

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 Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha dictado Sentencia de fecha 15 de octubre de 2024, número 1612/2024 (ECLI:ES:TS:2024:4948), donde ha identificado como de interés casacional «determinar si, en caso de familia monoparental, es posible la ampliación del permiso por nacimiento que le hubiera correspondido al otro progenitor en igualdad de condiciones al resto de las familias para evitar la discriminación del menor».

En dicha Sentencia se recoge pormenorizadamente la regulación de los permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto a la madre biológica contenida en los apartados a) y c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante TREBEP, y la convergencia en los mismos de una serie de intereses, todos dignos de protección, como son, ante todo: la protección de la madre, el interés de la familia, el interés del menor, la promoción de la igualdad entre los progenitores y el favorecimiento de la conciliación familiar y profesional, para terminar concluyendo que, siendo todos los intereses relevantes y legítimos, el relativo al interés del menor destaca sobre el resto y se conforma como un interés superior que se erige por encima de todos los demás.

En su argumentación se citan los artículos 14, 10.2, 39, 53.3 y 96 de nuestra Constitución, el artículo 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el considerando 37 de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, el artículo 2.1 de la Convención sobre los derechos del niño de Naciones Unidas, el artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, y el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del menor, y se concluye que, conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y 39 de nuestra Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico citado, el respeto de la igualdad y el interés superior del menor determinan la proscripción de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, sin que se aprecie circunstancia alguna que proporcione una justificación razonable para explicar la diferencia de efectos jurídicos entre menores en función del tipo de familia monoparental o biparental en que hayan nacido.

La respuesta del Tribunal Supremo en dicha Sentencia es que a resultas de lo que determine, en su caso, el Tribunal Constitucional o el legislador en lo relativo a la regulación legal expresa de las familias monoparentales, el permiso previsto en el artículo 49 del TREBEP, en el caso de las familias monoparentales ha de ser interpretado en el sentido de adicionar a las 16 semanas del permiso recogido en los apartados a) y c) otras 10 semanas más, al excluirse las seis primeras semanas de descanso obligatorio, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos en familias monoparentales teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente.

Con posterioridad al dictado de la citada sentencia, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la extensión de determinados derechos en el supuesto de familias monoparentales en su Sentencia de fecha 6 de noviembre de 2024, en la cual ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo



Puede verificar la integridad de una copia 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	10/02/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmV9Q695NZL5KZRMT7H286R2TZC	PÁG. 1/5	



Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el art. 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en conexión con el art. 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La citada sentencia recoge que los artículos 48.4 del ET y 177 de la LGSS no prevén un régimen específico para el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor en el seno de una familia monoparental, ni para la percepción de las correspondientes prestaciones de la seguridad social. Ello hace que en un caso en el que existe un único progenitor, la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto (así como la correspondiente prestación económica de la seguridad social cuando se cumplan los requisitos de afiliación y cotización previstos en la LGSS) se reconoce únicamente a la madre biológica durante 16 semanas.

La sentencia explica que, si bien el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social, la articulación del artículo 39 de la Constitución Española debe respetar las exigencias que se derivan de su artículo 14, y es esto lo que legislador no hace, al introducir -mediante su omisión- una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon de razonabilidad y proporcionalidad, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales.

El Tribunal Constitucional considera necesario precisar que, en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hacen referencia los arts. 48.4 ET y 177 LGSS ha de ser interpretado en el sentido 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 otro lado la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del Instituto Nacional de la Seguridad Social ha dictado Criterio de Gestión 20/2024, de fecha 18 de diciembre de 2024, sobre *“duración de la prestación por nacimiento y cuidado del menor (NYCM) en supuestos de familias monoparentales en aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 6 de noviembre de 2024.”*

En el citado criterio de gestión se recoge que, hasta que no se lleve a cabo la modificación del TRLGSS que adapte el texto de la norma a lo establecido por la sentencia del TC, es necesario adoptar un criterio interpretativo provisional que permita a dicha entidad gestora aplicar lo concluido en la mencionada sentencia a efectos de determinar la duración de la prestación por nacimiento y cuidado del menor cuando la persona solicitante sea el único progenitor, constituyéndose así en una familia monoparental, de forma que se adopten una serie de premisas en relación con la posibilidad de extender lo concluido por el TC para las madres biológicas monoparentales al resto de supuestos previstos en el artículo 177 del LGSS, es decir a los descansos que se hayan disfrutado en virtud de los apartados 5 y 6 del artículo 48 del ET y del artículo 49. a), b) y c) del TREBEP, para lo cual la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en informe de 12 de diciembre de 2024, ha concluido que *“bajo esta premisa debemos hacer una aplicación extensiva y proceder al reconocimiento del derecho cuando exista un solo progenitor, cumpla los requisitos exigidos en la ley para causar derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor y solicite la ampliación de su derecho cualquiera que sea la situación protegida en virtud del artículo 177 de la LGSS”*.

Puede verificar la integridad de una copia 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	10/02/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmV9Q695NZL5KZRMT7H286R2TZC	PÁG. 2/5	



Así pues, se concluye en este criterio de gestión más arriba mencionado que: «...se reconocerá el derecho a ampliar en 10 semanas la prestación por NYCM en aquellos supuestos en que exista un sólo progenitor, acogedor o guardador, siempre que se disfrute del correspondiente período de descanso y se acredite el cumplimiento del resto de los requisitos previstos en la ley.»

Finalmente, la Secretaría General para la Administración Pública ha dictado Circular 1/2025, de fecha 23 de enero de 2025, en la que ha acordado que, mientras no se dicte normativa que regule específicamente el supuesto de familias monoparentales en los permisos de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía, 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, a fin de garantizar que los empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía que conforman una familia monoparental puedan disfrutar de otras diez semanas más en los permisos que se concedan por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica y para el progenitor diferente de la madre biológica, y en los permisos por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal y permanente.

Por otro lado no puede obviarse que la apreciación del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional sobre extensión de los derechos de los progenitores 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, bien puede ser extendida al supuesto contemplado en el apartado 8.9 (lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses), ya que dicho permiso puede ser disfrutado por ambos progenitores.

En esta Instrucción no se realiza modificación del apartado 8.15 (cuidado de hijos o hijas con cáncer u otra enfermedad grave), por cuanto el supuesto de familia monoparental está regulado específicamente en el artículo 4.2.b) del Decreto 154/2017, de 3 de 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.

Por todo ello, y mientras no se dicte normativa que regule específicamente el supuesto de familias monoparentales 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, esta Dirección General de Recursos Humanos, 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, y 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 Circular 1/2025, de fecha 23 de enero de 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Aplicación a familias monoparentales del apartado 8.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

Mientras no se dicte normativa que regule específicamente el supuesto de familias monoparentales, el permiso para la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, recogido en el apartado 8.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, deberá interpretarse de forma que a las dieciséis semanas de permiso que le corresponden a la madre biológica habrán de adicionarse diez semanas más.

Puede verificar la integridad de una copia 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

10/02/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmV9Q695NZL5KZRMT7H286R2TZC

PÁG. 3/5





Este permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo o la hija cumpla doce meses.

SEGUNDO. Aplicación a familias monoparentales del apartado 8.2 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

Mientras no se dicte normativa que regule específicamente el supuesto de familias monoparentales, el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, recogido en el apartado 8.2 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, deberá interpretarse de forma que a las dieciséis semanas de permiso establecidas en dicho apartado habrán de adicionarse diez semanas más.

Este permiso podrá disfrutarse hasta que el menor o la menor en situación de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, cumpla doce meses.

TERCERO. Aplicación a familias monoparentales del apartado 8.3 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

Mientras no se dicte normativa que regule específicamente el supuesto de familias monoparentales, el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o una hija, recogido en el apartado 8.3 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, deberá interpretarse de forma que a las dieciséis semanas de permiso que le corresponden a dicho progenitor diferente de la madre biológica habrán de adicionarse diez semanas más.

Este permiso podrá disfrutarse hasta el que el hijo o la hija cumpla doce meses.

CUARTO. Aplicación a familias monoparentales del apartado 8.4 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

Mientras no se dicte normativa que regule específicamente el supuesto de familias monoparentales, el permiso adicional para la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, recogido en el apartado 8.4 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, deberá interpretarse de forma que 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.

QUINTO. Aplicación a familias monoparentales del apartado 8.5 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

Mientras no se dicte normativa que recoja específicamente el supuesto de familias monoparentales, el permiso adicional para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija,

Puede verificar la integridad de una copia 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	10/02/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmV9Q695NZL5KZRMT7H286R2TZC	PÁG. 4/5	



adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, recogido en el apartado 8.5 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, deberá interpretarse de forma que 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 el menor en situación de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cumpla doce meses.

SEXTO. Aplicación a familias monoparentales del apartado 8.9 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre.

Mientras no se dicte normativa que recoja específicamente el supuesto de familias monoparentales, 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 3/2019, de 4 de diciembre, 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 la 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.

SÉPTIMO. Familia monoparental.

A los efectos de esta instrucción se entenderá como 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.

OCTAVO. Entrada en vigor.

1. Lo dispuesto en esta Instrucción surtirá efecto desde el día 6 de noviembre de 2024, fecha de la Sentencia del Tribunal Constitucional.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, al personal que, conformando una familia monoparental, se le hubiere denegado la ampliación de cualquiera de los permisos recogidos en los apartados anteriores, podrá cursar nueva solicitud de concesión del permiso siempre que el hijo o la hija, o la persona en situación de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente, no haya cumplido los doce meses, salvo para lo dispuesto en el apartado sexto de esta Instrucción, en el que el permiso y reducción de jornada podrá disfrutarse hasta que el hijo o hija, o la persona sujeta a guarda con fines de adopción o a acogimiento, cumpla dieciséis meses.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

Puede verificar la integridad de una copia 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

10/02/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmV9Q695NZL5KZRMT7H286R2TZC

PÁG. 5/5

