

FICHA DE FORMACIÓN

Hilo Negro

**231**

PERMISOS LABORALES

NUEVOS PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADOS

Con fecha de 30 de julio de 2025, se publico el **REAL DECRETO-LEY 9/2025, de 29 de julio**, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

El redactado del mismo puede inducir a confusión, pues se entremezclan varios conceptos. Intentaremos aclararlo:

Por una parte está el **PERMISO DE NACIMIENTO DE HIJO/A**, que pasa **DE 16 A 17 SEMANAS, retribuidas al 100 %**, que deben ser disfrutadas **dentro del primer año de vida**. Las 6 primeras deben ser disfrutadas ininterrumpidamente a continuación del parto, mientras que el resto se pueden repartir a lo largo del periodo, eso sí, agrupadas por semanas completas.

En el caso de las familias **monoparentales**, este permiso se amplía hasta las **32 semanas**.

Las 17 semanas se aplican para los **NACIDOS A PARTIR DEL 31 DE JULIO DE 2025**, por lo que **NO tiene carácter retroactivo**.

Por otra parte esta el llamado **PERMISO PARENTAL**, que cuenta con una duración de **8 semanas no retribuidas**, que se pueden



disfrutar **hasta los 8 años de edad de los hijos/as**. A estas 8, se añaden otras **2 semanas que serán remuneradas al 100 %**, las cuales, además se pueden unir a las 17 semanas del permiso por nacimiento, de ahí que en algunos medios se hable de las 19 semanas.

En el caso de familias **monoparentales**, pasan a tener **4 semanas** retribuidas en relación a este permiso.

La ampliación de este permiso SÍ tiene un CARÁCTER RETROACTIVO, aplicable **desde el 2 de agosto de 2024**, por lo que solo los nacimientos que se hayan producido desde esa fecha podrán beneficiarse de este nuevo permiso retribuido.

LOS PERMISOS REMUNERADOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ACTUALIZADO Artº 37 - 3.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de **matrimonio o registro de pareja de hecho**.
- b) Cinco días por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el **fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo...(continua)
- e) Para **realizar funciones sindicales** o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento,(continua),

siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación(continua) cuando concorra una **situación de riesgo grave e inminente**, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso...
- g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la **donación de órganos o tejidos** siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el **cuidado del lactante** hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

- 5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de **nacimiento prematuro de hijo o hija**, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.....

