2. Permisos y normativa

- Introducción
- Permisos remunerados
- Permisos no retribuídos
- Otros permisos

Copyright 2026

Introducción

En este Módulo vamos a desgranar todo o que tiene relación con los permisos de paternidad y de conciliación de la ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre

> 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.

La Orden 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.

> El personal funcionario docente interino tiene su propia orden: 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.

Copyright 2026

Permisos remunerados

Se destacan a continuación los casos más frecuentes de permisos remunerados para la conciliación y los requisitos que deben tener en todo caso los justificantes de la ausencia para que quede suficientemente acreditado.

ART. 2 ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre

- Cinco días, no necesariamente ininterrumpidos, por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Para el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días o cinco días de permiso si el suceso se produce en distinta localidad. Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal docente tendrá derecho a dos días o cuatro días si el suceso se produce en distinta localidad. 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 7.b) de la presente Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

> Respecto a los ingresos hospitalarios, el justificante médico debe contener la fecha de alta o bien que continúa ingresado (en este caso no puede ser de la misma fecha del ingreso o intervención quirúrgica). Si tiene alta hospitalaria pero precisa acompañamiento en domicilio debe hacerse constar en el justificante.

- Se tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo un máximo de dos horas diarias no lectivas en caso de nacimiento de hijos prematuros o en los casos en que, por cualquier motivo, éstos deban permanecer hospitalizados 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.
- Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

Copyright 2026

Los justificantes de las visitas médicas son los documentos expedidos al efecto, y no el documento en que se cita, ni las pruebas

El permiso es para atención médica. Se entienden comprendidos análisis clínicos, ya que solo se hacen en horario de mañana.

- No se incluyen visitas continuas a tratamientos de rehabilitación o fisioterapia, logopedia, etc, que se pueden realizar en cualquier horario.
- Para acompañar a visita médica a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y al cónyuge o parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario con la debida justificación.

Es decir, se tiene derecho al permiso si se acompaña a: Hijos o hijas menores de edad, en todo caso; Hijos o hijas o mayores de edad, solo en caso de que así se lo exija el tratamiento; Cónyuge o padre, madre, suegro, suegra, que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad. Solo en esos casos está justificado el permiso, no si es una visita a la que el familiar pueda ir sin necesidad de ser acompañados por otra persona.

En todos los casos debe ser por el tiempo necesario y con la debida justificación. Se entiende que se debe justificar, no solo la visita médica sino la necesidad misma del acompañamiento.

Aunque no se exija con carácter general esta justificación, no se debe admitir como justificada la asistencia a médicos para revisiones periódicas no urgentes en horario laboral sin justificación. Ejemplos más comunes: acompañar a los hijos al oftalmólogo, para una revisión rutinaria, acompañamiento a revisión de ortodoncia de hijos, etc…

- Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.
- Para asistir a las reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo o hija recibe atención temprana, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditado.
- Para asistir a las tutorías del hijo o hija en el centro educativo con un máximo de tres tutorías por hijo en un curso escolar, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

Copyright 2026

- Para asistir a un máximo de tres exámenes prenatales para el progenitor diferente de la madre biológica, siempre que no puedan realizarse fuera del horario lectivo, durante el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

> Los permisos enumerados en este artículo se entenderán referidos a días laborables, excluidos los sábados, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél.

Copyright 2026

Permisos no retribuídos

> Artículo 14. Permiso sin retribución. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre

Podrá concederse permiso sin retribución por un período de hasta tres meses, si bien deberá mediar once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

En el caso de los funcionarios de carrera, se trata de un derecho, por lo que no es necesario justificar el motivo. Si resulta necesario esa justificación si no median 11 meses o si no se cumple alguno de los requisitos de las Instrucciones que se dictan para cada curso.

Copyright 2026

Otros permisos

> Artículo 3. Permiso por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. 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.

Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen.

Las seis primeras semanas del permiso serán inmediatamente posteriores al parto, al ser de descanso obligatorio para la madre. Este permiso puede computarse, a instancia de la madre biológica o, en caso de que ella falte, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de éstos de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Copyright 2026

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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 un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute del permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

Permiso por adopción o acogimiento internacional.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración para dichos desplazamientos, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Artículo 4. Permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.

Estos permisos tendrán la duración y demás condiciones previstas en la normativa estatal y autonómica de aplicación, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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 nacimiento sin vida del hijo o hija, la duración del permiso será de un máximo de seis semanas.

Copyright 2026

> Artículo 5. Permiso por lactancia.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.

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Orden 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 al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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 o 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.

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

> Artículo 6. Disfrute de vacaciones tras el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. 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.

Cuando el permiso por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento coincida en todo o en parte con el periodo vacacional, se permitirá disfrutar la parte que reste de vacación anual una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el periodo acumulado por lactancia, aunque ya se haya iniciado el periodo lectivo de septiembre.

Si por alguna circunstancia extraordinaria, tras el disfrute del permiso regulado en este artículo restase por disfrutar la totalidad o parte del periodo vacacional, se permitirá su disfrute, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal

Copyright 2026

periodo corresponda.

> Artículo 7. Reducción de jornada. 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.

Por guarda legal de menor de doce años, persona mayor, persona con discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El personal que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de esta Orden que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún 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 mismo 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, 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 el 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.

Cuando la hija o hijo cumpla la edad de doce años, el aspirante perderá el derecho a la reducción de jornada.

Por nacimiento de hijos prematuros.

Copyright 2026

En los supuestos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados 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.

Por violencia de género.

El personal docente víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

> Artículo 8. Flexibilización horaria por personas dependientes. 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.

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 menores de doce años o personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Igualmente, quienes tengan hijas o hijos 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 el hijo con discapacidad reciba atención.

La flexibilización horaria del personal docente requerirá que se solicite con una antelación de 15 días hábiles para la reorganización de los horarios del Centro.

> Artículo 10. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. 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.

Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de ésta, percibiendo las retribuciones íntegras 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 permanentemente acreditado. Siempre que esté debidamente acreditado y ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, sólo podrá hacer uso de este permiso uno de ellos.

La reducción se realizará en los términos fijados en la normativa estatal y autonómica de aplicación.