

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'acolliment 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 acolliment. 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'acolliment.

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 acolliment, 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 constituïska l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, 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 acolliment, 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 acolliment, 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 arribe 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 Públics 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 progenitores.

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 finalitze 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 contemple 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 Públics, 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 progenitores, adoptants, guardadores o acollidores, independentment de la situació laboral de l'altra. Quan les dues persones progenitores 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 gaudeix 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, reprenent-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 substituït, 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 produeix 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 Candell
Director general de Centres Docents

Per **FSIE-CV**:



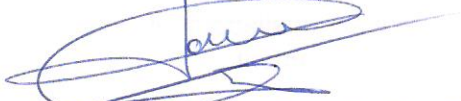
Firma: MOISÉS CASA MIRÓ

Per **FE-USO-CV**:



Firma: ALEJANDRO COB GABORINO

Per **FE-CCOO-PV**:



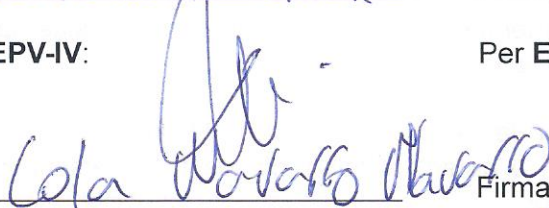
Firma: JAVIER GARCÍA FERRER

Per **FeSP-UGT- PV**:



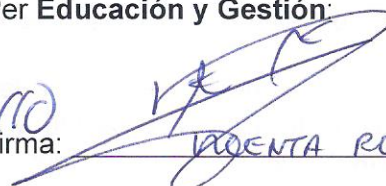
Firma: JOSÉ JUAN TORRECILLAS SÁNCHEZ

Per **STEPV-IV**:



Firma: LOLA RODRÍGUEZ MUÑOZ

Per **Educación y Gestión**:



Firma: INÉS RODRÍGUEZ

Per **Federación de Centros**:



Firma: Alena V. Ivanova