

PERMISOS Y LICENCIAS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

- CIRCULAR DE 11 DE JUNIO DE 2021 SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA.
- INSTRUCCIÓN 12/2022 (MODIFICACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA Y DEL PERMISO POR CUIDADO DE HIJO O HIJA AFECTADO DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE).
- INSTRUCCIÓN 9/2023 (INCORPORACIÓN DEL NUEVO PERMISO PARENTAL PARA EL CUIDADO DE HIJO, HIJA O MENOR ACOGIDO POR TIEMPO SUPERIOR A UN AÑO, HASTA EL MOMENTO EN QUE EL MENOR CUMPLA OCHO AÑOS).

Cuestiones aplicables a la madre biológica:

DURANTE EL EMBARAZO	
LICENCIA POR RIESGO EN EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	<p>Puede concederse cuando el puesto de trabajo supone un riesgo para tu embarazo o el período de lactancia.</p> <p>Puedes solicitarla si consideras que existe riesgo, aunque se te concederá a partir de la fecha que se determine, una vez estudiada tu situación laboral.</p> <p>La tramitación varía en función de si eres interina o funcionaria. Contacta con tu sede provincial de ANPE.</p>
PERMISO PARA ASISTIR A EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	<p>Tienes derecho a asistir, por el tiempo indispensable, a cualquier prueba rutinaria relacionada con el embarazo o a las clases de preparación al parto.</p> <p>Se solicita mediante el anexo I acompañando justificante de la actividad. Se deberá acreditar posteriormente la asistencia.</p>
PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN A PARTIR DE LA SEMANA 37 HASTA LA FECHA DEL PARTO	<p>Se solicita mediante el modelo Anexo I junto con un informe médico en el que se especifique la fecha del primer día de la semana 37, o 35 en el supuesto de gestación múltiple, y la fecha probable de parto.</p> <p>Este permiso es independiente del permiso por parto.</p>
BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)	<p>Si durante el embarazo tu médico considera que debes estar de baja, tienes que entregar el Anexo I, junto con el parte de baja por enfermedad (IT) y los partes de continuidad en su caso.</p> <p>SÓLO FUNCIONARIAS: si durante el proceso de la baja por I.T. se alcanzase el día 91 de la baja, tienes que solicitar a MUFACE el subsidio por I.T. ya que la Delegación deja de pagar una parte del sueldo (baja en complementos), que pasa a pagar la mutualidad.</p>

TRÁMITES ADMINISTRATIVOS EN EL MOMENTO DEL NACIMIENTO

DOCUMENTACIÓN	<p>La siguiente documentación la has de presentar en tu centro de servicio, que la remitirá a Delegación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Madre biológica: <ul style="list-style-type: none"> - Anexo I indicando todos los permisos relacionados con la maternidad (permiso por nacimiento, 4 semanas adicionales y lactancia) en caso de pedirla de forma ininterrumpida. En caso contrario, solo solicitar el primer período de disfrute. - Parte de maternidad de MUFACE o informe de maternidad del INSS, según corresponda. - Parte de alta médica, si anteriormente al parto te encontrabas de baja por Incapacidad Temporal (fecha del día anterior al parto). - Dentro de los 15 días naturales posteriores al nacimiento fotocopia de inscripción en el Registro Civil o libro de familia. Escribe, de puño y letra, nombre y apellidos, la leyenda "Es copia fiel del original" y firma en anverso y reverso. • Progenitor diferente de la madre biológica: (PATERNIDAD) <ul style="list-style-type: none"> - Anexo I indicando todos los permisos relacionados con la paternidad (permiso por nacimiento, 4 semanas adicionales y lactancia) en caso de pedirla de forma ininterrumpida. En caso contrario, solo solicitar el primer período de disfrute. - Documentación acreditativa del nacimiento, que has de presentar en los 10 días posteriores. • En común para los dos: <ul style="list-style-type: none"> - Si eres interino/a, además debes de solicitar a la Seguridad Social (INSS) tu prestación por nacimiento y cuidado del menor. La sección de Seguridad Social de la Delegación de Educación de la que dependas debe emitir el certificado de empresa a efectos de que puedas solicitar en el INSS el cobro de dicha prestación.
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PERMISOS EN EL MOMENTO DEL PARTO PARA AMBOS PROGENITORES (MATERNIDAD/PATERNIDAD)

En la actualidad, ambos progenitores tienen derecho a los mismos permisos.

<p>PERMISO POR NACIMIENTO</p>	<p>16 semanas, de las cuales las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en 2 semanas más por discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.</p> <p>DISFRUTE INTERRUPTIDO: es necesario aportar la documentación que acredite que, en la fecha del hecho causante, el otro progenitor se encuentra trabajando. Una vez transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio, el resto de permiso se puede disfrutar de manera interrumpida por períodos durante los primeros doce meses. Para solicitar cada período de disfrute (como mínimo, de 2 semanas completas) tienes que rellenar un nuevo Anexo I, que deberás presentar en tu centro de servicio con una antelación de, al menos, 15 días hábiles.</p> <p>IMPORTANTE: El último período disfrutado de este permiso va unido con las 4 semanas adicionales y la lactancia, solicitándolo, de manera expresa, marcando las casillas correspondientes a dichos permisos en el Anexo I.</p> <p>En caso de hospitalización del neonato por parto prematuro u otra causa, el permiso se ampliará por el tiempo de la hospitalización hasta un máximo de 13 semanas adicionales.</p> <p>El permiso es igualmente aplicable en caso de no supervivencia del neonato, de su fallecimiento durante la aplicación del permiso o de aborto a partir de la 21 semana de gestación.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso, puedes realizar cursos de formación que convoque la Administración.</p>	
<p>PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS/AS</p>	<p>O que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto: ausencia al trabajo durante un máximo de dos horas diarias con retribuciones íntegras; también se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta un máximo de dos horas (disminución proporcional de las retribuciones).</p> <p>(Por ejemplo, este permiso estaría indicado para cuando tras el nacimiento, por haber interrumpido dicho permiso, el personal estuviese incorporado habiendo tenido un bebé con las circunstancias médicas referidas.)</p>	
<p>PERMISO RETRIBUIDO DE 4 SEMANAS ADICIONALES</p>	<p>4 semanas más ininterrumpidas a continuación del permiso por nacimiento.</p> <p>En caso de disfrute interrumpido del permiso por nacimiento, el plazo máximo de disfrute de ambos permisos debe ser durante el primer año de vida del bebé.</p>	
<p>LACTANCIA</p>	<p>Es un derecho individual, pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>En caso de parto múltiple, este permiso se incrementa proporcionalmente.</p> <p>Se disfruta a continuación de los anteriores permisos debiendo escoger entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lactancia acumulada: 4 semanas más. - Reducción de una hora diaria: hasta que tu bebé cumpla 16 meses. <p>LACTANCIA ACUMULADA: Al pedir la lactancia acumulada, la persona interesada ha de suscribir un compromiso escrito con la Administración de incorporación al puesto de trabajo, desde la finalización de los permisos hasta que el hijo/a que ha generado el derecho al mismo cumpla 16 meses. Si en ese período se solicita excedencia o permiso por asuntos particulares sin retribución, se tendrán que devolver las cantidades económicas indebidamente percibidas, durante el tiempo de acumulación de la lactancia, de acuerdo con el citado compromiso firmado.</p> <p>Dicha acumulación no puede ser solicitada por el personal interino en sustitución y se concederá por tiempo proporcional al nombramiento para el personal interino en vacante. La lactancia restante se podrá disfrutar a partir del 1 de septiembre solicitándola con la debida antelación, en caso de obtener vacante informatizada. Para otros casos, consultar con tu sede provincial de ANPE.</p> <p>REDUCCIÓN DE 1 HORA DIARIA: Media hora al inicio y al final de la jornada o una hora al inicio o al final de la jornada. Es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.</p> <p>Una vez solicitada la lactancia, no se puede cambiar la modalidad de disfrute.</p>	

PERMISOS EN EL MOMENTO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

El/los progenitores tendrán derecho a permiso de maternidad/paternidad, 4 semanas adicionales y lactancia si procede, pudiendo disfrutar estos permisos en las mismas condiciones que hemos indicado anteriormente.

El permiso de 16 semanas comenzará a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción.

Si es necesario el desplazamiento previo al país de origen de adopción se tiene permiso adicional de dos meses. Sólo se cobrarán retribuciones básicas, sueldo+trienio.

Se tendrá derecho a asistir a sesiones de información, preparación y realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.



¿ERES INTERINO/A?

Si eres interino/a, con carácter general, los permisos relacionados con el nacimiento son los mismos que para el personal funcionario. Tu situación variará en función de tu nombramiento.

La prestación por nacimiento y cuidado del menor (paternidad/maternidad/adopción o acogimiento) la abona el INSS, por lo que hay que solicitarla a este organismo.

Dada la diversidad de situaciones con las que nos podemos encontrar, te ofrecemos información general al respecto. Contacta con tu sede provincial de ANPE para ofrecerte un mejor asesoramiento en tu caso concreto.

Algunas de las situaciones más comunes son las siguientes:

<p>CON NOMBRAMIENTO EN VACANTE INFORMATIZADA EN EL MOMENTO DEL PARTO</p>	<p>Puedes disfrutar del permiso de 16 semanas, de las 4 semanas adicionales y de la lactancia acumulada que corresponda de forma proporcional hasta fecha 31 de agosto. (Posibilidad de disfrute de la lactancia restante a partir de 1 de septiembre, tal como se ha explicado en el apartado correspondiente).</p>
<p>CON NOMBRAMIENTO EN SUSTITUCIÓN EN EL MOMENTO DEL PARTO</p>	<p>Tendrás derecho al disfrute de los permisos hasta la finalización del nombramiento. Si el nombramiento termina antes de concluir el permiso, con carácter general, se cobrará lo que reste del permiso de 16 semanas (se aconseja consultar al respecto en el I.N.S.S.) pero no se podrá disfrutar de las 4 semanas adicionales, ni de la lactancia acumulada.</p>
<p>SIN NOMBRAMIENTO EN EL MOMENTO DEL PARTO</p>	<p>Podrías cobrar el subsidio por maternidad/paternidad directamente del INSS, si cumples los requisitos que exige este organismo.</p>

¿QUÉ OCURRIRÍA SI ESTÁS DISFRUTANDO TU PERMISO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD Y TE ADJUDICAN UN DESTINO?

El artículo 51 de la Orden de 10 de junio de 2020, indica que no se considerará motivo de exclusión de bolsa la no incorporación por el apartado b) del mismo: "b) Hallarse disfrutando de los períodos de permiso relacionados con la maternidad, la paternidad, la adopción o el acogimiento, o del período de descanso legalmente establecido para la maternidad."

Si te adjudican un destino en:

COLOCACIÓN DE EFECTIVOS	SIPRI
<p>En el caso de haber obtenido vacante informatizada, tal como indica el artículo 52.1, "las personas en quienes se den las circunstancias del párrafo b) (...) verán diferida la toma de posesión del puesto adjudicado hasta que finalice la circunstancia que motivó la no incorporación, para lo que deberá acreditarse el cese de la situación".</p> <p>Por tanto, si estás cobrando por el INSS a 1 de septiembre no podrás tomar posesión de la vacante adjudicada, a la que te incorporarás posteriormente. El tiempo de servicio contará a efectos de bolsa. Sucederá lo mismo si te encuentras en el período de descanso obligatorio.</p>	<p>Según el artículo 52.2 de la Orden, si en el momento de la participación en SIPRI te encuentras disfrutando de los permisos de maternidad/paternidad/adopción o acogimiento o del período de descanso obligatorio de 6 semanas, tienes que participar como ACTIVO NO DISPONIBLE. Se te adjudicará un puesto al que no te vas a incorporar, y te computará el tiempo de servicio a efectos de bolsa. Pueden volver a convocarte obligatoriamente si finaliza dicha sustitución, debiendo volver a participar de la misma forma, con el cómputo del tiempo de servicio que corresponda.</p>

¿QUÉ PUEDO HACER PARA SEGUIR ATENDIENDO A MI HIJO/A?

Renuncia al puesto adjudicado en colocación de efectivos para el cuidado de hijos menores de 3 años (INTERINOS/AS)

Si te adjudican una vacante informatizada en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales, tras la resolución definitiva podrás solicitar la no incorporación al puesto adjudicado en el plazo establecido, cumplimentando el formulario telemático que se habilita para ello, junto con la documentación que acredite dichas circunstancias.

SI NO OBTIENES VACANTE INFORMATIZADA: Participas en SIPRI

Cuando SIPRI te convoque de manera obligatoria, participa en la convocatoria, como "activo no disponible" por cuidado de un hijo menor de 3 años y adjunta la documentación necesaria.

NOTA ACLARATORIA:

- Renuncias para todo el curso, es decir, permanecerás en la situación de activo no disponible hasta el 30 de junio, salvo que a lo largo del curso escolar tu hijo/a cumpla los 3 años y desees volver a la situación de activo.
- El tiempo de servicio no trabajado contabilizará para bolsa.
- Existe la posibilidad de no incorporación al puesto adjudicado tras la maternidad/paternidad/adopción o períodos relacionados. Consulta con tu sede provincial para plazos y tramitación.

OTROS PERMISOS

- Reducción de jornada, por cuidado de un hijo/a menor de doce años, de 1/3 o 1/2, percibiendo un 80% o un 60% de tu sueldo.
- Flexibilidad horaria hasta que tu hijo/a cumpla 12 años, en centros donde el horario lectivo del alumnado no coincide en su totalidad con el lectivo del personal docente.
- Permiso por asuntos particulares sin retribución: hasta 3 meses cada 2 años (sólo funcionarios/as e interinos/as con vacante).
- Otros permisos sin retribución: hasta 3 meses cada 2 años, con ciertos condicionantes en cuanto al momento de disfrute (sólo funcionarios/as e interinos/as con vacante).
- Permiso para acompañar a tu hijo/a al médico TIEMPO INDISPENSABLE (Deber inexcusable).
- Permiso de 3 días naturales continuados, si tu hijo/a es menor de 9 años y padece una enfermedad infecto-contagiosa.
- Permiso por cuidado de hijos/as que se encuentren afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
- Permiso por hospitalización o enfermedad grave (3 o 5 días).
- Permiso parental para el cuidado de hijos o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años: Duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, debiendo disfrutarse por semanas completas.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS (Sólo funcionarios/as)

Artículo 89. 4 del TREBEP:

Los funcionarios/as tienen derecho a un período 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período de permanencia en esta situación es computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

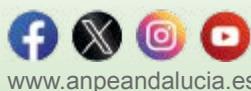


OTRAS CUESTIONES GENERALES

- Con carácter general, cuando los períodos de permiso coinciden con las vacaciones anuales reglamentarias, recuperarás su disfrute previa solicitud con el Anexo I.
- Todos los permisos se solicitan con el Anexo I en el centro acompañando la documentación acreditativa.
- Puedes solicitar la modificación de las deducciones por IRPF en Portal Docente cumplimentando el Modelo 145.
- Se podrán autorizar ausencias del servicio educativo, que tendrán la consideración de permisos para someterse a TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN O REPRODUCCIÓN ASISTIDA. El personal docente tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para su realización. Hay que acreditar que el tratamiento objeto de la solicitud no se puede realizar fuera de la jornada de trabajo.



SINDICATO PROFESIONAL
e INDEPENDIENTE,
exclusivo del profesorado de la
ENSEÑANZA PÚBLICA



#SOY DOCENTE
#SOYde la PÚBLICA
#SOYde ANPE