

ACORD entre la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport i les organitzacions sindicals i empresarials de l'ensenyament privat concertat relatiu al permís recollit en l'article 37.4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)

L'Acord sobre l'acumulació d'hores de lactància i substitució del personal en pagament delegat que gaudeix del permís signat per la Conselleria d'Educació i les organitzacions sindicals i empresarials del sector de l'ensenyament concertat el 9 d'abril de 2008 regulava el gaudi i la substitució del permís per acumulació d'hores de lactància.

Aquest acord s'ha actualitzat mitjançant instruccions de la Direcció General amb competències en matèria de centres concertats per a adequar-lo en cada moment a la legislació laboral.

No obstant això, l'última modificació de l'Estatut dels Treballadors, realitzada mitjançant el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, en la qual s'equipara la duració del permís per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o d'accolliment de tots dos progenitors fa necessària la signatura d'un nou acord.

D'una banda, els apartats del 4 al 8 de l'article 48 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors regulen les circumstàncies en què se suspén el contracte per naixement, adopció i guarda amb finalitats d'adopció i accolliment. S'hi estableix que aquesta suspensió tindrà una duració ordinària de setze setmanes per a cada progenitor o adoptant, guardador o acollidor. D'aquestes, seran obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa i ininterrompuda les sis setmanes immediatament posteriors al part o bé immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'accolliment.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part o a l'inici de l'adopció o guarda amb finalitats d'adopció o accolliment, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part, a la resolució judicial per la qual es constituïsca l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'accolliment, fins que el fill o la filla complisca dotze mesos.

No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part o a l'inici de l'adopció o guarda amb finalitats d'adopció o accolliment, podrà exercitar-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determine reglamentàriament.

A més, l'apartat 4 de l'article 37 del Reial decret 2/2015, de 23 d'octubre, estableix que «en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o accolliment, d'acord amb

l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arriba amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que s'estableix en aquella.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que puga transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.»

Per part seua, l'article 41 del VI Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o Parcialment amb Fons Pùblics estableix que «els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en dues fraccions. Aquest permís només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballen. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.» El Reial Decret-Llei 6/2019 amplia el dret a aquest permís a totes dues persones progenitures.

Continua el mateix article: «Mitjançant acord entre empresa i treballador, el dret recollit en el paràgraf anterior, podrà acumular-se en jornades completes, gaudint-se, d'una sola vegada, immediatament després que finalize la baixa per maternitat. El personal en pagament delegat podrà acumular el temps de lactància, sempre que existisca un acord sobre aquest tema entre l'Administració educativa corresponent i les organitzacions empresarials i sindicals per majoria de la seua respectiva representativitat, o així es contempla en les Instruccions o Resolucions administratives dictades a aquest efecte.

La concreció horària i el període de gaudi del permís de lactància correspondrà al treballador dins de la seua jornada ordinària, havent de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància.»

Tenint en compte el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i el contingut del VI Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat Sostingudes Totalment o parcialment amb Fons Pùblics, així com la regulació de les substitucions prevista en l'Ordre 2/2019, de 17 de gener, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, per la qual es desenvolupa el règim de concerts educatius i es regula el sistema de pagament delegat dels centres docents privats concertats de la Comunitat Valenciana, s'acorda per les parts signants que la regulació del permís per lactància per al personal docent en pagament delegat de l'ensenyament privat concertat és la següent:

1. Les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.
2. La reducció de jornada, contemplada en aquest apartat, constitueix un dret individual de les persones treballadores, sense que puga transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. Per tant, podran gaudir d'aquest permís les dues persones progenitors, adoptants, guardadores o acollidores, independentment de la situació laboral de l'altra. Quan les dues persones progenitors exercisquen aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període podrà estendre's fins que el lactant complisca 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir dels 9 mesos.
3. Quan s'opte per l'acumulació del permís en jornades completes, el permís serà de 30 dies naturals presos en un sol període i es podrà gaudir fins al dia anterior al fet que el lactant complisca 9 mesos, independentment d'en quants períodes es gaudisca el permís de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment en idèntic supòsit i segons la legislació vigent. La duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.
4. El permís de lactància de forma acumulada s'haurà de gaudir a partir del dia immediatament posterior al de finalització del permís de naixement, adopció, guarda, acolliment, si aquest permís s'ha gaudit d'una vegada, de manera ininterrompuda.
5. Si el permís de naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, es gaudexi de forma interrompuda, el permís de lactància acumulada haurà d'anar unit a qualsevol període del permís de naixement.
6. La sol·licitud del permís la realitzarà per escrit la persona treballadora al centre educatiu en un termini no inferior a 15 dies abans del seu començament.
7. En cas que el permís de lactància acumulada se solape amb el mes d'agost vacacional es podrà gaudir del temps coincident a partir de l'1 de setembre, sempre que el lactant no haja complit nou mesos.
8. Si en la data de començament del permís acumulat de lactància, sol·licitat dins del termini i en la forma escaient, o durant el gaudi d'aquest, la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora estiguera de baixa per incapacitat laboral, el gaudi del període de lactància s'interromprà, reprendent-se a partir de l'alta mèdica.
9. La Conselleria d'Educació, Cultura i Esport es compromet al pagament delegat de la nòmina de la persona treballadora que gaudisca del permís de lactància de forma acumulada, així com a l'abonament de les nòmines del personal substitut, incloent-hi el supòsit regulat en el punt 8, d'acord amb allò previst en l'apartat de substitucions de l'Ordre 2/2019, de 17 de gener, de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, independentment de l'especialitat i l'etapa educativa de què es tracte.

10. Si la situació contractual de la persona treballadora que opta per l'acumulació del permís en jornades completes té data de finalització, i no romandrà d'alta com a treballador en la nòmina de pagament delegat durant el període complet de lactància (abans que el lactant complisca 9 mesos), l'acumulació serà per la part proporcional que corresponga fins a la finalització del seu contracte.
11. Quant al personal amb contracte de substitució o d'interinitat, davant la impossibilitat de poder determinar el nombre d'hores acumulables que li pogueren correspondre, en cas que opte per l'acumulació en jornades completes, si la finalització del contracte es produueix abans que el lactant complisca 9 mesos, se li descomptarà de la nòmina la part proporcional dels dies de lactància acumulada que no li hagueren correspost.

Subscrit a València, el 9 de juliol de 2021

Per l'Administració Educativa: Conselleria d'Educació, Cultura i Esport:



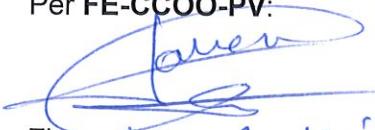
José Joaquín Carrión Candel
Director general de Centres Docents

Per FSIE-CV:



Firma: MOISÉS CASA MIRÓ

Per FE-CCOO-PV:



Firma: XAVIER GARCÍA FERRER

Per STEPV-IV:



Firma: Lola Navarro Navarro

Firma: VICENTA RODRÍGUEZ

Per Federación de Centros:



Firma: Alberto V. Manuela

Per FE-USO-CV:



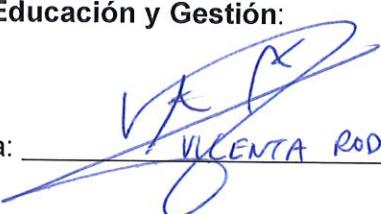
Firma: ALEJANDRO COB GAMBARINO

Per FeSP-UGT-PV:



Firma: JOSÉ JUAN TORRECILLA SÁNCHEZ

Per Educación y Gestión:



Firma: VICENTA RODRÍGUEZ

ACUERDO entre la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte y las organizaciones sindicales y empresariales de la enseñanza privada concertada relativo al permiso recogido en el artículo 37.4 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

El Acuerdo sobre la acumulación de horas de lactancia y sustitución del personal en pago delegado que disfruta del permiso firmado por la Conselleria de Educación y las organizaciones sindicales y empresariales del sector de la enseñanza concertada el 9 de abril de 2008 regulaba el disfrute y la sustitución del permiso por acumulación de horas de lactancia.

Este acuerdo se ha actualizado mediante instrucciones de la Dirección General con competencias en materia de centros concertados para adecuarlo en cada momento a la legislación laboral.

Sin embargo, la última modificación del Estatuto de los Trabajadores, realizada mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en la que se equipara la duración del permiso por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o de acogimiento de ambos progenitores hace necesaria la firma de un nuevo acuerdo.

Por una parte, los apartados del 4 al 8 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regulan las circunstancias en que se suspende el contrato por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción y acogimiento. En ellos se establece que esta suspensión tendrá una duración ordinaria de diecisésis semanas para cada progenitor o adoptante, guardador o acogedor. De estas, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa e ininterrumpida las seis semanas inmediatamente posteriores al parto o bien inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto o al inicio de la adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto, a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto o al inicio de la adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Además, el apartado 4 del artículo 37 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, establece que «en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.»

Por su parte, el artículo 41 del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos establece que «los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.» El Real decreto-ley 6/2019 amplía el derecho a este permiso a ambas personas progenitoras.

Continua el mismo artículo: «Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.»

Teniendo en cuenta el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el contenido del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, así como la regulación de las sustituciones prevista en la Orden 2/2019, de 17 de enero, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la que se desarrolla el régimen de conciertos educativos y se regula el sistema de pago delegado de los centros docentes privados concertados de la Comunitat Valenciana, se acuerda por las partes

firmantes que la regulación del permiso por lactancia para el personal docente en pago delegado de la enseñanza privada concertada es la siguiente:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
2. La reducción de jornada, contemplada en este apartado, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Por lo tanto, podrán disfrutar de este permiso las dos personas progenitoras, adoptadoras, guardadoras o acogedoras, independientemente de la situación laboral de la otra. Cuando las dos personas progenitoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses.
3. Cuando se opte por la acumulación del permiso en jornadas completas, el permiso será de 30 días naturales tomados en un solo periodo y se podrá disfrutar hasta el día anterior a que el lactante cumpla 9 meses, independientemente de en cuántos periodos se disfrute el permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento en idéntico supuesto y según la legislación vigente. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
4. El permiso de lactancia de forma acumulada se deberá disfrutar a partir del día inmediatamente posterior al de finalización del permiso de nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, si este permiso se ha disfrutado de una vez, de forma ininterrumpida.
5. Si el permiso de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento, se disfruta de forma interrumpida, el permiso de lactancia acumulada deberá ir unido a cualquier periodo del permiso de nacimiento.
6. La solicitud del permiso la realizará por escrito la persona trabajadora al centro educativo en un plazo no inferior a 15 días antes del comienzo de este.
7. En caso de que el permiso de lactancia acumulada se solape con el mes de agosto vacacional se podrá disfrutar del tiempo coincidente a partir del 1 de septiembre, siempre que el lactante no haya cumplido nueve meses.
8. Si en la fecha de comienzo del permiso acumulado de lactancia, solicitado en tiempo y forma, o durante el disfrute de este, la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora estuviese de baja por incapacidad laboral, el disfrute del periodo de lactancia se interrumpirá, reanudándose a partir de la alta médica.
9. La Conselleria de Educación, Cultura y Deporte se compromete al pago delegado de la nómina de la persona trabajadora que disfrute del permiso de lactancia de forma acumulada, así como al abono de las nóminas del personal sustituto, incluyendo el supuesto regulado en el punto 8, de acuerdo con lo previsto en el apartado de sustituciones de la Orden 2/2019, de 17 de enero, de la Conselleria de Educación,

Investigación, Cultura y Deporte, independientemente de la especialidad y la etapa educativa de que se trate.

10. Si la situación contractual de la persona trabajadora que opta por la acumulación del permiso en jornadas completas tiene fecha de finalización, y no va a permanecer de alta como trabajador en la nómina de pago delegado durante el periodo completo de lactancia (antes de que el lactante cumpla 9 meses), la acumulación será por la parte proporcional que corresponda hasta la finalización de su contrato.
11. En cuanto al personal con contrato de sustitución o de interinidad, ante la imposibilidad de poder determinar el número de horas acumulables que le pudieran corresponder, en caso de que opte por la acumulación en jornadas completas, si la finalización del contrato se produce antes de que el lactante cumpla 9 meses, se le descontará de la nómina la parte proporcional de los días de lactancia acumulada que no le hubieran correspondido.

Lo que se suscribe en València, el 9 de julio de 2021

Por la Administración Educativa: Conselleria d'Educació, Cultura i Esport:

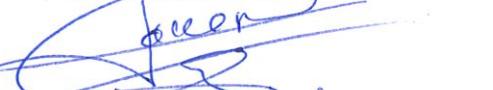


José Joaquín Carrión Candel
Director General de Centros Docentes

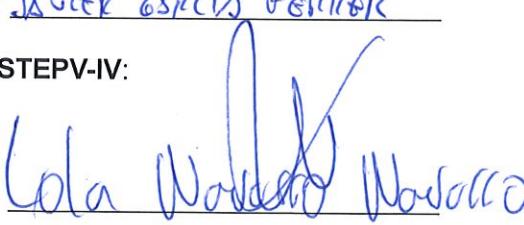
Por FSIE-CV:


Fdo: Moisés CASA MIRÓ

Por FE-CCOO-PV:


Fdo: Xavier Espíris FERRER

Por STEPV-IV:


Fdo: Lola Novello Novello

Por Federación de Centros:


Fdo: Alberto Villanueva

Por FE-USO-CV:


Fdo: ALEJANDRO COB GAMBARINO

Por FeSP-UGT- PV:


Fdo: José Juan Torrecillas Sánchez

Por Educación y Gestión:


Fdo: VICENTA RODRÍGUEZ