

INSTRUCCIÓN 1/2026, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE MODIFICAN LOS APARTADOS 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 y 8.5 DE LA INSTRUCCIÓN 3/2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, DE SUS INSTITUCIONES, AGENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGENCIAS DE RÉGIMEN ESPECIAL.


Con fecha 10 de febrero de 2025 se dictó por esta Dirección General la Instrucción 1/2025, sobre aplicación a familias monoparentales de los permisos regulados en los apartados 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, y 8.9 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial. Y ello como consecuencia de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, en sus Sentencias de 15 de octubre de 2024 y de 6 de noviembre de 2024, respectivamente, sobre extensión de los derechos de las personas progenitoras que conforman una familia monoparental, a fin de que el cuidado de sus hijos o hijas no sufra menoscabo o discriminación alguna respecto a los nacidos en familias biparentales.

Por lo tanto, y mientras no se dictase normativa que regulase específicamente el supuesto de familias monoparentales, se adaptó la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, en los términos establecidos en la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, ampliándose en el supuesto de las familias monoparentales los permisos regulados en los apartados 8.1 (permiso por nacimiento para la madre biológica), 8.2 (permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento) y 8.3 (permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija).

La modificación se hizo extensiva a los supuestos contemplados en los apartados 8.4 (permiso de cuatro semanas adicionales para la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), 8.5 (permiso adicional al permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento) y, por último, en el apartado 8.9 (permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses), puesto que este último permiso puede ser disfrutado por ambas personas progenitoras.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª, 17.ª y 18.ª de la Constitución Española, se dicta 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,



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 1/11	



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.

Expresa este Real Decreto-ley que, con ello, se consolida en el ordenamiento jurídico español una nueva forma de entender las relaciones entre el trabajo y los cuidados, que expresa el compromiso efectivo con la corresponsabilidad de género y que fomenta la participación en la consecución de dicho objetivo de las empresas y de la sociedad en su conjunto. A tales fines, la norma hace uso de tres contenidos de gran trascendencia: en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental; en segundo lugar, garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho; y, en tercer lugar, incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales.

El artículo segundo del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto, el párrafo segundo del artículo 7, así como las letras a), b), c) y g) del artículo 49.

Se incrementa en el ámbito del empleo público el permiso retribuido por nacimiento y adopción, guarda o acogimiento, que pasa a cubrir también el cuidado del menor, hasta las diecinueve semanas, de las cuales diecisiete son de permiso por nacimiento y cuidados y dos de permiso por cuidado parental del menor, estableciéndose asimismo una nueva regulación del permiso parental, que mantiene su carácter no retribuido, de ocho semanas de duración. Estos permisos se unen a la protección ofrecida por el permiso por lactancia, en la regulación actual incluida en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, avanzándose en la mejora de los permisos de conciliación y corresponsabilidad e incrementando el nivel de reconocimiento y protección de estos.

Por otro lado, se pretende clarificar el régimen de disfrute de estos permisos estableciendo reglas específicas para su distribución, en aras de garantizar la seguridad jurídica en la materia.

En cuanto a las familias monoparentales, de acuerdo con los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, se establece la equiparación de los permisos por nacimiento en el caso de familias monoparentales y biparentales, en cuanto a las semanas de disfrute interrumpido. Así, el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, amplía el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento del artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 49. a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, teniendo en cuenta la nueva duración de los permisos, a treinta y dos semanas en caso de unidad monoparental.

También expresa la parte expositiva del Real Decreto-ley que debe señalarse igualmente que esta ampliación, cuya finalidad es garantizar la igualdad del menor respecto a los menores que se encuentran en unidades familiares biparentales, como ha establecido el Tribunal Constitucional, sirve también para reforzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, dado que la mayoría de las unidades familiares monoparentales están constituidas por mujeres.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 2/11	



La disposición transitoria única del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, establece respecto a la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado del menor que se puedan disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Por ello, tras la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto-ley, se hace necesario adaptar la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, a las modificaciones introducidas en el régimen de permisos, a excepción del permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de dieciséis meses, recogido en el apartado 8.9 de la Instrucción, al no establecer el Real Decreto-ley ninguna modificación en la normativa estatal. Por su parte, respecto a la modificación de la letra g) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el sentido de establecer el carácter no retribuido del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, esta no afecta a la regulación del permiso contemplado en el apartado 8.17 de la Instrucción 3/2019, puesto que ya se recoge el carácter no retribuido del permiso.

Finalmente, la Secretaría General para la Administración Pública ha dictado la Instrucción 4/2025, de fecha 16 de diciembre de 2025, en la que ha acordado que por los órganos competentes de los distintos ámbitos sectoriales de la Administración de la Junta de Andalucía se inicien las actuaciones necesarias para la adaptación, en su caso, de las instrucciones existentes en cada ámbito sectorial en materia de permisos, en el plazo máximo de dos meses, a fin de garantizar las adaptaciones imprescindibles para dar cumplimiento a la normativa estatal de carácter básico en los términos contenidos en dicha Instrucción.

Por cuanto antecede, esta Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en uso de las competencias asignadas a este centro directivo por el artículo 12 del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en el artículo 98 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, y la Instrucción 4/2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, de fecha 16 de diciembre de 2025, adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Modificar el apartado 8.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.1. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Este permiso tendrá una duración de diecinueve semanas y, en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, será de treinta y dos semanas.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 3/11	



El permiso se ampliará para ambas personas progenitoras 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 una de las personas progenitoras.

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. Asimismo, en estos supuestos, el progenitor o la progenitora que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas, o bien podrá reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Las empleadas públicas tendrán derecho a este permiso aun en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, salvo que, transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio, soliciten la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso se disfrutará de la siguiente manera:


- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, 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.
- c) 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.

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

Transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio, que se disfrutarán a jornada completa, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos, y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Para el disfrute de las dos semanas previstas en la letra c) de este apartado, 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 de la unidad de la administración en la que ambas

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 4/11	



presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes o durante el disfrute del permiso por nacimiento, éste no quedará interrumpido, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el periodo de duración del mismo, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado público que haga uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado el periodo del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

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

SEGUNDO. Modificar el apartado 8.2 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

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

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, siempre que el acogimiento temporal sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de diecinueve semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambas personas progenitoras 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada una de las personas progenitoras.

El permiso de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor será distribuido se disfrutará de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 5/11	



b) Once semanas, 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.

c) 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 ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio, que se disfrutarán a jornada completa, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos, y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Para el disfrute de las dos semanas previstas en la letra c) de este apartado, 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 de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada o acogida, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o período de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 6/11	



El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado público que haga uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado el periodo del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Los supuestos de adopción, 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 las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año».

TERCERO. Modificar el apartado 8.3 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.3. Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrá derecho a disfrutar de este permiso por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, la persona progenitora distinta de la madre biológica incluida en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso tendrá una duración de diecinueve semanas y, en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, será de treinta y dos semanas. Este permiso se ampliará 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada una de las personas progenitoras.

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.

El personal empleado público que tenga derecho a este permiso podrá solicitarlo aún en los supuestos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, salvo que, transcurridas seis semanas de descanso obligatorio, solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la persona progenitora distinta de la madre biológica, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada una de las personas progenitoras se disfrutará de la siguiente manera:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 7/11	



a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, 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.

c) 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.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio, que se disfrutarán a jornada completa, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos, y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si la persona progenitora que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o hija menor de dieciséis meses en jornadas completas, en los términos previstos en el apartado 8.9 de esta Instrucción, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del período de las doce semanas restantes del permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica.

Para el disfrute de las dos semanas previstas en la letra c) de este apartado, 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 de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

ANTONIO PARRALO VEGAZO

06/02/2026

VERIFICACIÓN

Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA

PÁG. 8/11





aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado público que haga uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado el periodo del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Los supuestos de adopción, 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 las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

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

CUARTO. Modificar el apartado 8.4 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.4. Permiso de cuatro semanas adicionales para la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.


Una vez agotado el permiso por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica a que se refiere el apartado 8.1 de la presente Instrucción, ésta tendrá derecho a un permiso adicional retribuido de cuatro semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso adicional retribuido será de ocho semanas.

También se tendrá derecho a este permiso retribuido una vez agotado el permiso recogido en el apartado 8.2 de la Instrucción para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso es intransferible a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo o hija de 17 o 28 semanas, establecido en las letras a) y b) del apartado 8.1 de la presente Instrucción, o el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento de 17 o 28 semanas, recogido en las letras a) y b) del apartado 8.2 de la presente Instrucción, respectivamente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen y tengan derecho a este permiso el disfrute del mismo podrá llevarse a cabo de forma interrumpida en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de nacimiento de hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 9/11	



Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

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

QUINTO. Modificar el apartado 8.5 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.5. Permiso adicional al permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Una vez agotado el permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, a que se refiere el apartado 8.3 de esta Instrucción y, a continuación del mismo, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción dispondrá de un permiso adicional retribuido de cuatro semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso adicional retribuido será de ocho semanas.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso es intransferible a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso de 17 o 28 semanas, establecido en las letras a) y b) del apartado 8.3 de la presente Instrucción.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen el disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de nacimiento de hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

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

SEXTO. Entrada en vigor.

«Los permisos a los que se refiere la presente Instrucción resultarán de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 31 de julio de 2025, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio».

SÉPTIMO. Aplicación a hechos causantes anteriores al 31 de julio de 2025.

«De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio:


Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 10/11	



a) El disfrute de la semana 17, o semanas 27 y 28 en el supuesto de monoparentalidad, resultará de aplicación a las personas progenitoras que se encontraran disfrutando del permiso correspondiente a 31 de julio de 2025, siempre que el hijo o hija no haya cumplido los doce meses de edad, o haya transcurrido dicho período de doce meses a contar 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.

b) El disfrute de la ampliación de dos semanas o cuatro en el supuesto de monoparentalidad, resultará de aplicación al nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que se hubieran producido a partir del 2 de agosto de 2024, pudiendo solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y hasta que el menor cumpla los ocho años de edad».

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	06/02/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm3MLPP3FC7FMAGR3EA5P4HYHNA	PÁG. 11/11	