UGT Servicios Públicos Enseñanza

Contigo, más fuertes

BOLETÍN INFORMATIVO

XVI CONVENIO de Discapacidad

Por los derechos, la inclusión y la calidad en el empleo

Más inclusión, más oportunidades, más futuro

Centros Especiales de Empleo

Centros educativos de educación especial

Centros de atención especializada

En este boletín:

- Jornada y horario
- Vacaciones
- Conciliación familiar
- Permisos retribuidos
- Retribuciones
- Salud laboral
- Otros derechos y mejoras

Juntos por una inclusión real

XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

INTRODUCCIÓN

CONOCER NUESTROS DERECHOS ES EL PRIMER PASO PARA DEFENDERLOS

El XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad recoge derechos y condiciones laborales que afectan directamente a nuestro día a día. Jornada, vacaciones, permisos retribuidos, excedencias, formación, complementos salariales y desarrollo profesional son cuestiones que no podemos dejar únicamente sobre el papel: debemos conocerlas y exigir su cumplimiento.

Este boletín nace con el objetivo de acercar esta normativa a las personas trabajadoras. Porque un derecho que no se conoce difícilmente se puede ejercer, y porque la información y la organización son fundamentales para defender unas condiciones laborales dignas y evitar que los derechos reconocidos sean ignorados o recortados en la práctica.

El convenio establece un marco común para el sector y diferencia las condiciones aplicables a los Centros y empresas de atención especializada, los Centros Especiales de Empleo y los Centros específicos de Educación Especial. Por ello, es importante conocer qué regulación corresponde a cada ámbito y qué derechos nos asisten en nuestro puesto de trabajo.

En las siguientes páginas encontrarás un resumen de las principales materias reguladas por el XVI Convenio, explicado de forma clara y práctica. Nuestro objetivo es que esta información sirva para resolver dudas, detectar situaciones que deban ser revisadas y, sobre todo, fortalecer la capacidad de las personas trabajadoras para reclamar y defender sus derechos.

Los derechos laborales no se regalan: son fruto de la negociación colectiva y de la organización y lucha de las personas trabajadoras. Por eso, conocer el convenio, informarse y participar también es una forma de defender lo conseguido y de seguir avanzando.

CONOCE TUS DERECHOS • INFÓRMATE • ORGANÍZATE • DEFIÉNDELOS

Resumen de las cuestiones más relevantes del XVI Convenio, diferenciando las particularidades de los centros y empresas de atención especializada, los Centros Especiales de Empleo y los centros educativos de Educación Especial.

Centros de Atención Especializada y Centros Especiales de Empleo

JORNADA

Las personas trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.

Así mismo, las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1720 horas.

La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

Tipo centro	Jornada anual/horas
Atención especializada	1.720
Centros Especiales de Empleo	1.720

VACACIONES

Centros de atención especializada y Centros especiales de empleo

Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de **25 días laborables** de vacaciones anuales retribuidas.

Se podrán disfrutar, dentro del año natural, 3 de estos 25 días de vacaciones cuando consideren, debiendo preavisar con 10 días de antelación a su disfrute, siempre que no se ponga en riesgo la viabilidad de la prestación del servicio. En este caso, y con respecto a los 22 días laborables restantes, en caso de disfrutarse de forma fraccionada, deberán disfrutarse en un máximo de dos periodos de igual duración.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.

Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada persona trabajadora los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. En caso de fraccionarse en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, la persona trabajadora que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

Si durante el disfrute de las vacaciones la persona trabajadora sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CALENDARIO LABORAL

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.

b) El horario de trabajo.

c) Las vacaciones.

d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de las personas trabajadoras.

INCAPACIDAD TEMPORAL

El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se re-

fiere a la retribución mensual ordinaria que percibe la persona trabajadora, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá, como complemento salarial por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica, hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador/a en el año natural, percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador/a en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.
Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo el trabajador/a percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

COMPLEMENTO DE DESARROLLO Y CAPACITACION PROFESIONAL

¿Cómo se devenga y funciona el CDP?

1. El complemento de desarrollo y capacitación profesional está compuesto por tres niveles (N1, N2 y N3) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos.

2. Los niveles de desarrollo devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que la persona trabajadora haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

3. La empresa podrá establecer las acciones formativas de la persona trabajadora como consecuencia de:

1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional o

2) Planes formativos

4. La empresa entregará la persona trabajadora la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar a la persona

trabajadora el nivel de desarrollo devengado. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este Convenio.

5. El nivel de desarrollo N1 se devengará una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 9,2 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

6. El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

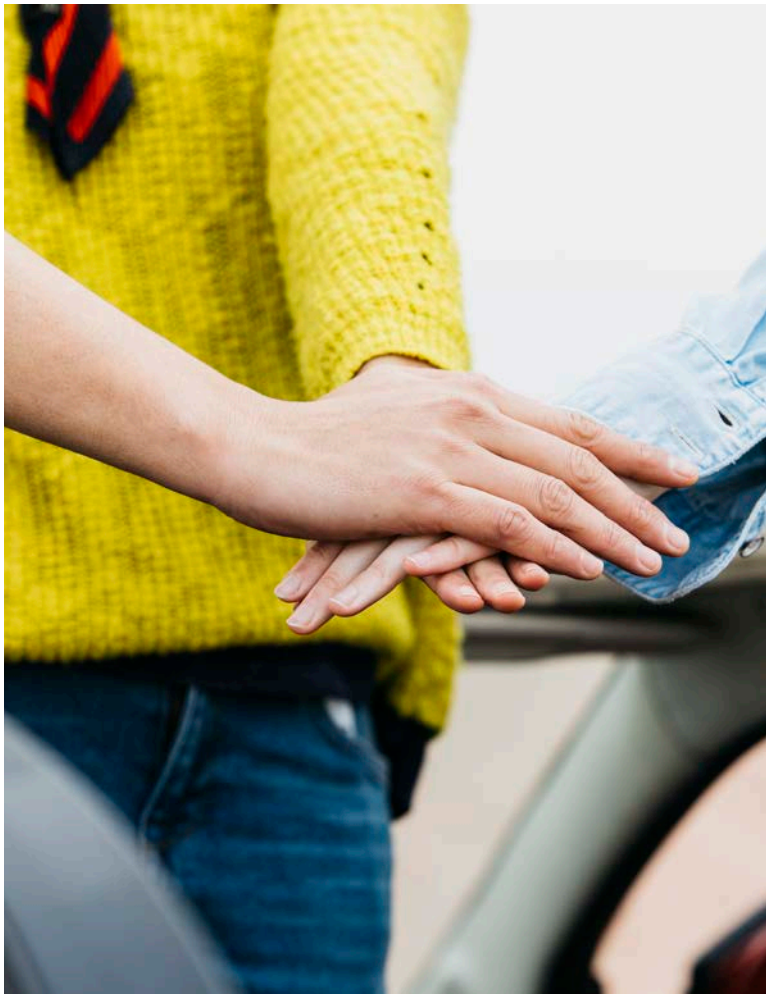
La cuantía de este Segundo Nivel de desarrollo y capacitación profesional N2 será del 7,2% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

7. Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2028 lleven 3 o más años percibiendo el nivel de desarrollo N2 y hayan realizado la formación prevista por la empresa devengarán en esta fecha el nivel de desarrollo N3 y, por tanto, percibirán desde esta fecha la cuantía correspondiente al mismo.

El resto de las personas trabajadoras que no vengan percibiendo el N2 antes del 1 de enero de 2025 devengará el nivel de desarrollo N3 a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N2 y hayan realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este tercer nivel de desarrollo y capacitación profesional N3 será del 2,75% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

8. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado



por dicha persona trabajadora a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

9. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal.

OTROS COMPLEMENTOS

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario. Este complemento no se devengará en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier otra causa distinta del período de las vacaciones, es decir se percibirá durante el período de vacaciones.

COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,85 euros.

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN Y COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN

1. Las personas trabajadoras a quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, mientras realice las funciones concretas.

Si ya viniese percibiendo cantidades superiores a las fijadas en el nuevo convenio, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

2. las personas trabajadoras a quienes la empresa les encomiende funciones de coordinación, percibirán un complemento salarial de coordinación de 175 euros si es a jornada completa y de 100 euros si es inferior del 50% de la jornada, mientras realice las funciones concretas.

Complemento de Certificado de Aptitud Profesional

El complemento, de 150 euros mensuales, será para quienes estando contratados/ as como conductores o conductoras al amparo del XIV Convenio conduzcan vehículos de empresa que exijan disponer de los permisos C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E.

Este complemento no se aplicará para las personas que, realizando funciones para las que habilita el Certificado de Aptitud Profesional, estuvieran contratadas en otro puesto de trabajo cuyo salario sea superior al correspondiente al de conductor/a, según la tabla salarial más el complemento regulado en el párrafo anterior

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Este complemento, de 220 euros anuales a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, solo será aplicable en los centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración pública competente como centros de atención a personas con discapacidad con trastorno de conducta.

COMPLEMENTO DE GARANTÍA SALARIAL

1. Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial tendrán garantizado un salario al menos igual al correspondiente a las personas trabajadoras del convenio colectivo aplicable al sector de la actividad productiva de bienes o servicios en el que dichas personas trabajadoras desempeñen su trabajo, cuando resulte más favorable.

Cuando el salario fijado en el presente Convenio sea inferior al que correspondería en el convenio del sector de actividad, la diferencia se compensará con el abono de un complemento de garantía salarial de devengo mensual.

Complemento por solapamiento retributivo

Se crea un complemento no absorbible y no compensable a efectos de SMI para los indicados grupos profesionales conforme a los siguientes importes:

a. Para el operario, el importe del complemento será de 15 euros tras alcanzar el N1 y de otros 30 euros tras alcanzar el N2.

b. Para el auxiliar técnico, el importe será de 15 euros hasta alcanzar el N1 y de otros 15 euros adicionales tras alcanzar el N1. Tras alcanzar el N2, este complemento dejará de abonarse.

c. Para el técnico, el importe será de 40 euros hasta alcanzar el N1. Tras alcanzar el N1, este complemento dejará de abonarse.

Tal y como se indica en la disposición transitoria cuarta, dicho complemento es no absorbible y no compensable a efectos de SMI.

¿Qué significa esto?

Que el complemento de solapamiento no computa a efectos del cálculo del complemento de SMI y, por tanto, tiene carácter adicional.

Para los trabajadores del grupo profesional Técnico, el importe será de 40 euros hasta alcanzar el N1. Tras alcanzar el N1, este complemento dejará de abonarse.

Si el trabajador no ha generado el derecho al N1

Técnico			
AÑO	**SALARIO**	**Complemento SMI**	**Complemento solapamiento**
2026	1.146,78€	74,22 €	40,00 €
2027	1.163,99 €	Depende del SMI 2027	40,00 €

Para los trabajadores del grupo profesional Técnico Auxiliar, el importe será de 15 euros hasta alcanzar el N1 y de otros 15 euros adicionales tras alcanzar el N1, es decir 30 euros. Tras alcanzar el N2, este complemento dejará de abonarse.

Si el trabajador no ha generado el derecho al N1

Técnico Auxiliar			
AÑO	**SALARIO**	**Complemento SMI**	**Complemento solapamiento**
2026	1.077,28€	143,72 €	15,00 €
2027	1.093,44 €	Depende del SMI 2027	15,00 €

Si el trabajador ha generado el derecho al N1

Técnico Auxiliar					
AÑO	**SALARIO**	**N1**	**Complemento SMI**	**Complemento solapamiento (hasta alcanzar N1)**	**Complemento solapamiento (tras alcanzar N1)**
2026	1.077,28€	99,11 €	44,61 €	15,00 €	15,00 €
2027	1.093,44 €	100,60 €	Depende del SMI 2027	15,00 €	15,00 €

Para los trabajadores del grupo profesional **Operario**, el importe del complemento será de 15 euros tras alcanzar el N1 y de otros 30 euros tras alcanzar el N2, es decir 45 euros.

Si el trabajador no ha generado el derecho al N1

Operario		
AÑO	**SALARIO**	**Complemento SMI**
2026	1.015,00€	206,00 €
2027	1.030,25 €	Depende del SMI 2027

Si el trabajador ha generado el derecho al N1

Operario				
AÑO	**SALARIO**	**N1**	**Complemento SMI**	**Complemento solapamiento (tras alcanzar N1)**
2026	1.015,00€	93,38 €	112.62 €	15,00 €
2027	1.030,25 €	94,78 €	Depende del SMI 2027	15,00 €

Si el trabajador ha generado el derecho al N2

Operario						
AÑO	**SALARIO**	**N1**	**N2**	**Complemento SMI**	**Complemento solapamiento (tras alcanzar N1)**	**Complemento solapamiento (tras alcanzar N2)**
2026	1.015,00€	93,38 €	73,08 €	39,54 €	15,00 €	30,00 €
2027	1.030,25 €	94,78 €	74,18€	Depende del SMI 2027	15,00 €	30,00 €

A partir de 2028, estas tablas sufrirán modificación.

Centros de educación especial

JORNADA

Personal docente

1. El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.250 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

La jornada semanal máxima para el personal docente será de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.

2. El personal al que se le encomienden las funciones de director/a pedagógico/a, subdirector/a pedagógico/a, jefe/a de estudios o secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas.

3. Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En Formación Profesional Básica, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como en los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas.

Debido a las especiales características del sector de la educación especial, durante los recreos el profesorado estará a disposición del empresario/a para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnas durante los mismos. Por este motivo, el tiempo del recreo para el personal docente que lo esté atendiendo, será considerado como de actividad lectiva.

4. Se entiende por actividad no lectiva toda aquella que, sin interactuar con los alumnos y alumnas, tenga relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor/a entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres y madres de alumnos/as o la gestión y administración de bibliotecas.

Personal complementario titulado y auxiliar

1. Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.545 horas, todas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

2. En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos y alumnas.

Personal de administración y servicios generales de centro educativo

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La

jornada media semanal de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

Tipo centro		Jornada anual/horas
Centros de Educación Especial	Personal docente	1.250 (850 horas lectivas máximas)
	Personal Complementario	1.545
	Personal de Administración y Servicios	1.720

VACACIONES

El personal docente tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos períodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se fijen para los alumnos y alumnas en el calendario escolar que dicte la administración educativa competente.

El personal complementario titulado y auxiliar tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, disfrutará durante el mes de julio de un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

No obstante, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio, al efecto de que los servicios queden debidamente cubiertos durante dicho mes, podrán establecer un régimen de dos turnos para el disfrute de estos 15 días adicionales, siempre que se disfruten todos dentro del mes de julio. Fijándose el primer turno del 1 al 15 de julio y el segundo del 16 al 31 de julio.

Además, de los períodos indicados en el punto anterior, disfrutará distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

El personal de administración y servicios generales de los centros educativos disfrutará preferentemente en verano, de **25 días laborables** de vacaciones anuales retribuidas.

Se podrán disfrutar, dentro del año natural, 3 de estos 25 días de vacaciones cuando consideren, debiendo preavisar con 10 días de antelación a su disfrute, siempre que no se ponga en riesgo la viabilidad de la prestación del servicio. En este caso, y con respecto a los 22 días laborables restantes, en caso de disfrutarse de forma fraccionada, deberán disfrutarse en un máximo de dos periodos de igual duración.

Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada persona trabajadora los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos.

Además de los días de vacaciones establecidos en el párrafo anterior, disfrutará, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Sema-

na Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

CALENDARIO LABORAL

Por su dependencia respecto del calendario escolar que establezca la administración educativa correspondiente, se establecerá por años académicos, comenzando el 1 de septiembre y finalizando el 31 de agosto, y en lugar de hacerlo por años naturales. De igual forma se utilizará como referencia el curso académico para el cálculo de los días de vacaciones y días de permiso a que tuviesen derecho las personas trabajadoras con relación laboral inferior al año.

La empresa establecerá el calendario anual antes del 31 de octubre de cada curso escolar para cada centro.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Todas las personas trabajadoras de los centros de educación especial que se encuentren en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Para los profesores/as incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100 % de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 % un mes más por cada trienio de antigüedad.

El abono del mencionado complemento por incapacidad temporal al personal en pago delegado estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio Colectivo adaptarán este artículo en dicho ámbito a la nueva situación.

3. Asimismo, todas las personas trabajadoras percibirán el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA, CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los permisos se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de estos, será ininterrumpido salvo el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras

que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

a) **Quince días naturales continuados**, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse, previo aviso y justificación posterior, tres días antes de la celebración o inscripción, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso y, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

b) **Cinco días** en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3. b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio y, mientras se mantenga su vigencia en los actuales términos del citado Real Decreto-ley 5/2023, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

b. bis) **Siete días** por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente; Tres días por fallecimiento de padres o hermanos; dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, en aplicación del apartado 3. b Bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, se entenderá por desplazamiento el traslado superior a 150 kilómetros en este caso el permiso se ampliará en dos días naturales.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de **20 horas anuales retribuidas** para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos o hijas menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos o hijas menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

El disfrute de estos, será ininterrumpido salvo el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas con con-

trato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

EXCEDENCIAS

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria** por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que la persona trabajadora permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

No obstante, lo anterior, las partes podrán pactar un periodo de duración de reserva del puesto durante la excedencia voluntaria, que computará a efectos de antigüedad.

2. Las personas trabajadoras que deseen dedicarse a la mejora de su **formación o su perfeccionamiento profesional** podrán solicitar una excedencia voluntaria de un año de duración con reserva del puesto de trabajo siempre y cuando acrediten 8 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

3. La empresa concederá **excedencia forzosa** en los siguientes supuestos:

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.
- Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar la excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de he-

cho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que la persona trabajadora a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otra persona trabajadora con contrato de sustitución vinculado a la suspensión de la persona trabajadora excedente. La persona trabajadora sustituta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

6. Toda persona trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

7. Toda persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de entre tres meses y un año. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, debiendo la empresa mantener estricta confidencialidad sobre dicha condición.

8. Finalizada la excedencia, la persona trabajadora estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el reingreso en la empresa.

PERMISO DE CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES POR ENFERMEDAD GRAVE

Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que 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 la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y 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 hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario o empresaria con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la re-

ducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Los permisos de paternidad y maternidad en España experimentaron una transformación significativa con la entrada en vigor de la última reforma en julio de 2025.

El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **impulsada por la necesidad de alinearse con la Directiva Europea 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y laboral,** no solo amplió la duración de los permisos retribuidos, sino que también introdujo mejoras específicas para las familias monoparentales.

La reforma tuvo como objetivo:

Reforzar el derecho a la conciliación familiar. Avanzar en corresponsabilidad entre progenitores.

Brindar protección efectiva a las familias monomarentales y monoparentales.

Debemos diferenciar entre familias biparentales y familias monoparentales o monomarentales (tal y como indica la nueva normativa).

Permiso para familias biparentales

El término familia biparental hace referencia a aquellas familias en las que el menor tiene dos progenitores con derecho legal al permiso de nacimiento y cuidado. Esto incluye tanto a parejas heterosexuales como a parejas del mismo sexo, siempre que ambos sean reconocidos legalmente como padres o madres del menor.

1.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo **de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica (familia biparental)** durante **diecinueve semanas.**

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del nacimiento o adopción y habrán de disfrutarse a jornada completa.

11 semanas de libre disposición para disfrutar dentro de los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

2 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumu-

lada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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 instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo..

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Permiso para familias monoparentales y monomarentales

Se considera familia monoparental (o monomarental, cuando está encabezada por una mujer) aquella en la que el menor cuenta con un solo progenitor o progenitora legal, ya sea por decisión personal, fallecimiento, adopción en solitario, gestación subrogada en el extranjero, separación sin reconocimiento del otro progenitor, entre otros supuestos.

La suspensión del contrato por el cuidado de menor de **32 semanas** se distribuye de la siguiente manera:

6 semanas obligatorias inmediatamente después del nacimiento o adopción y habrán de disfrutarse a jornada completa.

22 semanas de libre disposición durante los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

4 semanas adicionales para cuidados distribuidas hasta que el menor cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de

una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

2.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el período de suspensión será de treinta y dos semanas.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la misma manera que en el apartado 1.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

3.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1, 2 y 3 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Permiso cuidado del lactante

Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 por acuerdo entre empresa y trabajador o 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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de educación competente o las instrucciones

que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

En esta materia y, en el caso del personal en pago delegado, se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde éstos existan. El abono de salarios de dicho período corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

Licencias no retribuidas. Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental

1. Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, que tendrá la consideración de suspensión del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 48 BIS del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras soliciten este derecho por el mismo sujeto causante, o aquellos casos en los que no pueda quedar el servicio debidamente atendido, de tal manera, que el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Cuadro de permisos y licencias

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
LICENCIA MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO ACREDITADO	Art.52 a)	15 días naturales	Sí	Este permiso podrá empezar a disfrutarse previo aviso y posterior justificación, 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de la recuperación en el caso de que no se produzca el hecho causante. La unión de hecho acreditado debe justificarse mediante certificación del registro público competente.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DEL CONYUGE, PAREJA DE HECHO DEBIDAMENTE INSCRITA 0 PARIENTES HASTA 2º GRADO DE CONSAGÜINIDAD O AFINIDAD	Art.52b)	5 días laborables	Sí	Adicionalmente de acuerdo con a la actual redacción del apartado 3.b) el artículo 37 del ET, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. Si el hecho causante que origina el derecho se produce cuando el trabajador haya completado al menos el 70% de la jornada, el permiso empezará a computarse a partir del día siguiente.
FALLECIMIENTO	Art.52 b bis)	7 días	Sí	Si es hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita.
		3 días		Padres o hermanos
		2 días		Parientes hasta 2º grado
				Si se necesita hacer un desplazamiento superior a 150 kms el permiso se ampliará en 2 días naturales.
TRASLADO DOMICILIO	Art. 52 c)	1 día laborable	Sí	
BODA DE HIJO O HERMANO	Art. 52 d)	1 día laborable	Sí	
REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	Art. 52 e)	Tiempo indispensable	Sí	Previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
PARA CUALQUIER OTRO PERMISO O LICENCIA	Art.52	Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores	Sí	

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALISTAS Y ASISTENCIAS A REUNIONES PARA HIJOS	Art. 52 f)	20 horas anuales	Sí	Para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

- Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

- El disfrute de los mismos, será ininterrumpido salvo en el supuesto de hospitalización contemplado en el **apartado b)** en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

- Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

- ***Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.***

PERMISOS NO RETRIBUIDOS	Art.53	Un único permiso de 90 días como máximo. Con carácter excepcional, por conciliación laboral-familiar, enfermedad o finalización de estudios, se podrá dividir hasta en 2 más permisos, siempre que no se exceda la duración de 90 días.	No	Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el art.52.f) tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador.
NACIMIENTO DE PREMATUROS U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art. 55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.5	1 hora cada día	Sí	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán a la persona trabajadora. Tendrán derecho a él el padre y la madre.
		2 horas cada día	Disminución proporcional de salario	
SUSPENSIÓN CONTRATO FALLECIMIENTO HIJO TRAS PARTO	Art. 48 Estatuto Trabajadores	El período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Sí	

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGÜINIDAD O AFINIDAD, INCLUIDO EL FAMILIAR CONSANGÚÍNEO DE LA PAREJA DE HECHO	Art.55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.6	Disminución de al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
CONSIDERACIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMAS DE TERRORISMO	Art. 55.4 Convenio	Reducción de la jornada de trabajo	Proporcional a la reducción	Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
SUSPENSIÓN DEL CONTRARO POR RIESGO DURANTE ELEMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	Art. 56	Reserva de puesto de trabajo durante ese tiempo.	Sí	En los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO	Art. 48 Estatuto Trabajadores	En este caso el período de suspensión empezará a computar a partir del alta hospitalaria. Si el periodo de hospitalización fuese superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.	Sí	Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
CUIDADO DE HIJOS MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art.55 Convenio y Estatuto Trabajadores Art.37.6	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Proporcional a la reducción	Hasta que el menor cumpla 18 años. Se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS BIPARENTALES	Art. 48.4 Estatuto Trabajadores	19 semanas para cada progenitor. Ampliable en una semana más para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo/a. Si el nacimiento, guarda o adopción es múltiple, cada uno de los progenitores podrá disponer de una semana más por cada hijo/a adicional. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.	Sí	-Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. -11 semanas a libre disposición para disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 11 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. No se puede ceder nada al otro progenitor. La madre podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. 2 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en períodos semanales.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPACIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO **FAMILIAS MONOPARENTALES Y MONOMARENTALES**	Art. 48.4 Estatuto Trabajadores	32 semanas. Ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a. Si el nacimiento, guarda o adopción es múltiple, se podrá disponer de dos semanas más por cada hijo/a adicional. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.	Sí	-Las 6 primeras semanas posteriores al nacimiento o adopción, obligatorias e ininterrumpidas. -22 semanas a libre disposición para disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes. Podrán ser disfrutadas estas 22 semanas a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se podrá adelantar el disfrute 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto. -4 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste cumpla 8 años, en jornada parcial o completa, y de forma acumulada o interrumpida. Se deben disfrutar en períodos semanales.
LACTANCIA	Art.59 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	-Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante. Se podrá incrementar proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. -Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, en caso de acuerdo entre las partes, acumularlo en jornadas completas, siendo el número de días calculado conforme a su jornada de trabajo y el calendario laboral correspondiente. Para contratos a tiempo completo, las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados.	Sí	Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor. La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso. Si se disfruta por los dos progenitores de este permiso con la misma duración y régimen el período se podrá extender hasta los 12 meses del lactante. En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una **prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.**

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCIA	https://ugtserviciospublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org
CANTABRIA	https://cantabria.ugt-sp.es/
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	https://feteugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIÀ	https://ugtserveispublicspv.org

UGT Servicios Públicos Enseñanza

www.ugt-sp.es