

INFO. COMISIÓN DE CONVENIO Y MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIAS

MODIFICACIÓN PERMISOS FAMILIAS

MONOPARENTALES

Reuniones de Comisión de Convenio y Mesa Sectorial celebradas de forma telemática, ambas con solo un punto del orden del día. Celebradas el 10 de febrero de 2025.

PUNTO ÚNICO.- INSTRUCCIÓN 1/2025, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA 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 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.

La modificación que se plantea es en base a una sentencia del Tribunal Supremo de fecha 15 de octubre de 2024 y posteriormente otra del Tribunal Constitucional de fecha 6 de noviembre de 2024. Ambas sentencias interpretan que han de adicionarse al permiso de dieciséis semanas para la madre biológica otras diez semanas del permiso previsto para progenitor distinto, al excluirse las seis primeras semanas de descanso obligatorio y coincidentes en el tiempo para ambos progenitores.

Por lo tanto, mientras no se dicte normativa específica, se modifican los siguientes apartados de la Instrucción 3/2019 **en caso de familias monoparentales**:

- *Apartados 8.1, 8.2 y 8.3:* a las dieciséis semanas de permiso que le corresponden a la **madre biológica, adopción o acogimiento y progenitor** distinto habrán de **adicionarse diez semanas más**. Este permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo o la hija **cumpla doce meses**.

- *Apartados 8.4 y 8.5. Permisos de cuatro semanas adicionales para la madre biológica y progenitor distinto por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.* A las cuatro semanas de permiso establecidas en dicho apartado habrán de adicionarse **cuatro semanas más**. Este permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo o la hija, o la persona en situación de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, **cumpla doce meses**.

- *Apartado 8.9. El 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, recogido en el apartado 8.9 de la Instrucción deberá interpretarse de forma que la persona progenitora que conforme familia monoparental podrá adicionar a su permiso **una hora diaria más de ausencia** del trabajo con carácter retribuido, **o bien cuatro semanas más**, en los términos establecidos en las letras a) y b) de dicho apartado. Este permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo o la hija, o la persona sujeta a guarda con fines de adopción o a acogimiento, cumpla **dieciséis meses**.*

SE ENTIENDE PÒR FAMILIA MONOPARENTAL lo establecido en el artículo 4.2.b) del Decreto 154/2017, de 3 octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, como **la constituida por una única persona progenitora, guardadora, acogedora o tutora y los hijos, hijas, personas tuteladas, o menores sujetos a guarda o acogimiento, que convivan con ella.**

Si a alguna persona se le hubiese denegado alguna de estas ampliaciones de permisos podrá cursar nueva solicitud, siempre que el hijo o hija no haya cumplido los doce meses o dieciséis si se trata del apartado 6.

CCOO considera positiva esta jurisprudencia que sirve para superar la discriminación de las familias monoparentales.

Nuestro sindicato había propuesto por escrito aprovechar esta modificación de la Instrucción 3/2019 para incluir las modificaciones legales introducidas en el Estatuto de los Trabajadores respecto a **nuevos permisos por fenómenos meteorológicos adversos**, sin que hayamos obtenido respuesta. **Insistimos en que se regule para personal laboral y funcionario.**

La **Administración** responde que **está estudiando una modificación que incluya a personal laboral y funcionario** en base a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores (no en el EBEP) y en la Resolución del SGAP.

Se subirá a la web del empleado público la versión consolidada de la Instrucción 3/2019.