



JORNADA (art.21)

Para el personal de las Áreas de Servicios Educativos (Grupos I y II).

- 34 horas semanales.
- En cómputo anual: 1.472 horas.
- El Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, realizarán 5 horas semanales más.

Para el Personal de las Áreas de Administración y Sevicios (Grupos III, IV y V).

- 39 horas semanales.
- En cómputo anual 1.688 horas.
- La jornada del personal administrativo será preferentemente de lunes a viernes estableciéndose un régimen de turnos rotativos para los sábados.
- La jornada de todo el personal durante los meses de julio y agosto se desarrollará de forma continuada en aquellas empresas que no realicen actividad alguna, estableciéndose turnos para el mantenimiento de los servicios.

Cuando la jornada continuada sea superior a 6 horas diarias se establecerá un periodo de descanso de, al menos, 15 minutos que será considerado como de trabajo efectivo.

VACACIONES (art.23)

- 1 mes de vacaciones retribuidas, por cada año completo de servicio, preferentemente y según las necesidades de la empresa, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y en periodos no inferiores a 15 días naturales, salvo acuerdo entre las partes.

- En el supuesto de que la suspensión del contrato por incapacidad temporal sobreviniera y el periodo de vacaciones coincidiera en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes. A falta de acuerdo, las vacaciones se disfrutarán a partir del día en el que correspondiese la reincorporación al trabajo.
- 8 días naturales de vacaciones en Navidad, que se disfrutarán de manera continuada.
- 7 días naturales en Semana Santa que se disfrutarán de forma continuada.
- 2 días a largo del año establecidos por el empresario.
- La empresa posibilitará un régimen de turnos que garantice que todos los trabajadores disfruten al menos de uno de los dos grupos siguientes:
 - Nochebuena (24 de diciembre), Navidad (25 de diciembre).
 - Nochevieja (31 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero).

PERMISOS

Permisos con remuneración (art. 24)

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio. Con preaviso mínimo de 15 días.
- 3 días en caso de nacimiento de un hijo; fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad. Si hubiera necesidad de desplazamiento a una provincia no limítrofe o isla el plazo será de 5 días. Este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

- 1 día por traslado del domicilio habitual. Con preaviso mínimo de 1 semana.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad. Con preaviso de 1 semana de antelación.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

Permisos no retribuidos (art. 25)

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo al año. El empresario tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con un mes de antelación y el disfrute de dicho permiso no coincide con el concedido a otro

trabajador de la misma. Si previamente se ha acordado, este permiso podrá disfrutarse en dos periodos.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso sin sueldo, aun sin agotar el tiempo máximo previsto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a otro hasta transcurridos 12 meses, contados desde la fecha inicial del primeramente solicitado, salvo acuerdo con el empresario.

MATERNIDAD (art.36)

Las trabajadoras tendrán derecho a 16 semanas de suspensión del contrato con retribución total por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este periodo se disfrutará de forma ininterrumpida siendo ampliable en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Pasado este tiempo, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultanea o sucesivamente con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

Apellidos: Nombre:
Domicilio:
C.P.: Población: Provincia:
Teléfono: Móvil: Correo electrónico:
N.I.F.: Fecha de nacimiento: / /

DATOS PROFESIONALES

Nombre del centro:
Dirección:
C.P.: Población: Provincia:
Teléfono: Fax:
Titulación: Categoría profesional:
Convenio aplicable: Fecha de ingreso en el centro: / /
Trabajador en el paro: Si No

DATOS BANCARIOS

Entidad Bancaria:
Nombre y apellidos del titular de la cuenta:
Número de cuenta con IBAN: / / /

D./D^a

Solicita su ingreso en el Sindicato Independiente de Enseñanza de
y autoriza a éste a emitir a su nombre los recibos correspondientes a la cuota de
afiliado y a cargarlos en la cuenta bancaria facilitada.

Firma: _____

En a de de 20.....

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, el solicitante queda informado en este momento de que sus datos se incorporarán al fichero del Sindicato, autorizando a éste al tratamiento de los mismos con fines sindicales, así como la comunicación o cesión de estos datos, con el mismo fin si fuera necesario, a la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), o a los Sindicatos de la misma de su Comunidad Autónoma. El solicitante queda informado de su derecho de oposición, acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales en los términos previstos en la Ley, pudiendo ejercitar este derecho por escrito ante el Sindicato al que se afilia.



Federación de Sindicatos
Independientes de Enseñanza

Tu Futuro
Nuestra
Fuerza

Más Información en: www.fsie.es



LACTANCIA Y GUARDA LEGAL (art.27)

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una hora de su jornada con esta finalidad, o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Por cuidado directo de un menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, se tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con una disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad ésta.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha de inicio.

EXCEDENCIAS (art.28)

Excedencia forzosa (art. 29)

Serán causa de excedencia forzosa las establecidas como tal en el Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia por cuidado de hijo (art. 30)

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En este período, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo.

Excedencia por cuidado de familiar (art. 31)

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Excedencia voluntaria (art. 33)

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

INCAPACIDAD

Incapacidad temporal (art. 37)

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, percibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución mensual ordinaria.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará el complemento indicado 1 mes más por cada trienio de antigüedad, sin obligación para la empresa de abonarlo más de 5 mensualidades.

Incapacidad permanente (art. 38)

El trabajador con declaración de Invalidez Permanente total, absoluta, o gran invalidez, que pueda ser revisable por mejoría permitiendo su reincorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de 2 años a contar desde la fecha de la declaración de Invalidez.

JUBILACIONES (art.55)

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la pensión de jubilación de la Seguridad Social podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

Los empresarios y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

MEJORAS SOCIALES

Ropa de trabajo (art. 43)

Las empresas proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, el uniforme necesario, incluido el calzado, para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Comedor (art. 44)

Quienes atienden los servicios de cocina y comedor tendrán derecho a manutención en la empresa los días que ejerza su actividad. El resto del personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor abonando el 75% de lo establecido para los colegiales residentes.

Becas (art. 45)

Los trabajadores con tres años de antigüedad en la empresa que presten sus servicios con una jornada que supere la mitad de la jornada ordinaria en un Colegio Mayor tendrán derecho a un descuento del 50% para sí o para sus hijos en el coste de los derechos de matrícula de dos convocatorias por asignatura en los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Grado de la Universidad Pública a la que esté adscrita el Colegio Mayor.

BOE del 4 de Enero de 2019
Edición de Enero de 2019