

Artículo realizado por el equipo jurídico de CAAAD

Sergio Merino Morán
Colegiado 134.070 ICAM

Motivo: Aprobación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado 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.

Sinopsis: Acercamiento a la nueva regulación del permiso de cuidado por nacimiento o adopción, guarda o acogimiento de un menor en relación con la Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Artículo 2.

Realizamos el artículo para resumir la modificación aprobada por el Consejo de Ministros en fecha 29 de julio de 2025 y que tiene trascendencia, puesto que supone incrementar en tres semanas (de 16 a 19) el permiso por nacimiento y cuidado del menor para cada progenitor. También incrementó a 32 semanas el permiso para las familias monoparentales.

Este permiso, que es un derecho individual, tiene su antecedente en el año 2021, cuando sustituyó a los antiguos permisos por maternidad y paternidad. Podrán acogerse a la nueva regulación, los progenitores cuyos hijos hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024 y, así mismo, las dos semanas adicionales se podrán solicitar a partir del 1 de enero de 2026.

La trascendencia, más allá del cambio de denominación e incremento del permiso, se centra en igualar los derechos de los progenitores y evitar la existencia de un perjuicio para la madre biológica con respecto al otro progenitor/a. Otro punto trascendente es que la nueva regulación se fundamenta porque busca igualar los derechos de las familias monoparentales.

A efectos fiscales, es importante destacar, como lo hace la nota de prensa elaborada por el ejecutivo, que la Seguridad Social asume el coste total del permiso por nacimiento y cuidado de menor y abonará el 100% de la base reguladora, así como que la prestación estará exenta de IRPF, por lo que el importe a ingresar será el salario bruto de la nómina, sin retención de Hacienda.

El permiso, está regulado en el artículo 48, apartados cuarto y quinto del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.¹ Además, este permiso se complementa con lo dispuesto en el artículo 48.bis del mismo cuerpo normativo².

En materia convencional, la Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, regula este tipo de permisos en el artículo 57³.

¹ Ver tablas adjuntas.

² 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

³ Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

Regulación convencional que se complementa con la ayuda prevista en el artículo 78 del Convenio Colectivo, que dispone:

“El nacimiento o adopción de hijo/a otorgará el derecho a la persona trabajadora de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros, que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a con discapacidad.”

Como se observa el convenio, además de prever una ayuda específica, y en base al sistema de prelación de fuentes, se remite a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores; esto es, el convenio tendrá que subrogarse en el nuevo marco legal, que ha sido modificado por el Real Decreto identificado. Lo que conlleva que el permiso será modificado y que desde el 1 de enero de 2026, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de las semanas adicionales.

Resulta importante destacar que la persona trabajadora tendrá que solicitar la prestación por la Sede Electrónica de la Seguridad Social y tendrá que comunicar a la empresa y por escrito, con una antelación mínima de 15 días (QUINCE DÍAS), el ejercicio de este derecho.

Por ello, resulta necesario que todas las comunicaciones en materia de personal o de gestión de permisos, se realicen por escrito y con un preaviso mínimo; para facilitar la conciliación personal y laboral, así como el buen desempeño y funcionamiento de la sociedad empleadora.

Aunque para clarificar la cuestión recomendamos visitar la página web de la nota de prensa facilitada por el ejecutivo⁴, y revisar el Real Decreto identificado,

⁴ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2025/solicitud-permiso-nacimiento-y-cuidado-menor.aspx>

adjuntamos dos tablas a este artículo a modo de resumen: *TABLA 1 Supuestos derivados del nacimiento del menor.* *TABLA 2. ¿Cómo se distribuye el permiso?*

TABLA 1. Supuestos derivados del nacimiento de un menor.			
SITUACIÓN	PERÍODO	EXCLUSIONES	REGLAMENTO.
Parto prematuro o neonato hospitalizado.	A solicitud de la madre biológica o del otro progenitor, el cómputo del período podrá iniciarse a partir del alta hospitalaria.	Se excluyen las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre biológica.	Artículo 48.4 ET.
Parto prematuro u hospitalización a continuación del parto. (superior a 7 días)	Se amplía el período de suspensión tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas adicionales.		Pendiente de desarrollo reglamentario complementario.
Fallecimiento de hijo/a.	Se mantiene el derecho al mismo período de suspensión, salvo que la persona trabajadora solicite su reincorporación.	Se excluyen las 6 semanas de descanso obligatorio tras el parto.	Artículo 48.4 ET.
Fallecimiento de un progenitor	El otro progenitor podrá disfrutar la totalidad del permiso o el período restante que quedase por disfrutar.		Artículo 48.4 ET.

TABLA 2. Distribución del permiso.

PERÍODO	VOLUNTARIEDAD	FORMA	EXCEPCIÓN/ OBSERVACIÓN.
Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.	Obligatorio.	A jornada completa.	Corresponden a la madre biológica o al otro progenitor. Son de descanso obligatorio e ininterrumpido.
Once semanas (veintidós en caso de monoparentalidad)	A voluntad de la persona trabajadora.	Podrán disfrutarse en períodos semanales, acumulados o interrumpidos, desde la finalización del período obligatorio hasta que el menor cumpla 12 meses.	A jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y con un preaviso mínimo de 15 días. La madre biológica podrá adelantar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
Dos semanas (cuatro en monoparentalidad)	A voluntad de la persona trabajadora.	Períodos acumulados o interrumpidos hasta que el menor cumpla 8 años.	A jornada completa o parcial, con acuerdo entre empresa y persona trabajadora y preaviso de 15 días. Aplicables a partir del 1 de enero de 2026
Adopción internacional	A solicitud de la persona trabajadora, por desplazamiento al país de origen.	Puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción.	Artículo 48.4 ET.

Discapacidad del hijo/a	Automática.	Duración adicional de dos semanas para cada progenitora o por cada hijo/a distinto del primero.	En caso de única persona progenitora, podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas.
Nacimiento múltiple	Se añade una suspensión adicional de 2 semanas para cada progenitor/a o por cada hijo/a distinto del primero.	En caso de una única persona progenitora, podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en estos apartados.	Se aplican ampliaciones por cada hijo/a adicional conforme al art. 48.4 ET.
Riesgo embarazo o lactancia natural	Automático.	Suspensión del contrato conforme al art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.	La suspensión finaliza cuando se inicie la suspensión por parto, cuando el lactante cumpla 9 meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse.
Víctima de violencia de género o de violencia sexual.	A solicitud de la persona trabajadora.	Suspensión del contrato según el art. 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.	Duración inicial máxima de 6 meses, prorrogable judicialmente por períodos de 3 meses, hasta un máximo de 18 meses.

Octubre 2025