

Mejoras en los permisos por cuidado de menor

Transposición de la Directiva (UE) 2019/1158

Se ha aprobado la mejora de los permisos por cuidado de menor, publicándose el 30 de julio de 2025 en el Boletín Oficial del Estado 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*¹.

Con la nueva norma, **se mejora hasta en 3 semanas más los permisos de maternidad y paternidad respectivamente de forma retribuida**, pudiendo dos semanas disfrutarse hasta que el/la menor tenga 8 años de edad, en el caso de las familias monoparentales y monomarentales este permiso se incrementa.

Sin embargo, **esta norma no es suficiente para el ejercicio del derecho de conciliación de las personas trabajadoras**, se queda corta y no alcanza ni beneficia a todas las familias con hijos/as menores de 8 años:

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2025/07/30/pdfs/BOE-A-2025-15741.pdf>

- La nueva ley es una 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*, específicamente de lo previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva.
- En el propio Real Decreto ley 9/2025, se alude que no han completado totalmente lo establecido en la Directiva y su compromiso futuro: **“Sin perjuicio de lo anterior, el Gobierno se compromete a extender hasta las veinte semanas la duración global de este bloque de permisos en el futuro.”**
- En agosto de 2022 había expirado la transposición de la Directiva, y España ha sido sancionada ante el incumplimiento de transponer el derecho comunitario al no haber garantizado por ley la retribución del permiso parental de ocho semanas para el cuidado de menores de 8 años.
- En efecto, la Comisión Europea interpuso una demanda contra España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que incluye una multa a tanto alzado que tiene un mínimo de 6.832.000 euros y que a partir de julio de 2024 se está incrementando a razón de 9.760 euros.
- España ante esta falta de cumplimiento de la normativa europea, se enfrentaba en agosto de este año a una subida de la sanción y que ya ronda alrededor de unos 10 millones de euros.
- Por su parte, el Ministerio de Derechos Sociales, ante las exigencias de transponer la directiva al completo, había anunciado que se retribuirá 4 semanas de las 8 semanas del permiso parental, lo que tampoco se da respuesta con esta nueva ampliación de permisos.

Con la superación de las 18 semanas, si se cumple con la recomendación de la OIT y España se alinea con algunos de los países europeos con permisos por nacimiento y cuidado de menor más extensos y flexibles.

La ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menores se extiende al personal funcionario de las Administraciones Públicas.

Permiso por nacimiento y cuidado de menor

Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se amplía en 3 semanas el permiso por nacimiento y cuidado de menor, pasando de las actuales 16 semanas (4 meses) a 19 semanas (4 meses y 3 semanas) para cada progenitor, siendo intransferibles, es decir cada progenitor disfrutará de su permiso de forma individual.

Distribución de las 19 semanas por cuidado de menor:

- **6 semanas** serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- **11 semanas**, 22 semanas en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 1 año. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- **2 semanas** para el cuidado del menor, 4 semanas en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

Los dos últimos apartados (11 semanas y 2 semanas), podrán ejercerse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la parte trabajadora y empresarial. Su ejercicio se ha de comunicar con 15 días de antelación a la fecha.

En el caso de que los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Todo lo anterior se aplica en el caso de **persona adoptante, guardadora o acogedora**.

Todo lo anterior se aplica para el **personal funcionario de las administraciones públicas**, modificándose el párrafo segundo del artículo 7 y las letras a), b), c) y g) del artículo 49 del Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Familias monoparentales y monomarentales

Estas familias tendrán un total de 32 semanas de permiso por nacimiento, 4 de ellas podrán disfrutarlas hasta que el menor cumpla 8 años.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024, reconocía que las familias monoparentales y monomarentales pueden ampliar las 16 semanas del permiso por nacimiento en 10 semanas más, que es lo que corresponde del tiempo que excede del otro progenitor, cabe recordar que el permiso hasta antes del Real Decreto Ley 9/2025, se establecía en 6 semanas obligatorias a disfrutar ininterrumpidamente después del nacimiento y otras 10 semanas a distribuirse hasta que el menor cumpla 1 año de edad. Es por lo que ahora, se amplía el permiso de nacimiento en 5 semanas más a las familias monoparentales y monomarentales, garantizando la igualdad del menor respecto a los menores en unidades familiares biparentales, y que la mayoría de las familias monoparentales están constituidas por mujeres.

El **Gabinete Técnico de CCOO Canarias**, mediante el informe “**Igualdad en los permisos parentales**”, realizamos un análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su afectación a las familias monoparentales y monomarentales en Canarias, y entre las conclusiones destacamos las siguientes:

- I. *En España cada vez son más las familias monoparentales, por diversos motivos (divorcios, viudedad, madre/padre soltera/o etc.). Según el último dato de la Encuesta de Hogares del INE, refiere que en el año 2020 habían 1.944.800 de hogares monoparentales, de los cuales 1.582.100 eran formados por una madre y 362.700 por un padre. En Canarias este dato es de 115.600 hogares monoparentales, de los que 91.300 son a cargo de una única mujer y el resto por hombres, por lo que **8 de cada de 10 hogares monoparentales en Canarias lo encabeza una mujer.***
- II. *Estos datos vislumbran una vez más que la mayoría de las familias formadas por un único progenitor suele ser madre (un 81,35% de los hogares en España).*
- III. *Las resoluciones no sólo dan lugar a una mejora de la normativa sino a una mejora social de las mujeres que se ven obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo. Esta interpretación normativa, puede ser un aliciente para aquellas personas que por circunstancias personales quieren ser madre/padre única/o, lo que facilita la conciliación de la vida personal y familiar. A su vez se le dota al menor un trato igual a aquellos que tienen ambos progenitores, por lo que el cuidado y el disfrute se equipara en igual proporción.*

Prestación económica

Se añade apartado 4 al artículo 178, se modifica el artículo 181 y 182 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La Seguridad Social asume el coste de la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, mediante una prestación no contributiva del 100% para ambos progenitores.

Las empresas, están obligadas a mantener el puesto de trabajo y a realizar las cotizaciones correspondientes a favor de las personas trabajadoras.

Entrada en vigor

Los nuevos permisos por nacimiento y cuidado de menor se aplicarán a los menores nacidos a partir del 2 de agosto de 2024, y se podrán solicitar a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Postura sindical de Comisiones Obreras

Las medidas adoptadas por el gobierno en materia de conciliación y cuidados es un avance en derechos sociales.

Sin embargo, desde la organización sindical de CCOO Canarias, las medidas se quedan incompletas, como anunciamos al principio del informe, no se transpone el derecho comunitario, y una vez más el gobierno llega tarde y con prisas, intentado escapar de una sanción pero sin poner el ojo en las personas trabajadoras, es una cuestión de necesidad que puedan disfrutar de estos permisos y que tengan derecho a una retribución por ello.

Un avance en derechos que las patronales canarias volverán a confundir y tildarán de ausencias al puesto de trabajo en su infructuosa batalla de culpabilizar a las trabajadoras y trabajadores de las bajas cifras de productividad de las que ellos son los verdaderos responsables.

Reclamamos al gobierno que se amplíen los permisos expuestos en la Directiva, esto es, ocho semanas retribuidas de permiso parental de cuidado de menor hasta los 8 años de edad, con el objetivo de cumplir con la corresponsabilidad efectiva.

Desde la Confederal de CCOO se viene exigiendo la remuneración completa de las ocho semanas del permiso parental² desde el 2024 y ahora con el anuncio de las nuevas medidas de conciliación sigue firme en su compromiso de seguir exigiendo la mejora de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras a través de su **retribución completa y del disfrute de este permiso a tiempo parcial**³:

² CCOO reclama la remuneración inmediata del permiso parental.

³ CCOO reclama la completa retribución de los permisos de cuidados.

“CCOO demanda Diálogo Social para asegurar que se cumplen todas las garantías y se atiende al conjunto de las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, y, en concreto, reclama la negociación del reglamento que regule el disfrute de este permiso a tiempo parcial, que es otro de los desarrollos pendientes.

*En cuanto a los permisos por nacimiento, su ampliación va en la buena dirección, si bien el sindicato recuerda que el pacto de Gobierno incluía el compromiso de llegar hasta el reconocimiento de las 20 semanas de permiso. Asimismo, CCOO recuerda que ya incluía la demanda del reconocimiento de las 20 semanas de permiso de nacimiento en su propuesta de **“100 medidas para un Pacto integral y Estatal por los Cuidados”**.*

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 30 de julio de 2025