

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Permiso	Duración	Condiciones y Observaciones
<p>a) Permiso por nacimiento para la madre biológica</p>	<div data-bbox="698 395 869 564" data-label="Image"> </div> <p>Si ambos progenitores trabajan, tras las seis semanas de descanso obligatorio, el permiso restante puede disfrutarse de forma interrumpida, a elección de los progenitores, desde el final del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.</p> <p>¿Qué significa?</p> <p>Computo como servicio efectivo: Durante el periodo del permiso, el tiempo se considera como si el funcionario estuviera trabajando de manera normal. Esto significa que no afecta su antigüedad ni su carrera profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se amplía en: 2 semanas por discapacidad del hijo/a; 1 semana adicional por cada hijo/a a partir del segundo en partos múltiples (para cada progenitor). - En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá disfrutar la totalidad del permiso. - Disfrute interrumpido posible (tras las 6 semanas obligatorias), previa solicitud con 15 días de antelación, en semanas completas. - Ampliable hasta 13 semanas en casos de hospitalización del neonato. - Incluye derecho a participar en cursos de formación. - Reconoce a personas trans gestantes. - En caso de fallecimiento del hijo/a, no se reduce la duración salvo reincorporación solicitada tras las 6 semanas. - Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. <div data-bbox="1518 1070 1827 1214" data-label="Image"> </div>

	<p>Plenitud de derechos económicos: Los funcionarios mantienen el 100% de sus retribuciones (salario base, complementos, etc.) durante el tiempo que dure el permiso.</p> <p>Incluso después de finalizar el permiso, si hay algún concepto retributivo (por ejemplo, incentivos o complementos) que dependa del periodo del permiso, este tiempo también será considerado para determinar esos pagos.</p> <p>Ejemplo: Imagina que una funcionaria está en su permiso por nacimiento. Durante las 16 semanas de permiso, ese tiempo contará como trabajo efectivo para calcular su antigüedad y derecho a promociones. Además, recibirá el 100% de sus retribuciones. Si, por ejemplo, existe un complemento salarial que depende de haber trabajado un periodo determinado, el tiempo de su permiso se incluirá en ese cálculo. El objetivo de esta normativa es garantizar que el disfrute de estos permisos no afecte negativamente la carrera profesional ni las condiciones económicas del funcionario.</p>	<p><u>Observaciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos. - Se garantiza la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso. - Si la normativa lo establece, los periodos posteriores al permiso también se considerarán para calcular conceptos retributivos relacionados con el tiempo de disfrute del permiso.
<p>b) Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento</p>	<p>16 semanas (6 obligatorias a jornada completa tras la resolución judicial o decisión administrativa).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se amplía en: 2 semanas por discapacidad del menor; 1 semana adicional por cada menor a partir del segundo en casos múltiples. - Puede disfrutarse interrumpidamente, previa solicitud con 15 días de antelación, en semanas completas.



Si ambos progenitores trabajan, tras las seis semanas de descanso obligatorio, el permiso restante puede disfrutarse de forma interrumpida dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, la resolución judicial de adopción, o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.

Pregunta:

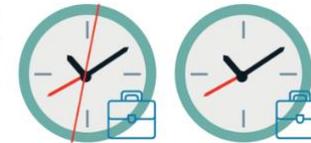
¿En qué condiciones pueden ambos progenitores disfrutar de manera interrumpida el permiso restante tras las seis semanas de descanso obligatorio?

Respuesta:

Pueden disfrutarlo de manera interrumpida dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, la resolución judicial de adopción, o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.

- Adopción o acogimiento internacional: permiso adicional de hasta 2 meses para desplazamientos (solo retribuciones básicas).
- Puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.
- Derecho a cursos de formación durante el disfrute del permiso.
- Aplicable a casos de acogimiento temporal no inferior a un año.
- El plazo del permiso se computará, a elección del progenitor, desde la decisión administrativa de guarda o acogimiento, o desde la resolución judicial de adopción, sin que un mismo menor genere varios periodos de disfrute del permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.



Observaciones:

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- Se garantiza la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso.
- Si la normativa lo establece, los periodos posteriores al permiso también se considerarán para calcular conceptos retributivos relacionados con el tiempo de disfrute del permiso.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica

16 semanas (6 obligatorias tras el hecho causante).



Si ambos progenitores trabajan, tras las seis semanas obligatorias, el permiso restante puede disfrutarse de forma interrumpida dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, la resolución judicial de adopción, o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.

- Se amplía en:
2 semanas por discapacidad del hijo/a;
1 semana adicional por cada hijo/a a partir del segundo en casos múltiples.

- Puede disfrutarse interrumpidamente tras las 6 semanas obligatorias, en semanas completas y previa solicitud con 15 días de antelación.

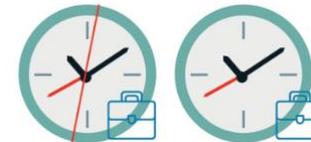
- Si el progenitor diferente de la madre biológica decide disfrutar su permiso después de las 16 semanas del permiso por nacimiento y ha acumulado el tiempo de lactancia en jornadas completas, el cómputo de las 10 semanas restantes de su permiso comenzará tras finalizar el periodo acumulado de lactancia.

- Ampliable hasta 13 semanas en casos de parto prematuro y hospitalización del neonato.

- En caso de fallecimiento del hijo/a, no se reduce salvo reincorporación voluntaria solicitada tras las 6 semanas.

- Posibilidad de cursos de formación durante el disfrute del permiso.

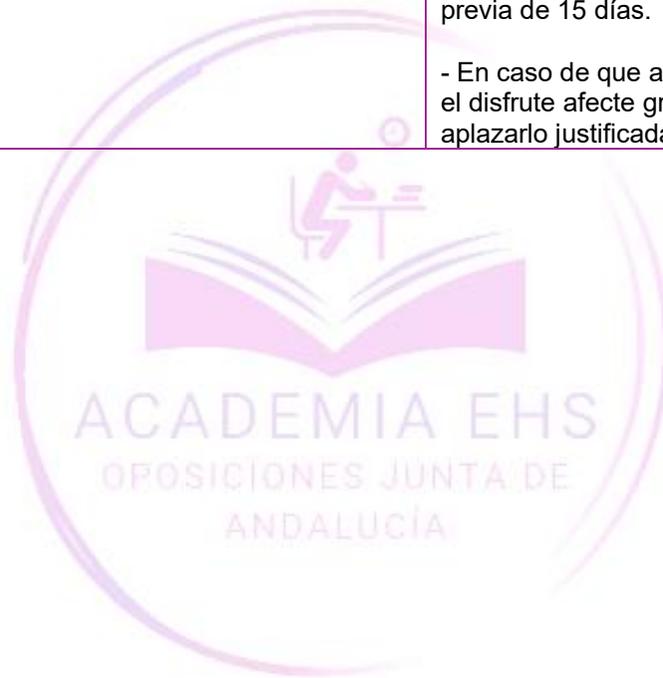
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.



		<p><u>Observaciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos. - Se garantiza la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso. - Si la normativa lo establece, los periodos posteriores al permiso también se considerarán para calcular conceptos retributivos relacionados con el tiempo de disfrute del permiso.
<ul style="list-style-type: none"> - Los funcionarios que hayan disfrutado de permisos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento tienen derecho a reincorporarse a su puesto en condiciones no menos favorables y a beneficiarse de mejoras laborales surgidas durante su ausencia. - El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes. 		
<p>d) Permiso por razón de violencia de género o violencia sexual</p> 	<p>Sin límite predefinido, determinado según las necesidades y la evaluación de los servicios sociales o de salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faltas de asistencia justificadas para protección o asistencia social integral. - Derecho a reducción de jornada (con o sin reducción proporcional de retribuciones), reordenación de horario, horario flexible, u otras medidas de conciliación. - Retribuciones íntegras si la reducción de jornada es de un tercio o menos.

<p>e) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer o enfermedad grave</p> 	<p>Reducción de jornada de al menos la mitad, hasta que el menor cumpla 23 años (con extensión hasta los 26 en casos de discapacidad $\geq 65\%$).</p> <p>Es decir:</p> <p>El funcionario tiene derecho a una reducción de jornada de al menos el 50%, con retribuciones íntegras, para cuidar a un hijo menor con cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización y tratamiento continuado. Este derecho se extiende hasta que el hijo cumpla 23 años si la enfermedad fue diagnosticada antes de los 18, siempre que se acredite la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, - Se aplicará solo si ambos progenitores trabajan y el menor requiere cuidado directo, continuo y permanente acreditado. - Puede limitarse el ejercicio simultáneo de ambos progenitores en el mismo órgano por razones de funcionamiento. <p>Es decir:</p> <p>Si ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores reúnen las condiciones para el permiso por cuidado de un menor, uno de ellos podrá percibir retribuciones íntegras mientras el otro no las reciba por este concepto. En caso contrario, solo tendrán derecho a la reducción de jornada con reducción proporcional de salario.</p> <p>Si ambos trabajan en el mismo órgano, el ejercicio simultáneo del permiso puede limitarse por razones de servicio. Además, este permiso también se aplica al cónyuge o pareja de hecho de la persona enferma si acredita los requisitos, y se podrán regular condiciones para acumular la reducción de jornada en días completos.</p>
<p>f) Permiso para víctimas de terrorismo y familiares directos</p>	<p>Sin límite predefinido, mantenido mientras las condiciones lo justifiquen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a reducción de jornada (con disminución proporcional de retribución) o reordenación del tiempo de trabajo. - Aplicable a funcionarios que sufran daños físicos o psíquicos, sus cónyuges o hijos/as, y a funcionarios amenazados. - Medidas mantenidas mientras sean necesarias para la protección

		y asistencia social integral.
g) Permiso parental para cuidado de hijo/a o menor acogido (hasta 8 años)	Hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, dentro del límite de los 8 años del menor.	<ul style="list-style-type: none"> - No transferible entre progenitores. - Puede disfrutarse a jornada completa o parcial, con comunicación previa de 15 días. - En caso de que ambos progenitores trabajen en la misma unidad y el disfrute afecte gravemente al servicio, la administración puede aplazarlo justificadamente.



SOLO PLAZOS Y RAZONES

PERMISOS	PLAZO	RAZÓN	AMPLIACIONES
<p>Permiso por nacimiento para la madre biológica:</p>	<p>16 semanas.</p>	<p>Descanso por maternidad, con 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas tras el parto.</p>	<p><u>Por discapacidad del hijo/a.</u> 2 semanas más <u>por cada hijo/a a partir del segundo en casos de parto múltiple.</u></p> <p>1 semana</p> <p>Prematuros o hospitalización del neonato: Ampliación de hasta 13 semanas adicionales según el tiempo de hospitalización.</p>
<p>Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:</p>	<p>16 semanas.</p>	<p>Vinculación con el menor tras adopción o acogimiento.</p>	<p><u>Por discapacidad del hijo/a.</u> 2 semanas más <u>por cada hijo/a a partir del segundo en casos de parto múltiple.</u></p> <p>1 semana</p> <p>Adopción/acogimiento internacional: Permiso adicional de hasta 2 meses para desplazamiento al país de origen.</p> <p>Inicio anticipado: Hasta 4 semanas antes de</p>

			la resolución judicial o administrativa
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica:	16 semanas.	Corresponsabilidad parental, con 6 semanas obligatorias tras el hecho causante	<p><u>Por discapacidad del hijo/a.</u></p> <p>2 semanas más</p> <p><u>por cada hijo/a a partir del segundo en casos de parto múltiple.</u></p> <p>1 semana</p> <p><u>Prematuros o hospitalización del neonato:</u></p> <p>Ampliación de hasta 13 semanas adicionales según el tiempo de hospitalización.</p>
Permiso por razón de violencia de género o violencia sexual:	Indeterminado	Protección y asistencia social integral para las funcionarias víctimas.	
Permiso por cuidado de hijo/a menor con cáncer o enfermedad grave:	Reducción de jornada de al menos el 50%, hasta que el menor cumpla 23 años (o 26 años en casos de discapacidad \geq 65%).	Necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.	
Permiso para víctimas de terrorismo y familiares directos:	Indeterminado, mientras persistan las secuelas o	Protección y asistencia social integral por daño físico, psíquico o amenazas.	

	amenazas		
Permiso parental para cuidado de hijo/a o menor acogido:	Hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, dentro de los primeros 8 años del menor.	Cuidado parental y conciliación laboral.	

