



# GUÍA PRÁCTICA

## MATERNIDAD / PATERNIDAD



### COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE EMBARAZO

Lo primero que debe hacer la docente es poner en conocimiento de la Administración Educativa el estado de embarazo, resulta imprescindible para que se puedan aplicar cuanto antes las medidas preventivas adecuadas dirigidas a preservar la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto. Dicha comunicación deberá realizarse una vez se tenga confirmación del estado de gestación (en torno a la semana 8-10), cumplimentando el documento que figura en el siguiente enlace y dirigiendo a la Dirección General de Personal.

[Modelo comunicación estado de embarazo](#)

En dicha comunicación se adjuntará el informe médico que acredite el estado de embarazo y la semana de gestación en que se encuentra la trabajadora, así como la fecha probable del parto; la interesada podrá aportar, además, cualquier otra documentación que estime necesaria.

### PERMISOS DURANTE LA GESTACIÓN

#### PERMISOS QUE AFECTAN A LA MADRE BIOLÓGICA DURANTE EL EMBARAZO (funcionarias interinas y funcionarias de carrera)

<b>Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b>	Para asistir a cualquier prueba rutinaria relacionada con el embarazo (ecografías, glucosa etc.). Se concederá por la dirección del centro, previa solicitud de la embarazada, que debe ir acompañada de copia de la cita y del informe médico justificativo. Deben presentarse con al menos quince días y como máximo un mes de antelación respecto a la fecha de la cita. La dirección del centro debe resolver y notificar su resolución con al menos cinco días hábiles de antelación sobre la fecha de la cita.
<b>Permiso para someterse a técnicas de reproducción asistida</b>	En este supuesto se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo el tiempo necesario para la realización de dichas técnicas. La solicitud de este permiso se presenta a la dirección del centro, la cual debe ir acompañada de la copia de la cita y del informe médico justificativo. La duración de este permiso será la estrictamente necesaria. Si las técnicas de reproducción exigiesen el reposo de tres días o más, se debe presentar el correspondiente parte de baja por IT expedido por el facultativo

	que asista a la docente.
<b>Permiso por encontrarse en estado de gestación</b>	<p>Las docentes en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana <b>37 de embarazo</b>. En los casos de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse desde el primer día de la semana <b>35</b>.</p> <p>La solicitud debe de ir acompañada del correspondiente informe médico acreditativo. Debe presentarse al menos con quince días de antelación a la fecha previsible de cumplimiento de las expresadas semanas y debe resolverse por la Dirección Territorial correspondiente en los 10 días hábiles posteriores.</p>
<b>Permiso por riesgo durante el embarazo</b>	<p>Cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto y una vez agotada la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo hasta que se produzca la maternidad biológica percibiendo las retribuciones integrales.</p> <p>La solicitud se dirigirá a la Dirección General de Personal acompañada de informe médico e informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>La fecha será la indicada en el parte de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural expedido por el facultativo correspondiente.</p>
<b>Permiso por interrupción del embarazo</b>	<p>En este supuesto la docente tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal. La solicitud se dirigirá a la dirección del centro y acompañada del informe médico, la cual resolverá en el plazo de tres días.</p>

## PERMISOS EN EL MOMENTO DEL PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	
<b>Fecha de inicio del permiso</b>	La fecha de inicio del permiso por nacimiento para la madre biológica será la del parto.
<b>Duración</b>	<b>16 semanas.</b> Se ampliarán dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo. Cuando el recién nacido tiene que permanecer hospitalizado tras el nacimiento, se puede ampliar este permiso tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

<p><b>Disfrute del permiso</b></p>	<p><b>1. Si el/la progenitor/a NO TRABAJA en el momento del parto:</b> la totalidad del permiso se disfrutará a continuación de mismo sin interrupción.</p> <p><b>2. Si ambos progenitores TRABAJAN en el momento del parto,</b> se puede disfrutar sin interrupción o dividir en dos partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parte obligatoria de seis semanas a continuación del parto.</li> <li>• Parte voluntaria de diez semanas (desde la finalización del periodo obligatorio), podrá distribuirlas de forma interrumpida en otros periodos semanales con preaviso de 15 días de antelación y hasta los doce meses desde el nacimiento.</li> </ul>
<p><b>Solicitud</b></p>	<p><a href="#">Modelo solicitud</a>  <i>Todas las docentes titulares del derecho deben presentar la Solicitud a la Dirección Territorial de Educación antes del quinto día hábil posterior al nacimiento.</i></p>

### PARTICULARIDADES QUE AFECTAN AL PERSONAL INTERINO

<p><b>SI LA MADRE/PADRE ESTÁ CONTRATADA EN EL MOMENTO DEL PARTO</b></p>	
<p>Puede disfrutar del permiso de 16 semanas, y de la lactancia acumulada que le corresponda, siempre y cuando todos estos permisos estén dentro del periodo que dura el contrato. Si el contrato finaliza el 31 de agosto y no se ha disfrutado de todos los permisos caben dos posibilidades para el siguiente curso:</p>	
<p><b>OBTIENE VACANTE</b></p>	<p><b>NO OBTIENE VACANTE</b></p>
<p>La docente interina podrá obtener destino en una vacante de curso completo durante los procedimientos de adjudicación de comienzos de curso, a pesar de hallarse en licencia por maternidad o similar, siendo cubierta su plaza como una sustitución temporal, mientras permanezca en esa situación. Cuando finalice la licencia por maternidad se incorporará a su centro de destino donde se formalizará su nombramiento.</p>	<p>A partir de ese momento no será la Consejería quien abone el sueldo. Debe inscribirse como demandante en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y seguirá cobrando el subsidio por maternidad a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), pasando luego, si reúne los requisitos necesarios, a cobrar la prestación por desempleo.</p>

## SI LA MADRE/PADRE ESTÁ CONTRATADO/A CON SUSTITUCIÓN EN ELMOMENTO DEL NACIMIENTO

Tendrá derecho a los permisos hasta fin del contrato.

## SI LA MADRE/PADRE NO ESTA CONTRATADA EN EL MOMENTO DELPARTO (Orden de 9 de agosto de 2021 regulación de las Listas de Empleo en Canarias)

**1- Las integrantes de listas de empleo que obtengan una plaza en el procedimiento de la adjudicación de destinos provisionales**, que hayan sido madres/padres antes del uno de septiembre tendrán derecho al disfrute de este permiso desde ese mismo día. Al efecto, deben solicitarlo después de la publicación definitiva en la que se confirma su plaza, teniendo en cuenta que:

a) Si la fecha del parto es posterior a la confirmación de la plaza, se solicitará antes del quinto día hábil después del alumbramiento.

b) Si la fecha del parto fuera anterior a la confirmación de la plaza, se solicitará antes del quinto día hábil desde dicha confirmación.

**2- Las integrantes de listas de empleo** quienes resulten nombrados **y se encuentren en situación, debidamente acreditada, de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, se les reservará el destino asignado al cual deberán incorporarse al finalizar el periodo de licencia**. El tiempo de nombramiento se les computará la duración como tiempo de servicios prestados solos a los efectos del procedimiento de actualización anual de las listas de empleo. Este reconocimiento no afectará al régimen retributivo ni de Seguridad Social, dado que no se produce una prestación efectiva de servicios.

## VACACIONES

### LICENCIA MATERNAL COINCIDENTE CON PERIODO VACACIONAL

La funcionaria o interina con nombramiento hasta el 31 de agosto, que obtiene permiso por maternidad durante las vacaciones (sólo mes de agosto), tiene derecho a seguir disfrutando de éstas a continuación del período de licencia por parto, no pudiendo computarse las vacaciones dentro del período ininterrumpido que se concede por maternidad.

Debe solicitar las vacaciones a la Consejería antes de finalizar la licencia por maternidad.



### PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA (ANTIGUO PERMISO DE “PATERNIDAD”)

El “permiso de paternidad” pasa a denominarse: “permiso del progenitor distinto de la madre biológica”.

PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA			
AÑO	DURACIÓN TOTAL	PARTE OBLIGATORIA	PARTE VOLUNTARIA*
2023	16 semanas	Se disfrutará inmediatamente a continuación de la fecha del nacimiento. 6 primeras semanas	A utilizar tras las 6 semanas obligatorias de la madre biológica y hasta los 12 meses desde el nacimiento. 10 semanas
Solicitud		<a href="#">Modelo solicitud</a>	
<p><b>Disfrute interrumpido:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la madre biológica NO trabaja, la totalidad del permiso se disfrutará sin interrupción.</li> <li>• Si la madre trabaja en el momento del parto se podrá distribuir, de forma interrumpida en otros periodos semanales (acumulados independientes) con preaviso de 15 días de antelación a la Dirección Territorial.</li> <li>• Si la madre biológica ha solicitado la acumulación de la lactancia, el inicio de la parte voluntaria será después de dicho permiso y como máximo hasta los doce meses desde el nacimiento del menor.</li> <li>• Si la madre biológica no fuera personal docente de la Consejería de Educación, será necesario aportar su vida laboral junto con la solicitud.</li> </ul>			

### LACTANCIA

PERMISO POR ACUMULACIÓN DE LACTANCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA DE UN HIJO/A MENOR DE 12 MESES, NACIDO, ADOPTADO O ACOGIDO	
MADRE, PERSONA QUE ADOPTA	OTRO PROGENITOR/A
<p><b>Reducción de 1 hora diaria:</b> hasta los 12 meses de edad del menor, se puede solicitar ausentarse 1 hora completa o dividirla en dos fracciones de ½ hora al inicio y final de la jornada. En caso de parto múltiple se amplía de forma proporcional.</p> <p>Las ausencias no deben coincidir con las horas de docencia directa ni se podrá acumular las horas de reducción en un solo día.</p>	<p>El disfrute de este permiso o reducción de jornada por lactancia de un/a menor de doce meses será de uso exclusivo de el/la docente titular del derecho.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen podrán hacer uso de su derecho de forma individual sin posibilidad de cesión.</p>

<p><b>Lactancia acumulada:</b> de cuatro semanas de duración a continuación del permiso por nacimiento.</p> <p>Para el personal interino o personal temporal, <b>ambos en sustitución y sin nombramiento a curso completo</b>, su disfrute será proporcional a la duración del nombramiento de acuerdo con la siguiente fórmula:</p> <p><i>Días de acumulación de lactancia = (fecha prevista de cese – fecha fin permiso parto) x 28 días / 253 días.</i></p>	<p>El progenitor/a que tenga concedido uno de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento no podrá disfrutar del permiso por lactancia antes del tiempo que comprenden esos permisos.</p>
<b>RECUERDA</b>	
<p>En la <b>modalidad diaria</b> la solicitud se presentará a la dirección del centro de destino, con una antelación mínima de quince días hábiles y máxima de un mes en relación al primer día de disfrute.</p> <p>En <b>modalidad de acumulación</b> de lactancia la solicitud se presentará a la Dirección territorial con una antelación mínima de 15 días hábiles y máxima de un mes en relación al primer día de disfrute.</p> <p>La solicitud debe ir acompañada de la copia del libro de familia. En caso de discapacidad del hijo o la hija, certificado acreditativo de la misma.</p>	
<b>Solicitud</b>	<a href="#">Modelo de solicitud</a>

## ¿A QUIÉN SE DIRIGE LA SOLICITUD?

Permisos que resuelve la dirección de los centros educativos	Permisos que resuelven las Direcciones Territoriales
<p><i>Solicitud al centro educativo con los modelos indicados anteriormente.</i></p>	<p><i>Solicitud a la Dirección Territorial través del <a href="#">registro electrónico</a> adjuntando los modelos indicados anteriormente.</i></p>
<p>C01 - Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.            C02 - Permiso para someterse a técnicas de reproducción asistida.            C03 - Permiso por interrupción del embarazo. C04 - Reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses.            C05 - Ausencias por nacimiento de hijos que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.            C06 - Permiso para acudir a actuaciones previas a la adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.</p>	<p>T01 - Vacaciones.            T02 - Permiso por encontrarse en estado de gestación.            T04 - Permiso por nacimiento para la madre biológica.            T05 - Permiso por acumulación de lactancia.            T06 - Reducción de jornada por nacimiento de hijos que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.            T07 - Permiso por adopción, por guarda o acogimiento. (desplazamiento previo).            T08.A - Permiso por adopción, guarda legal o acogimiento para uno de los progenitores.            T08.B - Permiso del otro progenitor por adopción, guarda legal o acogimiento.            T09 - Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica.</p>

### NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley 27/1987 de la Función Pública Canaria (BOC 40 de 03/04/1987).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995, artículo 26.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOE 71 de 23 de marzo).
- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria. (BOC 40 de 3.4.1987).
- 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 n.º 261, de 31 de octubre).
- 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.
- Decreto 135/2016, de 10 de octubre por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación y Universidades. (BOC 203 de 19.10.2016; c.e. BOC 207 de 25.10.2016).
- Resolución de 16 de junio de 2020 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 132 de 2.07.2020)

### AMPLÍA LA INFORMACIÓN EN

[PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES SOBRE MATERNIDAD Y PATERNIDAD](#)

AFÍLIATE AL STEC-IC  
**¡LA FUERZA  
DE LA ENSEÑANZA!**

 **STEC**  
INTERSINDICAL CANARIA