INSTRUCCIÓN 11/2025 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PROFESORADO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR LA QUE SE AMPLÍAN LOS PERMISOS POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA, POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, Y EL DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA, Y SE CLARIFICA LA NATURALEZA NO RETRIBUIDA DEL PERMISO PARENTAL, CONTEMPLADOS EN LA CIRCULAR DE 11 DE JUNIO DE 2021, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PROFESORADO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA DEL PERSONAL DOCENTE DEL ÁMBITO DE GESTIÓN DE LA ENTONCES CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

La Circular de 11 de junio de 2021, de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la, entonces, Consejería de Educación y Deporte, prevé en su apartado VI, sobre " Actualización normativa", que: "*Cualquier innovación, modificación o supresión que, por vía legal, reglamentaria o de pacto o acuerdo, se produzca respecto de los derechos que recoge la presente Circular, u otros nuevos, se incorporarán a la misma, mediante las modificaciones oportunas.*"

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, 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*, modifica, en su artículo segundo, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por un lado, se incrementa, a diecinueve semanas para cada persona progenitora, la duración de los permisos retribuidos por nacimiento para la madre biológica; por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, de las cuales seis semanas serán obligatorias, se deberán disfrutar a jornada completa de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento; once semanas que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras 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 y, dos semanas restantes para el cuidado parental del menor hasta que este cumpla ocho años.

Asimismo, se clarifica que estos permisos se ampliarán en dos semanas más, una para cada una de los progenitores, en los supuestos 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.

Es copia auténtica de documento electrónico

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	CARLOS MUÑOZ MORALES	17/12/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jmQ2XHSMTNWS6TNJSJG7WL3DJ86	PÁG. 1/12

En el caso de las familias monoparentales, este permiso tendrá una duración de treinta y dos semanas, de las cuales seis semanas serán obligatorias, se deberán disfrutar, a jornada completa, de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento; veintidós semanas que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras 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 y cuatro semanas restantes para el cuidado parental del menor hasta que este cumpla ocho años.

En definitiva, el Real Decreto-ley incrementa en el ámbito del empleo público el permiso retribuido por nacimiento y por adopción, guarda o acogimiento, que pasa a cubrir también el cuidado del menor hasta las diecinueve semanas, de las cuales diecisiete semanas son de permiso por nacimiento y cuidados y dos semanas de permiso por cuidado parental del menor, estableciendo asimismo una nueva regulación del permiso parental contenido en el artículo 49 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que mantiene su carácter no retribuido, con una duración no superior a ocho semanas.

Por último, su Disposición transitoria única ("Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor"), dispone que la regulación introducida por este Real Decreto-ley en el artículo 49 a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden 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 así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

Con fecha 16 de diciembre de 2025, por la Secretaria General para la Administración Pública, se dicta la Instrucción 4/2025 sobre ampliación de permisos del personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía, acordándose 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 la referida Instrucción.

La presente Instrucción ha sido presentada a la Mesa Sectorial de Educación.

Por cuanto antecede, esta Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, en uso de las competencias que se le atribuyen por el artículo 8 del Decreto 164/2024, de 26 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, 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, dicta la siguiente

Es copia auténtica de documento electrónico

INSTRUCCIÓN

PRIMERO.- OBJETO.

La presente Instrucción tiene por objeto adaptar, en los siguientes términos, la Circular de 11 de junio de 2021, de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos sobre permisos licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la, entonces, Consejería de Educación y Deporte, a los cambios introducidos por el artículo 2 del 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 (en adelante TREBEP), 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, 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.

UNO.- Modificación del apartado III.18 (“Permiso por nacimiento para la madre biológica”), que queda redactado en los siguientes términos:

Este permiso se halla regulado en el artículo 49, a) del TREBEP y en la cláusula tercera.3 del Acuerdo de 9 de julio de 2013.

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

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:
La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b)Solicitud:
Cuestiones aplicables solo al personal funcionario acogido al régimen de MUFACE

De acuerdo con el artículo 18.2 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que aprobó el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, el permiso por maternidad no tiene la consideración de incapacidad temporal.

La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), se cursará acompañada del parte de maternidad de esta Mutualidad y será presentada en el centro de servicio a través de la plataforma Séneca.

Dentro de los quince días naturales posteriores al nacimiento, y a través del mismo medio de presentación, este se acreditará mediante copia de la documentación donde se haga constar la inscripción en el Registro Civil, o libro de familia. El personal solicitante se responsabiliza expresamente de la veracidad de la documentación aportada. En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

Es copia auténtica de documento electrónico

En el caso del disfrute interrumpido, una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos quince días hábiles, a través de la referida plataforma.

Cuestiones aplicables solo al personal funcionario interino, acogido al Régimen General de la Seguridad Social.

La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), se cursará acompañada del informe de maternidad expedido por el Servicio Público de Salud y será presentada en el centro de servicio a través de la plataforma Séneca. En el referido informe, el facultativo o facultativa del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada, deberá certificar, según los casos, los siguientes extremos:
a) Fecha del parto.
b) Fallecimiento del hijo, tras la permanencia en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

Dentro de los quince días naturales posteriores al nacimiento, este se acreditará mediante copia de la documentación donde se haga constar la inscripción en el Registro Civil, o libro de familia. El personal solicitante se responsabiliza expresamente de la veracidad de la documentación aportada. En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos quince días hábiles, a través de la referida plataforma.

c) Duración:
Este permiso tendrá una duración de diecinueve semanas, salvo en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, en que el permiso será de treinta y dos semanas, distribuyéndose de la siguiente manera:

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias.
2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos mínimos de dos semanas completas dadas las necesidades del servicio educativo, que podrán disfrutarse 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.
3. 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.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3, cuando concurran 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.

Es copia auténtica de documento electrónico

Este permiso se ampliará 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 semana para cada uno de los progenitores. En el caso de existir un único progenitor (familia monoparental) las dos semanas las podrá disfrutar la madre biológica. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de no supervivencia del recién nacido, del 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, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Los días de permiso han de ser naturales, entendiéndose que su cómputo comienza el mismo día del hecho causante.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los permisos relacionados con la maternidad.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes del parto, de conformidad con el artículo 10.2 del 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, una vez producido este, la funcionaria pasará a disfrutar de su permiso por nacimiento. Si transcurrido este, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará la misma. Por otro lado, de acuerdo con el artículo 10.3 del citado Real Decreto 295/2009, a lo largo del disfrute del permiso por nacimiento, no procede el reconocimiento del subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo, con lo que el disfrute del permiso por nacimiento no quedaría interrumpido si concurrieran estas circunstancias.

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

e) Derechos económicos y administrativos.
Los derechos económicos son plenos, para el personal afiliado al Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). En cuanto al personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social, dejará de percibir sus retribuciones ordinarias y deberá solicitar el subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social.

De acuerdo con el artículo 177 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la maternidad es una situación protegida que da derecho a una prestación económica cuando se cumplan los requisitos de los artículos 178 y 179 de la mencionada Ley.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

Es copia auténtica de documento electrónico

f) Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino. El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP.

DOS.- Modificación del apartado III.19 ("Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente"), que queda redactado en los siguientes términos:

Este permiso se halla regulado en el artículo 49, b) del TREBEP y en la cláusula tercera.3 del Acuerdo de 9 de julio de 2013.

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:
La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:
La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), se cursará acompañada de la Decisión administrativa o judicial de acogimiento, o Resolución judicial de la adopción y será presentada en el centro de servicio a través de la plataforma Séneca.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos quince días hábiles, en el centro de servicio a través de la plataforma Séneca.

c) Duración:
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, cada adoptante, guardador o acogedor tendrá derecho a un permiso con una duración de diecinueve semanas, salvo en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, en que el permiso será de treinta y dos semanas, distribuyéndose de la siguiente manera:

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias.
2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos mínimos de dos semanas completas dadas las necesidades del servicio educativo, que podrán disfrutarse 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.
3. 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.

Es copia auténtica de documento electrónico

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

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3., cuando concurran 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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores. En el caso de existir un único progenitor (familia monoparental), este podrá disfrutar de las dos semanas.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En todo caso, la documentación acreditativa habrá de aportarse oportunamente.

Los días de permiso han de ser naturales, entendiéndose que su cómputo comienza el mismo día del hecho causante.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los permisos relacionados con la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien antes de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con el artículo 10.2 del 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 conexión con su artículo 10.5, por analogía, a partir de la fecha de dicha resolución judicial o decisión administrativa, comenzará a disfrutar de su permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Si transcurrido este, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará la misma. Por otro lado, de acuerdo con el artículo 10.3 del mismo Real Decreto 295/2009, en conexión con su artículo 10.5, a lo largo del disfrute de este permiso, no procede el reconocimiento del subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo, con lo que el disfrute del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente no quedaría interrumpido si concurrieran estas circunstancias.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o acogido, 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

Es copia auténtica de documento electrónico

permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, 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.

d) Formación:
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.

e) Derechos económicos y administrativos.
Los derechos económicos son plenos. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

f) Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino.
El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP.

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.

TRES.- Modificación del apartado III.21 (“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 redactado en los siguientes términos:

Este permiso se halla regulado en el artículo 49 c) del TREBEP.

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.

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:
La persona titular de la Delegación Territorial.

b) Solicitud:
La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), será presentada por la persona interesada en el centro de servicio, a través de la plataforma Séneca. De ser posible, deberá ser presentada previamente a la fecha para la que se solicita el permiso o el mismo día en que tenga lugar el hecho causante. De no ser posible, esta deberá ser presentada en el plazo de los quince días naturales posteriores, aportando la

Es copia auténtica de documento electrónico

documentación acreditativa que lo motivó. En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos quince días hábiles, en el centro de servicio a través de la plataforma Séneca.

c) Duración:
Este permiso tendrá una duración de diecinueve semanas, salvo en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, en que el permiso será de treinta y dos semanas, distribuyéndose de la siguiente manera:

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias.
2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos mínimos de dos semanas completas dadas las necesidades del servicio educativo, que podrán disfrutarse 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.
3. 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.

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 menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las trece semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3., cuando concurran 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.

Este permiso 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 hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el caso de existir un único progenitor (familia monoparental), este podrá disfrutar de las dos semanas.
No obstante, en caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Es copia auténtica de documento electrónico

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de no supervivencia del recién nacido, del 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, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Los días de permiso han de ser naturales, entendiéndose que su cómputo comienza el mismo día del hecho causante. En lo que se refiere a la guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el hecho causante del permiso debe entenderse referido a la fecha de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los períodos del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes del parto, de conformidad con el artículo 27.2, segundo párrafo, del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, una vez producido estos, el progenitor diferente de la madre biológica pasará a disfrutar de este permiso. Si transcurrido este, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará la misma.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 27.2, quinto párrafo, del mismo Real Decreto 295/2009, a lo largo del disfrute de este permiso, no procede el reconocimiento del subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo, con lo que el disfrute del mencionado permiso no quedaría interrumpido si concurrieran estas circunstancias.

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

e) Derechos económicos y administrativos.
Los derechos económicos son plenos, para el personal afiliado al Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). En cuanto al personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social, dejará de percibir sus retribuciones ordinarias y deberá solicitar el subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

f) Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino. El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP.

Es copia auténtica de documento electrónico

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	CARLOS MUÑOZ MORALES	17/12/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jmQ2XHSMTNWS6TNJSJG7WL3DJ86	PÁG. 10/12

CUATRO.- Modificación del apartado III.30 (“Permiso 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”), recogido en la Instrucción 9/2023 de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos por la que se modifican los apartados III.1 y III.14 y se añade el apartado III.30 a la Circular de 11 de junio de 2021, que queda redactado en los siguientes términos:

Este permiso se contempla en la letra g) del artículo 49 del TREBEP.

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

Cuando concurran 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.

CONSIDERACIONES GENERALES

a) Órgano competente para la concesión:
La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:
La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), será presentada por la persona interesada en el centro de servicio con una antelación de quince días, a través de la plataforma Séneca. En todo caso, la autorización de esta medida estará siempre condicionada a la prestación del servicio educativo. En el supuesto de que el informe emitido por la dirección del centro o responsable del servicio educativo sea desfavorable, este deberá motivarse.

c) Duración:
Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, debiendo disfrutarse por semanas completas.
Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona interesada especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute. A tal efecto, se entiende que las necesidades del servicio no permitirán la autorización del disfrute de este permiso en las fechas o periodos solicitados por la persona interesada si coincidieran, en todo o en parte, con las siguientes fechas:

- Los diez días lectivos inmediatamente anteriores a los períodos no lectivos de Navidad, Semana Santa y a la finalización del régimen ordinario de clase del mes de junio.
- Los diez días lectivos inmediatamente posteriores a los períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa, salvo que se disfruten de forma continuada, al menos, cuatro semanas.
- El mes de septiembre.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa.
d) Derechos económicos:
Sin retribución.

Es copia auténtica de documento electrónico

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	CARLOS MUÑOZ MORALES	17/12/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jmQ2XHSMTNWS6TNJSJG7WL3DJ86	PÁG. 11/12

SEGUNDO.- EFECTOS.

Esta Instrucción surtirá efectos de acuerdo con lo establecido en la Disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio. Sin embargo, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición transitoria única del referido Real Decreto-ley, para los hechos causantes anteriores a la entrada en vigor del mismo, la regulación introducida por el mismo en el artículo 49 a), b) y c) del TREBEP, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden 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, y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

TERCERO.- DIFUSIÓN.

Esta Instrucción se hará pública en el portal web de la Consejería competente en materia de educación, dándose traslado de la misma a todos los centros y servicios educativos públicos de su ámbito de gestión. Asimismo, las correspondientes Delegaciones Territoriales remitirán copia a las correspondientes Juntas de Personal.

EL DIRECTOR GENERAL DEL PROFESORADO Y
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Carlos Muñoz Morales

Es copia auténtica de documento electrónico

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	CARLOS MUÑOZ MORALES	17/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmQ2XHSMTNWS6TNJSJG7WL3DJ86	PÁG. 12/12	