



Asunto: Nota informativa sobre la aplicación a los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias 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, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, modifica, entre otras normas, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP) en varios aspectos, que son fundamentalmente los siguientes:

- Amplía la duración del permiso por nacimiento para la madre biológica, regulado en el artículo 49.a), del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, regulado en el artículo 49.b), y del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, regulado en el artículo 49.c), a **19 semanas con carácter general y, en caso de monoparentalidad por existir una única persona progenitora, a 32 semanas.**
- Modifica los períodos de disfrute de dichos permisos, **posibilitando que dos semanas, cuatro en caso de monoparentalidad, puedan disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla los ocho años.**

Tras estos dos cambios, la distribución del permiso por nacimiento para la madre biológica, del permiso por adopción, acogimiento o guarda y del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento¹, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, queda así: seis semanas a disfrutar inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa; once semanas, que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y dos semanas que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

Por su parte, en el caso de las familias monoparentales, la duración del permiso retribuido queda así distribuido: seis semanas serán obligatorias y se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa; veintidós semanas que podrán distribuirse a voluntad, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y cuatro semanas que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

- Recoge expresamente el carácter no retribuido del permiso parental de duración no superior a ocho semanas regulado en el artículo 49.g) del TRLEBEP. Este permiso podrá disfrutarse por semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los cambios introducidos por el Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, en el TRLEBEP resultan de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de la Administración, en virtud del párrafo segundo del artículo 7 de esta última norma que, tras la modificación, queda redactado del modo siguiente: «*No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental,*

¹ En una interpretación sistemática de la norma, se entiende que en el caso del progenitor distinto de la madre biológica las seis semanas posteriores al nacimiento son de disfrute obligatorio.



el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

En cuanto a la entrada en vigor de estos cambios, la Disposición final tercera del Real Decreto-Ley 9/2025 establece que esta norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; por lo que, habiendo sido publicada el 30 de julio de 2025, su entrada en vigor se produjo el 31 de julio de 2025.

Para los hechos causantes anteriores a la entrada en del vigor Real Decreto-Ley 9/2025, su disposición transitoria única establece un régimen especial, de modo que la regulación introducida en los apartados a), b) y c) del TRLEBEP (relativa a la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de la monoparentalidad) será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024. En estos casos, el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse 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.

En Oviedo, a la fecha de la firma electrónica.

EL DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO