

Boletín

de Enseñanza Privada

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Septiembre 2025



Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio

Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

Los permisos de paternidad y maternidad en España han experimentado una transformación significativa con la entrada en vigor de la última reforma en julio de 2025.

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 y el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **impulsada por la necesidad de alinearse con la Directiva Europea 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y laboral**, no solo amplía la duración de los permisos retribuidos, sino que también introduce mejoras específicas para las familias monoparentales.

La reforma tiene como objetivo:

- Reforzar el derecho a la conciliación familiar.
- Avanzar en corresponsabilidad entre progenitores.
- Brindar protección efectiva a las familias monomarentales y monoparentales.

Esta ampliación refuerza el vínculo familiar y consolida derechos más allá del mínimo europeo, de 14 semanas ininterrumpidas de permiso por maternidad (permiso de nacimiento para la madre) establecido en el artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y 10 días laborables para el otro progenitor (contemplado en la Directiva de 2019 en el artículo 4, denominado permiso por paternidad).

Novedades en los permisos parentales

Debemos diferenciar entre familias biparen-

tales y familias monoparentales o monomarentales (tal y como indica la nueva normativa).

Permiso para familias biparentales

El término familia biparental hace referencia a aquellas familias en las que el menor tiene dos progenitores con derecho legal al permiso de nacimiento y cuidado. Esto incluye tanto a parejas heterosexuales como a parejas del mismo sexo, siempre que ambos sean reconocidos legalmente como padres o madres del menor.

- Duración total: pasa de 16 a 19 semanas retribuidas por progenitor.
- Retribución: al 100% de la base reguladora, a cargo de la Seguridad Social, como hasta ahora.
- Distribución de semanas:
 - ♦ 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del nacimiento o adopción.
 - ♦ 11 semanas a libre disposición para disfrutar dentro de los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
 - ♦ 2 semanas adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que este cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.



Permiso para familias monoparentales y monomarentales

Se considera familia monoparental (o monomarental, cuando está encabezada por una mujer) aquella en la que el menor cuenta con un solo progenitor o progenitora legal, ya sea por decisión personal, fallecimiento, adopción en solitario, gestación subrogada en el extranjero, separación sin reconocimiento del otro progenitor, entre otros supuestos.

- Duración total: se duplica de 16 a 32 semanas.
- Retribución: al 100% de la base reguladora, a cargo de la Seguridad Social, como hasta ahora.

• Distribución de semanas:

- ◆ 6 semanas obligatorias inmediatamente después del nacimiento o adopción.
- ◆ 22 semanas de libre disposición durante los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.
- ◆ 4 semanas adicionales para cuidados distribuidas hasta que el menor cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.



Aplicación temporal del permiso

Aunque la reforma fue aprobada en julio de 2025, su impacto no se limita a los nacimientos posteriores a esa fecha. El Real Decreto Ley de ampliación del permiso de maternidad y paternidad entra en vigor el 31 de julio de 2025, tras su publicación en el BOE.

La primera de las tres semanas nuevas (2 para monoparentales), no tendrá efectos retroactivos, por lo que solo podrán disfrutar de ella las familias cuyos hijos e hijas nazcan, o con resoluciones judiciales o administrativas para las situaciones de adopción o acogimiento, cuando entre en vigor la norma, es decir, desde el 31 de julio del 2025.

No obstante, la regulación del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monomarentalidad/monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo

o 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 (fecha límite para la retribución de permisos de la Directiva 1158/2019).

La solicitud de estas semanas, el disfrute de las mismas, así como la prestación económica correspondiente, podrá realizarse a partir de enero de 2026 y no requiere de un nuevo reconocimiento del derecho.

¿Qué pasa con el permiso parental de 8 semanas?

Este permiso no es materia de este Real Decreto Ley, por lo que continúa sin modificaciones. Es decir, la persona trabajadora cuenta con un permiso no retribuido de hasta 8 semanas para cuidados de hijo/hija menor de 8 años.

PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO

8

semanas

Art. 48 bis ET

- * Hasta los 8 años del menor
- * Continuas o discontinuas
- * A tiempo completo o parcial
- * No retribuidas

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio,

UGT 

Servicios
Públicos
Enseñanza

GUÍA DE PREGUNTAS

1. ¿Desde cuándo se aplica la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor?

La ampliación entra en vigor el 31 de julio de 2025. Si bien, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monomarentalidad/ monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o 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 (fecha límite para la retribución de permisos de la Directiva 1158/2019).

2. ¿A partir de qué fecha se pueden solicitar las dos semanas adicionales?

Las semanas adicionales (para el cuidado hasta los 8 años) podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, según establece el Real Decreto Ley.

3. ¿Cuál es la duración total del permiso para cada progenitor en familias biparentales?

Cada progenitor dispone de 19 semanas retribuidas:

- 6 semanas obligatorias tras el nacimiento.
- 11 semanas de libre disposición durante el primer año.
- 2 semanas adicionales para cuidados, disfrutables hasta que el menor cumpla ocho años.

4. ¿Cuánto dura el permiso en familias monoparentales o monomarentales?

Cada progenitor dispone de 32 semanas retribuidas:

- 6 semanas obligatorias.

- 22 semanas de libre disposición durante el primer año.
- 4 semanas adicionales para cuidados hasta los ocho años del menor.

5. ¿Es obligatorio disfrutar todas las semanas seguidas?

No. Las semanas de libre disposición (11 o 22, según el caso) pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

6. ¿Pueden transferirse semanas de permiso entre progenitores?

No. El permiso sigue siendo individual, intransferible y no acumulable entre progenitores.

7. ¿Qué ocurre si tu hijo nació antes del 2 de agosto de 2024?

En ese caso, no se aplica la ampliación. Seguirás teniendo derecho a las 16 semanas anteriores (por progenitor), salvo futuras modificaciones.

8. ¿Las semanas adicionales por cuidado del menor están remuneradas?

Sí, tanto las 2 semanas adicionales por progenitor (o 4 en familias monoparentales) como las semanas principales están retribuidas al 100 %, a cargo de la Seguridad Social.

9. ¿Puedo disfrutar del permiso a tiempo parcial o solo puede ser a jornada completa?

Sí, es posible disfrutar del permiso de forma parcial, siempre que exista acuerdo con la empresa. En ese caso, se alarga proporcionalmente la duración del permiso, manteniéndose la retribución según el porcentaje de jornada acordado.

10. ¿Qué ocurre si cambio de empresa durante el permiso? ¿Pierdo las semanas que me quedan?

No. El derecho al permiso es individual y está



vinculado a la persona, no a la empresa. En caso de cambio de empleo, se puede seguir disfrutando del permiso restante, siempre que se cumplan los requisitos legales y se comunique adecuadamente a la nueva empresa y a la Seguridad Social.

11. ¿Tengo derecho a cotizar durante todo el permiso?

Sí. Durante todo el tiempo que se esté disfrutando del permiso retribuido, el trabajador o trabajadora sigue cotizando a la Seguridad Social como si estuviera en activo, lo que no afecta negativamente a futuras prestaciones o jubilación.

12. ¿Qué ocurre con el permiso parental de 8 semanas?

Este permiso no es materia de este Real Decreto Ley, por lo que continúa sin modificaciones. Es decir, la persona trabajadora cuenta con un permiso no retribuido de hasta 8 semanas para cuidados de hijo/hija menor de 8 años. Este permiso desde su aprobación en 2023 tiene el carácter de no remunerado.

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCÍA	https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org/
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	http://www.fspugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIA	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es