UGT Servicios Públicos Administración del Estado

Seguridad Social

TU REVISTA

OCTUBRE 2026
EDICIÓN NÚMERO 13

Lo acordado debe cumplirse



EN ESTE NÚMERO

Índice

Horarios, permisos, licencias y novedades retributivas del personal de la **Seguridad Social**, tras la Resolución de horarios de 2026 y el Acuerdo de 15 de julio de 2026.

01	**Jornadas y horarios** La jornada de 35 horas en Seguridad Social	4
02	**Horarios por jornada** Ordinaria, especial dedicación, verano y reducción	5
03	**Segundo día de trabajo a distancia** Vigente desde el 1 de octubre de 2026	6
04	**Grados de parentesco** Consanguinidad y afinidad	7
05	**Permisos y Licencias-Tiempo libre** Vacaciones, asuntos particulares y asuntos propios	8
06	**Subida salarial** Cómo se aplica el 5%	10
07	**Productividad** Cuantías mensuales por nivel	11
08	**Conciliación familiar** Prenatales, nacimiento, cuidado de hijos y bolsa de horas	12
09	**Permisos por familiares** Enfermedad, hospitalización y fallecimiento	16
10	**Permisos propios** Salud, otros permisos y formación	17
11	**Protocolos** Emergencias meteorológicas y desconexión digital	19

DE UN VISTAZO

La revista en cifras

Lo esencial resumido en ocho datos.

33:45 h

Jornada semanal ordinaria en Seguridad Social

9-14 h

Presencia obligatoria de mañana. Inicio de jornada desde las 7:00

22 días

Vacaciones hábiles al año, hasta 26 según antigüedad

6 días

Asuntos particulares hábiles, ampliables por trienios

19 semanas

Permiso por nacimiento (32 en familias monoparentales)

107 h

Bolsa de horas al año: el 7% de la jornada anual

+1 día

Trabajo a distancia adicional a la semana, desde el 1 de octubre de 2026

5 %

Subida salarial: +4,5% en enero de 2027 y +0,5% correspondiente a 2026

MÁS DERECHOS PARA AVANZAR

Jornadas y horarios

La **jornada de 35 horas** ha sido una de las principales reivindicaciones de **UGT**. La **Resolución de 14 de abril de 2026** establece, con carácter general, **35 horas semanales** (37h30 con especial dedicación), y el **Acuerdo de 15 de julio de 2026** adapta su aplicación en Seguridad Social, con una **cortesía de 15 minutos diarios** y la posibilidad de un **cómputo mensual** de la jornada.



JORNADA ORDINARIA	ESPECIAL DEDICACIÓN	VERANO ORDINARIA
33:45 h	**36:15 h**	**32,5 h**

¿Qué cambia en nuestro ámbito con el nuevo Acuerdo?

- **Presencia obligatoria** reducida a 9:00 – 14:00 (antes 9:00 – 14:30), con posibilidad de **iniciar la jornada desde las 7:00**.
- **Cómputo mensual**: la jornada puede organizarse con perspectiva mensual, con más flexibilidad para adaptarla a cada situación.
- **Especial dedicación o mayor vinculación**: 36:15 h semanales, con una tarde de jornada presencial u online.

“Más flexibilidad para conciliar, más organización para una mejor vida”

TU JORNADA AL DETALLE

Horarios por jornada

CONCEPTO	ORDINARIA	ESP. DEDICACIÓN *(1 TARDE)*	VERANO 16 JUN-15SEPT
Jornada semanal	**33:45 h***	**36:15 h****	**32,5 h (ordinaria)** **35 h (esp. dedicación)**
Presencia obligatoria	9:00 – 14:00	9:00–14:00	9:00 – 14:00
		Jornada Presencial de Tardes 3h: martes o jueves entre las 15–19:30	
		Jornada Online de Tarde 3h: 15–19:30 martes o jueves	
Pausa entre Mañana y Tarde	-	**OBLIGATORIA** al menos 30min **NO** computables como tiempo de trabajo	-
Horario	L–J: 7–18 V: 7–15:30	L–J: 7–19:30 V: 7–16:00	7:00 – 16:00 (7:00 – 17:00 Concilia)

***Jornada ordinaria:** 35 h por Resolución de horarios FP menos 15 min de cortesía en Seguridad Social. (Resolución horarios 2026 + Acuerdo 2026)

****Especial dedicación:** 37:30 h por Resolución de horarios FP menos 15 min de cortesía en Seguridad Social. (Resolución horarios 2026 + Acuerdo 2026 + Calendario 2011)

Cómputo mensual: se puede compensar hasta la 1.ª semana del mes posterior.

Plan Concilia y reducción de jornada

- **Plan Concilia** (lunes 1 junio a viernes 30 sept.): para quienes tienen a su cargo menores de **14 años** o personas con discapacidad ≥33%. Ampliado de 12 a 14 años por Acuerdo de 2004 (**UGT**, CSIF, USO).
- **Reducción por interés particular**: de 9:00 a 14:00, retribuida al **75%**.

(Resolución horarios 2026 + Acuerdo 2026 + Calendario 2011)

TRABAJO A DISTANCIA

Segundo día de trabajo a distancia

El **Acuerdo de 15 de julio de 2026** incorpora la **posibilidad** de un **segundo día de trabajo a distancia a la semana**, vigente desde el **1 de octubre de 2026**, con carácter general y voluntario.



- Avanza hacia un modelo basado en la **confianza, la responsabilidad y el cumplimiento de objetivos**.
- **Mejora la conciliación**: menos desplazamientos y más autonomía para organizar el tiempo.
- **Sin perder calidad de servicio**: se mantiene la atención a la ciudadanía y la planificación de equipos.

Un nuevo cambio organizativo

Este segundo día se configura como una medida de carácter organizativo que, sin duda, contribuirá a una mejora de la vida personal de los empleados y empleadas públicos, al tiempo que favorecerá una mayor eficiencia en la organización. Todo ello redundará en una mejora del servicio público, como ya se ha constatado en la mayoría de los organismos en los que esta medida ha sido implementada.

“Un equilibrio real es posible: buen trabajo, mejor vida”

CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Grados de parentesco

Los permisos por familiares se conceden según el grado de parentesco. Aquí tienes cada grado, por consanguinidad y por afinidad.

GRADO	POR CONSANGUINIDAD · TU FAMILIA	POR AFINIDAD · FAMILIA DE TU CÓNYUGE
1º	**Padres** · **Hijos/as**	Padres e hijos/as del cónyuge· **Yerno / nuera**
2º	**Abuelos** · **Nietos** · **Hermanos/as**	Abuelos, nietos y hermanos/as del cónyuge · **Cónyuge de tu hermano/a**
3º	**Bisabuelos** · **Bisnietos** · **Tíos/as** · **Sobrinos/as**	Los del cónyuge en el mismo grado
4º	**Tíos-abuelos** · **Primos/as** · **Sobrino-nietos**	Los del cónyuge en el mismo grado

Principio de bilateralidad

En las relaciones de parentesco por «afinidad» rige el principio de **«bilateralidad»**: si una persona es pariente por afinidad de otra, ésta también lo es en el mismo grado respecto de aquélla.

Sentencia del Tribunal Supremo nº STS 1071/1998, Sala de lo Social (18-02-1998).

¡Ojo! *A efectos de permisos, es segundo grado por afinidad la hermana o el hermano del cónyuge. No se reconoce, en cambio, parentesco con la pareja de estos (cuñados/as), por lo que en ese caso no procede el permiso.*

Vacaciones

Incrementos por antigüedad

22 días hábiles

+15 AÑOS	+20 AÑOS	+25 AÑOS	+30 AÑOS
23 días	24 días	25 días	26 días

A TENER EN CUENTA

¿Cuándo se pueden coger?	Día siguiente a devengarlos
¿Cómo se deben coger?	Periodos mínimos de 5 días Posibilidad de 5 días hábiles independientes
¿Hasta cuándo las puedo coger?	31 de enero del año siguiente
¿Qué ocurre si estoy en IT, maternidad/paternidad, lactancia acumulada, riesgo de embarazo o lactancia?	Se pueden disfrutar 18 meses después del fin del año en que se originó
¿Y si concurre otro permiso/licencia?	Si está aprobado, no lo interrumpe
¿Obligatoriedad en verano?	**Mitad del 1 de junio al 30 de septiembre**

Resolución de horarios de 2026 + Acuerdo 2026

Asuntos particulares

6 días hábiles, ampliables

PERMISO ASUNTOS PARTICULARES (MOSCOSOS)

Duración	**6 días hábiles**
Al cumplir el 6º trienio	+ 2 días adicionales
Por cada trienio tras el 8º	+ 1 día adicional por cada uno
Si 24 y 31 de diciembre son fin de semana	+ 2 días adicionales
Si festivo nacional en sábado	**1 día adicional por cada sábado**
¿Hasta cuándo los puedo coger?	31 de enero del año siguiente
¿Se pueden acumular las vacaciones?	No, excepto autorización

Resolución de horarios de 2026 + Acuerdo 2026

LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

Duración	**3 meses cada 2 años**
Retribuido	NO

Art. 74 Decreto 315/1964

El equilibrio también es un derecho

RETRIBUCIONES

Subida salarial

El **Acuerdo Marco 2027** incorpora una **subida salarial del 5%**, que permitirá avanzar en la recuperación del poder adquisitivo del personal de la **Seguridad Social**. En la página siguiente, cuánto sube cada mes tu productividad según tu nivel.

+4,5%
EN ENERO DE 2027

+0,5%
CORRESPONDIENTE A 2026

5%
TOTAL

- **Reconoce el trabajo público**: unas retribuciones adecuadas ayudan a atraer y retener talento, y a garantizar plantillas capaces de afrontar los retos de la Seguridad Social.
- **Recupera poder adquisitivo**, junto con el reconocimiento de la responsabilidad y dedicación de quienes trabajan a diario en los servicios públicos.
- **Debe tener continuidad**: **UGT** seguirá defendiendo que la mejora de las retribuciones no se detenga aquí.



Reconocimiento del trabajo público

Más estabilidad y mejores plantillas

Servicios públicos más fuertes

Recordamos que fruto de los acuerdos, la productividad en Seguridad Social sube todos los años el mismo % que los salarios. En 2027 subirá un 5%.

RETRIBUCIONES

Productividad

Cuánto sube tu productividad cada mes, en euros, según tu nivel de complemento de destino (NCD).

PUESTO	CUANTÍA MENSUAL TABLA REGULADORA	CUANTÍA MENSUAL A CUENTA 2026	NUEVA CUANTÍA MENSUAL ACUERDO	SUBIDA ADICIONAL NIVELES 22 E INF.	SUBIDA MENSUAL TOTAL ACUERDO 2026
NCD 10 a 13	67,80	122,04	155,94	30	**63,90**
NCD 14 y 15	82,21	147,98	189,08	30	**71,10**
NCD 16 a 20	97,61	175,70	224,50	30	**78,80**
NCD 21 y 22	112,13	201,84	257,91	30	**86,70**
NCD 23	139,52	251,14	320,90	—	**69,76**
NCD 24	165,13	297,24	379,81	—	**82,57**
NCD 25	236,06	424,91	542,94	—	**118,03**
NCD 26	282,17	507,91	649,00	—	**141,09**
NCD 27	328,34	591,02	755,19	—	**164,17**
NCD 28	377,78	680,01	868,90	—	**188,89**
D.Prov NCD 28 no segr	283,80	510,84	652,74	—	**141,90**
NCD 29	424,88	764,79	977,23	—	**212,44**
D.Prov NCD 29 no segr	320,59	577,07	737,37	—	**160,30**
NCD 30	471,05	847,89	1.083,41	—	**235,52**

A propuesta de **UGT** se efectuará una **subida lineal adicional para todos los niveles 22 e inferiores**, que será de aplicación con los primeros Presupuestos Generales del Estado que se aprueben. El Acuerdo es vinculante y será de obligado cumplimiento.

Una subida para todos/as, pero no en la misma medida

Cuanto más nivel se tiene, más cuantiosa es la subida. Por eso es una medida histórica que **reduce las diferencias** en la productividad de objetivos entre los niveles superiores y los inferiores.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Prenatales y adopción



PERMISOS PRENATALES

PERMISO	DURACIÓN	RETRIBUIDO
Asistir a técnicas de fecundación o reproducción asistida	Lo necesario con justificación	SÍ
Exámenes prenatales / preparación al parto	El tiempo indispensable y necesario	SÍ
Adopción o acogimiento: información e informes psicológicos	El tiempo indispensable y necesario	SÍ
Gestación a partir de la 37.ª semana, o 35.ª en caso de parto múltiple	Permiso retribuido desde dichas semanas hasta el momento del parto	SÍ

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Permisos por nacimiento

PERMISOS POR NACIMIENTO		
PERMISO	**DURACIÓN**	**RETRIBUIDO**
Nacimiento para madre biológica, otro progenitor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento temporal o permanente	**19 semanas:** • 6 obligatorias tras parto • 13 flexible hasta 12 meses • 2 de ellas pueden cogerse hasta los 8 años	SÍ
Nacimiento familia monoparental	**32 semanas:** • 6 tras parto • 22 flexible hasta 12 meses • 4 de ellas pueden cogerse hasta los 8 años	SÍ
Desplazamiento previo al país de origen en adopción o acogimiento internacional	Máximo 2 meses	**Retribuciones básicas**
Adopción o acogimiento temporal o permanente	Inicio hasta 4 semanas antes	SÍ
Parto prematuro / hospitalización del neonato	Los días de hospitalización (máximo 13 semanas)	SÍ
Hijo/a con discapacidad	2 semanas extra	SÍ
Parto múltiple a partir del 2.º	2 semanas extra	SÍ

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Cuidado de hijos y familiares

CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES		
PERMISO	**DURACIÓN**	**RETRIBUIDO**
Permiso parental para el cuidado de hijo/a hasta que el menor cumpla 8 años	8 semanas continuas o discontinuas; podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial	NO
Lactancia	**3 opciones:** • 1 h diaria hasta 12 meses • 2 fracciones de 30 min al inicio/fin de jornada hasta 12 meses • Acumulada en 28 días	SÍ
Nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalización tras el parto	2 horas diarias	SÍ
	2 horas más	NO
A cargo de mayores, menores hasta 14 años, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el 2.º grado	Flexibilización parte fija 1 hora	SÍ
A cargo de personas con discapacidad hasta 1.º grado	Flexibilización parte fija 2 horas	SÍ
Hijos/as con discapacidad: reuniones en su centro educativo o acompañamiento a ámbitos sanitarios o sociales	Lo necesario	SÍ
Guarda legal de menores de 14 años, mayores con especial dedicación o discapacidad sin actividad retribuida; cuidado directo de familiar de 2.º grado que no se valga por sí mismo	Reducción de jornada	NO
Bolsa de horas	**7% de la jornada anual** (107 horas). Recuperable en 3 meses	SÍ

CONCILIACIÓN FAMILIAR

¿Qué es la bolsa de horas?

Es un porcentaje de tu jornada anual que puedes usar para atender **asuntos personales**.

1 ¿Cuánto tienes?

La bolsa de horas es el **7% de tu jornada anual**.

JORNADA ANUAL
1.533 h

→

TU BOLSA DE HORAS
107 h

2 ¿Cómo puedes usarla?

Hasta 4 horas al día
Puedes pedirlas de forma independiente, **sin necesidad de autorización**.

A partir de 5 horas al día
Sí requiere **autorización** de tu responsable.

3 ¿Cuándo debes recuperarlas?

Las horas que uses de la bolsa deben recuperarse **en los tres meses siguientes** a su utilización.

En resumen

Tienes **107 horas** (el 7% de tu jornada anual).
Puedes usarlas **hasta 4 horas al día sin autorización**, y desde 5 horas al día con autorización.
Debes **recuperarlas en los tres meses posteriores**.

La bolsa de horas te ayuda a conciliar tu vida personal y laboral. **Úsala de forma responsable.**

Permisos por familiares

PERMISOS POR FAMILIARES

PERMISO	DURACIÓN	RETRIBUIDO
Enfermedad, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica	**1.º grado:** 5 días hábiles (se equiparan parejas de hecho y convivientes) **2.º grado:** 4 días hábiles	SÍ
¿Hasta cuándo los puedo coger?	**20 días tras el día siguiente al fin de la causa del permiso**	
Fallecimiento	**1.º grado, distinta localidad:** 5 días hábiles **1.º grado, misma localidad:** 3 días hábiles **2.º grado, distinta localidad:** 4 días hábiles **2.º grado, misma localidad:** 2 días hábiles	SÍ
¿Desde cuándo cuenta?	Desde el día del hecho. Si ya ha terminado la jornada laboral, desde el día siguiente.	
¿Hasta cuándo los puedo coger?	**20 días tras el día siguiente al fin de la causa del permiso**	
Por hijo/a con cáncer u otra enfermedad grave	Reducción mínima del 50% de la jornada laboral efectiva, hasta que el hijo/a cumpla 23 años (26 si acredita una discapacidad del 65% o superior)	SÍ
Cuidado de familiar de 1.º grado por enfermedad grave	Reducción de hasta el 50% de la jornada durante un mes o **acumulación de esas horas**	SÍ

¿Qué grado es cada familiar?

Consulta la tabla de la página 7 para saber qué parientes son de 1.º y 2.º grado por consanguinidad y afinidad.

PERMISOS PROPIOS

Salud y formación

PERMISOS POR SALUD

PERMISO	DURACIÓN	RETRIBUIDO
Enfermedad del propio funcionario/a	Ausencia por enfermedad de hasta 4 días naturales. Solo 3 de ellos pueden ser consecutivos. La licencia por I.T. o baja por enfermedad debe solicitarse a partir del 4.º día consecutivo de ausencia por enfermedad	SÍ
Incorporación al trabajo tras tratamiento con quimio/radioterapia y otros de especial gravedad	Reducción de hasta un 25% de la jornada durante el 1.er mes desde la incorporación; se podrá ampliar 1 mes más cuando persistan esas circunstancias derivadas del tratamiento oncológico o similar	SÍ
Actos preparatorios de donación de órganos o tejidos	El tiempo indispensable	SÍ

TIEMPO PARA FORMACIÓN

PERMISO	DURACIÓN	RETRIBUIDO
Formación oficial	Computa como trabajo efectivo	SÍ
Cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo e informe favorable del superior	Hasta 40 h/año	**Retribuciones básicas**
Cursos no relacionados, con informe del superior jerárquico	Hasta 3 meses	NO

PERMISOS PROPIOS

Otros permisos

OTROS PERMISOS

PERMISO	DURACIÓN	RETRIBUIDO
Matrimonio	15 días naturales, incluyendo el hecho generado	SÍ
Traslado de domicilio	1 día natural si implica cambio de residencia	SÍ
Deber inexcusable	El tiempo indispensable para la realización de obligaciones cuyo incumplimiento implica responsabilidad civil, penal o administrativa, y en los casos de conciliación	SÍ
Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico	El tiempo indispensable y suficiente durante los días de su celebración	SÍ
Víctimas de violencia de género	Faltas de asistencia justificadas según condiciones de servicios sociales	SÍ
	Reducción de jornada de 1/3 o menos	SÍ
	Reducción de jornada de más de 1/3	NO

Trabajo · Familia · Tiempo propio · Futuro

Conocer tus permisos y licencias es el primer paso para ejercer tus derechos. **UGT, siempre a tu lado.**

Más tiempo para lo que importa

PROTOCOLOS

Puesta en marcha de los protocolos

Protocolo de emergencias meteorológicas y fenómenos adversos

- Contempla **medidas organizativas**, modalidades de prestación del servicio, adopción de medidas preventivas, flexibilización de horarios, permisos u otras actuaciones necesarias para garantizar la seguridad del personal.
- **UGT** puso en marcha y presentó el **17 de diciembre de 2025** una propuesta concreta para establecer **un permiso retribuido de hasta 4 días, así como diversas medidas, como posibilidad de trabajar a distancia** ante emergencias meteorológicas y fenómenos adversos. Esta reivindicación se ha mantenido de manera firme y constante para que se incorpore a la regulación de la Seguridad Social.
- Se trata de reforzar un **modelo de gestión responsable, preventiva y homogénea** en toda la Administración de la Seguridad Social, situando la protección de las personas en el centro de la organización del trabajo y avanzando en la mejora real de las condiciones laborales.

Protocolo de desconexión digital

UGT ha insistido igualmente en la urgencia de aprobar y poner en marcha el **Protocolo de Desconexión Digital** para el personal de la **Seguridad Social**.

La desconexión digital no es una cuestión de cortesía organizativa, sino una condición indispensable para:

- **Proteger la salud del personal.**
- **Evitar la extensión encubierta de jornada.**
- **Garantizar la conciliación.**
- **Modernizar la cultura organizativa de la Seguridad Social.**

Ambos protocolos son fundamentales para garantizar que, ante circunstancias excepcionales, existan reglas claras que permitan **proteger la salud, la seguridad y los derechos laborales del personal.**

Ambos entran en vigor **PRÓXIMAMENTE**

UGT Servicios Públicos Administración del Estado

UGT, siempre a tu lado

Más derechos para avanzar · Tu trabajo también cuenta

sindicato-ugt@seg-social.es

Conoce las ventajas de estar Afiliado

Síguenos en Instagram

Más información en nuestra web: www.ugt-sp.es

Juntas y juntos más fuertes