

BOLETÍN INFORMATIVO

VII CONVENIO COLECTIVO

DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS
TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS



NOVEDAD 2025

19 SEMANAS
POR PROGENITOR

32 SEMANAS
EN MONOPARENTALIDAD

Mejores
condiciones
para una
educación
de calidad



JORNADA



VACACIONES



PERMISOS
RETRIBUIDOS



EXCEDENCIAS



CONCILIACIÓN



NACIMIENTO
Y CUIDADO
DE MENOR

*Más derechos, mejor conciliación,
una enseñanza de calidad*



VII Convenio +
Estatuto de los Trabajadores
y normativa vigente (2025)

VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

El VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, firmado el 26 de junio de 2021 y publicado en el BOE el 27 de septiembre de 2021, ha tenido una evolución activa durante su vigencia, así como durante el año 2025 en que fue prorrogado por todas las organizaciones firmantes.

En este boletín queremos acercarte, de forma clara y sencilla, algunos de sus aspectos más relevantes relacionados con la jornada laboral, las vacaciones, las excedencias, los permisos retribuidos y la suspensión del contrato por cuidado de menor.

Conocer estos derechos es fundamental para poder ejercerlos correctamente y garantizar que las condiciones recogidas en el convenio se apliquen de manera efectiva en nuestros centros. Por ello, repasamos las principales cuestiones y novedades, con especial atención a aquellas situaciones que pueden surgir en el día a día de la vida laboral y familiar.

Esperamos que esta información te resulte útil y contribuya a que todas las personas trabajadoras conozcan mejor sus derechos y puedan hacerlos valer.

1. Jornada de trabajo

El VII Convenio establece jornadas diferenciadas según el colectivo profesional.

Distribución del tiempo de trabajo del personal docente

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.

Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los ciclos de Formación Profesional, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente según la legislación educativa

vigente, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.

Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.

No obstante, en el supuesto que la Administración educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe.

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal o comité de empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.

Jornada del personal docente

Salvo para el personal docente del primer ciclo de educación infantil, que se estará a lo dispuesto en



el artículo siguiente, la jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual. El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas, como máximo, será de 25 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este convenio.

En el caso de las salidas del centro de más de un día de duración, se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.

Jornada del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil

Para el personal docente que preste sus servicios en las unidades 0-3 años, la jornada anual será de: 1.362 horas anuales para el Maestro, 1.620 horas para el Educador infantil.

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada máxima de 32 horas para el Maestro y de 38 horas para el Educador Infantil.

Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales

El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

Jornada del personal complementario titulado

Este personal tendrá la siguiente jornada:

1º.- Jornada máxima semanal de 34 horas.

2º.- Jornada anual de 1.400 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

Jornada del personal de administración y servicios

Este personal tendrá la siguiente jornada:

1º.- Jornada anual de 1.570 horas. El per-

sonal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

2º.- Jornada semanal de 38 horas de referencia, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.

3º.- Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.

4º.- Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.

5º.- En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.

6º.- Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en estos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

7º.- El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.

2. Vacaciones y periodos sin actividad

Régimen general de vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Si el tiempo trabajado fuera inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción. El cálculo para la compensación económica de las vacaciones, en los casos que proceda legalmente, se realizará en base a lo establecido en este artículo.



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Períodos sin actividad del personal docente

Salvo el personal docente del primer ciclo de educación infantil, que estará a lo dispuesto en el artículo siguiente, todo el personal docente afectado por el presente convenio tendrá derecho a un 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.

No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los ocho primeros días del mes de julio o los ocho últimos días del mes de agosto.

En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, el derecho regulado en el primer

inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en el supuesto de que la empresa organice cursos de verano, el mes adicional sin actividad docente retribuido, no afectará a los profesores que se precisen para la realización de estos cursos. Este personal recibirá una compensación económica que no será inferior al 35 % de su salario bruto mensual. Las horas dedicadas a estos cursos tendrán la consideración de ordinarias y no se considerarán incluidas en el cómputo anual indicado en el artículo 27 del presente convenio.

La dedicación máxima de cada uno de estos profesores a los cursos citados será de 100 horas. Estos cursos se impartirán, en primer lugar, por el personal de la empresa que voluntariamente lo acepte. En su defecto, y para aquellas empresas que los venían impartiendo o que estén en condiciones de impartirlos, el empresario dispondrá como máximo del 25 % del personal docente con un mínimo de tres trabajadores. En caso de existir varios trabajadores con la misma especialidad, se hará de forma rotativa en años sucesivos. A los trabajadores que impartan estos cursos, no les será de aplicación el segundo párrafo de este artículo.

Vacaciones del personal del primer ciclo de Educación Infantil

Todo el personal afectado por esta disposición tendrá derecho cada año completo de servicios a:

Un mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a 15 días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio de los representantes de los trabajadores. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades de la actividad, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del centro.

Vacaciones del personal complementario titulado y de administración y servicios

- Este personal tendrá el siguiente régimen de vacaciones:

1º.- Seis días de vacaciones durante el año, tres a determinar por el empresario y los otros tres a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar.

2º.- El personal de Administración y Servicios tendrá dos días más de vacaciones al año, uno a determinar por el empresario al inicio del curso escolar y uno a determinar por el trabajador.

Periodos sin actividad del personal complementario titulado y de administración y servicios

Todo el personal complementario titulado y de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días consecutivos de los que tengan la condición de laborables, según el calendario laboral de la empresa donde preste servicios, de permiso retribuido durante el período navideño. También tendrá derecho a disfrutar de tres días consecutivos en el período de Semana Santa-Pascua, igualmente de los que tengan la condición de laborables según el mencionado calendario laboral. En cualquier caso, el empresario podrá establecer turnos entre este personal a efecto de mantener los servicios en la empresa.

Parte proporcional.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

3. Permisos retribuidos

Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º.- Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de

hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, 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.

2º.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, 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 por consanguinidad o afinidad.

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

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante; no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3º Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4º.- Un día por traslado del domicilio habitual.

5º.- Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7º.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo



8º.- 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 10 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, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2º y 3º, se establece lo siguiente:

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el

disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70 % de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.
- 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.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja.

4. Excedencias

Clases de excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Excedencia forzosa

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1ª.- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2ª.- Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.

3ª.- Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 10 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a cuatro años.

Excedencia especial

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

1ª.- Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años.

2ª.- Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Reserva del puesto de trabajo

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial, tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

También tendrá derecho a la reserva de su puesto

de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida el trabajador que esté en situación de excedencia voluntaria, en los términos previstos en el artículo siguiente, cuya excedencia esté motivada por su incorporación como cooperante a un proyecto de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria internacional.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

Excedencia por víctimas de violencia de género

Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre tres meses y un año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. 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, y asimismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

Reingreso en la empresa

El trabajador que disfrute de excedencia volunta-

ria, solo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso, al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

5. Permiso para el 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.

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 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 12 meses. En estos casos, durante el periodo entre los nueve 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 correspondiente del cuidado del lactante





Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en este artículo podrá acumularse en jornadas completas disfrutándose de una sola vez inmediatamente después de que finalice la baja por nacimiento

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 15 días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por cuidado del bebé lactante.

6. Prestación por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve 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.

En el resto de los supuestos no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en los artí-

culos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Reducción de jornada por cuidado de menor

Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 12 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, quién deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8. Cuidado de un menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reduc-

ción 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 o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad 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 %.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.6, permite coger una reducción de jornada para el cuidado del hijo durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad de al menos la mitad de la jornada, siempre que sea preciso cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo.

9. Suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento de hijo/a, 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 monoparentales 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 19 semanas.

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

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

- Dos semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que éste 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.

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 13 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:

- Seis semanas obligatorias inmediatamente después del nacimiento o adopción y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- Veintidós 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.
- Cuatro 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 19 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 32 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.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO REGISTRADA	Art.41.1	15 días	Sí	Podrá empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, 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.
ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES U HOSPITALIZACIÓN, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIADO DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD)	Art.41.2	5 días	Sí	El permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados. Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable. Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, éste contará desde el día siguiente. Si iniciado el permiso, se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, o se tendrá en cuenta en el cómputo.
FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE O UN FAMILIAR (HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD)	Art.41.3	3 días	Sí	Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable. Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, éste contará desde el día siguiente. 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.
		5 días, si necesita hacer un desplazamiento	Sí	
TRASLADO DE DOMICILIO	Art.41. 4	1 día	Sí	
BODA DE PARIENTES (HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD)	Art.41.5	1 día	Sí	Debe coincidir con el día de la ceremonia.
DEBER INEXCUSABLE, PÚBLICO O PERSONAL	Art.41. 6	Tiempo imprescindible. C u a n d o conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga.	Sí	Citaciones de organismos judiciales y órganos de la administración. Otros cuyo incumplimiento puede generar responsabilidades de índole civil, penal, social o administrativa: mesas electorales, jurados...

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN	Art.41. 7	Tiempo indispensable	Sí	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo.
BOLSA DE 20 HORAS ANUALES	Art. 41.8	20 horas	Sí	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 10 horas anuales o en 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.
PERMISO POR CURSOS	Art.46	-Para curso de perfeccionamiento que organice la empresa, el tiempo que dure el mismo. -20 horas anuales para formación vinculada al puesto de trabajo, si lleva más de 1 año en la empresa.	Sí	Previo permiso de un mes como mínimo. Debe de constar la concesión por parte de la empresa.
EXÁMENES OFICIALES	Art. 47	Los días de la celebración de las pruebas.	Sí	Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS (Asuntos Propios)	Art. 42	15 días de permiso por curso escolar	No	Se deben solicitar con 15 días de antelación. La empresa debe concederlo a menos que coincida con el de otro trabajador del mismo nivel, en el caso del personal docente. En el caso del personal no docente, puede negarse a concederlo si coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo. Se podrá disfrutar como máximo en dos periodos.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, RIESGO DE EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	Art. 43	La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve 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.	Sí	
PERMISO CUIDADO DEL LACTANTE	Art. 44 Convenio y Art. 37.4 Estatuto Trabajadores	Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor. -Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. -Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad. -Se podrá acumular este derecho tras la finalización del período de baja por maternidad acumulando en jornadas completas equivalente a 20 días naturales.	Sí	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 de lactancia. 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 período 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. (*1)
CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE (*1) Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses. Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas. La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.				

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS BIPARENTALES	Art. 43 Convenio y 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.
SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAS MONOPARENTALES Y MONOMARENTALES		32 semanas para cada progenitor. 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.		-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.

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	SALARIO	OBSERVACIONES
CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES QUE NO PUEDAN VALERSE POR SÍ MISMOS	Art.45 y Art. 37.6 Estatuto Trabajadores	Disminución entre al menos un 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.	Proporcional a la reducción	Menor de 12 años o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, sin actividad retribuida. Deberá preavisar con 15 días de antelación 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 trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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.
CUIDADO DE UN MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 37.6 Estatuto Trabajadores	Reducción de jornada de trabajo, al menos, la mitad de la duración de aquella	Sí	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.

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCIA	https://ugt-serviciospublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugt-sp-asturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt-sp.es
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
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://ugt-sp-madrid.es
MELILLA	https://feteugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIÀ	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es