

PERMISO PARENTAL: NO, NO SON 19 SEMANAS



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL
DEL CAFMADRID

Tras el galimatías que ha supuesto el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, en cuanto a la ampliación de permisos de nacimiento y cuidado de menores, es necesario hacer una serie de reflexiones por la confusión generalizada que se ha ocasionado por la mezcla de conceptos de los diferentes permisos y sus condiciones.

Se pretende con este texto dar cumplimiento a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, pero tras la pomposa exposición de motivos que introduce el texto legal, a los tres días de su publicación el Tribunal de Justicia de la Unión

Europea (TJUE) ha condenado a España al pago de una multa de 6.832.000 euros y una sanción diaria de 19.700 euros si persiste el incumplimiento.

En realidad, el texto citado establece una ampliación del permiso de nacimiento en una semana, y dos semanas para el cuidado del menor retribuidas, quedando las 8 semanas ya establecidas anteriormente en el art. 48.bis del Estatuto de los Trabajadores sin retribuir.

El panorama actual es el siguiente:

1. Permiso por nacimiento o adopción.

Ampliación de una semana, es decir 6 semanas obligatorias y 11 semanas distribuidas a voluntad de cada progenitor hasta que el menor cumpla doce meses. Y es abonado por la Seguridad Social sin efecto retroactivo.

2. Dos semanas de permiso parental

retribuido por la Seguridad Social que puede disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años y tiene efecto retroactivo si el hecho causante ocurrió a partir del 2 de agosto de 2024 o después, y cuyo disfrute sólo podrá pedirse a partir del 1 de enero de 2026; el preaviso para solicitar este permiso es de 15 días.

3. Permiso parental, conocido como

8/8 (establecido en el Real-Decreto Ley 5/2023), es decir, 8 semanas hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, que continúa sin retribuirse y cuyo plazo de preaviso es de 10 días.

Ante el reiterado incumplimiento de retribución de este último permiso ya hay sentencias en el ámbito privado (las primeras surgieron respecto al funcionariado), como la de un Juzgado de lo Social de Barcelona de junio de 2025, que sostiene que el incumplimiento por parte de España para regular el carácter retribuido del mismo no impide aplicar directamente la citada Directiva Europea, pues entender lo contrario sería tanto como dejar de aplicar el derecho reconocido a favor de los trabajadores.

Dejo a la imaginación de cada lector lo que puede o no retribuirse con el monto de la multa recibida por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea más la sanción diaria por su incumplimiento.

