

II **PERMISOS**

1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho. (Art.5 Decreto 234/2022, de 30 de diciembre)

Hecho causante

La celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho en un registro público oficial, así como la de un familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad.

Persona que lo disfruta

El personal docente público que contrae matrimonio o inscribe su unión de hecho.

El personal docente público en quien concurre la condición de familiar hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad de los contrayentes o pareja de hecho.

Duración

Permiso de ausencia al trabajo el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho o dos días naturales consecutivos, si se celebra a una distancia superior a 375 kilómetros de la localidad de residencia del personal docente que lo solicita.

Órgano competente

El director o la directora del centro docente donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

- Contrayentes: certificado de matrimonio, libro de familia, certificado del Registro Civil o certificado de la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- Familiar del contrayente: Además de la documentación acreditativa señalada en el punto anterior, deberá presentar el libro de familia correspondiente o certificado expedido por el Registro civil que acredite el grado de parentesco.

Efectos retributivos

Percepción de retribuciones íntegras.

Observaciones

- La solicitud se presentará con un mínimo de quince días de antelación a la fecha del inicio del permiso solicitado
- En el plazo de los diez días siguientes naturales al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente.

2.- Permiso por matrimonio o unión de hecho (Art.6 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre)

Hecho causante

Contraer matrimonio o inscribirse en el registro de uniones de hecho de la Comunitat Valenciana o cualquier otro registro público oficial de uniones de hechos.

Persona que lo disfruta

El personal docente público que contrae matrimonio o inscribe su unión de hecho.

Duración

15 días naturales y consecutivos.

Fecha de inicio

No se disfrutará necesariamente a continuación de hecho causante pero siempre dentro de los 12 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho de la Comunitat Valenciana o cualquier otro registro público oficial de uniones de hechos,

Órgano competente

La Dirección Territorial con competencias en materia de educación correspondiente al centro donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

Certificado de matrimonio, libro de familia, certificado del Registro Civil o certificado de inscripción en cualquier registro de uniones de hecho de la Comunitat Valenciana o cualquier otro registro público oficial de uniones de hechos.

Efectos retributivos

Percepción de retribuciones íntegras.

Observaciones

- La solicitud se presentará con un mínimo de quince días de antelación a la fecha del inicio del permiso solicitado
- Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 12 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.
- El personal que utilice este permiso por inscripción en un registro oficial de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

3.- Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto (Art.7 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre)

Hecho causante

Asistencia de las personas docentes embarazadas dentro de la jornada de trabajo a: Exámenes prenatales. Cursos de técnicas de preparación al parto.

Técnicas de fecundación o reproducción asistida.

Persona beneficiaria

Personas docentes de centros públicos embarazadas o que se sometan a fecundación o reproducción asistida.

Duración

El tiempo indispensable para asistir a los exámenes prenatales, cursos o técnicas de preparación al parto o técnicas de fecundación o reproducción asistida.

Órgano competente

El director o la directora del centro docente donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

Justificante del centro que realice los exámenes prenatales, cursos o técnicas de preparación al parto o técnicas de fecundación o reproducción asistida, que acredite la imposibilidad de realizarse el mismo fuera de la jornada de trabajo de la docente.

Efectos retributivos

No conllevan deducción de retribuciones, siempre que se consideren justificadas por el director o la directora del centro docente.

Observaciones

- La solicitud se presentará, con un mínimo de quince días de antelación, con carácter general, a la fecha de inicio del permiso solicitado.
- Se justificará siempre la necesidad de la realización coincidiendo con la jornada de trabajo.

4.- Permiso por estado de gestación (Art.8 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre)

Hecho causante

Estado de gestación de la persona docente a partir de la semana 37 hasta la fecha del parto o semana 35 en gestación múltiple hasta la fecha del parto.

Persona beneficiaria

Personas docentes de centros públicos en estado de gestación.

Duración y fecha de inicio

Desde el primer día de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.
En gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Órgano competente

La Dirección Territorial con competencias en materia de educación correspondiente al centro donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

Informe de maternidad expedido por personal médico competente del Sistema Sanitario que indique la fecha de inicio de la semana 37 de embarazo (semana 35 en caso de gestación múltiple).

Efectos retributivos

Percepción de las retribuciones íntegras

5.- Permiso por nacimiento para la madre biológica (Art.9 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre y art. 49 a) del TREBEP)

Hecho causante
Parto (incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto).

Persona que lo disfruta

Mujer docente que ha sido madre biológica

Duración

El permiso tendrá una duración de 16 semanas con la siguiente distribución:

- De manera continua las 6 semanas de descanso obligatorio ininterrumpidas que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Se podrán disfrutar de manera interrumpida, las 10 semanas siguientes a jornada completa o parcial, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser por semanas completas (acumuladas o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute se requiere una solicitud con 15 días de antelación.

Ampliaciones de la duración del permiso por nacimiento:

- 1 semana más por cada hijo o hija, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- 1 semana más por cada hijo o hija con discapacidad.
- 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 (se tendrá en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto).

Día de comienzo del cómputo:

Desde la fecha del parto.

Órgano competente

La Dirección Territorial con competencias en materia de educación correspondiente al centro donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

- En caso de nacimiento: Libro de familia o certificación de inscripción del nacimiento expedida por el Registro Civil.
- Para acreditar la condición de discapacidad del hijo o hija se admitirá como documentación acreditativa un informe médico en la que se haga constar la discapacidad (si no se dispone en ese momento de certificado oficial de grado de discapacidad).

- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.

Efectos retributivos

Con derecho a retribuciones a cargo de la Conselleria para el personal afiliado a Muface.

En cuanto al personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social, dejará de percibir sus retribuciones ordinarias y deberá solicitar el subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 177 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

Observaciones

- A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional por discapacidad de cada hijo, así como el periodo de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los periodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos periodos hubieran sido simultáneos.

- No es posible la cesión de la maternidad por parte de la madre al otro progenitor, así como la posibilidad de inicio del permiso antes de la fecha probable del parto.

- 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 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.

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria y, en su caso, de la otra persona progenitora funcionaria, durante todo el período de duración del permiso.

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración una vez que termine las 6 semanas de descanso obligatorio.

- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, las vacaciones se disfrutarán de forma completa o por el tiempo restante, en un único periodo, siempre a continuación del permiso de maternidad o lactancia acumulada, y se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincida con su disfrute.

=====

=

6.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (Art.10 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre y art. 49 c) del TREBEP)

Hecho causante:

Nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente de una niña o de un niño (el acogimiento deberá ser de duración no inferior a un año).
--

Persona que lo disfruta

La otra persona docente progenitora diferente de la madre biológica o la otra persona adoptante, guardadora o acogedora que no disfruta del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Duración

El permiso tendrá una duración de 16 semanas con la siguiente distribución:

- Seis semanas obligatorias ininterrumpidas e inmediatamente posterior a la fecha del nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa con fines de adopción o acogimiento.
- Se podrán disfrutar de manera interrumpida, las 10 semanas siguientes a jornada completa o parcial, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute se requiere una solicitud con 15 días de antelación.

Ampliaciones de la duración del permiso por nacimiento:

- 1 semana más por cada hijo o hija nacido o menor adoptado, en guarda con fines de adopción o acogimiento, a partir del segundo.
- 1 semana más en caso de discapacidad del hijo o hija nacido o menor adoptado, en guarda con fines de adopción o acogimiento.
- 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 nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (se tendrá en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto y no es aplicable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento).

Día de comienzo del cómputo:

A partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Órgano competente

La Dirección Territorial con competencias en educación correspondiente al centro donde presta sus servicios.

Efectos retributivos

Con derecho a retribuciones a cargo de la Conselleria para el personal afiliado a Muface.

En cuanto al personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social, dejará de percibir sus retribuciones ordinarias y deberá solicitar el subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 177 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

Documentación acreditativa

- En caso de nacimiento: Libro de Familia o certificado de inscripción del nacimiento expedido por el Registro Civil.
- En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Para acreditar la condición de discapacidad del niño o niña se admitirá como documentación acreditativa un informe médico en la que se haga constar la discapacidad o su posible existencia, si no se dispone en ese momento de certificado oficial de grado de discapacidad.

- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: Justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.

Observaciones

- 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.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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.
- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, las vacaciones se disfrutarán de forma completa o por el tiempo restante, en un único periodo, siempre a continuación este permiso, y se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincida con su disfrute.
- Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. No obstante, en los supuestos de nacimiento de un hijo o hija, no se podrá participar en los cursos hasta que finalice el período obligatorio de 6 semanas posteriores al parto.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso.

=====

=

7.- Permiso por lactancia (Art.11 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre y art. 48 f) del TREBEP)

Hecho causante
Lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses (incluidos los menores de esa edad que estén en guarda con fines de adopción o acogimiento).

Persona que lo disfruta

Derecho individual del personal docente, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. (pueden disfrutar de este permiso las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, independientemente de la situación laboral de la otra, pudiendo coincidir en el periodo de su disfrute).

Duración

Puede solicitarse hasta que el niño o niña cumpla 12 meses.

Podrá concederse en alguna de estas modalidades:

- a) Una hora diaria, que se puede dividir en dos fracciones.
- b) Una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada.
- c) Las jornadas completas en las que, en su caso, se acumule el tiempo anterior, a solicitud de la persona interesada, únicamente a partir de la finalización de las seis semanas obligatorias después del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del respectivo permiso de progenitor diferente de la madre biológica.

Se concederá una hora diaria más por cada hijo o hija, menor de 12 meses, a partir del segundo hijo o hija.

Órgano competente

El director o la directora del centro donde presta sus servicios en los supuestos **a y b**.

La Dirección Territorial con competencias en materia de educación correspondiente al centro donde presta sus servicios en el supuesto **c**.

Cálculo acumulación de lactancia

El disfrute de la acumulación en jornadas completas de la hora de lactancia, estará condicionada a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado y a su permanencia en esta situación hasta que el hijo cumpla 12 meses.

1.- Funcionarios y funcionarias de carrera: este permiso será de **un mes** a disfrutar inmediatamente a partir de la finalización del permiso que le corresponda a la persona solicitante por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del respectivo permiso de progenitor diferente de la madre biológica, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

2.- Funcionarios interinos y funcionarias interinas:

a) No procederá la acumulación de lactancia al personal interino en sustitución, ante la imposibilidad de poder determinar el número de horas acumulables que le pudieran corresponder. Se podrá pedir el permiso por lactancia de una hora diaria de ausencia al trabajo.

b) En el caso de ocupar una vacante o cuyo nombramiento tenga una fecha de cese determinada, la acumulación de lactancia **será por la parte proporcional** que corresponda hasta la finalización de su nombramiento.

Para establecer la parte proporcional que le corresponda, el cálculo se realizará aplicando la siguiente operación matemática: **B x Y: A=X**

Donde: **253 días (A)** que es el tiempo que falta desde la finalización del permiso por maternidad de 16 semanas hasta que el hijo cumple 12 meses (30 días por mes) (**B**), **Y** (número de días que faltan hasta que el hijo cumpla 12 meses o finalice el nombramiento en caso de funcionario interino), y **X** el valor a calcular. La regla de tres se calcula así: si el docente tiene concedida una reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente el periodo que le corresponda por acumulación de horas por lactancia.

Fecha de inicio

- Cuando lo solicite la persona interesada.

- En el supuesto del permiso acumulado por lactancia, disfrutar a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del respectivo permiso de progenitor diferente de la madre biológica.

Documentación acreditativa:

Libro de familia o certificación del Registro Civil, resolución judicial de adopción o resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Efectos retributivos

Con derecho a retribuciones.

Observaciones

- La solicitud se presentará con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de inicio del permiso solicitado.

- Si el disfrute de la compactación de lactancia queda interrumpida por la fecha de finalización del nombramiento en la vacante, si se vuelve a tener un nombramiento en vacante, se podrá solicitar el disfrute del resto de días de acumulación desde dicha fecha. - El personal funcionario interino en sustitución no podrá acogerse a la acumulación.

- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- Este es un derecho individual del personal funcionario, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Por tanto, se puede disfrutar simultáneamente.

- Si la persona funcionaria docente tiene concedida una reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente el periodo que le corresponda por acumulación de horas por lactancia.

- La acumulación del permiso de lactancia supone un disfrute anticipado y a cuenta de la reducción de jornada por lactancia que hipotéticamente se disfrutaría hasta que el menor cumpliera la edad de 12 meses.

A estos efectos, y en virtud de los principios de lealtad y buena fe con la Administración a los que los empleados y empleadas públicas deben ajustar su actuación, junto con la solicitud de acumulación de lactancia, el personal deberá acompañar una declaración una declaración sobre su compromiso de permanecer en activo e incorporado a su puesto de trabajo.....

Si una vez disfrutada la acumulación de lactancia.....se solicita la excedencia por cuidado de hijosprocedrá el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas de acuerdo con el citado compromiso firmado.

- En caso de que la persona docente que hubiese acumulado este permiso perdiera la relación de servicios, o solicitara una excedencia por cuidado de hijos, licencia por asuntos propios o reducción de jornada, de modo que el permiso disfrutado hubiera sido mayor del que le correspondiera, se procederá al reintegro de las retribuciones indebidamente percibidas.

Excepcionalmente se podrá conceder el disfrute acumulado y proporcional al tiempo que reste de la hora diaria de lactancia, al funcionario o funcionaria de carrera y al personal docente interino que tiene un nuevo nombramiento de vacante antes de que el hijo cumpla 12 meses, tras los permisos de nacimiento para la madre biológica, permiso del progenitor de la madre biológica, permiso por nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija, bien de una excedencia por cuidado de hijo, bien de una licencia por interés particular y se reincorpora a su puesto antes de que el hijo cumpla 12 meses.

- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincida con su disfrute.

=

8.- Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros (Art.12 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre)

Hecho causante
Nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

Persona beneficiaria

Personal docente de centros públicos

Duración

Un máximo de dos horas diarias mientras permanezcan hospitalizados.

Órgano competente

El director o la directora del centro docente donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

Informe expedido por médico competente del Sistema Sanitario.

Efectos retributivos

No conllevan deducción de retribuciones

Observaciones

-La concreción horaria y la determinación del disfrute de este permiso corresponderá a la personal solicitante, si bien para armonizar este derecho con el del alumnado a recibir una educación integral, previamente a la fijación del horario lectivo individual, de ser posible, el centro tendrá en cuenta la perspectiva del personal docente con derecho al disfrute del referido permiso, concediendo al profesorado afectado la opción de indicar por escrito el período concreto en que desea hacer uso del derecho y, respetándolo, ajustar su horario personal de forma que no se haga coincidir dicho periodo con el correspondiente a las horas de docencia directa.

-Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones (TREBEP)

9.- Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción (Art.13 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre)

Hecho causante

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente de un niño o niña.

Persona beneficiaria

La persona docente que realice la adopción guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo o una hija.

Duración

El tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

Órgano competente

El director/directora del centro donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

- Resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Efectos retributivos

Con derecho a retribuciones.

10.- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, tanto temporal como permanente (Art.14 Decreto 234/2022 de 30 de diciembre)

Hecho causante

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente de un niño o niña, siempre que el acogimiento sea de duración igual o superior a un año.

Persona que lo disfruta

El personal docente adoptante o acogedor.

Cuando sean dos personas las adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, una de ellas tendrá derecho a este permiso y la otra al que corresponde al otro progenitor por guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.

Duración

16 semanas:

- 6 semanas de descanso obligatorio ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción.

- Las 10 semanas restantes a jornada completa a disfrutar:

- De manera continuada a las seis semanas de descanso obligatorio.
- De manera interrumpida, las 10 semanas siguientes a jornada completa, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes), desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el niño o la niña cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute se requerirá que la solicitud se formalice con 15 días de antelación y deberá ser por semanas completas.

- 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 las reglas establecidas en el presente artículo.

- Si el niño o niña es mayor de 12 meses, las 10 semanas de permiso voluntario deberán ser ininterrumpidas y a continuación del descanso obligatorio (16 semanas de permiso ininterrumpidas).

Ampliación de la duración del permiso:

- 1 semana más por cada niño o niña, a partir del segundo, en caso de adopción, guarda o acogimiento múltiple.

- 1 semana más por cada niño o niña con discapacidad.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Órgano competente

La Dirección Territorial competente en materia de educación correspondiente al centro donde presta sus servicios.

Documentación acreditativa

- Resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Para acreditar la condición de discapacidad del niño o niña se admitirá como documentación acreditativa un informe médico en la que se haga constar la discapacidad, (si no se dispone en ese momento de certificado oficial de grado de discapacidad).

Efectos retributivos

Con derecho a retribuciones a cargo de la Conselleria/INSS.

Observaciones

- La solicitud se presentará con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de inicio del permiso solicitado.
- El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.
- El acogimiento temporal no puede ser inferior a un año.
- La adopción posterior al acogimiento del mismo menor no generará un nuevo permiso.
- Si no trabajan ambos progenitores no se podrá solicitar de forma interrumpida el disfrute de este permiso.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, las vacaciones se disfrutarán completas o por el tiempo restante, en un único periodo, y se podrá disfrutar en periodo no lectivo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincida con su disfrute.
- Los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Valenciana que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
- Se podrá iniciar el permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Peculiaridades en los supuestos de adopción o acogimiento internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo al país del adoptado o acogido.

En el supuesto de adopción o acogimiento internacional las personas docentes adoptantes o acogedoras tendrán derecho:

- A un permiso de ausencia en el trabajo de hasta dos meses, si fuera necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas.
- A iniciar el permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa.

Documentación acreditativa:

- Certificado del organismo público competente donde se indique la obligatoriedad de los desplazamientos al país de origen y la duración previsible de los mismos. Posteriormente, se deberá aportar la resolución por la que se constituya la adopción o acogimiento.
- En el caso de no producirse la adopción o acogimiento internacional, deberá aportarse documentación que acredite las circunstancias que lo han impedido.

=====

==