

**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 dieciséis 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.

Continúa 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**:



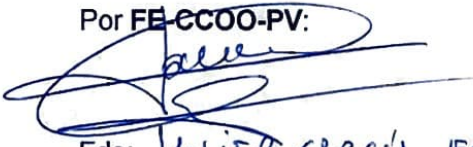
Fdo: MOISÉS CASA MIRÓ

Por **FE-USO-CV**:



Fdo: ALEJANDRO COB GABORINO

Por **FE CCOO-PV**:



Fdo: JAVIER GARCÍA FERRER

Por **FeSP-UGT- PV**:




Fdo: JOSÉ JUAN TORRECILLAS SÁNCHEZ

Por **STEPV-IV**:



Fdo: Lola Navarro Navarro

Por **Educación y Gestión**:



Fdo: UREENTA RODRÍGUEZ

Por **Federación de Centros**:



Fdo: Alberto Villaverde