



ÚLTIMAS NOVEDADES

PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL

Modificación artículo 48 Estatuto de las Personas Trabajadoras
por el Real Decreto-ley 9/2025

Sanidad privada y sectores sociosanitarios

19 semanas (6 obligatorias) tras parto, ininterrumpidas, a jornada completa).

11 semanas, a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, después de las 6 obligatorias y hasta que el hijo/hija cumpla 12 meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

2 semanas, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/hija cumpla los ocho años.

Salvo las 6 semanas obligatorias, el resto de semanas se puede disfrutar a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y como se establezca reglamentariamente. Se deberá **comunicar** a la empresa con una antelación mínima de **15 días**, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En los casos de **parto prematuro** o cuando el **neonato** deba permanecer **hospitalizado** a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas obligatorias.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos que se precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de **fallecimiento del hijo/hija**, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que finalizadas las 6 semanas obligatorias se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En el caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o lo que reste del permiso.

En el supuesto de **discapacidad del hijo/hija**, se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores. (art.48.6 ET)

En el supuesto de **parto múltiple**, por cada hijo/hija a partir del segundo, se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores. (art.48.6 ET)

Este un permiso que constituye un derecho individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del permiso.

*(Para más información y especificidades mirar articulado)

**Por nacimiento:
para la madre
biológica (incluye
persona trans
gestante) y el otro
progenitor distinto
de la madre
biológica.**

***(Art. 48.4 Estatuto
de los trabajadores)**



ÚLTIMAS NOVEDADES

PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL

Modificación artículo 48 Estatuto de las Personas Trabajadoras
por el Real Decreto-ley 9/2025

Sanidad privada y sectores sociosanitarios

19 semanas para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a.

6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

11 semanas en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de las 6 semanas dentro de los 12 meses a contar desde el nacimiento del hijo/hija o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

2 semanas, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/hija cumpla los ocho años.

En el supuesto de **fallecimiento del menor**, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que finalizadas las 6 semanas obligatorias se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En el caso de **fallecimiento** de una de las personas **adoptantes**, guardadoras o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o lo que reste del permiso.

En los supuestos de **adopción internacional**, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el permiso de suspensión previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de **discapacidad del hijo/hija**, se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores. (art.48.6 ET)

En el supuesto de **parto múltiple**, por cada hijo/hija a partir del segundo, se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores. (art.48.6 ET)

Salvo las 6 semanas obligatorias, el resto de semanas, se puede disfrutar a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y como se establezca reglamentariamente. Se deberá **comunicar** a la empresa con una antelación mínima de **15 días**, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

*(Las especificidades mirar articulado)

**Por adopción,
guarda con fines de
adopción o
acogimiento, de
acuerdo con el
art.45.1.d) ET**

**(Art. 48.5 Estatuto
de los trabajadores)**



ÚLTIMAS NOVEDADES

PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL

Modificación artículo 48 Estatuto de las Personas Trabajadoras
por el Real Decreto-ley 9/2025

Sanidad privada y sectores sociosanitarios

Permiso por nacimiento en el supuesto de familia monoparental *(art 48 Estatuto de los trabajadores)

Tendrán hasta **32 semanas** de permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

6 obligatorias tras parto, ininterrumpidas, a jornada completa.

22 semanas, a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, después de las 6 obligatorias y hasta que el hijo/hija cumpla 12 meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto.

4 semanas, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/hija cumpla los ocho años.

En el supuesto de **discapacidad del hijo/hija y de parto múltiple**, por cada hijo/hija a partir del segundo, se ampliará en dos semanas más. (art.48.6 ET)

Salvo las 6 semanas obligatorias, el resto de semanas, se puede disfrutar a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y como se establezca reglamentariamente. Se deberá **comunicar** a la empresa con una antelación mínima de **15 días**, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.

*** (Art.48 bis Estatuto Trabajadores)**

Duración **8 semanas**, se puede disfrutar de manera continua o discontinua, a tiempo completa o a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

La persona trabajadora especificará la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una **antelación de diez días** o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. Este artículo no ha sido modificado por el RD-Ley 9/2025.

No tiene carácter retribuido.



CCOO



ÚLTIMAS NOVEDADES

PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL

Modificación artículo 48 Estatuto de las Personas Trabajadoras
por el Real Decreto-ley 9/2025

Sanidad privada y sectores sociosanitarios

Entrada en vigor:

El día **31 de julio de 2025** entró en vigor.

Disposición transitoria única.

Respecto de las **dos semanas**, cuatro en el caso de la monoparentalidad, del permiso que se puede aplicar hasta que el o la 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**.



No dudes en contactar con tu delegada o delegado de CCOO



FSS_CCOO_PV



@Sanitat_CCOOPV



FSS CCOO PV