

LAS CLAVES/ EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS CONVALIDA EL REAL DECRETO QUE ESTÁ EN VIGOR DESDE EL 31 DE JULIO DE 2025. LA BAJA POR NACIMIENTO SE EXTIENDE HASTA 19 SEMANAS Y SE INCREMENTA A 32 SEMANAS PARA FAMILIAS MONOPARENTALES.

Luz verde a la ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado

ANÁLISIS

por Gonzalo D. Velarde

El Congreso de los Diputados convalidó en el día de ayer el real decreto de ampliación de los permisos parentales por nacimientos y cuidado de hijos aprobado por el Gobierno a finales del pasado mes de julio. Aunque la medida entró en vigor de forma inmediata, el 31 de julio de 2025, la Cámara Baja ratificó ayer el cambio normativo de forma definitiva. Con ello, el Ejecutivo da por cumplimentada la transposición de la Directiva 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, cuyo plazo de adopción venció el 2 de agosto de 2024. De hecho, el incumplimiento ha ocasionado multas por no ejecutar adecuadamente con lo mandado en el texto en materia de permisos retribuidos, si bien desde el Ministerio de Trabajo confían en que el nuevo esquema no dará lugar a nuevas sanciones de las autoridades comunitarias.

• **Permiso por nacimiento.** Lo que ya está en vigor y queda ahora sustanciado es la ampliación en tres semanas del permiso por nacimiento, adopción y cuidado de hijo o hija, alcanzándose un total de 19 semanas. En el caso de familias monoparentales, el permiso asciende hasta las 32 semanas.

El permiso ampliado mantendrá la estructura actual, consistente en un periodo que deberá de ser disfrutado de forma obligatoria en un plazo concreto, inmediatamente posterior al nacimiento o adopción, y otro periodo de libre disposición. Precisamente, esta es la parte que refuerza el real decreto incorporando una fórmula flexible para que las personas progenitoras sean quienes elijan cómo utilizarlas dentro de los primeros ochos años de vida del nacido.

Precisamente, la reprimenda de Bruselas se venía produciendo por incumplir la exigida retribución de los permisos de cuidado ya existentes en el Estatuto de los Trabajadores, que pueden solicitarse hasta que el menor cumpla ocho años. El inconveniente es que el cuando el departamento de la vicepresidenta Yolanda Díaz regló este permiso no incluyó su retribución. Elemento que ahora se da por cubierto con las dos últimas semanas de libre disposición.

• **Distribución de las semanas.** De este modo, los permisos de nacimiento para las familias biparentales queda distribuido en seis semanas de descanso ininterrumpidas a partir del



Se mantiene intacto el permiso no retribuido de ocho semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

Dos de las 19 semanas retribuidas se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla 8 años

nacimiento o adopción, con carácter obligatorio, otras once semanas de libre disposición que deben disfrutarse dentro de los primeros doce meses de edad del menor y dos semanas para el cuidado de menor que podrán utilizarse hasta que éste cumpla ocho años.

Por su parte, en el caso de familias monoparentales, la distribución de las 32 semanas queda dividida entre las seis primeras semanas ininterrumpidas a partir del nacimiento o adopción, otras 22 semanas de libre disposición que podrán disfrutarse dentro de los primeros 12 meses de edad del menor y cuatro semanas más para cuidados que podrán utilizarse hasta que el menor cumpla los ocho años.

• **Carácter retroactivo.** Por otro lado, las dos semanas del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años (cuatro en el caso de monoparentalidad), serán de aplicación con carácter retroactivo a los nacimientos o adopciones producidos a partir del 2 de agosto de 2024. Estas dos semanas, al igual que las del resto de libre disposición, pueden disfrutarse de manera flexible en jornadas completas o parciales.

• **Periodos de cotización exigidos.** Si el trabajador o trabajadora tiene

Trabajo estima un coste de 1.500 millones en el primer año de aplicación de la medida

menos de 21 años de edad en la fecha del nacimiento o adopción, no se exigirá periodo mínimo de cotización. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha del parto se exigirán 90 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto se exigirán 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

• **Cuantía de la prestación.** La Seguridad Social asumirá la cobertura total de la prestación económica. Paralelamente, las empresas mantendrán la obligación de salvaguardar el puesto de trabajo del empleado o empleada y de efectuar las cotizaciones sociales pertinentes durante el periodo de descanso.

En este sentido, la prestación por nacimiento y cuidado de menor se traduce en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. Esta se calculará tomando como referencia la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio del permiso, dividida por el número

de días a los que dicha cotización corresponda.

En cuanto al coste de la medida, el Ministerio de Trabajo calcula que supondrá “una considerable inversión de recursos públicos” que ascenderá a 1.500 millones de euros solo este año para su despliegue inicial y después 1.000 millones de euros al año. Según el Gobierno, la ampliación de los permisos beneficiará a un millón de personas en el primer año de aplicación.

• **Permiso para cuidado.** Por último, lo que permanece intacto tras la implantación del nuevo esquema de permisos, es el de cuidados de menores hasta los ocho años de edad que se aprobó en 2023. Son ocho semanas a las que las personas trabajadoras tienen derecho, adicionales de los semanas por el permiso de nacimiento, pero en este caso no están retribuidas. Puede disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Y al igual que ocurre en el caso del permiso por nacimiento las empresas tienen la obligación de mantener el puesto de trabajo de quienes soliciten este descanso.

El Gobierno también incluye en el cómputo general de semanas de descanso retribuidas por nacimiento o cuidado de menores las tres de lactancia previstas para progenitores de un hijo de hasta nueve meses de edad, permitiendo una hora de ausencia laboral diaria, dos fracciones de 30 minutos, o una reducción de jornada. Este se puede solicitar con 15 días de antelación a la reincorporación tras la baja por nacimiento o adopción ordinaria.

España, a la cola de Europa en calidad en la jubilación

Expansión. Madrid

En España hay más de 9,3 millones de pensionistas, de los que el grueso, 6,4 millones, percibe una pensión por jubilación. Y aunque la cuantía media de las prestaciones ha ido creciendo, el nuestro sigue sin ser un buen país para jubilarse. Es más, continúa siendo el peor de la UE para ello. Así se desprende del último índice global de jubilación de Natixis Investment Managers, publicado ayer, que evalúa diversos parámetros para determinar si las personas disfrutaban de una jubilación saludable y segura. Más allá de las finanzas y de la sostenibilidad del sistema, este índice analiza factores como el acceso y coste de la sanidad, el clima, la gobernanza o el bienestar general de la población. Y los resultados de este cóctel de elementos no son precisamente positivos para España, que este año se ha estancado en el puesto 39 del ranking global de un total de 43 países analizados, solo por delante de países como Brasil, China, Turquía, Colombia e India, pero por detrás de Rusia y México, “países que en años precedentes se habían situado por detrás de España en el ranking global, pero que han mejorado sus posiciones”, señala el informe, cuyo índice se ha creado en colaboración con Core Data Research, que subraya que “España vuelve a ser el peor país de toda la UE por tercer año consecutivo”.

Y ello a pesar de que nuestro país ha registrado algunas mejoras en determinados parámetros, como el subíndice de Salud, donde España ha subido un puesto en el indicador de esperanza de vida. También ha mejorado en lo que atañe al subíndice de Bienestar Material gracias a la mejora de los niveles de renta per cápita, donde ha ascendido cuatro peldaños en la clasificación respecto a 2024; en igualdad de ingresos (ha escalado dos puestos) y en el indicador de endeudamiento público de la mano del crecimiento económico, que ha reducido su peso relativo sobre el PIB. Estas mejoras no han bastado, sin embargo, para mejorar la posición global de España en un ranking cuyo trono ha recuperado Noruega, desplazando al segundo puesto a Suiza, que lo lideró el año pasado.