

CCOO INFORMA

Entra en vigor la aplicación plena de la modificación del permiso retribuido por cuidado de hijos menores de ocho años

Están en desarrollo nuevos permisos vinculados al fallecimiento, los cuidados paliativos y la eutanasia.

El pasado 31 de julio de 2025 entro en vigor el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, ratificado por el Congreso el 9 de septiembre.

Si bien estos permisos están en vigor desde el 31 de julio de 2025, se establecía una excepción en relación a la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, que será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024. El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

Este RD modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en el siguiente sentido:

Tipo de permiso	Duración	Retribuido	Quién lo paga	Distribución
Permiso por nacimiento para la madre biológica, por adopción, acogimiento o guarda (art. 49 a).				6 semanas obligatorias, que se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa.
Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente (art. 49 b).	Se amplía de 16 a 19 semanas para cada progenitor, adoptante, acogedor o guardador.	SI	Seguridad Social	11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses.
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (art. 49 c).	En el caso de las familias monoparentales el permiso será de 32 semanas.			2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años
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 (art. 49.g). NO CAMBIA	8 semanas.	NO	-	Se podrá disfrutar de forma continua o discontinua, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

1. El permiso por nacimiento se ampliará en dos semanas más, en los supuestos de nacimiento o adopción múltiples, o discapacidad, en un total para ambos progenitores, correspondiendo en todo caso una semana para cada uno de ellos.
2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
3. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
4. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste.
5. En el caso del disfrute interrumpido del permiso, cuando así se contemple, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 y se realizará por semanas completas.

Para CCOO, estas medidas suponen un avance en derechos y en el cumplimiento de la directiva europea, pero siguen siendo insuficientes para alcanzar el objetivo de una corresponsabilidad efectiva.

Nuevos permisos laborales vinculados al fallecimiento, los cuidados paliativos y la eutanasia

El pasado 15 de diciembre, la Mesa de Diálogo Social en la que están presentes los sindicatos CCOO y UGT y el Gobierno de España alcanzó un acuerdo para ampliar los días de permiso retribuido hasta los 10 días en caso del fallecimiento de un familiar, y los dos nuevos permisos, de 15 días en el caso de tener un familiar en cuidados paliativos o de un día para el acompañamiento de una persona que decida someterse a la eutanasia.

Tipo de permiso	Duración	Supuestos
Por fallecimiento	.Se ampliaría hasta 10 días hábiles, que podrán repartirse a lo largo de las 4 semanas posteriores al deceso.	Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad (padres y madres, abuelos y abuelas, hermanos y hermanas, hijos e hijas, y nietos y nietas). Para los fallecimientos por afinidad, como suegros o cuñados, se mantiene el permiso vigente.
Por cuidados paliativos	Hasta 15 días hábiles para cuidar a un familiar cercano que requiera cuidados paliativos.	Este tiempo podrá dividirse en dos periodos dentro de los tres meses posteriores al inicio del permiso y hasta el fallecimiento de la persona que precisa dichos cuidados. Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Por acompañamiento en la eutanasia	1 día hábil.	Podrá utilizarse si el trabajador ha sido designado expresamente por quien va a someterse al procedimiento.

A partir de ahora, comenzará el proceso de tramitación parlamentaria del cambio normativo necesario para hacer efectivos estos nuevos permisos. Por ello, desde CCOO hacemos un llamamiento para que los parlamentarios y parlamentarias de este país no impregnen con indignidad el ejercicio del parlamentarismo y den la espalda a un derecho que afectará a cerca de 18 millones de personas trabajadoras en nuestro país. Reclamamos sentido común y coherencia a la representación parlamentaria, para dar sentido al acompañamiento de las personas tras la muerte de un familiar en los momentos más duros que se viven. Esta es la única razón a la que se tiene que atender el debate parlamentario para decidir si se apoya o no la propuesta de la Mesa de Diálogo Social. La salud mental y emocional de las personas trabajadoras importa.