

PERMISOS Y LICENCIAS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Este documento es un resumen informativo de la Circular de permisos y las Instrucciones que la modifican. Para completar la información puedes consultar las siguientes referencias normativas.

- 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).
- INSTRUCCIÓN 1/25 (DISFRUTE PERMISOS FAMILIAS MONOPARENTALES).
- INSTRUCCIÓN 11/2025 POR LA QUE SE AMPLIAN LOS PERMISOS POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, Y EL DEL PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA, Y SE CLARIFICA LA NATURALEZA NO RETRIBUIDA DEL PERMISO PARENTAL.

Cuestiones aplicables a la madre biológica:

DURANTE EL EMBARAZO	
LICENCIA POR RIESGO EN EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	Puede concederse cuando el puesto de trabajo supone un riesgo para tu embarazo o el período de lactancia. 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. La tramitación varía en función de si eres interina o funcionaria. Contacta con tu sede provincial de ANPE.
PERMISO PARA ASISTIR A EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	Tienes derecho a asistir, por el tiempo indispensable, a cualquier prueba rutinaria relacionada con el embarazo o a las clases de preparación al parto. Se solicita mediante el anexo I acompañando justificante de la actividad. Se deberá acreditar posteriormente la asistencia.
PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN A PARTIR DE LA SEMANA 37 HASTA LA FECHA DEL PARTO	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. Este permiso es independiente del permiso por parto.
BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)	Si durante el embarazo tu médico considera que debes estar de baja: Si eres interina, no es necesario tramitar anexo I con la baja y partes de continuidad (se tramita de forma automatizada). Si eres funcionaria, se debe solicitar la licencia por enfermedad a través del anexo I para la baja inicial. Los partes de continuidad deben trasladarse a los centros para su gestión. 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.

TRÁMITES ADMINISTRATIVOS EN EL MOMENTO DEL NACIMIENTO

DOCUMENTACIÓN	Toda la documentación se tramita por Séneca. • Madre biológica: - Un Anexo I para cada uno de 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 documento de inscripción en el Registro Civil o libro de familia. • Progenitor diferente de la madre biológica: (PATERNIDAD) - Un Anexo I para cada uno de 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 15 días naturales posteriores al nacimiento. • En común para los dos: - 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 TRAS EL PARTO PARA AMBOS PROGENITORES (MATERNIDAD/PATERNIDAD)

Ambos progenitores tienen derecho a los mismos permisos.	
PERMISO POR NACIMIENTO	Este permiso tendrá una duración de 19 semanas, este permiso se ampliará en 1 semana 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 distribuyéndose de la siguiente manera: - 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias. - 11 semanas que podrán disfrutarse de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla 12 meses - 2 semanas, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. IMPORTANTE: El penúltimo período (semanas 16 y 17) disfrutado de este permiso va unido con las 4 semanas adicionales y las 4 semanas de lactancia, solicitándolo, de manera expresa, en un Anexo I para cada uno de los permisos.
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS/AS	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). (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).
PERMISO RETRIBUIDO DE 4 SEMANAS ADICIONALES	4 semanas más ininterrumpidas a continuación del permiso por nacimiento. 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.
LACTANCIA	Es un derecho individual, pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. En caso de parto múltiple, este permiso se incrementa proporcionalmente. Se disfruta a continuación de los anteriores permisos debiendo escoger entre: - Lactancia acumulada: 4 semanas más. - Reducción de una hora diaria: hasta que tu bebé cumpla 16 meses. 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. 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. 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. Una vez solicitada la lactancia, no se puede cambiar la modalidad de disfrute.
PERMISOS FAMILIAS MONOPARENTALES	El personal docente que acredite formar unidad familiar monoparental, tendrá derecho a: - El disfrute del permiso por nacimiento para la madre biológica y el permiso del progenitor diferente. - El disfrute del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (temporal /permanente), que correspondería a ambos progenitores de familia biparental. Este permiso tendrá una duración de 32 semanas, de las cuales 6 semanas serán obligatorias, se deberán disfrutar de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento; 22 semanas que podrán distribuirse a voluntad de la persona progenitora de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los 12 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 y 4 semanas restantes para el cuidado parental del menor hasta que este cumpla 8 años. También se podrá acumular el permiso por lactancia o cuidado de hijo/a, personas sujetas a guarda con fines de adopción/acogimiento, menores de dieciséis meses, pudiendo corresponder 8 semanas de lactancia. En cuanto a la solicitud y concesión, el procedimiento es el mismo que el anteriormente mencionado.



PERMISOS POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

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

El permiso de 19 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+trienios.

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.



CUESTIONES APLICABLES AL PERSONAL INTERINO

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, además se deberán solicitar los distintos permisos a través de Séneca con su correspondiente anexo I.

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:

CON NOMBRAMIENTO EN VACANTE INFORMATIZADA EN EL MOMENTO DEL PARTO	Puedes disfrutar del permiso de 19 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 y como se ha explicado en el apartado correspondiente).
CON NOMBRAMIENTO EN SUSTITUCIÓN EN EL MOMENTO DEL PARTO	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 19 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.
SIN NOMBRAMIENTO EN EL MOMENTO DEL PARTO	Podrías cobrar el subsidio por maternidad/paternidad directamente del INSS, si cumples los requisitos que exige este organismo.

¿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 periodos 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

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”.

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.

SIPRI

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.

¿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 (PERSONAL INTERINO)

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.

A TENER EN CUENTA:

- 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 en los períodos de no incorporación computará para bolsa, pero en este sentido hay que tener en cuenta que el art. 63.3 de la Orden de 10 de junio de 2020, indica: "dicho cómputo estará supeditado a que durante el mencionado período no se ejerza una actividad remunerada. A tal fin, la Administración educativa podrá requerir datos de tal extremo"
- 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 (personal funcionario e interinos/as con vacante).
- Otros permisos sin retribución: hasta 3 meses cada 2 años, con ciertos condicionantes en cuanto al momento de disfrute (personal funcionario e interinos/as en vacante).
- Permiso para acompañar a tu hijo/a al médico por tiempo indispensable (deber inexcusable).
- Permiso de 3 días naturales continuados, menores de 9 años por 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 (4 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

Ley 5/2023 de la Función Pública de Andalucía.

Art.151. Excedencia por cuidado de familiares.

Para hijos/as por naturaleza, adopción/ guarda con ese fin, o acogimiento. La excedencia es única para cada sujeto causante. La Ley contempla la posibilidad de fraccionar su disfrute sin exceder el cómputo. Se reserva el puesto definitivo (dos años según norma estatal, después solo reserva a localidad). Se puede participar en cursos de formación. Se podrá limitar el disfrute simultáneo por el mismo sujeto causante.

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

La ley contempla como novedad esta modalidad de excedencia para el PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO (art. 163)



OTRAS CUESTIONES GENERALES

- Con carácter general, cuando los períodos de permiso coinciden con las vacaciones anuales reglamentarias en agosto, recuperarás su disfrute previa solicitud con el Anexo I.
- Todos los permisos se solicitan por Séneca en el Anexo I acompañando la documentación acreditativa. En caso de incidencias en la tramitación, contacta con tu sede provincial de ANPE.
- 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



ESCANÉAME
Y ACCEDER A NUESTROS
BOLETINES
INFORMATIVOS