

GUÍA BREVE PARA PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS EN ENSEÑANZA CONCERTADA

II NOVEDADES EN PERMISOS Y EXCEDENCIAS

La reciente entrada en vigor del VII Convenio de enseñanza concertada trae importantes **novedades** en cuanto a permisos retribuidos y excedencias. Las destacamos a continuación:

PERMISOS RETRIBUIDOS

- El **permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho** causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados. Es decir, se podrá solicitar el permiso en cualquiera de los días que el familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, esté en el hospital. Pero los días serán seguidos, nunca alternos.
Además en estos casos, se regula que si el hecho causante se produce en un día festivo el disfrute comenzará a contar el primer día laborable. Si se origina cuando se ha completado el 70% de la jornada, empezará a contar a partir del día siguiente y por último, si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.
- Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de **20 horas anuales** por cada persona trabajadora para:
 - Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.
 - Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de diez horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada. La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo.

EXCEDENCIAS

Se incluye un nuevo tipo **de excedencia por víctimas de violencia de género** (art. 53) con una duración de entre 3 meses y 1 año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de dicha excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de dicha situación.