

Permisos y licencias,
 grados de parentesco,
 excedencias,
 jornada de trabajo,
 vacaciones en los centros
 de Educación Especial
 y Atención a la Discapacidad



PERMISOS Y LICENCIAS

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art.51.a)	15 días naturales	Sí	Debe de ser disfrutado inmediatamente después del hecho causante, salvo acuerdo con el empresario.
NACIMIENTO DE UN HIJO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art.51.b)	3 días naturales	Sí	
ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 51.c)	3 días naturales	Sí	En la misma localidad
		5 días naturales	Sí	Si se necesita hacer un desplazamiento a más de 250 kms de su localidad de residencia.
HOSPITALIZACIÓN DERIVADA DE PARTO O CESAREA Y DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art.51.d)	2 días naturales	Sí	En la misma localidad
		4 días naturales	Sí	Si se necesita hacer un desplazamiento a más de 250 kms de su localidad de residencia.
TRASLADO DE DOMICILIO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 51.e)	1 día natural	Sí	
BODA DE HIJO O HERMANO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 51.f)	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
FALLECIMIENTO	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 51.g)	7 días naturales	Sí	Si es hijo o cónyuge
		3 días naturales		Padres o hermanos
		2 días naturales		Parientes hasta 2º grado
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 51.h)	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	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 51.i)	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 52	Un único permiso de 90 días como máximo. Con carácter excepcional, por conciliación laboral-familiar, enfermedad o finalización de estudios, se	No	Tendrán este carácter de PNR las visitas médicas que no deriven en baja laboral. Los trabajadores con relación



CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
		podrá dividir hasta en 2 más permisos.		laboral especial en centros especiales de empleo dispondrán para tratamientos de rehabilitación médico funcionales de 20 días con retribución a partir de ahí se consideraría PNR.
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO)	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 56	Disminución de al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años, anciano que requiera especial dedicación o disminuido físico o psíquico sin actividad retribuida.
CUIDADO DE HIJOS MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 57 y ESTATUTO TRABAJADORES Art. 37.5	Disminución de, al menos, la mitad de la jornada.	Proporcional a la reducción.	Puede durar hasta que el menos cumpla 18 años. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponden al trabajador.
SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 58. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Art. 48.4	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 madre o el padre.	Sí	6 semanas obligatorias para la madre, después del parto. Se podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Si el permiso coincide con el periodo de vacaciones, el tramo de coincidencia, se disfrutará a continuación del mismo.
SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR PATERNIDAD	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 59 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 2 horas cada día	Sí Disminución proporcional de salario	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al trabajador. Tendrán derecho a él el padre o la madre.
ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES DE 6 AÑOS O MAYORES DE 6 AÑOS DISCAPACITADOS O CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 60 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, el tramo de coincidencia, se disfrutará a continuación del mismo.
LACTANCIA	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 62	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, el tramo de coincidencia, se disfrutará a continuación del mismo.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PERMISO PARA LA FORMACIÓN	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 65	30 horas anuales, acumulables 5 años. (PIF: No pueden superar las 200 horas anuales)	Sí	Previo permiso del empresario.
EXÁMENES OFICIALES	XIV CONVENIO DISCAPACIDAD Art. 65.5	Los días de la celebración de las pruebas.	No	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).

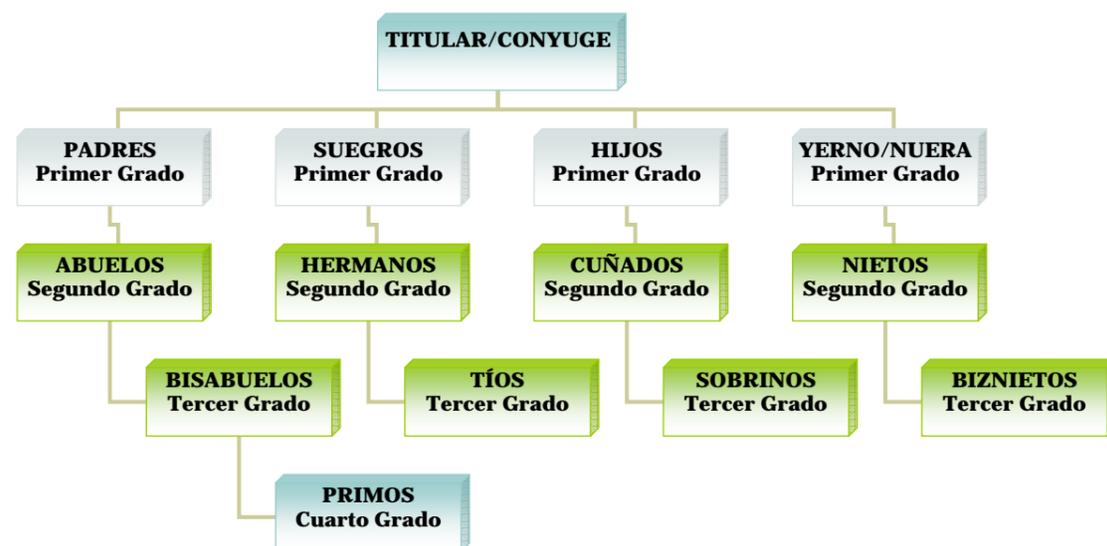
La línea puede ser también descendente, liga a una persona con aquel las que descienden de él (abuelos, padres, hijos, nietos) o ascendente, liga a una persona con aquellos de los que descienden (nietos, padres, abuelos).

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.



VACACIONES

Centros de Atención Especializada y Centros Especiales de Empleo	Centros Educativos		
	Personal docente	Personal Complementario Titulado y Auxiliar	Personal de Administración y Servicios
<p>Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales</p>	<p>Un mes más un mes adicional sin actividad, retribuido y disfrutado de forma consecutiva al mes de vacaciones.</p> <p>En Navidad y Semana Santa sendos períodos según el calendario escolar.</p>	<p>Un mes más 15 días adicionales sin actividad, retribuido y disfrutado entre el 16 de julio y el 31 de agosto.</p> <p>Además disfrutarán de 18 días distribuidos en cuatro períodos, dos de ellos preferentemente en Semana Santa y Navidad.</p>	<p>22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales preferentemente en verano.</p> <p>Además disfrutarán de 18 días distribuidos en cuatro períodos, dos de ellos preferentemente en Semana Santa y Navidad.</p>
Art. 50	Art. 111		Art. 50 y 111

JORNADA DE TRABAJO

Centros de Atención Especializada	Centros especiales de empleo	Centros Educativos			
		Personal docente	Personal con funciones directivas	Personal Complementario Titulado y Auxiliar	Personal de Administración y Servicios
Máxima de 1729 horas	Máxima de 1.758 horas				
Máxima de 38,30 horas semanales (no superior a ocho horas diarias)	Máxima de 39 horas semanales	1.300 horas (850 lectivas)	210 horas al mes que el personal docente	1.600 horas Máxima de 35 horas semanales (no pudiendo superar las ocho horas)	Máxima de 1729 horas Máxima de 38,30 horas semanales (no superior a ocho horas diarias)
Art.98	Art.102	Art. 108		Art. 109	Art. 110

EXCEDENCIAS

	CAUSAS	RESERVA DE PUESTO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
FORZOSA (Art. 53)	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.	El tiempo que dura la función.	No	Concedida automáticamente previa presentación de la documentación acreditativa.
	POR EJERCICIO DE FUNCIONES SINDICALES			Sí	
	POR PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL		El tiempo que dure	No	
VOLUNTARIA (Art. 54)	POR CUIDADO DE CADA (NATURALEZA, ADOCIÓN, ACOGIMIENTO PERMANENTE PREADOPTIVO) O HIJO	No computa antigüedad. Derecho a la reserva del puesto de trabajo.	No superior a 3 años.	No	Si dos o más trabajadores en la misma empresa generasen este derecho, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa.
	A PETICIÓN DEL TRABAJADOR			Mínimo 4 meses, máximo 5 años.	No
POR CUIDADO E FAMILIAR (Art. 55)	POR CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSAGUINIDAD QUE PUEDA VALERSE POR SI MISMO	No computa antigüedad. Derecho a la reserva del puesto de trabajo. Durante el primer año en el mismo puesto y después la reserva queda referida a un puesto de trabajo equivalente.	No superior a 2 años.	No	Se solicita por escrito con al menos 30 días de antelación. Hay que avisar del reingreso a la empresa con un mes de antelación.



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 Educación Especial y la Atención a la Discapacidad necesita

Porque entendemos y conocemos lo que un trabajador de la Educación Especial y de Atención a la Discapacidad 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.



3ª 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	sprivcyleon@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	963.884.069
Ceuta	ceuta@fete.ugt.org	956.515.716
Melilla	privadameli@fete.ugt.org	952.672.602

