

AUMENTO DE PERMISOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR POR EXIGENCIAS EUROPEAS DEL PERMISO PARENTAL: EL REAL DECRETO-LEY 9/2025

BOLETÍN LABORAL

Abdón Pedrajas | Littler



1. Regulación del permiso parental en la directiva europea 2019/1158 de conciliación familiar

La directiva europea 2019/1158 de conciliación familiar (DEC) reconoce y define en el art.3.1.b el *permiso parental* como “la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este”. El art. 5.1 DEC obliga a los Estados Miembros adoptar “las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de 4 meses – 16 semanas - que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos”. Por tanto, todos los Estados Miembros, en su legislación laboral interna, deben tener reconocido un permiso parental de 16 semanas, para cuidado de hijo menor de máximo 8 años, para ambos progenitores. Se debe asegurar, conforme al art.5.2 de la DEC, “que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos” entre ambos progenitores. El art. 20.6 DEC permite a los Estados absorber, en su regulación interna, otros permisos de concilia-

ción familiar, que mejoren los mínimos normativos europeos, en el nuevo permiso parental, lo que facilita la transposición en las legislaciones laborales internas.

En virtud del art.8.1 y 8.3 DEC, las legislaciones internas deben garantizar que los trabajadores que ejerzan el permiso parental del art. 5.2 DEC, esto es, en dos meses intransferibles – 8 semanas – tengan una “remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental”. En consecuencia, el permiso parental para cuidado de hijo menor de máximo 8 años de 16 semanas debe ser retribuido al menos 8 semanas, a través de salario, a cargo de la empresa, o prestación social pública, conforme a la decisión de cada Estado. Estas 8 semanas retribuidas de permiso parental por cuidado de hijo son adicionales a los mínimos europeos reconocidos de permiso retribuido por nacimiento de hijo de 14 semanas a la madre (art. 8 directiva 92/85) y 10 días al padre (art.4.1 DEC). El permiso parental retribuido e intransferible tiene, en este contexto, el claro objetivo europeo de implicar, con corresponsabilidad, a los padres en los cuidados de hijos.



Por tanto, las exigencias europeas, sumando ambos permisos retribuidos, es de 14 + 8 semanas (22 semanas) para la madre y 8 semanas y 10 días para el padre. El art. 20.6 DEC permite a los Estados, también en el aseguramiento de las 8 semanas retribuidas, absorber en su regulación interna otros permisos de conciliación familiar, que mejoran el mínimo normativo europeo, en el nuevo permiso parental, lo que facilita la transposición en las legislaciones laborales internas.

2. El problema de adecuación a Derecho Europeo del permiso parental no retribuido del art.48 bis ET

El art.48.bis ET, tras el Real Decreto-Ley 5/2023, ya reconoce en España el permiso parental exigido por el art.5.1 y 2 DEC: *“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”*. El permiso de ambos progenitores, no retribuido, es una suspensión del contrato de trabajo por este

motivo, con un preaviso de *“diez días”* por parte de la persona trabajadora que debe *“especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute”*.

Ambos progenitores tienen, por tanto, un *permiso parental* por cuidado de hijo menor de 8 años de *8 semanas*, continuas o discontinuas, que podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, en las condiciones descritas del art.48 bis ET. No se reconocen, como tal, *16 semanas* (art.5.1 DEC), porque parte de los permisos de nacimiento de hijo del art. 48.4 y 5 ET (16 semanas para cada progenitor, ahora como veremos 17 semanas) y de la acumulación del permiso de lactancia del art.37.4 ET (en cálculos gubernativos 3 semanas) absorben el permiso parental aprovechando la pasarela de conciliación familiar del art.20.6 DEC.

El *permiso parental* no retribuido del art.48 bis ET, ya incorporado en 2023, de estas *8 semanas*, con esta absorción, cumplía las exigencias europeas de retribución de las otras *8 semanas* con creces, en maternidades biológicas, en los padres (con 16 semanas de permiso retribuido de nacimiento de hijo absorbido en el parental) pero no así en las madres. Efectivamente, en este caso, al tener aseguradas de manera independiente el mínimo europeo de 14 semanas, las madres sumaban la absorción de tan sólo 2 semanas



más las 3 semanas de permiso acumulado de lactancia, incorporado este derecho en el Real Decreto-Ley 2/2024, estando 3 semanas sin retribuir. La Unión Europea había detectado este incumplimiento activando el sistema de multas a España dentro de su sistema jurídico institucional:

3. Ampliación del permiso de nacimiento de hijo y nuevo permiso parental retribuido en la reforma del art.48.4 y 5 ET en el Real Decreto-Ley 9/2025 y cumplimiento de Derecho Europeo

Este incumplimiento de Derecho Europeo, desde que acabó el plazo de transposición de la DEC en dos plazos, 2022 y 2024, es lo que explica ahora la ampliación de permisos de conciliación familiar del Real Decreto-Ley 9/2025, publicado en el BOE de 30 Julio (DLCF) que consiste en dos medidas que reforman el art.48.4 y 5 ET:

- 1.El *permiso de nacimiento de hijo* para ambos progenitores del art. 48.4 y 5 ET es aumentado en una semana, de 16 a 17 *semanas*, con la correspondiente prestación social pública.
- 2.La novedad de un permiso parental retribuido de 2 semanas del art.48.4 y 5 ET, bajo la misma protección social de los

permisos de nacimiento de hijo. Este nuevo permiso retribuido de cuidado de hijo/a, de ambos progenitores, puede distribuirse “en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida” hasta que el hijo/a cumpla 8 años. Se aplica, conforme a la DT DLCF, respecto a los nacidos a partir del 2 de Agosto de 2024, que es la fecha de fin de plazo de transposición de la DEC en la retribución del permiso parental. Es previsible que este nuevo permiso de cuidados funcione en la práctica como una ampliación del permiso de nacimiento de hijo hasta 19 semanas (17 + 2) en el primer año del bebé.

Ambas medidas tienen efectos a partir del 1 Enero 2026, conforme a la DT DLCF, y corrigen ya el problema de incumplimiento de Derecho Europeo en las madres. Ahora la absorción del art.20.6 DEC opera respecto a 3 *semanas* de permiso de nacimiento de hijo (al ser ahora 17 *semanas*), las 3 *semanas* de permiso de lactancia acumulado y las 2 *semanas* de este nuevo permiso parental retribuido de cuidado de hijo, sumando ya las 8 *semanas retribuidas* que exige el art.5.2 y 8.3 DEC. Ya se cumple, en maternidades biológicas, el Derecho Europeo en las madres, y España evita multas en el marco institucional de la Unión Europea. La explicación de esta reforma es, por tanto, técnica, y no tanto política, y así se hace



constar en la exposición de motivos del DLCF: *“se completa íntegramente la transposición del permiso parental de la DEC”*.

4. Régimen jurídico vigente de los permisos de conciliación familiar ante nacimiento y cuidado de hijo tras la reforma

Corresponde ahora a las empresas gestionar esta nueva regulación de permisos de conciliación familiar con, en síntesis:

1. Permisos de *nacimiento de hijo* de ambos progenitores de *17 semanas*, que paga la Seguridad Social (art.48.4 y 5 ET), con *6 semanas* ininterrumpidas obligatorias tras parto o resolución de adopción o acogimiento y *11 semanas* distribuidas a voluntad de cada progenitor, de forma acumulada o ininterrumpida, hasta que el hijo/a cumpla doce meses.
2. Posible acumulación de permisos de lactancia de ambos progenitores de *3 semanas*, hasta que el hijo/a cumpla nueve meses, que paga la empresa (art.37.4 ET).
3. Permiso parental de ambos progenitores de *2 semanas* retribuido que paga la Seguridad Social (art.48.4 y 5 y 48 bis ET), para el cuidado de hijo/a que puede distribuirse de forma semanal acumulada

o ininterrumpida hasta que cumpla 8 años.

4. Permiso parental de ambos progenitores de *8 semanas* no retribuido (art.48 bis ET) para el cuidado de hijo/a que puede distribuirse de forma acumulada o ininterrumpida hasta que cumpla 8 años.

Como se observa existe en España una distribución de los costes económicos de estos permisos de conciliación familiar asumiendo buena parte el gasto la protección social pública con prestaciones calculadas sobre un 100 por 100 de la base reguladora (*17 semanas* de permiso de nacimiento de hijo y *2 semanas* de permiso parental de cuidado retribuido), una parte las empresas con salarios (*3 semanas* de permiso acumulado de lactancia) y los propios progenitores con el sacrificio salarial (*8 semanas* de permiso parental de cuidado no retribuido). Cabe recordar que las empresas mantienen obligaciones de cotización social en estos períodos de ausencia, lo que implica un coste empresarial adicional, y que, ante el ejercicio de estos derechos de conciliación familiar vinculados al nacimiento y cuidado de hijos de las personas trabajadoras, puede utilizar, de manera voluntaria, contratos de trabajo temporales de sustitución del art.15.3 ET que suelen tener bonificaciones sociales.



La reforma del art.48.4 y 5 ET del DLFC también incorpora en *familias monoparentales*, tras la jurisprudencia constitucional que catalogó de discriminatoria la anterior regulación (STC 140/2024), la ampliación del permiso de nacimiento de hijo a *28 semanas* más las *4 semanas* del nuevo permiso parental retribuido, con una protección social por tanto de *32 semanas*, que también debe ser tenida en cuenta en estos casos específicos. Así, en familias monoparentales operan, en síntesis, estos permisos:

1. Permisos de nacimiento de hijo de 28 semanas, que paga la Seguridad Social (art.48.4 y 5 ET), con 6 semanas ininterrumpidas obligatorias tras parto o resolución de adopción o acogimiento y 22 semanas distribuidas a voluntad, de forma acumulada o ininterrumpida, hasta que el hijo/a cumpla doce meses.
2. Posible acumulación de permisos de lactancia de ambos progenitores de 3 semanas, hasta que el hijo/a cumpla nueve meses, que paga la empresa (art.37.4 ET).

3. Permiso parental de 4 semanas retribuido que paga la Seguridad Social (art.48.4 y 5 y 48 bis ET), para el cuidado de hijo/a que puede distribuirse de forma acumulada o ininterrumpida hasta que cumplía 8 años.
4. Permiso parental de 8 semanas no retribuido (art.48 bis ET) para el cuidado de hijo/a que puede distribuirse de forma acumulada o ininterrumpida hasta que cumpla 8 años.



Jesús Lahera Forteza

Of Counsel Abdón Pedrajas Littler

Catedrático Derecho del Trabajo U. Complutense