



Mucho ruido y pocas nueces. Sobre la ampliación del “permiso” por nacimiento, adopción o acogimiento o cuidado del menor a 19 semanas

El 31 de julio de 2025 entra en vigor el [Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio](#) por el que se amplía el permiso retribuido por nacimiento, impulsado por el Consejo de Ministros para transponer 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. Sus principales modificaciones son estas:

1. Se modifica artículo 48.4 ET, ampliando de 16 a 19 semanas la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo en el caso de nacimiento de hijo, cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. Esto significa que, durante estas 19 semanas, el INSS asume el pago del 100% del salario del trabajador/a, de conformidad con el artículo 178 y ss de la LGSS.
2. Se modifica el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público para ampliar el permiso por nacimiento para la madre biológica a diecinueve semanas, así como el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente -anteriormente el permiso era de 16 semanas-
3. Se modifica el artículo 49 g) del Estatuto Básico del Empleado Público para especificar que el permiso no tiene carácter retribuido.
4. Se amplían a 32 semanas tanto el permiso parental del artículo 49 del EBEP como la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento y guarda en familias de un único progenitor.
5. Se modifica el artículo 181 de la Ley General de la Seguridad Social para incluir como beneficiarios del subsidio, no sólo a los supuestos de nacimiento, sino también ahora a los supuestos de adopción, guarda y acogimiento, siendo que este subsidio será como máximo el valor del IPREM en cada momento -600 euros actualmente-. Este subsidio, que se reconoce a aquellos trabajadores/as que no hayan cotizado un periodo mínimo de tiempo, tiene una duración correspondiente a 6 semanas -anteriormente era de 32 días-.

Pues bien, pese a que desde el Gobierno se alude a un gran avance normativo para acomodar la normativa laboral a la Directiva (UE) 2019/1158, lo cierto es que el texto del Real Decreto-ley 9/2025 niega el carácter retribuido del permiso de 19 semanas para el personal laboral del sector público y no lo especifica en el caso del permiso parental del artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, siendo que esta falta de concreción había generado numerosos problemas en los Tribunales. Ante la duda sobre su carácter retribuido, muchos trabajadores/as optaban por acudir a la suspensión del contrato del artículo 48 ET y no al permiso parental de 8 semanas del artículo 48.bis ET. Esta situación sigue sin aclararse normativamente, y continúa generando inseguridad jurídica, facilitando que las empresas no asuman la correspondiente retribución durante el permiso. En este contexto, CGT continuará defendiendo en los Tribunales la interpretación más garantista para la clase trabajadora, y en especial para las mujeres trabajadoras, ya que sobre ellas recae la mayor responsabilidad sobre los cuidados familiares.

Gabinete Jurídico Confederal, 30 de julio de 2025.