



JORNADA (art.18)

Personal docente e investigador (Grupo I).

Jornada anual: 1.685 horas de las cuales:

- 613 de impartición de clases siendo como máximo 15 a la semana.
- 1.072 en resto de actividades (trabajo de investigación, preparación de clases, tutorías, atención a consultas de los alumnos, etc.)

Jornada diaria: máximo 8 horas.

En julio y agosto los docentes a jornada completa la tendrán continuada, con un máximo de 6 horas diarias y siempre que durante dichos meses no exista actividad docente.

Profesores expertos (Grupo I, nivel II) .

No podrá superar el 35% de la jornada de un docente a tiempo completo.

Como máximo un 80% de la jornada a la impartición de clases, dedicando el resto, hasta completar el 100% de la misma, a tareas inherentes a la docencia como la preparación de clases.

Personal no docente (Grupo II-Subgrupos 1, 2, 3 y 4) .

Jornada: 1.700 h anuales y un máximo de 9 diarias.

En julio y agosto la jornada puede ser continuada. Caso de no ser posible: 4 días laborables libres al año que determinará la empresa.

VACACIONES (art.26)

- 1 mes de vacaciones retribuidas por año trabajado, preferentemente en verano.

- El personal docente, además, disfrutará en Navidades y Semana Santa las mismas vacaciones que los alumnos, con la obligación de incorporarse un día antes.
- El personal no docente disfrutará de 4 días laborables en Navidades o Semana Santa o repartidos en ambos períodos, programándolos la empresa al comienzo del curso académico si bien ésta podrá establecer turnos para atender el servicio necesario.
- En caso de I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- En caso de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

PERMISOS

Permisos retribuidos (art. 27)

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 o situación legalmente reconocida.
- 3 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite efectuar desplazamiento el plazo será de 5 días.

- 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de 4 días.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber público y personal.
- Para realizar funciones sindicales en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
- Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.
- 1 día por boda de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad.
- El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 4 días laborables de asuntos propios para el personal no docente, con un preaviso de 15 días si se pide un solo día y un preaviso de un mes si son más de uno, que se disfrutarán en los siguientes términos:

- 2 días durante el primer semestre del año (del 1 enero al 30 de junio).
- 2 días durante el segundo semestre del año (del 1 de julio al 31 de diciembre).
- Los trabajadores con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de los 4 a lo largo de todo el año.

Permisos retribuidos

Son aquellos que la empresa voluntariamente puede retribuir. Entre otros pueden ser los solicitados por los trabajadores para realizar cursos de perfeccionamiento, teniendo esta consideración los permisos individuales concedidos al amparo de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua.

Permisos sin sueldo

Los trabajadores pueden solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que la empresa deberá concederle si se solicita con un preaviso de, al menos, 20 días si es docente y 15 si no lo es.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (art.28)

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente. A efectos aclaratorios consultar Anexo III Informativo.

LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA (art.29)

Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T. se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses. Se incrementará proporcionalmente en los casos múltiples. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción

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 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 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.



Cada día más cerca de ti



¡DESCÁRGATE YA NUESTRA NUEVA APP!



de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas continuadas (permiso de máx. 20 días naturales).

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con 15 días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario.

Reducción de jornada

Quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a reducir su jornada diaria de trabajo, con reducción proporcional de salario, entre al menos un octavo y como máximo la mitad de la duración de la misma.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer o

por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente; acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con 15 días la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Consultar Anexo III Informativo del convenio para aclaraciones.

EXCEDENCIAS (art.16)

Excedencia voluntaria

El trabajador deberá solicitarla con 2 meses de antelación y se le concederá, salvo expreso acuerdo de las partes, por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años, empezando su disfrute al finalizar el curso académico en el que se solicita o en otro si las partes así lo acuerdan.

No tendrá derecho a excedencia y a sus efectos el trabajador que se incorpore o pueda incorporarse durante la misma en la plantilla de otra empresa dedicada a la misma actividad que la que concede la excedencia.

Tendrá derecho preferente a reingreso en su puesto y categoría, siempre que existiese vacante y lo solicite por escrito al finalizar el periodo de excedencia.

Excedencia forzosa

Debe concederla la empresa, estando obligada cuando se solicite por escrito y se produzcan las siguientes causas.

- Por designación o elección para cargo público.

- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de IT, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.

- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical tenga representatividad legal suficiente.

- Por descanso de 1 curso para los docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado, y por cada periodo de 6 años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.

El trabajador tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a los efectos que proceda. Al finalizar la causa que motivó dicha excedencia tiene un plazo no superior a 30 días naturales para incorporarse a su trabajo. De no hacerlo causará baja definitiva en la empresa.

Excedencia por cuidado de hijo

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, computable a efectos de antigüedad, 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 resolución judicial o administrativa.

Tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo quedando la reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional y nivel equivalente pasado ese plazo. Éste se extenderá a 15 meses para miembros de familia numerosa reconocida de categoría general y 18 de categoría especial.

Excedencia por cuidado de familiar

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, computable a efectos de antigüedad y con

reserva de puesto, no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º 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.

INCAPACIDAD TEMPORAL

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 añadiéndose 1 mes más por cada trienio de antigüedad.

JUBILACIONES (art.35)

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en R.D.-Ley 28/2018, siempre que cumpla la edad legal fijada en la normativa de la S.S. y por parte de la empresa se lleve a cabo alguna de las siguientes medidas:

- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.
- Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con jornada a tiempo parcial, de al menos el mismo porcentaje de jornada que tuviera el trabajador cuyo contrato se extingue, y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

BOE del 14 de Septiembre de 2019
Edición de Noviembre de 2019