Permiso de paternidad y conciliación familiar

- 1. Introducción y justificación
  - 1. Diagnóstico de la sitúción
  - 2. Análisis cualitativo: conclusiones del informe
- 2. Permisos y normativa
  - Introducción
  - Permisos remunerados
  - Permisos no retribuídos
  - Otros permisos
- 3. Solicitud del permiso
  - PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Y PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE
  - PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA

Copyright 2026

- AMPLIACIÓN DE MATERNIDAD o PERMISO DEL PROGENITOR
- LACTANCIA
- DISFRUTE DE VACIONES NO DISFRUTADAS AÑO ANTERIOR POR ESTAR DE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, ACOGIDAY LACTANCIA ACUMULADA:
- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE UN MENOR DE 12 AÑOS DEL QUE SE TENGA SU CUIDADO DIRECTO, PERSONA MAYOR, PERSONA CON DISCAPACIDAD, CÓNYUGE O FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE COSANGU
- REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR
- REDUCCIÓN DE JORNADA POR ARTÍCULO 49.E) DEL Real Decreto Legislativo
- Referencias

Copyright 2026

1. Introducción y justificación

Copyright 2026

1. Diagnóstico de la sitúción

Los datos del informe de igualdad de género en Aragón presente en la *ORDEN ECU/765/2024, de 4 de julio, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de julio de 2024, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratifcándolo, al Acuerdo de 19 de junio de 2024 de la Mesa Sectorial de Educación, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón 2024-2026* muestran que los permisos de maternidad son solicitados mayoritariamente por mujeres, mientras que los hombres solicitan en menor proporción los permisos de paternidad y licencias para el cuidado de hijos/as y/o familiares.

> PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2024-2026

Esta distribución desigual puede conllevar el refuerzo de los estereotipos de género y suponer un impacto directo en la brecha salarial. El objetivo de este curso es dar a conocer los procedimientos necesarios para que los permisos de paternidad sean solicitados en mayor medida y por ende se pueda contribuir a la reducción de dicha brecha salarial.

El diagnóstico de la situación se lleva a cabo siguiendo la siguiente metodología:

> **El Centro de Evaluación Formación y Calidad de Aragón (CEFyCA), dependiente del Departamento competente en materia de Educación elaboró, en dos fases, un **informe en el que se analizaban datos cuantitativos del personal docente desagregados por sexo**. A partir de los mismos, en el seno de la Comisión Sectorial se diseñó una encuesta de opinión con el objeto de detectar percepciones actuales en este campo y así poder adoptar las medidas más apropiadas. Los resultados se plasmaron en un nuevo informe por parte del CEFyCA. Paralelamente, la Administración propuso una serie de ejes y objetivos sobre los que se fue trabajando en varias sesiones de trabajo dentro y fuera de la comisión, hasta consensuar la versión actual.

En este informe, se definen las siguientes situaciones:

Copyright 2026

Distribución de mujeres y hombres:
Se han tenido en cuenta, en las condiciones del estudio para la primera fase, un total de 16127 nóminas de personal docente, durante un curso académico completo.

- Mujeres: 11520 (71.43%)
- Hombres: 4607 (28.57%)
- Índice de feminización (número de mujeres por cada hombre): 2.5

Distribución por cargos Directivos:
Considerando el total de hombres y mujeres a la hora de determinar los porcentajes por sexo que ocupan cargo directivo, se observa que los hombres superan en proporción a las mujeres: un 11.7%
de los hombres ejercen algún cargo directivo frente a un 9.3% de las mujeres.

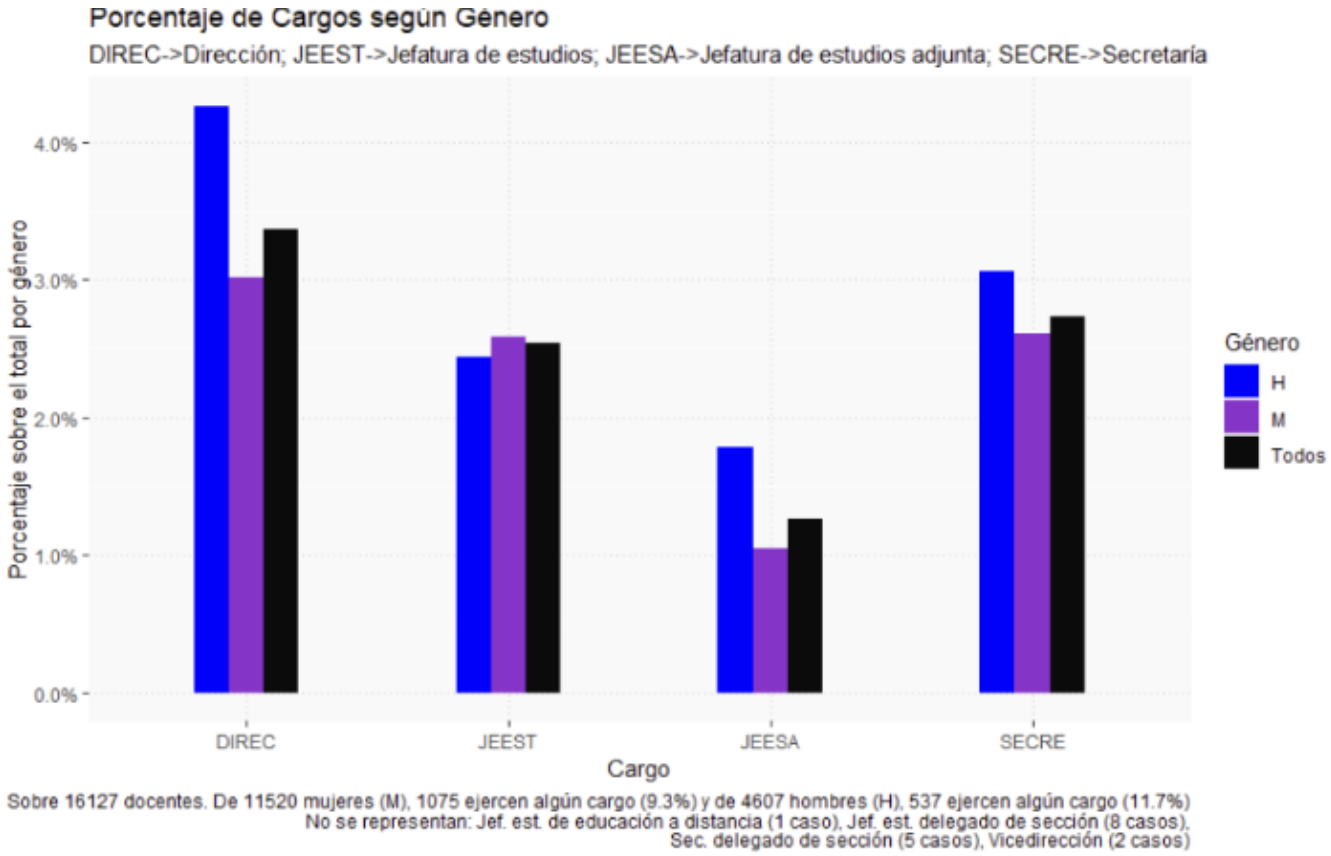


Gráfico 2 Porcentaje de Cargos Directivos por sexos

Remuneraciones económicas:
De media, por sexo, los hombres reciben un importe bruto anual superior al de las mujeres de (1.232€), lo que significa un porcentaje del 3,51% respecto de esa media, que en

términos estadísticos representa una cantidad significativa pero cuyo tamaño, para esa diferencia entre hombres y mujeres, se considera pequeño.

En cuanto a la distribución de las remuneraciones económicas por edades, en aquellas más tempranas, hasta los 33 años, la tónica es diferente y es más bien favorable a las mujeres. A partir de esta edad la diferencia pasa a ser favorable a los hombres, aunque insistimos en que, en términos estadísticos, estas diferencias son pequeñas.

1 Un hombre de tipo medio respecto de esta variable, importe bruto, supera al 51,4% de las mujeres, mientras que una mujer, también de tipo medio, supera al 48,6% de los hombres.

Distribución sexos por Licencias por cuidados de familiar

Por otra parte, el número de personas que solicitan días de licencia por cuidados a algún familiar también es superior entre las mujeres que entre los hombres y puede afectar a las retribuciones medias.

Licencias por cuidado de familiar (nro. de docentes)	Total EDUCACIÓN				total	% sobre Total
	Mujeres	%	Hombres	%		
<365 días	137	1,19%	38	0,82%	175	1,09%
365 días	202	1,75%	19	0,41%	221	1,37%
Total	**339**	**2,94%**	**57**	**1,24%**	**396**	**2,46%**
Total	**11520**		**4607**		**16127**	

Tabla 2 Distribución de sexos por Licencias de Cuidados de Familiar.

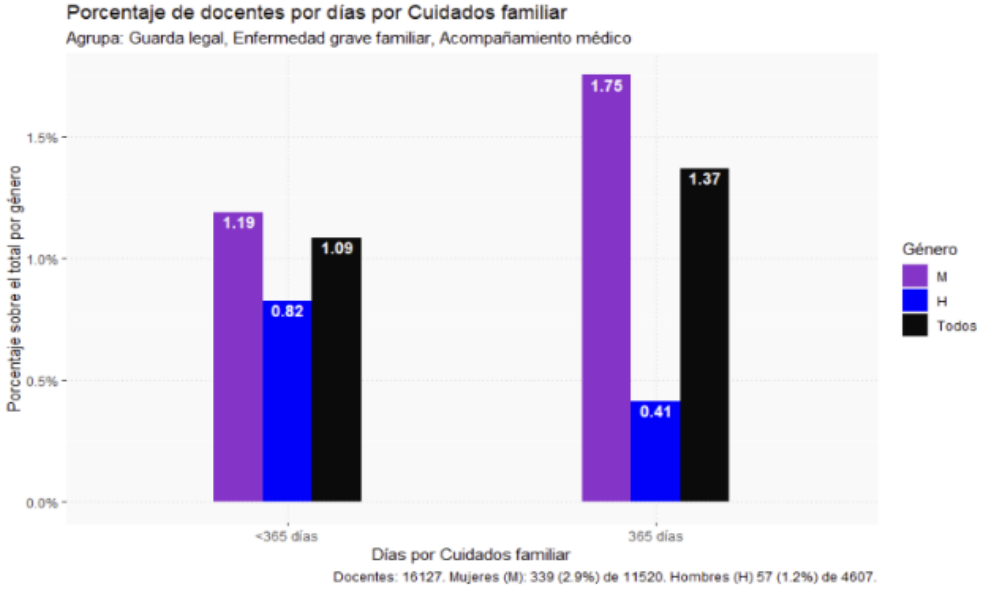


Gráfico 5 Porcentaje de docentes por sexos y días de cuidados de familiar

Tamaño de la diferencia en las variables analizadas, superior al efecto estadístico pequeño.

En todas las características analizadas el valor más alto, en cuanto al tamaño de las diferencias observado, es de 0.40 y corresponde al número de días de licencia dedicados a Cuidados familiar cuando se agrupan en esta variable: Guarda Legal, Enfermedad Grave Familiar y Acompañamiento Médico.2

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Cuidados familiar (Agrupado)	Masculino	57	174,16	165,897	0,40
	Femenino	339	282,17	120,461	

Tabla 3 Tamaño de la diferencia Cuidados Agrupado

La siguiente variable con valor más alto es la que resulta de agrupar Maternidad, Paternidad y Protección Embarazo.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Maternidad_Paternidad (Agrupado)	Masculino	226	62,19	25,78	0,38
	Femenino	559	95,22	53,39	

Tabla 4 Tamaño de la diferencia Maternidad, Paternidad y Protección embarazo

A continuación, ya sin agrupar, aparece la variable Licencia sin sueldo.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media (Días)	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Licencia sin sueldo	Masculino	39	31,62	29,10	0,33
	Femenino	195	44,73	30,99	

Tabla 5 Tamaño de la diferencia Cuidados Agrupado Licencia sin sueldo.

Otras variables con un tamaño de diferencia que supera, en poco, el efecto estadístico pequeño.

Variable	Sexo	Nro. de casos	Media	Desviación estándar	Tamaño de la Diferencia
Maternidad o Paternidad_días	Masculino	226	62,19	25,78	0,25
	Femenino	546	80,91	35,62	
Nro. de ponencias	Masculino	736	1,62	1,81	0,23
	Femenino	2020	1,29	0,93	

Tabla 6 Tamaño de la diferencia Otras.

Sobre el importe bruto teniendo en cuenta la variable analizada

También en este caso el valor más alto observado, en cuanto al tamaño de las diferencias, corresponde a la media del importe bruto en la variable Cuidados familiar en el tramo referido a un número de días inferior al año (hasta 364 días) cuando se agrupan en esta variable: Guarda Legal, Enfermedad Grave Familiar y Acompañamiento Médico.

Copyright 2026

Variable	Sexo	Días Licencia	Nro. De casos	Imp_Bruto (media)	Desv_estándar	Tamaño de la diferencia
Cuidados familiar (agrupado)	Hombres	Ninguno	4550	35912,7513	8263,11232	0,03
	Mujeres	Ninguno	11181	34935,2899	7855,98031	
	Hombres	**<= 364 días**	**38**	**45136,5679**	**13869,92481**	**0,36**
	Mujeres	**<= 364 días**	**137**	**32391,5977**	**11367,18136**	
	Hombres	365 días	19	25837,2395	6922,20747	0,07
	Mujeres	365 días	202	24119,6909	5459,24515	

Tabla 7 Tamaño de la diferencia Cuidados en relación con Importe Bruto

El informe estadístico sobre los resultados de las respuestas del profesorado a la encuesta de opinión, presentado a la Comisión Sectorial de Igualdad en Educación, consta de 97 tablas y 88 gráficos.
Estas tablas y gráficos son el resultado tanto del análisis descriptivo de los resultados de la encuesta como de las relaciones establecidas entre diferentes variables.

Copyright 2026

2. Análisis cualitativo: conclusiones del informe

Los datos objetivos extraídos de la Fase 1 y 2 muestran una pequeña diferencia retributiva, que no salarial, entre hombres y mujeres. Entre las posibles causas que explicarían esas diferencias están las siguientes:

En cargos directivos los hombres superan en proporción a las mujeres: un 11.7% de los hombres ejercen algún cargo directivo frente a un 9.3% de las mujeres.

Hay una mayor concentración de mujeres en edades más tempranas que en el grupo de los hombres. Esto puede explicar una diferencia en las medias de las remuneraciones, aunque este dato cambiará con el tiempo si la distribución del acceso actual continúa.

El profesorado es un colectivo globalmente feminizado, no obstante, se aprecia un menor grado de feminización en colectivos que reciben retribuciones mayores, profesorado de secundaria frente a profesorado de primaria.

El número de personas que solicitan días de licencias por cuidados a algún familiar, relacionadas comúnmente con reducción de sueldo, también es superior entre las mujeres que entre los hombres y puede afectar a las retribuciones medias.

En el análisis de los datos objetivos (Fase 2) extraídos de las personas que habían tenido más de una contratación, no se apreciaron diferencias significativas en los análisis. Es por ello que no podemos concluir que haya diferencia por razón de sexo en la contratación de personal interino, ni en sus retribuciones, más allá de que las mujeres representen un número superior al de los hombres en las bolsas de trabajo para docencia. Las diferencias en el importe bruto diario, ligeramente favorable a los hombres, se puede deber a que estos tienen una mayor implantación de sustituciones en etapas de secundaria y bachillerato, mientras que al haber un mayor número de mujeres en global el importe bruto es ligeramente mayor para ellas.

A este respecto, el informe realizado por la OCDE “EDUCATION INDICATORS FOCUS” en el que se analizan ¿Por qué existe un desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres en la docencia? concluye que ese desequilibrio se debe a varias razones. Persisten algunos estereotipos

Copyright 2026

de sexo que contribuyen a la percepción de la docencia como una profesión femenina, orientada a los cuidados.
La flexibilidad que se ofrece al profesorado para conciliar la vida laboral y familiar es atractiva para las madres trabajadoras, mientras que las diferencias entre hombres y mujeres en los niveles salariales relativos contribuyen a que la docencia sea menos atractiva para los hombres que para las mujeres desde el punto de vista económico.

En la encuesta de opinión es importante remarcar la amplia participación superior al 10% del profesorado objetivo, así como que la distribución de las variables de datos del profesorado entre los datos objetivos y la participación en la encuesta son muy similares.
De los resultados analizados en la encuesta de opinión, y como diferencias más destacables desde un punto de vista estadístico, vemos como la opinión de las mujeres difiere de la de los hombres, con un efecto moderado, en cuestiones como las menores oportunidades para acceder a puestos mejor retribuidos, el menor apoyo de la administración para garantizar la igualdad y la insuficiencia de los
recursos que pone la administración para el diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad.
La percepción de las mujeres sobre las retribuciones hombre-mujer en educación se acerca más a la realidad que muestran los datos objetivos. La mujer percibe en mayor medida que los hombres que el apoyo de la administración ante los temas de igualdad es insuficiente.

La opinión del profesorado respecto de las medidas de conciliación se inclina claramente por manifestar una insuficiencia de estas, siendo las medidas de conciliación existentes relativas a los cuidados las de más interés para el profesorado. Las consecuencias, en el entorno laboral educativo, del acogimiento a medidas de conciliación son asumidas sin una repercusión negativa por la mayoría
del profesorado.
El profesorado, en su mayoría, asume que no hay una brecha salarial entre sexos, aunque sí hay una percepción amplia de que sí que existe una diferencia retributiva, cuestión comentada en párrafos anteriores de esta valoración cualitativa.
Mientras que casi dos terceras partes de las personas encuestadas manifiestan que la administración favorece la corresponsabilidad, los datos objetivos muestran que son las mujeres las que más optan por aquellas licencias y permisos sin retribución para el cuidado de familiares.
No podemos dejar de expresar que, aun tratándose de una encuesta de opinión y de que los valores representados son bajos, los datos que arrojan los resultados de las cuestiones relacionadas con el acoso no son en modo alguno satisfactorios. Que un 15% de respuestas manifiesten que conocen circunstancias que identifican con acoso sexual, y de entre ellas un 6% considera que se dan con cierta frecuencia, por pequeño que parezca, es un dato relevante. Si bien, al tratarse de una opinión expresada en un formato de encuesta en donde no se da una definición concreta sobre el acoso sexual, los datos apuntan a una situación de la que habría que determinar con mayor precisión su alcance real de cara a establecer las actuaciones necesarias.
Para el caso del acoso por razón de género, también vemos unos resultados relativamente

Copyright 2026

bajos, 18% por razón de sexo y 13% por razón de identidad y de expresión de género. No por ello, siguen siendo situaciones de acoso que no deberían producirse y para las que cabe una reflexión similar al acoso sexual.

Existe un porcentaje importante (44%) que manifiesta no saber qué hacer ante situaciones de acoso sexual, lo que puede implicar una clara desventaja en las actuaciones que el personal de educación podría realizar ante estas situaciones. De igual modo, la opinión del profesorado ante su conocimiento de qué hacer en estas situaciones de acoso muestra que un 43% lo desconoce.
De los datos extraídos se puede concluir que la feminización de la profesión docente tiene bases culturales y económicas que contribuyen al mantenimiento de estas estadísticas a lo largo de los años.

En el aspecto cultural, las profesiones relacionadas con los cuidados, sanidad, educación, etc., son profesiones más feminizadas (véase Plan de Igualdad del Dpto. de Sanidad). En este sentido, y de acuerdo con el informe de la OCDE, la estructura organizativa de la profesión docente favorece, más que otras situaciones laborales, la conciliación familiar. Este aspecto reporta un importante acuerdo
de la comunidad docente, aunque los datos objetivos muestran como son las mujeres las que, en mayor medida, optan por medidas de conciliación que llegan a la rebaja de sus retribuciones. Resulta contradictorio el hecho de que las personas encuestadas, casi dos de cada tres, manifiesten que la administración favorece la corresponsabilidad, mientras que los datos son concluyentes al mostrar
que aspectos como las licencias por cuidados familiares se asuman mayoritariamente por mujeres.

En el aspecto económico, de acuerdo también con el análisis de la OCDE y dado que en el mercado laboral persiste lamentablemente una brecha salarial, las mujeres tienen menores diferencias salariales de acuerdo con su titulación cuando optan por el ámbito docente en la Administración Pública que cuando lo hacen en sectores del ámbito privado. En el caso de los hombres esa diferencia, a favor de otras opciones del mercado laboral, es mayor. Simplemente hay que observar la distribución de hombres y mujeres en la docencia cuando comparamos el índice de feminización en educación primaria y secundaria, siendo esta segunda la que tiene una retribución salarial mayor y donde su índice de feminización es menor, si bien en este caso también existe una influencia en
los índices de feminización de estudios universitarios que conducen a las especialidades de secundaria. Como otro dato económico, los datos objetivos muestran como las mujeres que se acogen a licencias sin retribución tienen medias retributivas más bajas que los casos de aquellos hombres que optan por las mismas, es decir, el menor salario es posible que asuma los cuidados, sin bien al ser números pequeños en el caso de los hombres que se acogen a estas medidas puede no ser un dato significativo.

Copyright 2026

Copyright 2026

2. Permisos y normativa

Copyright 2026

2. Permisos y normativa

Introducción

En este Módulo vamos a desgranar todo o que tiene relación con los permisos de paternidad y de conciliación de la ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre

> ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Orden tiene por objeto establecer el régimen de permisos y licencias, así como las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral aplicables al personal funcionario docente no universitario en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

> El personal funcionario docente interino tiene su propia orden: ORDEN ECD/1480/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario interino docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Copyright 2026

2. Permisos y normativa

Permisos remunerados

Se destacan a continuación los casos más frecuentes de permisos remunerados para la conciliación y los requisitos que deben tener en todo caso los justificantes de la ausencia para que quede suficientemente acreditado.

ART. 2 ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre

- Cinco días, no necesariamente ininterrumpidos, por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Para el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días o cinco días de permiso si el suceso se produce en distinta localidad. Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal docente tendrá derecho a dos días o cuatro días si el suceso se produce en distinta localidad. Estos permisos serán compatibles con la reducción de jornada por cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, contenido en el artículo 7.b) de la presente Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

> Respecto a los ingresos hospitalarios, el justificante médico debe contener la fecha de alta o bien que continúa ingresado (en este caso no puede ser de la misma fecha del ingreso o intervención quirúrgica). Si tiene alta hospitalaria pero precisa acompañamiento en domicilio debe hacerse constar en el justificante.

- Se tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo un máximo de dos horas diarias no lectivas en caso de nacimiento de hijos prematuros o en los casos en que, por cualquier motivo, éstos deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
  Excepcionalmente podrá concederse el disfrute de este permiso en horario lectivo, cuando quede acreditada y justificada la coincidencia del horario de visitas hospitalarias con el horario lectivo.
- Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

Copyright 2026

Los justificantes de las visitas médicas son los documentos expedidos al efecto, y no el documento en que se cita, ni las pruebas diagnósticas ni los informes de urgencias.

El permiso es para atención médica. Se entienden comprendidos análisis clínicos, ya que solo se hacen en horario de mañana.

- No se incluyen visitas continuas a tratamientos de rehabilitación o fisioterapia, logopedia, etc, que se pueden realizar en cualquier horario.
- Para acompañar a visita médica a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y al cónyuge o parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario con la debida justificación.

Es decir, se tiene derecho al permiso si se acompaña a: Hijos o hijas menores de edad, en todo caso; Hijos o hijas o mayores de edad, solo en caso de que así se lo exija el tratamiento; Cónyuge o padre, madre, suegro, suegra, que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad. Solo en esos casos está justificado el permiso, no si es una visita a la que el familiar pueda ir sin necesidad de ser acompañados por otra persona.

En todos los casos debe ser por el tiempo necesario y con la debida justificación. Se entiende que se debe justificar, no solo la visita médica sino la necesidad misma del acompañamiento.

Aunque no se exija con carácter general esta justificación, no se debe admitir como justificada la asistencia a médicos para revisiones periódicas no urgentes en horario laboral sin justificación. Ejemplos más comunes: acompañar a los hijos al oftalmólogo, para una revisión rutinaria, acompañamiento a revisión de ortodoncia de hijos, etc…

- Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.
- Para asistir a las reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo o hija recibe atención temprana, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditado.
- Para asistir a las tutorías del hijo o hija en el centro educativo con un máximo de tres tutorías por hijo en un curso escolar, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

Copyright 2026

- Para asistir a un máximo de tres exámenes prenatales para el progenitor diferente de la madre biológica, siempre que no puedan realizarse fuera del horario lectivo, durante el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

> Los permisos enumerados en este artículo se entenderán referidos a días laborables, excluidos los sábados, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél.

Copyright 2026

2. Permisos y normativa

Permisos no retribuídos

> Artículo 14. Permiso sin retribución. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre

Podrá concederse permiso sin retribución por un período de hasta tres meses, si bien deberá mediar once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

En el caso de los funcionarios de carrera, se trata de un derecho, por lo que no es necesario justificar el motivo. Si resulta necesario esa justificación si no median 11 meses o si no se cumple alguno de los requisitos de las Instrucciones que se dictan para cada curso.

Copyright 2026

2. Permisos y normativa

Otros permisos

> Artículo 3. Permiso por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen.

Las seis primeras semanas del permiso serán inmediatamente posteriores al parto, al ser de descanso obligatorio para la madre. Este permiso puede computarse, a instancia de la madre biológica o, en caso de que ella falte, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de éstos de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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 ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se

Copyright 2026

requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 del permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento una duración no inferior a un año.

Permiso por adopción o acogimiento internacional.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración para dichos desplazamientos, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Artículo 4. Permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.

Estos permisos tendrán la duración y demás condiciones previstas en la normativa estatal y autonómica de aplicación, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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 nacimiento sin vida del hijo o hija, la duración del permiso será de un máximo de seis semanas.

> Artículo 5. Permiso por lactancia.ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Orden tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal docente, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. 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, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

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

> Artículo 6. Disfrute de vacaciones tras el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Cuando el permiso por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento coincida en todo o en parte con el periodo vacacional, se permitirá disfrutar la parte que reste de vacación anual una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el periodo acumulado por lactancia, aunque ya se haya iniciado el periodo lectivo de septiembre.

Copyright 2026

Si por alguna circunstancia extraordinaria, tras el disfrute del permiso regulado en este artículo restase por disfrutar la totalidad o parte del periodo vacacional, se permitirá su disfrute, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

> Artículo 7. Reducción de jornada. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por guarda legal de menor de doce años, persona mayor, persona con discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El personal que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de esta Orden que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

Será requisito para su disfrute que aquélla se solicite con una antelación de, al menos, quince días hábiles al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. En todo caso el tercer trimestre escolar incluirá los meses de julio y agosto.

Sin perjuicio de ello, el órgano competente para conceder dicha disminución podrá modificar los plazos y periodos referidos, exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente qué circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

La reducción afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa vigente, repercutiendo de manera proporcional en los distintos periodos que conforman la misma.

La terminación de la reducción de jornada será comunicada por el funcionario con una antelación de quince días hábiles al inicio del trimestre escolar en el que quiera incorporarse a la jornada completa. De no hacerlo, se prolongará la reducción de jornada hasta finalizar el trimestre para el que se solicitó la incorporación.

Cuando la hija o hijo cumpla la edad de doce años, el aspirante perderá el derecho a la reducción de jornada.

Copyright 2026

Por nacimiento de hijos prematuros.

En los supuestos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal docente tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Por violencia de género.

El personal docente víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

> Artículo 8. Flexibilización horaria por personas dependientes. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El personal docente tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tenga a su cargo personas mayores, hijas o hijos menores de doce años o personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Igualmente, quienes tengan hijas o hijos con discapacidad tendrán derecho a dos horas diarias de flexibilidad en el horario no lectivo que tengan asignado a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención.

La flexibilización horaria del personal docente requerirá que se solicite con una antelación de 15 días hábiles para la reorganización de los horarios del Centro.

> Artículo 10. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no

universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de ésta, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanentemente acreditado. Siempre que esté debidamente acreditado y ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, sólo podrá hacer uso de este permiso uno de ellos.

La reducción se realizará en los términos fijados en la normativa estatal y autonómica de aplicación.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Y PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE

En el Manual de Instrucciones para la solicitud de permisos, licencias y situaciones administrativas del personal docente no universitario adscrito a Centros Educativos del Servicio Provincial de Zaragoza aparecen las siguientes indicaciones:

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Y PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE:

El citado permiso se encuentra regulado en la Orden ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal y familiar y laboral de personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón, y la Orden ECD/1480/2019, de 22 de octubre, la cual, regula este tipo de permisos para el personal interino.

Copyright 2026

Requisitos:

- El plazo máximo del permiso en el año 2021 es de 16 semanas en total, hasta que el niño cumpla un año.
- Disfrute de 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias a partir del nacimiento. El resto del permiso puede disfrutarse interrumpidamente por semanas completas, siempre que se solicite con 15 días hábiles de preaviso a través de registro electrónico preferentemente y sino por registro físico, hasta que el niño cumpla un año

No se aceptarán solicitudes vía email. Únicamente se podrá adelantar la solicitud del disfrute del permiso efectuada por registro previamente y con la documentación adjunta a las unidades de tramitación vía e-mail a efectos de agilizar la sustitución de la plaza en el llamamiento correspondiente.

Disfrute de la primera parte del permiso (mínimo seis semanas obligatorias):
A su solicitud deben acompañarle los siguientes documentos:

- La forma de disfrute del permiso, si es continuado o de manera interrumpida, indicando las semanas completas que quieren disfrutar
- Alta de baja médica o riesgo de embarazo, si lo hubiera, de fecha el día anterior al nacimiento.
- Informe de maternidad del hospital.
- Hoja de registro civil donde figure el bebé inscrito o libro de familia, con la parte de los progenitores incluida, si no lo tiene ahora, lo puede enviar posteriormente.
- Si disfruta de manera interrumpida el permiso de nacimiento de madre biológica, debe presentar certificado de empresa del padre o última cuota de autónomos, para la concesión de la primera parte del permiso, o indicar si es maestro o profesor en un centro público de Aragón, para comprobarlo de oficio. De lo contrario, no puede disfrutarlo interrumpido.

Durante las semanas de disfrute no obligatorio no se considerará otorgado el citado permiso sino está presentada la solicitud en tiempo y forma vía registro lo que conllevará la aprobación de la licencia oportuna por parte de la Sección de la Gestión de Personal y sin la misma no se podrán ausentar del centro de trabajo.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA

PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:

- 16 semanas en total, hasta que el niño cumpla un año.
- Disfrute de 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias a partir del nacimiento. Resto del permiso por semanas completas con 15 días hábiles de preaviso.

1. Disfrute de la primera parte del permiso

- La forma de disfrute del permiso, si es continuado o de manera interrumpida, indicando las
semanas que quiere disfrutar.

Copyright 2026

- Hoja de registro civil donde figure el bebé inscrito o libro de familia, con la parte de los progenitores incluida, si no lo tiene ahora, lo puede enviar posteriormente
- Si disfruta de manera interrumpida el permiso de nacimiento por progenitor diferente a la madre biológica, debe presentar certificado de empresa de la madre o última cuota de autónomos, o indicar si es maestra o profesora en un centro público de Aragón, para comprobarlo de oficio, para la concesión de la primera parte del permiso. De lo contrario, no puede disfrutarlo interrumpido.

2.Disfrute del resto del permiso, si se disfruta interrumpido

- Indicar las semanas de disfrute y las fechas.
- Para disfrutar del resto de semanas, debe presentar declaración responsable sobre si la madre ha disfrutado o no de la lactancia acumulada y del disfrute del permiso de las dieciséis semanas de la madre, o indicar si la madre es profesora o maestra de un centro docente público de Aragón.

Durante las semanas de disfrute no obligatorio no se considerará otorgado el citado permiso sino está presentada en tiempo y forma vía registro lo que conllevará la aprobación de la licencia oportuna por parte de la Sección de la Gestión de Personal y sin la misma no se podrán ausentar del centro de trabajo.

Observación Importante: La paternidad interrumpida en ningún caso puede coincidir con el permiso de lactancia acumulada del otro progenitor. En este caso se deberá de aportar declaración jurada firmada por ambos progenitores en caso de no aportar el certificado de los días de disfrute de la lactancia acumulada de la madre.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

AMPLIACIÓN DE MATERNIDAD o PERMISO DEL PROGENITOR

AMPLIACIÓN DE MATERNIDAD o PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTEDE LA MADRE BIOLÓGICA POR INGRESO DEL NEONATO:

- Hasta 13 semanas
- Disfrute por parte de la madre y del progenitor diferente de la madre biológica
- Debe aportar: informe médico del hospital, donde figure fecha de ingreso y fecha de alta.

Si el ingreso coincide con el día de nacimiento, este día no computa. El permiso tiene una duración en días naturales hasta la fecha de alta incluida. Permiso acumulable con el de ingreso por bajo peso del neonato. Indicar las fechas de disfrute. Aportar libro de familia.

AMPLIACIÓN DE MATERNIDAD Y PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR BAJO PESO DEL NEONATO, DISCAPACIDAD Y PARTO MÚLTIPLE:

1. **Por discapacidad del neonato o bajo peso**:
   *Debe aportar el informe del hospital donde conste el bajo peso del neonato o discapacidad. Permiso acumulable con el de ingreso del neonato. Tiene una duración de una semana para cada progenitor. Indicar fechas de disfrute, aportar libro de familia.
2. **Por parto múltiple**: Dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, una para cada progenitor. Indicar fechas de disfrute, aportar libro de familia.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

LACTANCIA

LACTANCIA ACUMULADA:

- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia horaria por un permiso de retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, o tiempo proporcional al tiempo trabajado efectivo para los interinos en caso de nombramiento de curso completo hasta que el niño cumpla un año.
- Se incrementa proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. *Es un derecho individual de cada progenitor.
- Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente tras la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo o tras la finalización de la semana 16 desde el nacimiento del bebé, este es un derecho de opción del trabajador y deberá de disfrutarse:

1) Iniciarlo al día natural siguiente de la finalización de los permisos.
2) Iniciarlo el primer día natural inmediatamente siguiente tras las dieciséis semanas.

Documentos a presentar:

- Hoja de registro civil donde figure el bebé inscrito o libro de familia, con la parte de los progenitores incluida, sino ha sido presentado con anterioridad.
- Indicar fechas de disfrute.

LACTANCIA HORARIA:

- Los interinos sin nombramiento de curso completo sólo pueden acogerse a esta opción,
- Para funcionarios de carrera o interinos con vacante de curso completo podrán optar entre acumulada u horaria. Una vez elegida la forma de disfrute no se podrá cambiar de opción. Este permiso se podrá disfrutar hasta que el niño cumpla un año.
- Es un derecho individual de cada progenitor.

Documentación a aportar:

- Hoja de registro civil donde figure el bebé inscrito o libro de familia, con la parte de los progenitores incluida, sino ha sido aportado con anterioridad.

Copyright 2026

- Indicar fechas de comienzo del disfrute.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

DISFRUTE DE VACIONES NO DISFRUTADAS AÑO ANTERIOR POR ESTAR DE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, ACOGIDAY LACTANCIA ACUMULADA:

DISFRUTE DE VACIONES NO DISFRUTADAS AÑO ANTERIOR POR ESTAR DE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, ACOGIDAY LACTANCIA ACUMULADA:

En este caso la normativa distingue entre funcionarios de carrera (Orden ECD/1479, de 22 de octubre de 2019) y funcionarios interinos (Orden ECD/1480, de 22 de octubre de 2019). Esta cuestión se regula en el artículo 6 en ambas Ordenes.

1.-Disfrute de vacaciones tras los citados permisos por Funcionarios interinos:
-Respecto al disfrute de vacaciones no disfrutadas del año anterior, solo puede solicitarse para vacantes de curso completo y que, por haber estado de permiso por nacimiento, adopción, acogimiento o por el otro progenitor no hayan podido ser disfrutadas, deben de solicitarse inmediatamente tras la adjudicación de la vacante de principio de curso. En el caso de que

Copyright 2026

quedasen por disfrutar parte de los permisos anteriores las vacaciones podrán disfrutarse en el siguiente período tras la finalización de los citados permisos.

2.- Disfrute de vacaciones por Funcionarios de carrera:
- Respecto al disfrute de vacaciones para los funcionarios de carrera se podrán solicitar tras la finalización de todos los permisos incluida la lactancia acumulada, permitiéndose su disfrute en incluso habiendo comenzado el siguiente período escolar.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE UN MENOR DE 12 AÑOS DEL QUE SE TENGA SU CUIDADO DIRECTO, PERSONA MAYOR, PERSONA CON DISCAPACIDAD, CÓNYUGE O FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE COSANGU

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE UN MENOR DE 12 AÑOS DEL QUE SE TENGA SU CUIDADO DIRECTO, PERSONA MAYOR, PERSONA CON DISCAPACIDAD, CÓNYUGE O FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE COSANGUINIDAD O AFINIDAD, DE LOS QUE SE TENGA SU CUIDADO DIRECTO

Copyright 2026

- Sólo pueden disfrutarla los funcionarios de carrera e interinos con vacante de curso completo y jornada completa.
- Su solicitud debe indicar la fecha de inicio, e indicar los trimestres, que serán por trimestres escolares, salvo que se venga de una situación de maternidad, lactancia etc... que será a continuación del fin del permiso. Debe indicar el porcentaje que se quiere reducir (máximo 50%).
- En caso de interinos con vacante de curso completo, su solicitud debe presentarse el día siguiente al que se hiciera pública la adjudicación de las vacantes.

Esta Licencia se solicitará siempre a través de Registro con una antelación mínima de 15 días hábiles. Se recuerda que aquellas personas que deseen incorporarse al 100% en segundo o tercer trimestre, o modificar su porcentaje, deben presentar la solicitud en registro, con 15 días hábiles de antelación al comienzo del segundo o tercer trimestre o se prolongará la reducción de jornada para el trimestre siguiente.

Documentos a aportar:

- En caso de cuidado de menor de doce años. Hoja de registro civil donde figure el bebé inscrito o libro de familia, con inclusión de las hojas de los progenitores y el menor.
- En caso de cuidado de familiar:
- Libro de familia donde figure la interesada, con inclusión de las hojas del familiar sobre el que se pide la guarda legal.
- Informe médico del familiar sobre el que se ejerce la guarda legal.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR

- Compatible con el permiso de cinco días laborables y no necesariamente ininterrumpidos por enfermedad muy grave de familiar, que se solicita en el centro docente.
- Duración plazo máximo de un mes, en días naturales al 50%, si no ha disfrutado del permiso por enfermedad grave, o serán 15 días naturales a jornada completa. Si ha disfrutado del permiso por enfermedad grave, 20 días naturales al 50% o 10 días naturales al 100%. Sin merma retributiva.

Debe aportar:

- Informe médico de la persona enferma, donde indique diagnóstico actual.
- Libro de familia donde figure la interesada, con inclusión de las hojas del cónyuge o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad sobre el que se solicita la reducción.
- Informe del centro docente donde se indique si se ha disfrutado o no del permiso por enfermedad grave.
- Indicar fecha de disfrute y forma de disfrutarlo.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

REDUCCIÓN DE JORNADA POR ARTÍCULO 49.E) DEL Real Decreto Legislativo

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

- Al menos la reducción del 50% hasta el 100% sin merma retributiva. Recibiendo las retribuciones íntegras. Sólo puede disfrutarlo uno de los progenitores. Se renueva bimensualmente.

Debe aportar:

- Fecha de inicio y porcentaje de reducción.
- Hoja de registro civil donde figure el bebé inscrito o libro de familia, con la parte de los progenitores incluida.
- Informe médico del hijo enfermo, donde indique diagnóstico actual.
- Anexo II del Boletín oficial del Estado de fecha 08 de febrero de 2019.
- Declaración responsable de que el otro progenitor no disfruta este permiso.

Copyright 2026

3. Solicitud del permiso

Referencias

Acceso a la normativa

Modelo de solicitud de licencia o permiso

Copyright 2026