

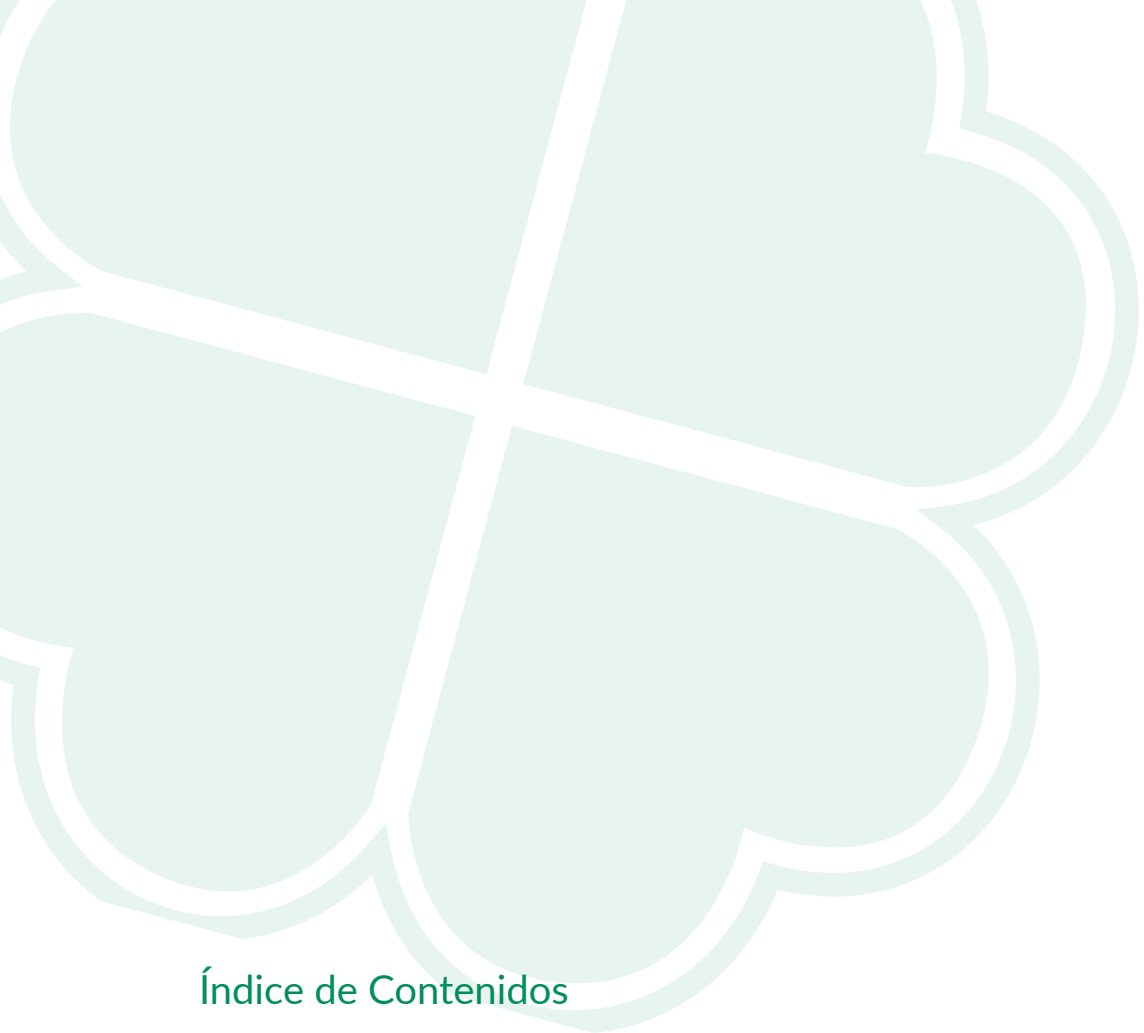


FSIE
Andalucía

noviembre 2025

cuadernillo de **maternidad paternidad**

www.fsieandalucia.es



Índice de Contenidos

Introducción	3
Exámenes prenatales y preparación al parto	4
Permiso por Nacimiento / Adopción / Acogimiento	5
Retribuciones	8
Bajas por incapacidad temporal o por riesgo durante el embarazo	11
Prestaciones económicas	13
Coincidencia de la maternidad o paternidad con agosto	16
Permiso para el cuidado del lactante - lactancia	17
Reducción de jornada - no retribuida	19
Excedencia por cuidado de hijo	20



INTRODUCCIÓN

Este informe que ahora tienes en tus manos es el trabajo exhaustivo, pero esperemos que comprensible, realizado por **FSIE-Andalucía** para que puedas tener claro todo lo que la ley marca referente a los derechos que se derivan por tu situación desde el primer momento hasta que vuestro hijo cumpla los 12 años de vida.

Los apartados van apareciendo en orden cronológico para facilitar su consulta conforme se necesite aclarar algún dato.

Esperamos que entiendas las explicaciones que damos y, sobre todo, deseamos que el documento sea útil para ti.

Última revisión: noviembre 2025

1

EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO

El VII Convenio colectivo en vigor reconoce este **derecho de la madre** en su **artículo 41 párrafo 7º**.

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

La única interpretación posible es conceder sin más ese **permiso retribuido y no recuperable** que se ejercitará desde el momento que los servicios médicos aconsejen y en el horario que ellos establezcan.

En caso de que la embarazada esté siendo atendida por un **médico privado**, sería conveniente que este médico emitiera un informe para presentarlo ante el especialista del Servicio Público de Salud, pues es el único competente para expedir el informe de maternidad, poder hacer el seguimiento y control necesario.

2

PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

El permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a es un **derecho reconocido a las personas trabajadoras consistente en la suspensión de su contrato** por un periodo que, desde 2025, puede alcanzar hasta 19 o 32 semanas según el caso y circunstancias familiares.

Prestación económica

Durante el disfrute del permiso, la persona trabajadora tiene derecho a percibir el 100% de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, calculada desde la fecha de inicio del descanso. La prestación es abonada directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y está exenta de IRPF.

Distribución general del permiso

- **6 semanas obligatorias** inmediatamente posteriores al parto, adopción, guarda o acogimiento, a disfrutar de forma ininterrumpida y a jornada completa.
- **11 semanas de disfrute flexible:** pueden tomarse de manera acumulada o en periodos alternos, en semanas completas, a elección de la persona trabajadora y hasta que el menor cumpla 12 meses (o dentro de los 12 meses de la resolución en casos de adopción/acogimiento).
- **2 semanas adicionales de disfrute flexible,** en cualquier momento hasta que el hijo/a cumpla **ocho años**.

Nota: Las 2 semanas adicionales tienen carácter retroactivo para nacimientos, adopciones o acogimientos acaecidos desde el 2 de agosto de 2024 y podrán ser solicitadas a partir del 1 de enero de 2026.

Familias monoparentales

Las familias monoparentales disponen de un permiso especial de **32 semanas**, distribuidas en:

- **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas** tras el nacimiento, adopción o acogimiento.
- **22 semanas de disfrute flexible** (idénticas condiciones que las 11 semanas del régimen general, pero ampliadas).
- **4 semanas adicionales hasta que el hijo/a cumpla ocho años**, igualmente retroactivas desde el 2 de agosto de 2024.

Supuestos especiales de ampliación del permiso

- **Nacimiento, adopción/acogimiento múltiple:** +1 semana para cada progenitor/a a partir del segundo hijo/a.
- **Discapacidad del hijo/a:** +1 semana adicional para cada progenitor/a.
- **Nacimiento prematuro u hospitalización del neonato tras el parto (>7 días):** ampliación del permiso hasta un máximo de 13 semanas adicionales, según el tiempo real de hospitalización.
- **Adopción internacional:** el disfrute del permiso puede adelantarse hasta 4 semanas antes de la resolución cuando sea necesario desplazamiento previo al país de origen.

Otros aspectos relevantes

- En caso de **fallecimiento de uno de los progenitores**, el otro puede disfrutar la totalidad del permiso o la parte que reste, sin posibilidad de transferirlo a terceros ni difundir su uso públicamente.
- La madre biológica puede **anticipar el permiso hasta 4 semanas** antes de la fecha previsible del parto.
- El permiso puede disfrutarse a **jornada completa o parcial** (mínimo 50%), mediante acuerdo con la empresa. En caso de tiempo parcial, la base reguladora se reduce proporcionalmente.
- Los períodos de disfrute flexible reconocidos por el INSS son **inalterables**, salvo circunstancias excepcionales debidamente acreditadas.
- La comunicación a la empresa sobre el disfrute de los períodos de permiso debe realizarse con al menos **15 días de antelación**.
- La solicitud y gestión del permiso, y de periodos sucesivos si se divide, se realiza a través del portal '**Tu Seguridad Social**' (certificado digital o cl@ve permanente) o presencialmente en un CAISS con cita previa.
- Si el permiso coincide con las vacaciones anuales, estas pueden disfrutarse en fecha distinta al finalizar el permiso, aunque haya concluido el año natural.
- La **prestación continúa** aunque el contrato se extinga durante el disfrute del permiso, hasta el término del periodo legal, tras lo cual se pasará, en su caso, a situación de desempleo.

Tabla resumen

Situación	Semanas obligatorias	Semanas flexibles(hasta 12 meses)	Ampliación hasta 8 años	Retro actividad (2/8/2024)	Especialidades
General	6	11	2	Sí	Fallecimiento, Multiplicidad, Discapacidad
Monoparental	6	22	4	Sí	Id. y máximo de 32 semanas
Hospitalización prematura	6+	11/22	2/4 + hasta 13 sem.	Sí	Según instancia, tras alta hospitalaria
Adopción internacional	6	11/22	2/4	Sí	Puede anticiparse hasta 4 semanas

3

RETRIBUCIONES

El **artículo 43 del VII Convenio** de Enseñanza Privada Concertada dice:

“Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivado de nacimiento y cuidado de menor, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos”.*

Es una situación de suspensión debida a que la empresa no cotiza a la Seguridad Social durante ese tiempo. Es el Estado quien cotiza como si se estuviera trabajando.

Lógicamente, se suspende el contrato, **PERO NO LA VINCULACIÓN LABORAL**, que sigue manteniéndose con la empresa, así como la antigüedad que había y la que en ese tiempo se genere.

La prestación por nacimiento y cuidado del menor puede solicitarse telemáticamente (con y sin certificado digital), por correo ordinario y presencialmente en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) siempre que dispongas de cita previa.

**Que se suspenda el contrato no supone ninguna alteración real que afecte a las condiciones de la trabajadora.*

Solicitud online

Hay dos modalidades:

- Si dispones de certificado digital o usuario y contraseña en Cl@ve podrás solicitarlo a través del portal Tu Seguridad Social (<https://sede-tu.seg-social.gob.es/>). También podrás acceder a este portal desde [este enlace](#) de la Sede Electrónica de la Seguridad Social, pinchando sobre el acceso con certificado digital o usuario y contraseña, en ambos casos te dirigirá al portal Tu Seguridad Social para tu autenticación. Tan sólo tendrás que rellenar los datos y adjuntar la documentación correspondiente. Este portal te permite también realizar una simulación de esta prestación que te anticipa el importe aproximado a percibir y la duración del permiso en función de la fecha estimada del nacimiento.
- Si no dispones de métodos de identificación previa, puedes utilizar la plataforma para trámites sin certificado digital del INSS que encontrarás en [este enlace](#). En esta [guía práctica](#) te contamos cómo funciona.

Solicitud por correo ordinario o presencialmente en un CAISS

También puedes descargar y rellenar el formulario de solicitud que encontrarás [aquí](#) y remitirlo por correo ordinario a la Dirección Provincial del INSS o del ISM correspondiente, junto al resto de la documentación. En [este enlace](#) podrás encontrar el listado de direcciones.

Para su solicitud presencial, deberás presentar también la solicitud y el resto de la documentación y solicitar cita previa, [aquí](#) encontrarás toda la información sobre cómo solicitarla.

Documentación

En todos los casos debes presentar los siguientes documentos

- Solicitud de la prestación.
- Acreditación de identidad de los progenitores (DNI, pasaporte o NIE).
- Para trabajadores por cuenta ajena: Certificado de empresa en el que conste la fecha de inicio del descanso laboral por nacimiento y cuidado del menor. Si este ya ha sido enviado por la empresa, no hará falta.

Según el motivo de la solicitud puedes tener que aportar otros documentos específicos.

En caso de nacimiento de un hijo:

- Informe de maternidad expedido por el Servicio Público de Salud.
- Libro de Familia o certificado de la inscripción en el Registro Civil de su hijo.

En caso de gestación por sustitución:

- Inscripción de la filiación del nacido en el Registro Civil a favor del progenitor comitente (persona que confía la gestación de su hijo a otra persona) o la inscripción de la filiación del hijo en el Registro Civil español a favor del comitente y de la madre biológica.

En caso de adopción o acogimiento:

- Libro de Familia o certificado de la inscripción en el Registro Civil de su hijo.
- Resolución judicial por la que se constituye la adopción o resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar.
- Cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del niño adoptado, deberá aportar la documentación emitida por el órgano competente de su comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción.

En cuanto a **Nóminas**, recibiréis un documento de la Seguridad Social con la respuesta a vuestra solicitud de permiso materno en donde se especifica el día que comienza, el que acaba y la base reguladora para los pagos que os van a realizar en los que va prorrateada la parte proporcional de las pagas extras.

BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL O POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO



El riesgo durante el embarazo se considera como **baja laboral**. En ningún caso ha de suponer una merma en las remuneraciones totales de la trabajadora. Es el médico de cabecera quien tiene que dar el parte de baja para llevarlo al centro. Ese parte de baja se considera de enfermedad común y se tramita como **Incapacidad Temporal (IT)**.

Cabe la posibilidad que puedas acogerte a una **baja por riesgo durante el embarazo**, tramitándolo la Mutua contratada por el Centro, cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto, no resulte posible un cambio a otro puesto sin riesgo.

La trabajadora deberá consultar con la Empresa estas circunstancias y la viabilidad de acogerse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Para su tramitación siga las instrucciones indicadas a continuación:

1. Deberá acudir a su ginecólogo del SAS (Servicio Andaluz de Salud) o médico de familia si el embarazo está siendo seguido por un ginecólogo privado, para que éste le emita un Informe médico en el que se manifieste su situación.
2. Deberá acudir a su empresa para que le cumplimente el documento de “Declaración empresarial de la situación de riesgo”. Esta declaración deberá ir firmada por la empresa y supervisada por el Servicio de Prevención de la misma.
3. Deberá rellenar la “Solicitud de Prestación por riesgo durante el embarazo”
4. Deberá aportar copia del contrato trabajo vigente en el momento de la solicitud de la prestación.
5. Deberá acudir a las oficinas de la Mutua aportando la documentación anterior.
6. Una vez presentada toda la documentación será evaluada por un facultativo de la Mutua, el cual emitirá un certificado reconociendo, o no, la existencia del riesgo durante el embarazo.
7. En caso de que el médico de la Mutua emita el certificado reconociendo la existencia del riesgo durante el embarazo, deberá acudir a su empresa con dicho certificado para que ésta realice la suspensión de su contrato de trabajo.

Modelos de escritos disponibles en este [ENLACE](#)



PRESTACIONES ECONÓMICAS

La ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) regula la deducción por maternidad por hijos menores de 3 años de hasta 1.200€ anuales por cada hijo nacido o adoptado en territorio español. Los contribuyentes del IRPF con derecho a esta deducción pueden solicitar el abono anticipado de la misma.

Hay que presentar el formulario el primer mes para cobrar toda la prestación sin problemas. El abono anticipado de la deducción por maternidad podrá ser solicitado por las mujeres con hijos menores de 3 años, que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la que estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad, pudiendo minorar la cuota diferencial del IRPF hasta en 1.200 € anuales por cada hijo menor de 3 años.

En los supuestos de adopción o acogimiento la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los 3 años siguientes a la fecha de inscripción en el Registro Civil o durante los 3 años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre, o en su caso a un tutor, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente, siempre que cumpla los requisitos previstos para tener derecho a su aplicación.

Esta deducción se podrá hacer efectiva de dos maneras:

1. **De forma anticipada**, por cada uno de los meses en que estén dados de alta y cotizando en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad, con carácter general durante un mínimo de 15 días, mediante transferencia bancaria, la cantidad mensual y sin prorrateos de 100 € por cada hijo. Se utilizará para su solicitud el modelo 140. ([Enlace al modelo 140](#))

Los contribuyentes con derecho al abono anticipado de la deducción por maternidad vendrán obligados a comunicar a la Administración tributaria las variaciones que afecten a su abono anticipado, así como cuando, por alguna causa o circunstancia sobrevenida, incumplan alguno de los requisitos para su percepción.

2. **Aplicando la deducción en la declaración anual del IRPF**. Cuando se perciba la deducción de forma anticipada no se minorará la cuota diferencial del impuesto.

La deducción por maternidad minorará la cuota diferencial del IRPF, con independencia de que resulte positiva o negativa. Asimismo, cuando el importe de la deducción por maternidad no se corresponda, en más o en menos, con el de su abono anticipado, deberá procederse a efectuar la correspondiente regularización en la declaración del IRPF mediante la cumplimentación de las dos casillas correspondientes: *importe de la deducción e importe del abono anticipado correspondiente al período impositivo que se está declarando*.

El modelo 140 está disponible en la web de la Agencia Tributaria sin necesidad de certificado de usuario, en todas las oficinas de esta Agencia y en los Registros Civiles.

Pueden aplicar esta deducción:

- Las mujeres con hijos menores de tres años.
Si ambos progenitores son del mismo sexo (dos varones adoptantes, una madre biológica y otra adoptante o dos madres adoptantes) los dos tendrán derecho a aplicar la deducción.
- El padre o tutor en caso de fallecimiento de la madre
- El padre o tutor cuando la guarda y custodia se le atribuya de forma exclusiva

Siempre que además, cumplan los siguientes requisitos:

- Que tengan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes por estos hijos
- Que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la que estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad. Este requisito se entenderá cumplido cuando esta situación se produzca en cualquier día del mes.

No pueden aplicar esta deducción por maternidad:

- Si se cobra la prestación o subsidio por desempleo
- Si se está en situación de excedencia voluntaria.

Incremento de la deducción por maternidad por gastos de guardería o centros de educación infantil.

Se incrementa hasta en 1.000€ adicionales la deducción por maternidad por cada hijo por el que tengas derecho a la deducción si has pagado en el ejercicio gastos de custodia del hijo menor de tres años.

Este importe de incremento se consignará en la declaración anual de IRPF si se cumplen los requisitos establecidos, pero no se puede solicitar su abono anticipado.

Son gastos de custodia las cantidades que pagues si cumplen estos requisitos:

- Pagadas a guarderías o centros de educación infantil autorizados.
- Pagadas por los siguientes conceptos:
 - La preinscripción y matrícula de menores de 3 años,
 - La asistencia, en horario general y ampliado, y
 - La alimentación.
- Que su abono corresponda a gastos que se hayan producido por meses completos.
- Que no tengan para ti la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos.

La presentación del [modelo 233](#), «Declaración informativa por gastos en guarderías o centros de educación infantil autorizados» corresponde al Centro.



COINCIDENCIA DE LA MATERNIDAD O PATERNIDAD CON AGOSTO

La empresa está obligada a señalar un periodo de un mes como vacaciones anuales para todos sus trabajadores. **Artículo 34** del Convenio:

“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”

Por tanto, como norma general, después de la semana 17 tras el parto, con respecto al disfrute de vacaciones, se podrá:

- O disfrutar primero de 4 semanas de acumulación del permiso de lactancia y después las vacaciones negociadas previamente con el colegio.
- O disfrutar de las vacaciones correspondientes al mes de agosto, y hasta que el niño tenga los 9 meses de edad disfrutar de la hora diaria de lactancia.



7

PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE. LACTANCIA

Viene regulado en el **Artículo 44** del Convenio: “*Permiso para el cuidado del bebé lactante*”. Es un permiso retribuido para las personas trabajadoras que hayan sido madres o padres y que podrán disfrutar ambos progenitores, ya sea por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento que da derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, en los tiempos y formas que señalaremos a continuación, para el cuidado del lactante.

Es un derecho individual e intransferible que puede disfrutarse tanto si la lactancia es natural como artificial.

Hay tres modalidades para su disfrute:

1. Ausencia del trabajo durante una hora al día que puede dividirse en dos fracciones.
2. Reducción de jornada en media hora al principio o al fin de la jornada.
3. Acumulación del permiso en jornada completas.

Existe la posibilidad de **extender la duración del permiso hasta que el lactante cumpla doce meses**. Se requiere que ambos progenitores se encuentren en activo y ejerzan este derecho con la misma duración y modalidad, coincidiendo todos los días. En estos casos, la reducción de jornada desde los 9 a los 12 meses conlleva una reducción proporcional del salario. Si bien, para compensar esta disminución de retribuciones, la Seguridad Social reconoce a uno sólo de los progenitores, una prestación económica de “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” de cuantía proporcional a la reducción que experimente la jornada de trabajo del beneficiario.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiples la duración de permiso se incrementa proporcionalmente. En estos casos se puede además solicitar por ambos progenitores (cada uno por un hijo) la prestación económica de “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” mencionada en el párrafo anterior.

En los **contratos a tiempo parcial** no se reduce el permiso de lactancia, se disfruta igual que si fuera a tiempo completo. La jurisprudencia avala que en esta materia no puede haber discriminación de los trabajadores a tiempo parcial. La hora de lactancia se disfrutará entera independientemente del tipo de jornada completa, parcial o cualquier otra.

La concreción horaria es un derecho de la persona trabajadora. Las empresas no pueden condicionar este derecho, ni la elección en el modo de disfrutarlo. La única limitación es que coincidan dos personas de la misma empresa y por el mismo causante, que puede limitarse el ejercicio simultáneo por razones justificadas.

La **Acumulación en jornadas completas** para el PERSONAL EN PAGO DELEGADO se acordó con la Consejería de Educación ([ENLACE](#)): duración de cuatro semanas ininterrumpidas inmediatamente después del permiso de nacimiento. Este Acuerdo firmado en 2020 estipula que es incompatible con el disfrute de excedencia antes de que el hijo cumpla los nueve meses (FSIE ha solicitado la eliminación de esta limitación ante la reciente jurisprudencia [ENLACE](#)) y que el profesorado sustituto no podrá disfrutar de la acumulación. La Consejería obliga a disfrutar la acumulación de lactancia inmediatamente después de la maternidad/paternidad por lo que no permite la recuperación del disfrute vacacional, si coincidiera.

La acumulación para el PERSONAL EN PAGO PRIVADO requiere que exista acuerdo con la empresa.

REDUCCIÓN DE JORNADA. NO RETRIBUIDA



El **artículo 45** del VII Convenio “Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos” establece que:

“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, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria”

Quien ejerza esta reducción mantiene el derecho de antigüedad y de cotización en la Seguridad Social como si estuviera trabajando por su jornada completa con la sola pérdida de la parte proporcional de la jornada que deja de trabajar en el abono de su salario mensual.

Según el **Real Decreto 5/2023 de 28 de junio**, se modifica el apartado 8 del Artículo 34 del E.T., que tendrá la siguiente redacción:

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Sobre el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones de la jornada de trabajo para poder conciliar la vida familiar y laboral, regulada en el **artículo 34.8 del ET**, la Ley **amplía la posibilidad de solicitarla por necesidades de cuidados para hijos sean mayores de 12 años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado u otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, debiéndose justificar las circunstancias de cada caso.

La Ley, por tanto, amplía este derecho que antes únicamente se contemplaba para cuidados de hijos hasta que cumplieran 12 años, incluyendo a los “convivientes”, para los que no se exige vínculo familiar alguno, sino la convivencia y la dependencia del trabajador que solicite la adaptación de jornada. El ejercicio de este derecho se regulará en la negociación colectiva y, en su defecto, se abrirá un proceso de negociación con una duración de 15 días (rebajándose el plazo de 30 días vigentes en la actualidad a 15) y, si la empresa no contesta por escrito al trabajador, oponiéndose de forma motivada en dicho plazo, se presumirá la concesión de petición de adaptación de jornada propuesta por el trabajador. Si la empresa se opone en tiempo y forma dentro del plazo de 15 días, deberá motivar su negativa y plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación o manifestar su negativa.

El trabajador disconforme podrá acudir al procedimiento urgente y de tramitación preferente establecido en el **artículo 139** de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social en un plazo de 20 días, pudiendo acumular acción de daños y perjuicios causados al trabajador por la negativa de la empresa. Las adaptaciones de jornada vigentes continuarán aplicándose conforme están acordadas, si bien esta nueva normativa se aplicará a aquellas sobre las que no hubiera recaído resolución.



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

El **artículo 50.2** del VII Convenio establece:

“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”.

El trabajador que disfrute de esta excedencia 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 periodo de excedencia.

Tiene la consideración de período de cotización efectiva los 3 años de excedencia por cuidado de hijo menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción.

El **artículo 46.3** Estatuto de los Trabajadores establece que *“los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”...*

“El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

*No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de **familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses”.*

La excedencia deberá ser automáticamente concedida, salvo la limitación de simultaneidad en el mismo centro, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Según el Real Decreto 5/2023 del 28 de junio, se introduce un nuevo **Artículo 48 bis**, con la siguiente redacción:

Se crea un nuevo permiso parental en principio no retribuido, para cuidados de un menor de 8 años, de hasta 8 semanas de duración, que se aplicarán de forma progresiva: 6 semanas en el año 2023 y 8 a partir de 2024. El permiso constituye un derecho individual del trabajador -hombres y mujeres-, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Este permiso podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, hasta que el menor cumpla los 8 años. Corresponderá al trabajador especificar la fecha de inicio y fin o los periodos de disfrute comuna antelación de 10 días o la que se establezca en el Convenio Colectivo, salvo fuerza mayor.

Como límite se establece que, si 2 o más trabajadores generasen por el mismo menor este derecho y causare un perjuicio a la empresa, esta podrá aplazarlo por un periodo razonable con previa justificación y ofrecimiento al trabajador de una alternativa de disfrute.

Este nuevo permiso parental no afectará al disfrute de los permisos que se estuvieran disfrutando a la fecha de entrada en vigor de la Ley, que deberán continuar disfrutándose conforme estuviera acordado.

Contacto

Andalucía

www.fsieandalucia.es
fsie.andalucia@fsie.es

Almería

Plaza Inmaculada Concepción 1- 04003 Almería
607 700 065 | fsie.almeria@fsie.es

Cádiz

Av. Ana de Viya, 3. Edif. Minerva Of. 205 - 11009 Cádiz
956 077 116 | fsiecadiz@fsie.es

Córdoba

Concepción, 4 (1ºA) - 14008 Córdoba
957 498 158 | fsie.cordoba@fsie.es

Granada

Luis Amador, 26 (Cámara de Comercio) - 18014 Granada
647 923 274 | fsie.granada@fsie.es

Huelva

Maestro Salvador López, 18 - 3º B - 21003 Huelva
663 038 296 | huelva@fsie.es

Jaén

Virgen de la Capilla, 6 - 1º A - 23001 Jaén
687 033 602 | fsiejaen@fsie.es

Málaga

Plaza Manos Unidas, N° 2 Local 1 - 29010 Málaga
951 571 020 | fsie.malaga@fsie.es

Sevilla

Benito Mas y Prat 5, Planta 1ª Oficina 8 - 41005 Sevilla
651 186 321 | fsie.sevilla@fsie.es



FSIE
Andalucía