

Estimados/as compañeros/as,

Ayer se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado de menor, que modifican, entre otros, los arts. 4, 5, 37 y 48 del ET, así como los equivalentes del EBEP, y la LGSS. Se indica que 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.

Se amplía el permiso de nacimiento y cuidado en tres semanas, pasando de 16 a 19 semanas, hasta 32 semanas en familias monoparentales.

Cada uno de los progenitores podrá disfrutar de estas tres semanas adicionales en dos tramos, hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad y las dos semanas restantes hasta los 8 años de edad.

Seis semanas de disfrute obligatorio inmediatamente posteriores al parto / adopción / guarda / acogimiento y a jornada completa. Las no obligatorias pueden disfrutarse a tiempo parcial por acuerdo entre el beneficiario y su empresa.

Once semanas, veintidós en caso de mono parentalidad, distribuidas a voluntad de la persona trabajadora por semanas y disfrutadas de forma acumulada o interrumpida desde la finalización de la suspensión y hasta los doce meses de edad del menor.

Dos semanas adicionales, cuatro en caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, distribuidas a elección de la persona trabajadora en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta los 8 años del menor.

Disfrute personal por cada progenitor, no transferible al otro.

Posible ampliación hasta 13 semanas si el menor debe permanecer Hospitalizado tras el nacimiento.

Dos semanas adicionales en caso de parto múltiple o discapacidad.

Durante el disfrute, se establece la protección contra el despido de la persona trabajadora.

Solicitud a la empresa con quince días de antelación. Cabe limitar por la empresa el disfrute simultáneo si ambos beneficiarios trabajan en la misma empresa por causas "Fundadas y Objetivas", debidamente motivadas por escrito.

La cuantía de estas prestaciones por nacimiento es equivalente al 100 por 100 de la base reguladora y se abona directamente por el INSS durante las semanas que dura el permiso.

La nueva redacción del Artículo 181 LGSS establece como prestación no contributiva, un subsidio por nacimiento y cuidado de menor para el Régimen General en cuantía del 100%

del IPREM, para los casos en que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el artículo 177, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

La directiva obligaba a asegurar al menos 22 semanas de permisos retribuidos, entre nacimiento y cuidados. Por ello faltaban tres por retribuir para cumplirla. Con este cambio se llega a 19 semanas entre nacimiento y cuidados, además de tres acumuladas por el permiso de lactancia de la actual redacción del art. 37.4 ET, para ambos progenitores y acumulable en jornadas completas, que sigue en vigor, sin perjuicio de los importes mensuales y a tanto alzado

abonados por el INSS en situaciones especiales de parto múltiple, familia numerosa o discapacidad superior al 65%, sujetos a límites de ingresos.

No se ha modificado el permiso parental de 8 semanas, por lo que sigue vigente el permiso de la persona trabajadora, no retribuido, de hasta 8 semanas, para cuidados de menor de 8 años del Artículo 48 bis ET, continuo o discontinuo, a tiempo completo o parcial, añadido por el RDL 5/2023, de 28 de junio.

Entrada en vigor: 31 de julio de 2025, se entiende que a los hechos causantes producidos desde esta fecha, ya que, con carácter general, en materia de seguridad social, la doctrina establece que la legislación aplicable será la vigente al tiempo del hecho causante, el día del nacimiento o situación asimilada en este caso.

Como excepción, en cuanto a la prestación económica a cargo de la Seguridad Social, la DT única establece que las dos semanas añadidas para el cuidado de menor de ocho años, 4 en monoparental, se aplicarán retroactivamente a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024, pudiendo solicitarse a partir del 1-1-2026.

Valencia a 31 de julio de 2025

Vicente Vercher Rosat

Decano