



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

ORDEN ECD/199/2026, de 30 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 28 de enero de 2026, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo, de 14 de enero de 2026, de la Mesa Sectorial de Educación, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario que presta sus servicios en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Aprobado por el Gobierno de Aragón, el día 28 de enero de 2026, Acuerdo por el que se otorga la aprobación expresa y formal, y se ratifica, el Acuerdo de 14 de enero de 2026, de la Mesa Sectorial de Educación, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario que presta sus servicios en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, se procede a su publicación en los términos que se consignan a continuación.

Zaragoza, 30 de enero de 2026.

La Consejera de Educación, Cultura y Deporte,
TOMASA HERNÁNDEZ MARTÍN



Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario que presta sus servicios en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los permisos, licencias y medidas para la conciliación del personal funcionario docente no universitario se regulan mediante la Orden ECD/1479/2019, de 22 de octubre, para las personas funcionarias de carrera y por la Orden ECD/1480/2019, de 22 de octubre, para las personas que desempeñan su puesto en régimen de interinidad.

Las medidas aplicables en materia de permisos y licencias, y más concretamente las relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, son objeto de constante revisión y adaptación, muchas veces debido a las demandas sociales y que se adoptan como una mejora de las condiciones de los trabajadores fruto de la negociación colectiva, otras veces basadas en criterios interpretativos surgidos desde la jurisprudencia, y otras por las propias modificaciones de la normativa aplicable en la materia.

Así, la Orden HAP/633/2023, de 11 de mayo, dio publicidad al Acuerdo de 28 de marzo de 2023, del Gobierno de Aragón, por el que se otorgó la aprobación expresa, formal, ratificándolo, al II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma, publicada en el "Boletín Oficial de Aragón", número 94, de 19 de mayo de 2023, y recogió exclusivamente para el citado ámbito sectorial, muchas de las mejoras, demandadas, interpretadas y reguladas en materia de conciliación de vida familiar y laboral.

En ese mismo sentido, y con el fin de adaptar estas mejoras a la realidad de los centros docentes no universitarios y al personal docente no universitario que imparte docencia en los centros públicos dependientes del Gobierno de Aragón, desde la Mesa Sectorial de Educación se demandó el impulso para que las medidas recogidas en el II Acuerdo sobre condiciones de trabajo se adapten y se regulen en la normativa sobre permisos y licencias aplicable al personal docente no universitario.

Respecto a la tramitación de este Acuerdo, se ha dado cumplimiento a los trámites previstos en los artículos 42 a 49 del Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, "Boletín Oficial de Aragón", número 104, de 2 de mayo de 2022. Además, se han respetados los principios de buena regulación, necesidad, eficacia y transparencia, en cumplimiento del artículo



129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

También se incluyen en el expediente normativo de elaboración los informes preceptivos requeridos en el artículo 25 de la Ley 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024, prorrogados para el año 2026.

Finalmente, y tras la elaboración del expediente, las mejoras recogidas en el presente texto fueron objeto de acuerdo en la Mesa Sectorial de Educación, con la firma de 14 de enero de 2026, y con el apoyo de las Organizaciones Sindicales CSIF, CGT, STEA-i, CCOO y UGT al tratarse de una materia objeto de negociación conforme lo regulado en el artículo 37.1.m) del Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En su virtud, a iniciativa de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, en ejercicio de las competencias atribuidas en materia de personal y para establecer los regímenes de vacaciones, permisos, licencias, jornadas de trabajo y horarios, previstas en los artículos 3.3.a) y 3.3.m) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como las competencias en materia del personal recogidas en el artículo 1.1.g) del Decreto 225/2024, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, se firma el acuerdo alcanzado en Mesa Sectorial de Educación,

Acuerdo.

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el régimen de permisos y licencias, así como las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral aplicables al personal funcionario docente no universitario en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 2. Definiciones.

Los permisos previstos en este Acuerdo para el/la cónyuge se aplicarán también a la pareja estable no casada o persona con quien se conviva maritalmente. La referencia a grado de afinidad incluye la del funcionario o funcionaria por su



vinculación con su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad.

Todas las referencias a hijos e hijas que figuren en el presente Acuerdo incluirán aquellas personas menores que se encuentren en régimen de guarda legal o acogimiento tanto de la persona solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad.

Las referencias a familias monoparentales y a familias numerosas, su definición y constitución, serán conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 3. Permisos y licencias retribuidas.

El personal mencionado en el artículo primero tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Veinte días hábiles por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas estables no casadas o registro competente.

Los veinte días de permiso por matrimonio o por inscripción en el registro podrán comenzarse a conveniencia de la persona solicitante, siempre que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél. No obstante, si como consecuencia del propio procedimiento las personas solicitantes de la inscripción en el registro de parejas estables no casadas no tuvieran conocimiento del día de la inscripción, podrá disfrutarse el permiso a partir de la solicitud tal y como se indica a continuación.

- Las personas interesadas solicitarán en el Servicio Provincial correspondiente el permiso, inmediatamente después de presentar en el Registro de parejas estables no casadas la solicitud, adjuntando copia de la misma.
- El permiso comenzará transcurridos siete días naturales desde la fecha de solicitud.
- En cualquier caso, en el plazo de un mes desde la fecha de inscripción, se deberá presentar copia de la resolución de la misma.

La constitución de matrimonio o pareja estable entre las mismas personas sólo podrá dar derecho a una licencia de las reguladas en este apartado.

En el caso de que la resolución de inscripción en el registro correspondiente sea denegatoria y se haya disfrutado de parte o de la totalidad de este permiso, se instruirá un proceso de reintegro por el disfrute improcedente de este permiso.



b) Dos días hábiles en caso de divorcio, separación legal o nulidad, no necesariamente ininterrumpidos en el plazo de un mes de la formalización de la sentencia.

c) Seis días hábiles por fallecimiento de cónyuge, pareja estable no casada o persona con la que conviva maritalmente o de familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad, hermanos y hermanas y cuatro días hábiles por fallecimiento de pariente hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, no necesariamente ininterrumpidos en el plazo de un mes desde el hecho causante.

d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del/de la cónyuge, pareja de hecho, hermanos o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles, no necesariamente ininterrumpidos durante el proceso terapéutico del que trae causa.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, del resto de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Estos permisos serán compatibles con la reducción de jornada por cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, contenido en el artículo 15 del presente Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

e) Por boda de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil. En todo caso, el disfrute del permiso deberá coincidir con el día de la celebración del evento. En el supuesto de boda de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de los dos días coincidirá con el día de la celebración del evento.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado, y la renovación del DNI o NIE siempre que no sea posible fuera del horario laboral.



g) Un día por traslado de domicilio en la misma localidad y tres días por traslado de domicilio en distinta localidad.

h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, un máximo de quince días a lo largo del curso escolar.

i) Se tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo un máximo de dos horas diarias no lectivas en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de menores prematuros/as o en los casos en que, por cualquier motivo, éstos deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto. Excepcionalmente podrá concederse el disfrute de este permiso en horario lectivo, cuando quede acreditada y justificada la coincidencia del horario de visitas hospitalarias con el horario lectivo. Este permiso es compatible con el regulado en el artículo 16 b) del presente Acuerdo.

j) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa comunicación y posterior justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

k) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales: las empleadas públicas docentes tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

En los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Para acompañar a visita médica, para la valoración de la situación de dependencia, de la discapacidad, a hijos o hijas o menores de dieciocho años a cargo o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y al/la cónyuge o parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por el tiempo necesario con la debida justificación.

m) Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija o menor a cargo con discapacidad reciba atención, por el tiempo necesario con comunicación previa y debidamente acreditada.



n) Para asistir a las reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo o hija o menor a cargo recibe atención temprana o postemprana, por el tiempo necesario con comunicación previa y debidamente acreditado.

ñ) Para asistir a las tutorías del hijo o hija o menor a cargo en el centro educativo con un máximo de tres tutorías por menor en un curso escolar, por el tiempo necesario con comunicación previa y debidamente acreditada.

o) Para asistir a la realización de exámenes prenatales, para el progenitor diferente de la madre biológica, siempre que no puedan realizarse fuera del horario lectivo, durante el tiempo necesario con comunicación previa y debidamente acreditada.

p) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

q) Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Los permisos enumerados en este artículo se entenderán referidos a días hábiles. Se consideran días hábiles los días comprendidos entre el lunes y el viernes de cada semana, siempre que no sean festivos. En todo caso, los días no lectivos se considerarán días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, con las peculiaridades que aquí se indican para cada permiso.

Con carácter general, y salvo lo dispuesto de forma específica para cada permiso, el mismo comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si fuera día hábil; si no lo fuera, se iniciará el primer día hábil inmediatamente posterior. Si el hecho causante se produce una vez haya finalizado la jornada de trabajo, el comienzo del cómputo de los días que pudieran corresponder se realizará a partir del primer día siguiente hábil.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, en el momento en que el funcionario o funcionaria se ausente de su puesto de trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento. El día de su incorporación a su puesto de trabajo, una vez disfrutado el permiso, se realizará por el tiempo restante al día en que se ausentó de su puesto.



El disfrute de los permisos mencionados quedará supeditado, en su caso, a la fecha de finalización del nombramiento como personal docente no universitario en régimen de interinidad.

En los permisos por circunstancias familiares y personales, se equiparará la condición de persona tutelada o curatelada por el funcionario o funcionaria a la de familiar en primer grado de afinidad.

Artículo 4. Permiso para mujeres embarazadas.

1. Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto, siempre y cuando no se encuentren en situación de incapacidad temporal o de prestación por riesgo durante el embarazo.

2. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo.

Artículo 5. Permiso por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica.

El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de diecinueve semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, o nacimiento sin vida, a partir del día 180 de gestación, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada una de las personas progenitoras, en los supuestos de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de



la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- 3.º Dos semanas para el cuidado del/de la menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



En todo caso, el disfrute del permiso por nacimiento para la madre biológica o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento quedará supeditado a la fecha de finalización del nombramiento como personal docente no universitario en régimen de interinidad.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente.

El permiso tendrá una duración de diecinueve semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada una de las personas de las progenitoras.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 3.º Dos semanas, para el cuidado del/de la menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.



En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al lugar de origen de la persona adoptada o acogida, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidades Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año, salvo que se indique otro supuesto en la normativa básica aplicable.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor o progenitora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso una o un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute del permiso.

En los casos previstos en los apartados a) y b) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal funcionario durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.



El personal funcionario que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 6. Permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.

Este permiso tendrá una duración de diecinueve semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, o nacimiento sin vida, a partir del día 180 de gestación, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada una de las personas progenitoras.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas que podrán distribuirse a voluntad del progenitor diferente a la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.



3.º Dos semanas para el cuidado del/de la menor que podrán distribuirse a voluntad del progenitor diferente a la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que el progenitor diferente de la madre biológica optara por el disfrute de este permiso con posterioridad a la semana diecisiete del permiso por nacimiento de la persona gestante, si la madre biológica hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las once semanas restantes del párrafo 2.º de este permiso, pudiendo disponer de las 2 semanas del apartado 3.º hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal funcionario durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de



acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal funcionario que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 7. Permiso por lactancia.

1. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal docente, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de seis semanas en jornada completa en el caso de la madre biológica o de cinco semanas en el caso de la otra persona progenitora. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del/de la menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

2. En el caso del personal interino con nombramiento para curso completo, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos, hasta el límite máximo de seis semanas en el caso de la madre biológica o de cinco semanas en el caso



de la otra persona progenitora. No obstante, si se obtuviese nuevo nombramiento antes de que el hijo cumpliese los doce meses, se podría disfrutar del resto del permiso o de la parte proporcional generada.

Esta opción debe ser comunicada por la persona que va a disfrutar el permiso, antes del inicio del mismo. Una vez ejercida la opción por una y otra modalidad, tanto si se opta por la reducción de jornada o por la acumulación en semanas, no procederá cambio de modalidad.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

3. En los casos de hospitalización del hijo o hija tras el nacimiento, así como en los casos de adopción o acogimiento, la lactancia se podrá disfrutar aun cuando la persona menor haya cumplido doce meses. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento aquí previstos serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento una duración no inferior a un año, salvo que se indique otro supuesto en la normativa básica aplicable.

4. La duración de este permiso no se verá minorada por la concesión de la situación de excedencia por cuidado de hijo o hija.

Artículo 8. Permisos por constituir unidad familiar monoparental.

1. El permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, para los empleados y empleadas públicas, en su caso, que formen una unidad familiar monoparental, tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en una semana más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o menor a cargo y, por cada hijo o hija o menor a cargo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Durante el referido período, la Seguridad Social asumirá el coste correspondiente a trece semanas, las cuales deberán ser objeto de solicitud expresa ante el organismo público competente.

Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada. En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.



2. Permiso de lactancia por hijo o hija menor de doce meses, consistente en una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada ordinaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, pudiendo ser sustituido por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración de cinco semanas. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

3. Los permisos regulados en este artículo podrán disfrutarse en un periodo máximo de dieciocho meses a contar desde el nacimiento del hijo o hija o desde la fecha de la decisión de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituye la adopción.

4. La duración de estos permisos no se verá minorada por la concesión de la situación de excedencia por cuidado de hijo o hija.

5. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento una duración no inferior a un año, salvo que se indique otro supuesto en la normativa básica aplicable.

6. La acreditación para la persona empleada pública de la condición de unidad familiar monoparental, se realizará a través, en su caso, del carnet de familia monoparental, de acuerdo con la normativa vigente.

En todo caso, el disfrute de este permiso quedará supeditado a la fecha de finalización del nombramiento como personal docente no universitario en régimen de interinidad.

Artículo 9. Permiso parental.

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido/a a por tiempo superior a un año, hasta la finalización del curso escolar en el que la persona menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.



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

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de cinco días naturales, salvo en el caso de circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas, y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 10. Disfrute de vacaciones tras el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. Cuando se hubiese obtenido nombramiento de interinidad para una plaza de curso completo y por estar disfrutando del permiso por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o el permiso de lactancia acumulada, no pudiera disfrutarse del período vacacional anual correspondiente según la normativa vigente, los días de vacaciones correspondientes no disfrutados se disfrutarán con carácter inmediato a la incorporación del trabajador o trabajadora en el siguiente curso escolar.

Artículo 11. Tratamiento del permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción para el personal interino.



Cuando en un llamamiento de inicio de curso se oferte una vacante a integrantes de listas de espera que se encuentren:

- Entre el séptimo mes de embarazo y las diecisiete semanas posteriores al parto o las que correspondan si se trata de parto múltiple.
- Disfrutando de las vacaciones que no hubiesen podido disfrutar ese curso escolar por haber estado en situación de permiso por nacimiento para la madre biológica o el otro progenitor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Podrán optar por:

- a) No elegir destino, permaneciendo en la lista de espera hasta la finalización del período por nacimiento para la madre biológica o el otro progenitor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Finalizado dicho periodo podrá comunicar el levantamiento de la suspensión de llamamiento o solicitar la suspensión de llamamientos por cuidado de hijo o hija menor.
- b) Solicitar únicamente las vacantes que se amolden a la conciliación de su vida familiar, permitiendo no elegir todas las obligatorias y, en caso de no obtener ninguna de las que le interese, alegar en los diez días siguientes a la resolución acogerse a la situación de suspensión de llamamientos por cuidado de hijo o hija menor.

Cuando la persona interesada, en el momento en el que hubiera de tomar posesión en su puesto de trabajo, se encontrase en el período de descanso maternal o paternal, seguirá con el permiso de nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, reservándosele dicho puesto.

Una vez finalizado el periodo de descanso maternal o paternal, podrá optar entre incorporarse al puesto, solicitar la reducción de jornada por guarda legal ciñéndose a los trimestres escolares, o acogerse a la cesación por cuidado de hijos o hijas menores regulada en el artículo 13 del presente Acuerdo.

El mismo tratamiento se dará a los casos de permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la madre biológica o para el otro progenitor o lactancia acumulada, previstos en el presente Acuerdo, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de la guarda con fines de adopción o acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.



En todo caso, el sistema que se da en los actos de inicio de curso a las situaciones de maternidad y paternidad, se seguirá aplicando hasta el 31 de octubre única y exclusivamente en la adjudicación de vacantes de curso completo.

El tiempo de disfrute del permiso por maternidad, paternidad y por lactancia acumulada se entenderá como tiempo trabajado a todos los efectos.

Artículo 12. Suspensión de llamamientos por cuidado de hijo menor o familiares y por violencia de género con antelación a efectuarse un nombramiento para el personal funcionario interino.

1. Las personas aspirantes a desempeñar puestos en régimen de interinidad que aleguen cuidado de hija o hijo menor de seis años o cuidado de cónyuge o de familiares que se encuentren a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas y no desempeñen actividad retribuida, o aleguen violencia de género, podrán solicitar permanecer en las listas de aspirantes en situación de suspensión de llamamientos sin decaer y en el mismo orden durante el periodo de tiempo en el que estuviesen acogidas a esta medida, en la forma prevista en los apartados siguientes de este artículo.

En el caso de guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se podrá solicitar permanecer en las listas de aspirantes en situación de “suspensión de llamamientos” en iguales circunstancias que en el párrafo anterior, por espacio de seis años a partir de la correspondiente resolución judicial o administrativa.

No obstante lo anterior, al aspirante que se beneficie de estas medidas le serán de aplicación cuantas situaciones se deriven del Decreto por el que se establezca el régimen de provisión de puestos de trabajo del funcionariado docente no universitario por personal interino en la Comunidad Autónoma de Aragón y sus normas de desarrollo en relación a la posición que deba ocupar en la lista, los requisitos de permanencia, nueva baremación o cualquier otra circunstancia que pudiera afectarle durante el periodo que permanezca en situación de suspensión de llamamientos.

2. Este derecho podrá ejercitarse de las siguientes formas:

- a) En cualquier momento del curso, antes de recibir un llamamiento.



- b) En el momento de recibir el llamamiento, debiendo justificar en el plazo de diez días el hecho causante.
- c) Solicitando únicamente las vacantes que se amolden a la conciliación de su vida familiar o a su situación de violencia de género, permitiendo no elegir todas las obligatorias y, en caso de no obtener ninguna de las que le interesen, alegar en los diez días siguientes a la resolución acogerse a la situación de suspensión por cuidado de hijo o hija, de cónyuge, de familiares o por violencia de género.

Exceptuadas las situaciones en que la persona interesada no obtuviera vacante o solicitara alguna y le fuera adjudicada, no le será ofertada vacante alguna hasta que comunique la fecha en que desea aceptar nuevos llamamientos o finalice el periodo que corresponda. La suspensión en el primer trimestre del curso escolar, tendrá una duración mínima de hasta el 31 de octubre.

3. Este derecho podrá ejercerse por cada hija o hijo menor de seis años durante un periodo máximo de seis cursos escolares y podrá solicitarse en cualquier momento hasta la finalización del curso escolar en el que el hijo o hija cumpla los seis años. La duración quedará supeditada al cumplimiento de dicha edad de la hija o del hijo alegado para acogerse a esta medida. Cuando se alegue cuidado de cónyuge o de familiares, el derecho a la suspensión se podrá ejercer en el momento que surja la necesidad e, igualmente, por un periodo máximo de seis cursos escolares.

Transcurrido dicho periodo no podrá solicitarse por el mismo sujeto causante en ninguno de los dos casos.

En los casos de violencia de género, el derecho a la suspensión podrá ejercerse desde el momento que se dicte la correspondiente resolución judicial.

4. No podrá alegarse dicha causa para no elegir en una especialidad o Cuerpo y posteriormente elegir en otra u otro. Se podrá hacer uso de este derecho una vez por cada curso escolar durante el periodo máximo de seis cursos escolares. Una vez comunicada la disponibilidad de aceptar nuevos llamamientos no se podrá volver a solicitar este derecho por el mismo hecho causante durante el mismo curso escolar. Se exceptúa de dicha limitación las causas de violencia de género.

5. El periodo de tiempo en el que la persona aspirante se encuentre en situación de suspensión de llamamientos por cuidado de hija o hijo menor o familiares, o por violencia de género, no podrá alegarse como tiempo trabajado a ningún efecto, excepto para la consideración de la equivalencia a la situación de un día trabajado.



6. La concesión de la suspensión de llamamientos quedará supeditada a la acreditación, por parte de la persona solicitante, del hecho causante mediante la aportación del libro de familia y de los documentos acreditativos que avalen la situación familiar.

Artículo 13. Cesación de servicio por cuidado de hijo menor o familiares y por violencia de género para el personal funcionario interino.

El personal funcionario interino que ocupe una plaza vacante para todo el curso escolar, podrá solicitar una cesación en el servicio por cuidado de hija o hijo menor de tres años. En los casos de acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción, este derecho se podrá ejercer dentro de los tres años a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El mismo derecho podrá ejercerse cuando se alegue cuidado de cónyuge o de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La situación constitutiva del hecho causante deberá acreditarse mediante la aportación del libro de familia y los documentos que avalen la situación del familiar en su caso.

Asimismo, este derecho podrá ejercerse cuando se alegue violencia de género.

Se procederá a la cesación en el puesto de trabajo pudiendo reincorporarse al mismo durante el curso escolar, para lo que habrá de expedirse un nuevo nombramiento hasta el 30 de junio, quedando en suspensión de llamamientos en todas las listas en las que se encontrase.

Artículo 14. Renuncia a la vacante de sustitución adjudicada.

El personal interino con nombramiento en plazas de sustitución podrá renunciar por una única vez en el curso escolar al puesto de trabajo, sin que por ello decaiga de las listas, cuando le sobrevengan situaciones personales o familiares de extrema gravedad así apreciadas por la Administración.

Se entenderán en todo caso incluidas las causas de cuidado de hija o hijo menor de tres años o cuidado del cónyuge o de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad



retribuida. Asimismo, este derecho podrá ejercerse cuando se alegue violencia de género.

En los casos de acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción, este derecho se podrá ejercer dentro de los tres años a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la Resolución judicial por la que se constituya la adopción. La situación constitutiva del hecho causante deberá acreditarse mediante la aportación del libro de familia y los documentos que avalen la situación del familiar en su caso.

Artículo 15. Reducción de jornada sin merma retributiva.

El personal funcionario que se encuentre desempeñando su trabajo a jornada completa tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria sin merma retributiva en los siguientes supuestos:

- a) Por razón de enfermedad muy grave de cónyuge o pareja o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Para atender el cuidado de cónyuge o pareja o de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral sin merma retributiva, o un 100% de la jornada por un plazo de quince días naturales.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 3.d) de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

En el caso de personal docente interino para poder disfrutar de esta reducción deberá tener nombramiento para vacante de curso completo y jornada completa.

- b) Por violencia de género.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de hasta un tercio de la jornada sin disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos



supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

Artículo 16. Reducción de jornada con merma retributiva.

El personal funcionario que se encuentre desempeñando su trabajo a jornada completa tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria con la correspondiente retribución de haberes en los siguientes supuestos:

- a) Por guarda legal de menor de doce años, persona mayor, persona con discapacidad superior al 33%, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

Será requisito para su disfrute que aquélla se solicite con una antelación de, al menos, quince días hábiles al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. En todo caso el tercer trimestre escolar incluirá los meses de julio y agosto.

Sin perjuicio de ello, el órgano competente para conceder dicha disminución podrá modificar los plazos y periodos referidos tanto de inicio como de fin, exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente qué circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

La reducción afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa vigente, repercutiendo de manera proporcional en los distintos periodos que conforman la misma.

La terminación de la reducción de jornada será comunicada por la funcionaria o funcionario con una antelación de quince días hábiles al inicio del trimestre escolar en el que quiera incorporarse a la jornada completa. De no hacerlo, se prolongará la reducción de jornada hasta finalizar el trimestre para el que se solicitó la incorporación.



Se entenderá extendido este derecho a reducción de jornada hasta la finalización del curso escolar cuando la persona menor cumpla los 12 años a lo largo del año escolar.

En el caso del personal docente interino, para poder solicitar este permiso deberá tener nombramiento para vacantes de curso completo y una jornada igual o superior al 80% de la ordinaria. Se exceptúa del anterior plazo a las personas aspirantes a interinidad cuyo destino sea conocido con menos de quince días de antelación respecto del comienzo del trimestre escolar, en cuyo caso la solicitud de reducción de jornada se presentará el día siguiente al que se hiciera pública la adjudicación de las vacantes.

De no cumplirse los plazos señalados para ambos casos, la concesión producirá sus efectos en el trimestre siguiente al solicitado. La reducción de jornada correspondiente al tercer trimestre del curso escolar se prolongará hasta el 31 de agosto.

- b) Por nacimiento de hijos, hijas o menores a cargo prematuros/as.

En los supuestos de guarda de menores o nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el personal docente tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

El personal docente interino para poder disfrutar de esta reducción deberá tener nombramiento para vacantes de curso completo y una jornada igual o superior al 80% de la ordinaria.

- c) Reducción de jornada por víctimas de terrorismo.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal funcionario que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos o hijas de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas funcionarias amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.



Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

d) Reducción de jornada por interés particular.

El personal docente podrá solicitar una reducción de jornada de hasta un medio de una jornada completa de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones que correspondieran a dicho período.

Será requisito para su disfrute que aquélla se solicite con una antelación de, al menos, quince días hábiles al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. En todo caso el tercer trimestre escolar incluirá los meses de julio y agosto.

e) Por violencia de género.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción a partir de un tercio y hasta un medio de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

Artículo 17. Permiso por asuntos particulares.

El personal docente tendrá derecho a dos días de asuntos particulares que se acumulan a lo dispuesto en el Acuerdo de Mesa Sectorial, de 21 de junio de 2018, por el que se reconoce el permiso retribuido de dos días por curso escolar por razones particulares o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable y no requerirán justificación.

Para disfrutar tres o cuatro días ininterrumpidos a lo largo del curso escolar será preciso que concurra una circunstancia excepcional debidamente justificada. Fuera de estos supuestos, el disfrute de los días será de al menos un día hasta el 31 de diciembre y al menos un día hasta el 31 de marzo, perdiendo el derecho a los mismos en el supuesto de no haber sido disfrutados en dichos plazos. En el caso de existir causa justificada y debidamente motivada, se podrá solicitar el disfrute fuera de los plazos establecidos.

Las condiciones de este permiso serán las recogidas en el mencionado Acuerdo.



Para el personal interino que no tenga vacante de curso completo se aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado. Su desarrollo se realizará mediante instrucción.

Artículo 18. Flexibilización horaria por personas dependientes.

1. El personal docente tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tenga a su cargo personas mayores, hijas o hijos o menores de doce años, personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del presente permiso se extenderá hasta la finalización del curso escolar en el que el/la menor cumpla los doce años.

Igualmente, quienes tengan hijas o hijos o personas a cargo con discapacidad tendrán derecho a dos horas diarias de flexibilidad en el horario no lectivo que tengan asignado a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde la persona con discapacidad reciba atención.

La flexibilización horaria del personal docente requerirá que se solicite con una antelación de quince días hábiles para la reorganización de los horarios del centro, si bien, el ejercicio del presente derecho no estará supeditado a las necesidades de organización del centro salvo imposibilidad material.

2. En el caso del personal docente interino para poder solicitar la flexibilización horaria deberá tener nombramiento para vacante de curso completo y jornada completa.

Artículo 19. Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria al personal docente no universitario que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica o derivados de enfermedades de especial gravedad.

1. Las personas funcionarias que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

2. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.



3. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde la efectiva reincorporación al puesto de trabajo y podrá afectar hasta un 30% de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
4. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada o empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica.
5. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 20. Permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que la hija o el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo, la hija o del 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 la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del 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 de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas personas presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario/a.

Artículo 21. Vacaciones y situación de incapacidad temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal impida disfrutar de las vacaciones durante el año natural a que correspondan, el personal funcionario podrá solicitar el periodo pendiente de disfrutar una vez finalizada la situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del curso escolar en que se hayan originado.



En estos supuestos, las vacaciones se disfrutarán con carácter inmediato a la incorporación del personal por finalización de la incapacidad temporal, salvo que, por necesidades del servicio, resulte más conveniente su disfrute en un período posterior.

El personal funcionario interino podrá solicitar el periodo pendiente de disfrutar una vez finalizada la situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del curso escolar en que se hayan originado.

En estos supuestos, las vacaciones se disfrutarán con carácter inmediato a la incorporación del trabajador o trabajadoras por finalización de la incapacidad temporal, salvo que, por necesidades del servicio, resulte más conveniente su disfrute en un período posterior.

El disfrute de las vacaciones en estos supuestos se realizará en los términos fijados en las correspondientes instrucciones.

Artículo 22. Permiso por formación.

1. El personal docente podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, constitución de unidad familiar monoparental, así como durante las excedencias por cuidado de menor a cargo, cónyuge o familiar.
2. El personal docente tendrá derecho a la asistencia de actividades formativas de conformidad con la normativa vigente.
3. Quedarán exentas de solicitar este permiso aquellas personas que hayan sido convocadas por el Servicio Provincial o cualquier Dirección General del Departamento de Educación para la realización de actividades formativas, bastando simplemente con la comunicación previa del día y la hora.

Artículo 23. Licencias por estudios.

La concesión de licencias por estudios se regirá por lo establecido en la normativa vigente que resulte de aplicación.



Artículo 24. Permiso sin retribución.

1. Podrá concederse un permiso sin retribución por un período de hasta tres meses por curso escolar. Este permiso se podrá fraccionar un máximo de tres veces.
2. El personal funcionario interino con nombramiento para vacantes de curso completo, podrá acogerse a dicho permiso, previa comunicación, hasta el 31 de marzo. En caso de que sobrevengan circunstancias de extrema gravedad, debidamente acreditadas, podrá solicitarse el permiso en cualquier momento del curso escolar.

Artículo 25. Permiso por situaciones críticas o excepcionales.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos al personal docente que se halle en una situación crítica por causas muy graves o excepcionales, debidamente justificadas.

Artículo 26. Excedencias.

En relación a las situaciones de excedencia del personal docente no universitario, se estará a lo regulado en la normativa estatal y autonómica de aplicación en el momento de la solicitud.

Normativa de aplicación.

En todo caso, será de aplicación la normativa básica en materia de personal de empleado público y concretamente el Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de normativa de aplicación.

Justificación de los permisos.

Todos los permisos, incluidos los que se soliciten por comunicación previa, que no sean posteriormente debidamente acreditados o justificados en el plazo máximo de un mes, salvo fuerza mayor, darán lugar a la anulación del permiso y a la correspondiente regularización de haberes.

Vigencia.

El presente Acuerdo será vigente tras su ratificación y publicación en el "Boletín Oficial de Aragón", dejando sin efecto la Orden ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal,



familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón y la Orden ECD/1480/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario interino docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón