

INSTRUCCIÓN 1/2024 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE MODIFICAN LOS APARTADOS 6.1, 6.3, 8.1, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.8 y 8.14 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 SE INTRODUCEN NUEVOS APARTADOS 8.6.bis, 8.17 y 8.18.

El día 4 de diciembre de 2019 la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública dictó la Instrucción 3/2019, 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 (en adelante, la Instrucción), la cual vino a sustituir la anterior Instrucción 4/2012, de 21 de septiembre, de la Secretaría General para la Administración Pública.

La Instrucción ha sido modificada con anterioridad en dos ocasiones. La primera de ellas mediante la Instrucción 1/2021, de 9 de junio, a fin de trasladar lo recogido en la disposición final trigésimo séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, relativa a modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) en materia de permisos de los funcionarios públicos, que dio nueva redacción a los apartados a) y f) del artículo 48, a los apartados b) y c) del artículo 49, y añadió un nuevo apartado 3 al artículo 50. Esta modificación de la normativa estatal determinó que se diera nueva redacción a los apartados 8.2, 8.3, 8.6 y 8.9 de la Instrucción y que se introdujera un nuevo número 6 al apartado 7. Asimismo se amplió el ámbito de aplicación de la Instrucción, recogido en su apartado 1, para incorporar en el mismo a la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10, apartado Dos, del Decreto-ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía, que modificó el apartado 1 del artículo 1 de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía. Finalmente se dio también nueva redacción al apartado 8.11, a fin de acomodarlo a las modificaciones de los artículos 33.1.g) y 33.2 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

La segunda modificación se llevó a cabo mediante la Instrucción 4/2022, de 25 de julio, que vino a dar nueva redacción al apartado 8.9, relativo al permiso de lactancia, en base a las modificaciones introducidas en la letra f) del artículo 48 del TREBEP, tanto por el artículo 3.Dos del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, como por la disposición final trigésimo séptima. Uno de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021.

No obstante, con posterioridad a estas dos modificaciones de la Instrucción, se han producido diversas modificaciones en la legislación estatal que motivan la idoneidad de actualizarla, para acomodar el contenido o redacción de algunos de sus apartados. Las modificaciones de la legislación estatal con incidencia en la materia han sido las que se citan a continuación.

En primer lugar, la Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 215, de 7 de septiembre) vino a modificar la rúbrica del artículo 49, y el contenido de su letra d), de forma que el permiso pasó a denominarse «Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria», añadiéndose el término “violencia sexual” al existente de “violencia de género” sobre la mujer funcionaria. No obstante, el apartado Cinco de la disposición final decimosexta de la posterior Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad



FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 1/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 51, de 1 de marzo), vuelve a dar nueva redacción a la letra d) del artículo 49 del TREBEP, suprimiendo el término “*violencia sexual*” introducido por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y manteniendo exclusivamente el de “*violencia de género*”.

A la vista de lo expuesto anteriormente y dado que el actual apartado 11 de la Instrucción ya recoge el término de “*violencia de género*”, no resulta necesaria la modificación de dicho apartado, por cuanto su contenido respeta el vigente contenido de la letra d) del artículo 49 del TREBEP.

En segundo lugar, el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 4, de 5 de enero), ha dado nueva redacción a diversos artículos del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, entre ellos a su artículo 7, relativo a la tramitación de los partes médicos y expedición de altas médicas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, ante la necesidad de seguir avanzando en el uso generalizado de medios electrónicos en la gestión pública y el progresivo desarrollo de la administración electrónica, de modo que el actual grado de desarrollo de los sistemas informáticos permite prescindir de la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinada a la empresa, así como de su presentación a la misma por el propio trabajador. En la citada norma se establece la comunicación directa de la Administración con la empresa para la remisión de los partes médicos, evitando a la persona trabajadora obligaciones burocráticas que, precisamente por estar en incapacidad temporal, pueden resultarle gravosas.

De acuerdo con lo indicado anteriormente es preciso modificar la redacción de los apartados 6.1 y 6.3 de la Instrucción, a fin de trasladar a los mismos lo establecido en la nueva redacción del artículo 7 del mencionado Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.

En tercer lugar, los apartados Dos, Tres y Cuatro de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 51, de 1 de marzo), ha añadido nuevos párrafos a los permisos recogidos en la letra e) del artículo 48, y en las letras a) y c) del artículo 49, a fin de que los términos de funcionarias embarazadas y madre biológica incluyan también a las personas trans gestantes. Por todo ello se hace necesario introducir los mencionados párrafos en los apartados 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 y 8.8 de la Instrucción.

Por otro lado, dado que al día de la fecha ya ha finalizado el período de incremento transitorio de los permisos contemplados en los apartados 8.3 y 8.5, se procede a suprimir el régimen transitorio previsto en dichos apartados.

Asimismo se da nueva redacción al apartado 8.4, relativo al permiso de cuatro semanas adicionales para la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a fin de equipar su redacción a lo recogido en el apartado 8.5 para el otro progenitor diferente a la madre biológica, adoptante, guardador o acogedor.

En relación con la nueva redacción de la letra d) del artículo 49 del TREBEP, dada por el apartado Cinco de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2003, de 28 de febrero, anteriormente citada, no

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 2/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



resulta necesaria la modificación del apartado 11 de la Instrucción “Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer”, por cuanto su contenido recoge el término de “violencia de género”, respetando así la vigente dicción del citado artículo 49.d), como ya se expuso anteriormente.

En cuarto lugar, la disposición final cuarta del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, ha dado nueva redacción al permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave, recogido en el artículo 49.e) del TREBEP, a fin de ampliar el reconocimiento de dicho derecho hasta los 23 años para el caso de que hubiese sido diagnosticada la enfermedad antes de que el hijo hubiera alcanzado la mayoría de edad y se mantenga la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, o hasta los 26 años en el caso de discapacidad igual o superior al 65 por ciento si, antes de alcanzar los 23 años, se acreditara dicho grado de discapacidad.

No obstante, debe señalarse que la arriba citada modificación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, al artículo 49, e) del TREBEP, no supone que el apartado 8.15 de la Instrucción deba ser modificado, dado que el 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, no establece referencia alguna a la edad del hijo o la hija que padezca cáncer u otra enfermedad grave para la concesión de dicho permiso al personal incluido en su ámbito de aplicación.

En quinto lugar, el apartado Uno del artículo 128 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 154, de 29 de junio), ha modificado lo previsto en las letras a) y l) del artículo 48 del TREBEP (conforme a la corrección de errores publicada en «Boletín Oficial del Estado» n.º 156, de fecha 1 de julio), por lo que igualmente procede modificar el apartado 8.6 de la Instrucción, actualizándose, por otro lado, la referencia al Anexo de enfermedades graves contenida en el primer párrafo de dicho apartado. Asimismo se introduce un nuevo apartado 8.6.bis en la Instrucción a fin de contemplar separadamente la situación de los permisos en supuestos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar, y se modifica el título del apartado 8.14, a fin de hacerlo coincidente con la nueva dicción de la letra l) del artículo 48 del TREBEP.

También es necesario incorporar un nuevo apartado 8.17 en la Instrucción que contemple el permiso parental conforme a lo establecido en la nueva letra g) del artículo 49 del TREBEP, añadida por el apartado Dos del mencionado artículo 128 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. El disfrute de este permiso no tendrá carácter retribuido mientras el Estado no trasponga totalmente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida personal de los progenitores y los cuidadores, en aplicación de lo dispuesto en la disposición final octava del mencionado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

Finalmente, y tal como se recoge en el expositivo de la Circular 1/2024 de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan Instrucciones en materia de permisos en el ámbito de la

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 3/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Administración de la Junta de Andalucía, para su aplicación por los distintos ámbitos sectoriales, de fecha 12 de febrero de 2024, el título I del libro segundo del mencionado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, está dedicado a la modificación de distintos artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante TRLET). Y así, conforme a lo establecido en el apartado Tres del artículo 127 del citado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, se introduce un nuevo apartado 9 al artículo 37 del TRLET. En dicho apartado se regula la ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o convivientes, estableciendo que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Derecho éste que sólo ha sido introducido en el TRLET y no en el TREBEP. Esta circunstancia determina que, mediante el apartado duodécimo, se añada un nuevo apartado 8.18 en la Instrucción relativo a este derecho y únicamente para el personal laboral acogido al ámbito de aplicación de la Instrucción.

Esta modificación de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, ha sido objeto de inclusión en el orden del día de la reunión de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, así como de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, en sesiones de 11 y 12 de abril de 2024.

Por todo lo expuesto, en uso de las competencias asignadas a esta Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública 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, así como en el artículo 98 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía,

ACUERDO

PRIMERO. Modificar el apartado 6.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Justificación de ausencias», que queda con la siguiente redacción:

«6.1. Justificación de ausencias.

1. Todas las ausencias, faltas de puntualidad, permanencia o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornadas y horarios, requerirán aviso inmediato a la Jefatura del Servicio o, en su caso, a la persona titular del centro, unidad o dependencia, quien a su vez lo trasladará a la unidad de personal correspondiente.

2. Sin perjuicio del reflejo que deban tener a través de las herramientas informáticas que den soporte al control de presencia del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, las citadas ausencias, faltas de puntualidad, permanencia o abandono del centro de trabajo, requerirán la ulterior justificación acreditativa por cualquier medio de prueba admisible en derecho, salvo en supuestos de incapacidad temporal, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Todo ello sin perjuicio de la facultad de exigir, en cualquier momento, la justificación oportuna por los órganos competentes en materia de personal.»

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 4/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



SEGUNDO. Modificar el apartado 6.3 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Ausencias por enfermedad o accidente que dan o no lugar a una situación de incapacidad temporal», que queda con la siguiente redacción:

«6.3. Percibo de retribuciones en situaciones de incapacidad temporal y otros casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente.»

En todos los casos de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, así como en todos los casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, se percibirá el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo. »

TERCERO. Añadir un último párrafo al apartado 8.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Permiso por nacimiento para la madre biológica», con el siguiente tenor literal:

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

CUARTO. Modificar el apartado 8.3. de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija», que queda con la siguiente redacción:

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

Tendrán derecho a disfrutar de este permiso por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el progenitor distinto a la madre biológica incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en los supuestos de discapacidad del hijo o hija, y por cada hija o hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar desde el nacimiento del hijo o hija, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 5/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



interrumpido 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 el progenitor 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 esta Instrucción, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de 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 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.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, 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 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 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 apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo, en cuanto al acogimiento temporal, tener una duración no inferior a un año.

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

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 6/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



QUINTO. Modificar el apartado 8.4 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción», que queda con la siguiente redacción:

«8.4. Permiso de cuatro semanas adicionales para la madre biológica por nacimiento de hijo e 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.

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 al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo o hija recogido en el apartado 8.1 de la Instrucción, o del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento establecido en el apartado 8.2 de la 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 efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

SEXTO. Modificar el apartado 8.5. de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «8.5. Permiso adicional al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija», que queda con la siguiente redacción:

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

Una vez agotado el permiso del progenitor 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 con una duración que, sumada al citado permiso

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 7/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



regulado conforme a la legislación básica estatal vigente, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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 al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso contemplado en el apartado 8.3 de esta 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.»

SÉPTIMO. Modificar el apartado 8.6. de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «8.6. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de familiar», que queda con la siguiente redacción:

«8.6. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.»

A efectos del presente permiso se entiende por enfermedad grave las previstas en Anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave, en la redacción dada por la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el citado Anexo.

Asimismo, el concepto de enfermedad grave comprende:

1. Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderá por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 8/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



2. El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.

3. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

4. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

a) Cinco días hábiles en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

b) Cuatro días hábiles cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

OCTAVO. Añadir un nuevo apartado 8.6.bis a la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.6.bis. Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro de primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

En el supuesto de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a un permiso de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

En relación con este permiso, procederá la autorización de su disfrute en días alternos siempre y cuando el personal interesado acredite la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal.

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 9/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



A efectos del cómputo de este permiso, se entiende por localidad el término municipal donde radica la residencia de quien lo solicita.»

NOVENO. Añadir un último párrafo al apartado 8.8 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Permiso para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y para la declaración de idoneidad en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción», con el siguiente tenor:

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

DÉCIMO. Modificar el título del apartado 8.14 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente», que queda con la siguiente redacción:

«8.14. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.»

UNDÉCIMO. Añadir un nuevo apartado 8.17 a la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.17. Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año.

El personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a un permiso parental sin carácter retribuido 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.

La duración de este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y cuando las necesidades del servicio lo permitan podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, en este último caso, conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 10/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



DUODÉCIMO. Añadir un nuevo apartado 8.18 a la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, con la siguiente redacción:

«8.18. Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor.

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de la Instrucción tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.»

DECIMOTERCERO. Fecha de efecto.

1. Las modificaciones introducidas por la presente Instrucción en los apartados 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 y 8.8 surten efecto desde el día 2 de marzo de 2023.
2. Las modificaciones introducidas por la presente Instrucción en los apartados 6.1 y 6.3 surten efecto desde el día 1 de abril de 2023.
3. Las modificaciones introducidas por la presente Instrucción en los apartados 8.6, 8.6.bis, 8.14, 8.17 y 8.18 surten efecto desde el día 30 de junio de 2023.

Sevilla, en el día de la firma.
EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Y FUNCIÓN PÚBLICA

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	12/04/2024	PÁGINA 11/11
VERIFICACIÓN	Pk2jmAKSCWERS6V6N9EEE5KWS2M6HK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	