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)	Reducción de jornada	Proporcional a la reducción	
		Reordenación del tiempo de trabajo	Sí	Adaptando el horario o flexibilizándolo.
		Falta de asistencias	Sí	Se considerarán justificadas cuando los servicios sociales o de salud lo determinen.

- La ley 9/2009 contempla la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas desde el 1 de Enero de 2011. Sin embargo, su aplicación ha sido pospuesta por los diferentes Presupuestos Generales del Estado.

Así, en la ley de PGE 2014, en la disposición final 12ª, se dispone el retraso en la aplicación de esta ley a 1 de Enero de 2015

GRADOS DE PARENTESCOS: CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan. Cada generación es un grado y la sucesión de grados forma la “línea de sucesión”.

La línea de sucesión puede ser recta o directa, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos) o colateral, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos sobrinos).

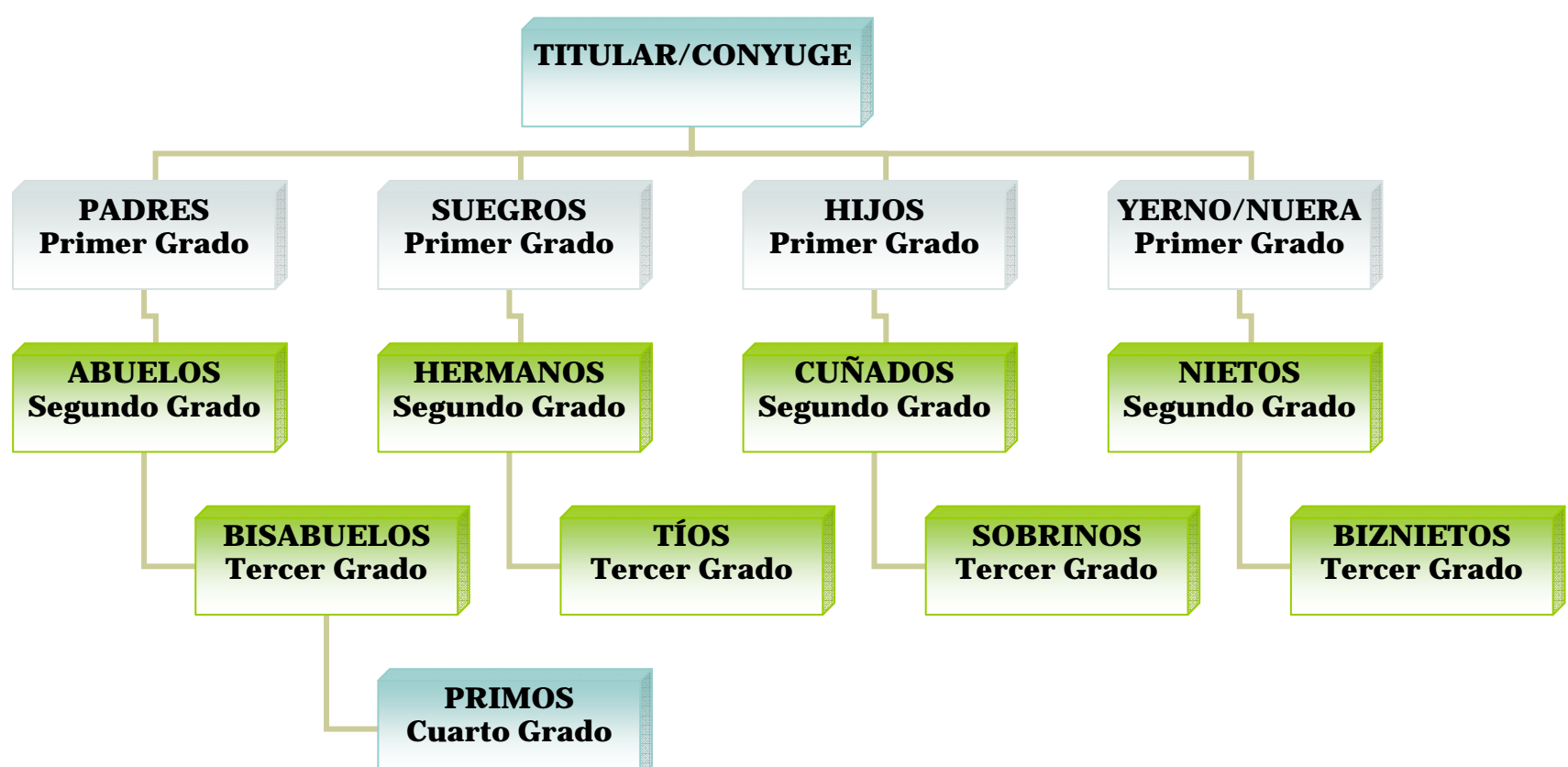
La línea puede ser también descendiente, liga a una persona con aquel las que descienden de él (abuelos, padres, hijos, nietos) o ascendente, liga a una persona con aquellos de los que descienden (nietos, padres, abuelos).

También puede distinguirse entre el parentesco por consaguinidad y el parentesco por afinidad.

El de consaguinidad: es el que se da entre familiares que llevan la misma sangre. Dentro de aquí hay que distinguir entre el que se origina en línea recta (padres e hijos) y el que se origina en línea colateral (hermanos).

El de afinidad: es cuando se da entre familiares sin vínculo físico alguno y que vincula a los familiares de dos personas que formen pareja entre ambas: cónyuges, cuñados, suegros, etc.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco tanto por línea recta o colateral, como por consaguinidad y afinidad.



EXCEDENCIAS

	CAUSAS	RESERVA DE PUESTO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
FORZOSA (Art. 46)	POR DESIGNACIÓN O ELECCIÓN DE UN CARGO PÚBLICO	Derecho la reserva del puesto de trabajo, cómputo de antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo. (Art. 48)	El tiempo que dura la función.	No	Concedida automáticamente previa presentación de la documentación acreditativa.
	POR EJERCICIO DE FUNCIONES SINDICALES			Sí	
	POR PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL		Un curso académico después de 10 en activo. O un curso después de 4 en activo si es solicitud de la empresa.	No	
ESPECIAL (Art. 47)	POR CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSAGUINIDAD QU ENO PUEDA VALERSE POR SI MISMO		No superior a 3 años.	No	Siempre que esta actividad no sea retribuida.
	POR CUIDADO DE CADA HIJO (NATURALEZA, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO PERMNETE O PREADOPTIVO)		No especificada.	No	Si el padre y la madre trabajan en el mismo centro, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa
VOLUNTARIA (Art. 49)	A PETICIÓN DEL TRABAJADOR	No computa antigüedad. Conserva su puesto si la empresa tiene una vacante de su especialidad.	Mínimo 4 meses, máximo 5 años.	No	Se solicita por escrito. Hay que avisar del reingreso a la empresa con un mes de antelación. Antigüedad de un año en la empresa y no haber disfrutado de excedencia en los 4 años anteriores.

JORNADA DE TRABAJO

Personal Docente (excepto Primer Ciclo de E.I.)	Primer Ciclo de E.I. (0-3 años)		Personal que ostenta las categorías funcionales directivas temporales	Personal Complementario Titulado	Personal Administración Servicios	de y
	Maestro/a 1.362 horas	Educador/a 1.620 horas				
1.180 horas (850 lectivas)			210 horas más que el personal docente	1.400 horas (personal interno 40 horas más)	1.600 horas	
Art.26	Art. 27		Art. 28	Art. 29	Art. 30	

VACACIONES

Un mes, preferentemente en julio o agosto		
Personal Docente (excepto Primer Ciclo de E.I.)	Primer Ciclo de E.I. (0-3 años)	Personal Complementario Titulado Y de Administración y Servicios
<ul style="list-style-type: none"> ○ Un mes adicional sin actividad, retribuido y disfrutado de forma consecutiva al mes de vacaciones. ○ Se podrán utilizar un máximo de 40 horas para actividades no lectivas (los ocho primeros días de julio o los ocho últimos de agosto). ○ En Navidad y Semana Santa corresponden tantos días como los alumnos tengan sin actividad escolar. 	<p>Quince días laborables adicionales distribuidos durante el año, preferentemente en Navidad, Semana Santa y verano-</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Seis días de vacaciones durante el año (tres fijados por el empresario y tres de común acuerdo). ○ Seis días consecutivos durante el período navideño y tres días consecutivos en el período de Semana Santa. ○ El PAS dispondrá de dos días más (uno fijado por el empresario y otro fijado por el trabajador/a).
Art. 33	Art. 34	Art. 35



10 razones para votar a FETE-UGT



1 Porque somos un Sindicato de clase

FETE-UGT es un sindicato comprometido con tus problemas laborales pero también con los sociales, porque defendemos a todos los trabajadores independientemente de dónde trabajen.

2 Porque apostamos por la negociación

FETE-UGT somos un sindicato negociador y nuestro estilo está altamente valorado por eficaz. Perseguimos por medio de la negociación colectiva los convenios, los acuerdos y los pactos pero no a cualquier precio. Buscamos las mejoras colectivas.

3 Porque estamos cerca de ti

En FETE-UGT, estamos cerca de tu centro de trabajo, para visitarte regularmente o para establecer un contacto directo. Cuando necesites de FETE-UGT, FETE-UGT estará contigo.

4 Porque somos el sindicato de las Políticas Sociales

Porque no perseguimos exclusivamente aspectos laborales. Nos interesan los aspectos transversales como la igualdad, la cultura, la educación en valores, la educación medioambiental, la educación para el desarrollo, la preocupación por la integración de las discapacidades, etc. Eso es ser sindicato de clase.

5 Porque tu seguridad y tu salud es prioritaria

Tenemos una larga experiencia en materia de salud laboral. Cada vez que tienes una enfermedad provocada por tu actividad profesional o por una enfermedad común tienes que saber que FETE-UGT estará a tu lado asesorando y ayudando con información eficaz.

6 Porque estamos pendientes de tus necesidades como trabajador

Tus necesidades son nuestros servicios, tanto en el plano laboral como personal. Disponemos de una extensa cartera de servicios así como una extraordinaria formación continua para

adaptarla a tus necesidades. Y por supuesto, unos servicios jurídicos para ayudarte.

7 Porque somos muchos y contigo seremos más

Al finalizar el anterior proceso de elecciones FETE-UGT finalizó como 1ª fuerza sindical en el ámbito de la Enseñanza con más de 5.100 delegados y delegadas. Cuando votas a tus compañeros de FETE-UGT estás reforzando tu convenio colectivo, tus condiciones laborales y tu salario.

8 Porque somos un sindicato participativo

Apostamos la participación activa de los trabajadores en los contenidos que se han de negociar. Tu voto a FETE-UGT ayudará a que tu voz se canalice de forma ágil y eficaz al sindicato.

9 Porque negociamos tus condiciones laborales

FETE-UGT es el único sindicato de la Enseñanza Privada que tiene la representatividad necesaria acreditada de más del 10% en todos los convenios colectivos sectoriales de la Enseñanza. Somos pieza clave en la estructura negociadora de tu sector.

10 Porque somos el sindicato que la Enseñanza Concertada necesita

Porque entendemos y conocemos lo que un trabajador de la Enseñanza Concertada siente. Porque nosotros somos trabajadores del sector como tú. Tus preocupaciones las hacemos nuestras y nos dedicamos a buscar soluciones a los problemas de los trabajadores.



Sª Enseñanza Privada de FETE-UGT.- www.feteugt.es

DIRECCIÓN DE E-MAIL Y TELÉFONO DE LAS SEDES

AUTONÓMICAS DE FETE-UGT

CC.AA	e-mail S. Privada CCAA	Teléfono sede
Andalucía	andalucia@andalucia.ugt.org	954.915.101
Aragón	privada@aragon.ugt.org	976.700.117
Asturias	sprivada@feteasturias.es	985.235.275
Baleares	illesbalears@fete.ugt.org	971.760.072
Canarias	canarias@fete.ugt.org	922.241.453
Cantabria	privada@cantabria.ugt.org	942.227.743
Castilla La Mancha	feteclmprivada@gmail.com	925.251.027
Castilla y León	srprivcyleon@fete.ugt.org	983.329.872
Cataluña	feteprivada@catalunya.ugt.org	932.956.100
Euskadi	fete@bilbao.ugt.org	944.255.631
Extremadura	feteprivada@gmail.com	927.216.501 (Cáceres)
Galicia	ensinoprivado@feteugtgalicia.es	981.573.634
La Rioja	feteprivada@larioja.ugt.org	941.240.022
Madrid	sepm@fete.ugt.org	91.589.73.77
Murcia	privada@fetemurcia.com	968.282.384
Navarra	feteprivada@navarra.ugt.org	948.236.450
P.Valenciano	fete.sprivada@pv.ugt.org	964.228.258 (Castellón)
Ceuta	ceuta@fete.ugt.org	956.515.716
Melilla	privadameli@fete.ugt.org	952.672.602