



CIRCULAR 6/2025, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE, POR LA QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS APARTADOS DE LA CIRCULAR 1/2025 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE, POR LA QUE SE APRUEBA EL MANUAL/INSTRUCCIONES DE PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE CENTROS PÚBLICOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA COMPETENTE EN MATERIA DE EDUCACIÓN, EN APLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 9/2025, DE 29 DE JULIO

En fecha 5 de enero de 2023 se publicó en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* el Decreto 234/2022, de 30 de diciembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal docente no universitario funcional dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte: permisos y licencias.

Posteriormente, el 17 de enero de 2025, se publicó la Circular 1/2025, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se aprueba el manual/instrucciones de permisos y licencias del personal docente no universitario de centros públicos dependientes de la Conselleria competente en materia de educación.

En el Boletín Oficial del Estado, número 182, de 30 de julio de 2025, se publica el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, e incrementa la duración del permiso retribuido por nacimiento para la madre biológica, progenitor diferente a la madre biológica, así como por adopción, acogimiento o guarda.

En relación con el permiso parental contenido en el artículo 49.g), se clarifica la naturaleza no retribuida que mantenía desde su inclusión en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y se establece una duración de ocho semanas.

En aras a una mayor seguridad jurídica y coherencia normativa, en la presente circular se procede a modificar los apartados 5,6, 8 y 11 de la Circular 1/2025, y se reproducen en su totalidad, ajustándose a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

De acuerdo con lo expuesto, en el apartado 22, *Permiso parental para el cuidado de hijo o hija o menor acogido o acogida por tiempo superior a un año* de la Circular 1/2025 efectos retributivos, se modifica dicho apartado estableciendo que dicho permiso es no retribuido.



II. PERMISOS

5. Permiso por nacimiento para la madre biológica

(Art.9 Decreto 234/2022, de 30 de diciembre, y art. 49 a) del TREBEP, modificado por Real Decreto-ley 9/2025)

Supuesto de hecho
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

Personal docente que ha sido madre biológica.

Duración

El permiso tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas, con la siguiente distribución:

1º- Seis semanas de descanso obligatorio ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa e inmediatamente después del parto.

2º- Las once semanas siguientes, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3º- Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.



En el caso de las semanas a que se refiere este párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del centro docente en la que ambas presten servicios, la Dirección Territorial correspondiente podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

- Este permiso, en los apartados 2º y 3º se podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, una solicitud con al menos quince días hábiles de antelación y se realizará por semanas completas.

Ampliaciones de la duración del permiso por nacimiento:

- Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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
- 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 (a tal efecto, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto).

Fecha de comienzo del cómputo

Desde la fecha del parto.

Órgano competente para su tramitación

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



Documentación acreditativa

– Libro de familia o registro digital, certificación de inscripción del nacimiento expedida por el Registro Civil o informe de maternidad expedido por el personal sanitario competente.

– 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) o su posible existencia.

– 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 la prestación 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.

Observaciones

– El personal docente interino necesariamente ha de solicitar la prestación a la Seguridad Social. Para conocer todos los detalles sobre las situaciones protegidas, beneficiarios, duración, requisitos y demás cuestiones, puede acceder al siguiente enlace: <https://revista.seg-social.es/-/c%C3%B3mo-pedir-la-prestaci%C3%B3n-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor>. Puede solicitarla telemáticamente (con y sin certificado digital), por correo ordinario y presencialmente en los Centros de Atención e Información de la



Seguridad Social (CAISS) siempre que disponga de cita previa. Recuerde que, para ayudarle con este trámite, tanto para consultas como para realizarlo, puede utilizar a ISSA, el asistente virtual de la Seguridad Social que le guiará tanto desde la web como desde la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

– A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional por discapacidad de cada hijo o hija, 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.

– 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, y se garantizará la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria.

– Durante el disfrute de este permiso, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración una vez finalizadas las seis 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, previa solicitud de la persona interesada dirigida a la Dirección Territorial correspondiente, las vacaciones se disfrutarán de forma completa o por el tiempo restante, en un único periodo, inmediatamente después del permiso de maternidad o lactancia acumulada. Se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan con su disfrute.



– Quienes, con carácter previo al inicio de las actividades lectivas de cada etapa educativa, se encuentren en situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple; podrán optar, según su orden en la bolsa, al puesto de trabajo, el cual será cubierto por otro aspirante a interinidad. Cuando esta situación finalice, se podrá incorporar al puesto que eligió anteriormente si este se encuentra ocupado por una persona interina y, en su defecto, se le asignará el puesto que corresponda siguiendo el orden de la bolsa.

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

– Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

BORRADOR



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, modificado por el Real Decreto-ley 9/2025)

Supuesto de hecho

Nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente de una niña o 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 diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1º- Seis semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

2º- Las once semanas restantes, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo



o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que la adopción sea de un mayor de 12 meses de edad, las once semanas de permiso voluntario deberán ser ininterrumpidas y a continuación del descanso obligatorio (diecisiete semanas ininterrumpidas).

3º- Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En el caso de las semanas a que se refiere este párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del centro docente en la que ambas presten servicios, la Dirección Territorial correspondiente podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

– Este permiso, en los apartados 2º y 3º se podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

– En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, una solicitud con al menos quince días hábiles de antelación, y se realizará por semanas completas.

Ampliaciones de la duración del permiso por nacimiento:

– Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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

– 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 tendrán 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).



Fecha 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 para su tramitación

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

- Libro de familia o registro digital, certificación de inscripción del nacimiento expedida por el Registro Civil o informe de maternidad expedido por el personal sanitario competente.
- 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 el 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 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.
- 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, previa solicitud de la persona interesada dirigida a la Dirección Territorial correspondiente, las vacaciones se disfrutarán de forma completa o por el tiempo restante, en un único periodo, inmediatamente después del permiso de maternidad o lactancia acumulada. Se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan con su disfrute.
- Durante el disfrute de este permiso, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, y se garantizará la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso.
- Quienes, con carácter previo al inicio de las actividades lectivas de cada etapa educativa, se encuentren en situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple; podrán optar, según su orden en la bolsa, al puesto de trabajo, el cual será cubierto por otro aspirante a interinidad. Cuando esta situación finalice, se podrá incorporar al puesto que eligió anteriormente si este se encuentra ocupado por una persona interina y, en su defecto, se le asignará el puesto que corresponda siguiendo el orden de la bolsa.



8. Permiso por lactancia

(Art.11, Decreto 234/2022, de 30 de diciembre, y art. 48 f) del TREBEP)

Supuesto de hecho

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).

Duración

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

Podrá concederse en alguna de estas modalidades:

- Una hora diaria de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos fracciones.
- 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.
- Acumulación en jornadas completas del tiempo correspondientes al de la ausencia diaria. Las jornadas completas en las que, en su caso, se acumule el tiempo correspondiente, a solicitud de la persona interesada, teniendo en cuenta que esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Se concederá una hora diaria más por cada hijo o hija, menor de 12 meses, a partir del segundo hijo o hija. Así, en el supuesto de dos hijos/as, la duración de la lactancia pasará a ser de 2 horas diarias, siendo de hasta dos meses (60 días) en el caso de lactancia



acumulada.

Órgano competente para su tramitación

El director o 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

Para establecer el número de días por la acumulación de lactancia, se aplicará la siguiente operación matemática: $\frac{A}{253} de 30 = \frac{A \cdot 30}{253}$

Donde **A** es el número de días desde que finalice el permiso de maternidad hasta que su hijo/a cumpla 12 meses o finalice su nombramiento, en caso de funcionario interino.

Fecha de comienzo del cómputo

- La hora diaria, cuando la solicite la persona interesada.
- En el supuesto del permiso acumulado por lactancia, inmediatamente a 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, y siempre que el hijo o hija sea menor de 12 meses, no pudiendo alargarse el disfrute de este permiso en el tiempo más allá de esa edad del menor. A este respecto, se entiende como finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del respectivo permiso de progenitor diferente de la madre biológica, haber disfrutado de 17 semanas dado que las restantes 2 semanas de este permiso pueden disfrutarse hasta que el hijo/a tenga 8 años.

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 quince días hábiles de antelación a la fecha de inicio del permiso solicitado.
 - 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.
 - Cuando al personal funcionario interino, está disfrutando de un permiso por acumulación de horas de lactancia, acaba el curso escolar a 31 de agosto y se le adjudica plaza en la adjudicación de julio, a fecha 1 de septiembre podrá seguir disfrutando de su permiso de acumulación de horas de lactancia, si todavía le quedase tiempo por disfrutar.
- En el caso de adjudicación de plaza y toma de posesión con fecha posterior a 1 de septiembre, no procede continuar con la acumulación de lactancia, en este caso, se puede conceder el permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo por el tiempo pendiente.
- Se concederá una hora diaria más por cada hijo o hija a partir del segundo (o por dos menores de 12 meses en guarda con fines de adopción o acogimiento). En el caso de optar por acumular la lactancia, el cálculo de los días que corresponden se hará sobre el resultado de multiplicar los días resultantes del cálculo del número de días por la acumulación de lactancia por el número de hijos/as.
 - El personal docente tendrá derecho a disfrutar en su totalidad del permiso acumulado de lactancia, aunque con posterioridad disfrute de la situación administrativa de excedencia por cuidado de hijos o hijas hasta que estos cumplan los 12 meses de edad. En este caso no procederá reclamar la devolución de cantidades económicas percibidas.
 - En caso de que la persona funcionaria estuviera ocupando un puesto de jornada parcial, o tuviera una reducción de jornada, tiene derecho a una hora de lactancia.



11. 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) y art. 49 b) del TREBEP, modificado por el Real Decreto-ley 9/2025)

Supuesto de hecho

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

El permiso tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1º- Las seis 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, acogimiento o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

2º- Las once semanas restantes, veintidós en caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior



al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Para cada periodo de disfrute se requerirá que la solicitud se formalice con 15 días hábiles de antelación y deberá ser por semanas completas.

3º- Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de las semanas a que se refiere este párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento del centro docente en la que ambas presten servicios, la Dirección Territorial correspondiente podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

– Este permiso, en los apartados 2º y 3º se podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

– En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, una solicitud con al menos quince días hábiles de antelación, y se realizará por semanas completas.

– Si el niño o niña es mayor de 12 meses, las 11 semanas de permiso voluntario deberán ser ininterrumpidas y a continuación del descanso obligatorio (17 semanas de permiso ininterrumpidas).

Ampliación de la duración del permiso:

– Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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.



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 para su tramitación

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 hábiles 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 periodos 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, y se garantizará la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso.

– Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, una vez finalizadas las seis 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, previa solicitud de la persona interesada dirigida a la Dirección Territorial correspondiente, las vacaciones se disfrutarán de forma completa o por el tiempo restante, en un único periodo, inmediatamente después del permiso de maternidad o lactancia acumulada. Se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y se computarán los periodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan 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, y percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.
- A iniciar el permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta cuatro 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.



22. Permiso parental para el cuidado de hijo o hija o menor acogido o acogida por tiempo superior a un año

(Circular 1/2023, de la Dirección General de Personal Docente, por la cual se dictan instrucciones sobre la aplicación de los permisos recogidos en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que modifica los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.)

Se modifica el subapartado *Efectos retributivos*, del apartado **22. Permiso parental para el cuidado de hijo o hija o menor acogido o acogida por tiempo superior a un año**, que queda redactado de la siguiente manera:

Efectos retributivos

No tiene carácter retribuido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2º del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

ENTRADA EN VIGOR DE LAS MODIFICACIONES DE LOS PERMISOS RECOGIDOS EN LA PRESENTE CIRCULAR.

1.- Las **dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor**, recogidos en el tercer punto de los permisos 5, 6 y 11 que se pueden disfrutar **hasta los 8 años del menor**, serán aplicables a los hechos causantes (nacimientos, adopciones, etc.) producidos **a partir del 2 de agosto de 2024**

No obstante, el disfrute de dichas semanas del permiso por nacimiento y cuidado de menor, cuyo hecho causante sea anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2025, así como la prestación económica correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026**. siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

2.- El resto de las modificaciones recogidas en esta Circular, surtirán efecto a partir del día siguiente de la publicación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, en el Boletín Oficial del Estado, es decir el **31 de julio de 2025**.