

P.11. PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA

REFERENCIAS LEGALES

- 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.
- Real Decreto Legislativo 6/2019.

DESCRIPCIÓN DEL PERMISO

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis inmediatas posteriores al parto serán, en todo caso, de descansos obligatorios e ininterrumpidos.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

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 aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto 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 (con carácter general se empezará en lunes, salvo en los casos de reanudación de trimestre escolar).

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a lo establecido en el artículo 49, a) del 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.

En los casos en que 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 fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las

seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) de artículo 49 del TREBEP, el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las funcionarias que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

DURACIÓN

Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en una semana más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple. El permiso se iniciará el día siguiente al hecho causante.

La duración del permiso será de 16 semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Las 10 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49.

Ampliación por discapacidad o parto múltiple: ampliables a 1 semana más en el supuesto de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.

Ampliación por hospitalización: 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.

REQUISITOS PARA LA SOLICITUD

Que se justifiquen los hechos causantes.

CRITERIO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL ÓRGANO GESTOR

1. El permiso por maternidad interrumpe la vacación anual, que se podrá seguir disfrutando, en su caso, una vez finalizado el permiso.
2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a continuación del permiso por maternidad, previa comunicación a la Dirección General con competencias en el ámbito de personal docente.
3. Consideración de neonato hasta cumplir 30 días.
4. Este permiso se iniciará al día siguiente del parto.
5. En caso de optar por fraccionamiento, este se pedirá en el momento de la solicitud del permiso.

PERÍODO EN EL QUE SE PUEDE SOLICITAR Y FORMA

A partir de la fecha del parto, siempre que las seis semanas posteriores al mismo se incluyan en la solicitud.

CÓMO TRAMITAR LA SOLICITUD

Mediante instancia presentada en la Dirección General con competencias en el ámbito de personal docente. El interesado enviará en plazo la solicitud al correo electrónico, según proceda:

- spd_licencias_primaria@murciaeduca.es
- spd_licencias_secundaria@murciaeduca.es

[Acceso a la solicitud.](#)

A efectos de sustituciones, una vez enviada la solicitud, se recomienda su envío inmediato por correo electrónico al centro.

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD

Dirección General con competencias en el ámbito del personal docente.

**DOCUMENTACIÓN
A APORTAR**

Para mutualistas de MUFACE: solicitud de licencia por parto junto con el parte de maternidad de MUFACE.

1. En caso de baja previa, presentar parte de alta a través de EDUCARM o bajas telemáticas.
2. En caso de **fraccionamiento del permiso**, se presentará la vida laboral del otro progenitor o última nómina.
3. En caso de ampliación del permiso por discapacidad, presentar el certificado de discapacidad.

Para personal interino y laboral: la fecha de alumbramiento se justificará mediante la presentación del libro de familia o certificación del Registro Civil o declaración de nacimiento.

1. En caso de personal interino y laboral incluidos en el régimen General de Seguridad Social, una vez recibida la documentación del permiso maternal, la Consejería enviará un certificado de empresa vía telemática al INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social), el empleado/a público tiene que solicitar cita previa con el INSS y tramitar presencialmente la solicitud de la prestación de maternidad.
2. En caso de **fraccionamiento del permiso**, se presentará la vida laboral del otro progenitor o última nómina.
3. En caso de ampliación del permiso por discapacidad, presentar el certificado de discapacidad.

**PLAZO PARA
RESOLVER**

Inmediato tras la presentación en lo referente al parto.

La concesión o denegación del permiso se podrá consultar de manera individual por parte del interesado en el apartado privado de la página EDUCARM: Icono "Expediente personal" > Pestaña "**Licencias y permisos**". El documento justificativo de la concesión correspondiente se podrá descargar desde la pestaña "**Documentos**", una vez se proceda al cierre del procedimiento.

**EFFECTOS DEL
SILENCIO
ADMINISTRATIVO**

Estimatorio