GRUPO ASESOR ROS

NOVEDADES SOBRE LA AMPLIACIÓN DE PERMISOS DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Por medio de la presente circular, les informamos sobre las significativas modificaciones y ampliaciones en materia de permisos de conciliación de la vida familiar y profesional, introducidas por el **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**. Esta norma, que entró en vigor el día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (el 30 de julio de 2025).

A continuación, se detallan las principales novedades y su comparativa con el sistema anterior:

1. Permiso por Nacimiento y Cuidado del Menor (modificación del Art. 48.4 y 48.5 ET y Art. 49.a), b), c) EBEP)

Este permiso es aplicable tanto al personal del sector privado como al público.

- **Sistema en vigor desde 2019 (anterior al RDL 9/2025):**
  - **Duración General:** 16 semanas.
    - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa a partir del parto.
    - 10 semanas restantes podían disfrutarse de forma interrumpida hasta que el menor cumpliera 12 meses, a jornada parcial o completa.
  - **Retribución:** Era retribuido al 100%.
  - **Equiparación y Transferibilidad:** Equiparación completa para hombres y mujeres, y los permisos eran intransferibles.
  - **Familias Monoparentales:** No se contemplaba una ampliación específica de la duración.
- **Cambios introducidos por el RDL 9/2025:**
  - **Duración General:** Se incrementa a **19 semanas**.
    - **6 semanas obligatorias** e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto, o a la resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento [35a, 39a, 45.1º, 49.1º, 57.1º, 76].
    - **11 semanas adicionales** que pueden distribuirse de forma acumulada o interrumpida en periodos semanales hasta que el hijo/a cumpla 12 meses [35b, 39b, 45.2º, 50.2º, 57.2º, 76]. La madre biológica puede anticipar su disfrute hasta cuatro semanas antes del parto [35b].
    - **2 semanas adicionales** para el cuidado del menor, que pueden distribuirse en periodos semanales acumulados o interrumpidos hasta que el hijo/a cumpla **ocho años** [36c, 40c, 46.3º, 51.3º, 58.3º, 76].
  - **Retribución:** Se mantiene la percepción del **100% de los ingresos ordinarios** de la persona trabajadora durante estas semanas. La ampliación es asumida por la Seguridad Social, manteniendo una tasa de reemplazo de renta del cien por cien para ambos progenitores.
  - **Equiparación y Transferibilidad:** El derecho es individual e intransferible entre progenitores.
  - **Novedad: Monoparentalidad:** Se reconoce un período de suspensión superior para las familias monoparentales, alcanzando las **32 semanas**.
    - Para estas familias, la distribución es: 6 semanas obligatorias, **22 semanas flexibles** hasta los 12 meses, y **4 semanas flexibles** hasta los 8 años [23, 35b, 36c, 39b, 40c, 45.2º, 46.3º, 50.2º, 51.3º, 57.2º, 58.3º, 76]. Esta ampliación busca garantizar la igualdad de los menores y reforzar la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la mayoría de las unidades monoparentales están constituidas por mujeres.
  - **Disfrute flexible:** Las semanas restantes (tras las 6 obligatorias) pueden disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa. La persona trabajadora deberá comunicar el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de quince días. Si ambos progenitores trabajan para la misma empresa, la

dirección podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas, con motivación escrita.

2. Permiso Parental para el Cuidado del Menor (hasta los 8 años) (Art. 48 bis ET y Art. 49.g) EBEP)

- **Sistema en vigor desde 2019 (anterior al RDL 9/2025):**
  - **Duración:** 8 semanas.
  - **Carácter:** Continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial.
  - **Retribución: No retribuidas**.
- **Cambios introducidos por el RDL 9/2025:**
  - **Duración y Carácter:** Se mantiene la duración de **8 semanas**, que pueden ser continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor cumpla ocho años.
  - **Retribución:** Se clarifica y **mantiene su naturaleza no retribuida**.

3. Aplicación de las Medidas

- **Entrada en vigor:** El Real Decreto-ley 9/2025 entró en vigor el **30 de julio de 2025**.
- **Aplicación retroactiva:** La regulación que añade las dos semanas (o cuatro en monoparentalidad) de suspensión del contrato por cuidados parentales hasta los ocho años, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del **2 de agosto de 2024**.
- **Solicitud:** El disfrute de estas semanas adicionales y la prestación económica correspondiente podrá solicitarse a partir del **1 de enero de 2026**.
- **Observación sobre retroactividad:** Aquellas personas trabajadoras con hijos/as menores de ocho años nacidos con anterioridad al 2 de agosto de 2024 no podrán ejercer el derecho a estas dos semanas adicionales.

Para cualquier aclaración adicional, no dude en contactar con nosotros.

Elche, 18 de agosto de 2025