

T04	PERMISO POR PARTO
Hecho causante	Nacimiento de uno o más hijos.
Efectos	Permiso de ausencia al trabajo para la madre.
Duración del permiso	<ul style="list-style-type: none"> • Dieciséis semanas ininterrumpidas. • Ampliación: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Dos semanas más en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en parto múltiple. ◦ En caso de parto prematuro y en aquéllos 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. ◦ Las seis primeras semanas son de obligado descanso para la madre, el resto se podrá disfrutar a jornada completa o de manera parcial, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Ver Anexo II.
Efectos retributivos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a percibir el 100% de las retribuciones: • Las docentes afiliadas al RÉGIMEN GENERAL de Seguridad Social deben solicitar el subsidio al que tienen derecho. Para ello dirigirse al INSS.
Requisitos	Las seis primeras semanas son de obligado descanso para la madre.
Fecha de inicio	A elección de la docente, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
Concurrencia	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de que ambos progenitores trabajen, la solicitante del permiso podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva al suyo propio, no superando las dieciséis semanas o las que correspondan. Podrá ser revocada por la misma si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación y otras causas análogas, así como en los supuestos de violencia contra la mujer. • En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. • Al objeto de proteger especialmente la situación de maternidad, el personal interino podrá ejercer los derechos que figuran en Segundo Protocolo para la Gestión del Profesorado Interino y Sustituto del Sistema Educativo Público Canario. Ver Anexo III.
Compatibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La cesión parcial a favor del otro progenitor es compatible con el disfrute previo del permiso de paternidad a que pudiera tener derecho. • Durante todo el tiempo de disfrute de este permiso el personal docente podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración Educativa.
Solicitud	<ul style="list-style-type: none"> • Solo se presentará solicitud en estos casos: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Si se opta por disfrutar del permiso con antelación al parto (siempre). ◦ Si se opta por disfrutar del permiso a continuación del parto y además hubiese cesión al o del otro progenitor y/o el periodo 16 semanas se ve aumentado por cualquier motivo. • Dirigir a la Dirección Territorial, completando los datos de la declaración

	<ul style="list-style-type: none"> de cesión al otro progenitor, en su caso. Comunicar a la dirección del centro.
Documentación	<ul style="list-style-type: none"> Si se optara por disfrutar el permiso a continuación del parto, parte de baja por maternidad (MUFACE) o informe facultativo (SEGURIDAD SOCIAL). En el supuesto de optar por el inicio del permiso antes del parto, parte médico o informe del facultativo donde conste la fecha probable del parto.
Plazo de la solicitud	<ul style="list-style-type: none"> Si se optara por disfrutar del permiso a continuación del parto, inmediatamente después del alumbramiento y, en todo caso, antes del quinto día hábil posterior al nacimiento. En el supuesto de optar por el inicio del permiso antes del parto, al menos un mes y como máximo tres meses de antelación sobre la fecha que comience el permiso.
Justificación o acreditación posterior	<ul style="list-style-type: none"> En el supuesto de optar por el inicio del permiso antes del parto, informe/certificado médico, certificado de inscripción del nacimiento o fotocopia del Libro de Familia en los cinco días posteriores al parto. Documentación específica (Entregar en 20 días hábiles): <ul style="list-style-type: none"> Para el supuesto de parto prematuro o de que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: informe médico que exprese tales circunstancias. Para el supuesto de discapacidad del recién nacido: certificado médico expedido por facultativo adscrito al Sistema Nacional de Salud. Para el supuesto de fallecimiento de la madre: certificado de defunción.
Órgano que resuelve	Dirección Territorial.
Plazo de resolución	Diez días hábiles a partir desde la presentación de la solicitud.
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <i>Art. 49.a de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE 261 de 31.10.2015).</i> <i>Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (En especial, sus artículos 31 a 39). (BOE 69 de 21.03.2009).</i> <i>Artículo 48.4) de la Ley 2/1987 de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOC 40, de 3.4.1987).</i> <i>Apartado 3.6, (Anexo I) de la Resolución de 22 de octubre de 2018 de la Dirección General de Personal, por la que se regula el período vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria. (BOC 212 de 2.10.2018).</i>