

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

- 15741** *Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.*

I

El treball retribuït no pot impedir ni ha d'impedir que les dones i els homes exerceixin el seu dret a les cures ni tampoc condicionar les decisions de les persones que volen formar una família. Poder treballar sense per això deixar de cuidar és un element central per donar lloc a societats corresponsables i, per això, s'han de garantir drets suficients perquè no s'obligui la ciutadania a escollir entre els fills i el treball. Un ordenament laboral en els nostres dies no pot obviar les necessitats de conciliació en les quals hem avançat en els últims anys i en les quals hem de continuar insistint fins a garantir un veritable dret a les cures.

Aquesta norma completa la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell. Amb això, es consolida en l'ordenament jurídic espanyol una nova manera d'entendre les relacions entre el treball i les cures, que expressa el compromís efectiu amb la corresponsabilitat de gènere i que fomenta la participació en la consecució d'aquest objectiu de les empreses i de la societat en conjunt. A aquests fins, la norma fa ús de tres continguts de gran transcendència: en primer lloc, incrementa, amb caràcter general, la durada del permís de naixement i cures, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment, en tres setmanes, les dues últimes amb un disseny més flexible, per complir amb la seva finalitat de cura parental; en segon lloc, garanteix durant aquestes tres setmanes el manteniment en la percepció dels ingressos ordinaris de la persona treballadora que exerceix el seu dret, i, en tercer lloc, incrementa la durada dels permisos esmentats en el cas d'unitats familiars monoparentals.

II

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, que transposa aquest Reial decret llei, és la manifestació d'una nova consciència del lloc que han d'ocupar les cures en l'àmbit de les relacions laborals, en la línia que assenyala l'Organització Internacional del Treball (OIT) en el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, 1981 (núm. 156), que fa referència expressa a la necessitat d'assegurar que les persones treballadores amb responsabilitats de cura tinguin garantit el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte. En el seu informe de 2023 titulat «Temps de treball i conciliació de la vida laboral i personal al món», l'OIT ressalta també la importància que les polítiques de conciliació garanteixin la corresponsabilitat.

Des de fa molt de temps, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) s'ha pronunciat a favor de consolidar el concepte de corresponsabilitat com a eina imprescindible per avançar en la igualtat real i efectiva entre dones i homes (per totes, STJUE de 30 de setembre de 2010, C-104/09, afer Roca Álvarez). Aquest és el principal objectiu de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, el títol de la qual ja no fa al·lusió al permís parental, com feien les precedents (Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental formalitzat per la UNICE, el CEEP i el CES, i Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, formalitzat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i el CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE), sinó que transcendeix aquesta concreta mesura per referir-se al concepte més ampli de conciliació. Les directives precedents de permisos parentals configuraven drets d'absència, però obviaven altres mecanismes que eviten l'expulsió del mercat de treball de les persones que duen a terme les cures i que lluiten de manera compromesa contra la perpetuació de rols en aquest àmbit. Per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones que duen a terme les tasques de cura és necessari, d'acord amb la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, garantir el seu dret de permanència a la feina i, amb això, el seu dret a desenvolupar la carrera professional desitjada. La consecució d'aquest objectiu requereix també que els permisos parentals estiguin dissenyats amb l'objectiu de promoure el repartiment de responsabilitats.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, va fer un pas decisiu en reconèixer el dret a la jornada flexible per conciliació (o dret d'adaptació), en recollir el dret a la cura de dependents (a més dels menors) i, sobretot, en establir l'obligació que els permisos parentals garanteixin que les persones que hi accedeixen no perdin tota la retribució. En efecte, els permisos retribuïts (en el sentit extens de la paraula) són una eina molt poderosa per fomentar el repartiment de responsabilitats perquè, quan es perd l'ingrés de manera total o substancial, les tasques de cura continuen recaient en el membre de la unitat familiar que percep la retribució de menys quantia.

El reflex d'aquelles directives de permisos parentals en l'ordenament laboral espanyol es materialitzava mitjançant l'excedència per cura de fills, regulada a l'article 46.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, dissenyada com un permís de llarga durada no retribuït. La protecció que proposa la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, és molt diferent de la garantida amb aquesta excedència; en efecte, l'excedència per a la cura de fills i familiars de l'article 46.3 esmentat configura un permís que no fomenta la corresponsabilitat, ja que permet llargues absències sense retribució. No és estrany que a Espanya l'excedència per cura de fills i familiars sigui una figura utilitzada gairebé en exclusiva per dones. Per contra, el nou model de conciliació corresponsable que instaura la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, només es pot assolir amb permisos parentals, no necessàriament tan llargs, que garanteixin la percepció d'ingressos durant el seu gaudi. Aquesta és la raó per la qual l'article 5 estableix que almenys vuit setmanes del permís parental han de ser retribuïdes. Aquest permís constitueix un important compromís de tots els països que integren la Unió Europea, que, d'aquesta manera, no només aspiren a materialitzar la cura, sinó que també tots els integrants de la unitat familiar hi participin. Per aquesta raó, aquest permís parental retribuït també és un permís de caràcter intransferible.

III

A Espanya, la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, es va iniciar amb l'aprovació del Reial decret llei

5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i es prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i dels cuidadors, i d'execució i compliment del dret de la Unió Europea, que, entre altres coses, va introduir un permís parental de vuit setmanes, sense que, no obstant això, preveïés cap retribució per a aquest permís.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, estableix que el permís parental retribuït ha de tenir una durada de vuit setmanes, i la clàusula passarel·la del seu article 20.6 permet complir amb això tenint en compte «qualsevol període d'absència del treball relacionada amb la família i qualsevol remuneració o prestació econòmica per aquesta». A Espanya, la suma de les prestacions en vigor amb aquesta finalitat té una durada de cinc setmanes, a partir de l'aplicació al còmput de dos permisos: d'una banda, les dues setmanes del permís de naixement que, en el nostre ordenament, en el cas de les mares, excedeixen de la durada mínima de catorze setmanes que estableix la Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància (desena Directiva específica d'acord amb l'apartat 1 de l'article 16 de la Directiva 89/391/CEE); d'altra banda, el permís acumulat per a la cura del lactant que es va establir com a dret de la persona treballadora per mitjà del Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i la millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Amb l'ampliació del permís de naixement i cures en tres setmanes –dues de flexibles fins que el menor compleixi vuit anys– es completa íntegrament la transposició del permís parental retribuït previst a l'article 8.1 i 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019. Sense perjudici d'això, el Govern es compromet a estendre fins a les vint setmanes la durada global d'aquest bloc de permisos en el futur.

Aquest Reial decret llei completa, per tant, la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, alhora que consolida el nou marc de cura corresponsable que l'Estat espanyol va començar a traçar quan el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va establir les bases per a un nou permís de naixement a Espanya quantitativament igual per a tots dos progenitors.

Des d'aleshores, Espanya ha reforçat el seu lideratge entre els països més compromesos amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes a la feina. D'això, en donen compte normes tan rellevants com la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes, que té un àmbit molt més ambiciós que la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes, la qual transposa. També ha estat una norma d'enorme transcendència el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que no només es va anticipar a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell, de 10 de maig de 2023, per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o un treball d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu compliment, sinó que va ser més enllà i fa que Espanya sigui actualment un dels països europeus més avançats en l'àmbit de la transparència

retributiva. No en va, Espanya ha disminuït considerablement la seva bretxa retributiva de gènere en els últims anys, tal com indica la memòria del Consell Econòmic i Social d'Espanya de 2024. Aquest Reial decret llei, per tant, no només configura un nou model de corresponsabilitat, sinó que també completa el conjunt de mesures per a la igualtat real i efectiva entre dones i homes que caracteritza la normativa laboral i social espanyola dels últims anys.

La manera com es configura en aquest Reial decret llei la retribució del permís parental és una manifestació de corresponsabilitat social. En efecte, el cost del nou permís és assumit per la societat per mitjà de l'ampliació de la prestació per naixement i cura de menor de la Seguretat Social, i es manté una taxa de reemplaçament de renda del cent per cent per a tots dos progenitors. La percepció del cent per cent de la base reguladora és un element de gran rellevància per promoure el repartiment de responsabilitats, com evidencia l'alta participació masculina, en comparació amb altres països, del permís de naixement espanyol.

L'ampliació del permís de naixement a dinou setmanes que disposa aquest Reial decret llei té una transcendència especial perquè no només serveix per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, mitjançant la clàusula passarel·la, sinó perquè, a més, assoleix la previsió que conté la Recomanació sobre la protecció de la maternitat, 2000 (núm. 191), quan suggereix que els estats han d'estendre la durada del permís de maternitat a divuit setmanes. L'ampliació a dinou setmanes del permís de naixement a Espanya supera la recomanació de l'OIT i permet que el nostre país s'alineï amb els estats europeus amb permisos de maternitat més llargs i flexibles. El fet que la prestació ampliada de la Seguretat Social associada al permís de naixement del nostre ordenament jurídic s'apliqui indistintament a homes i dones amb caràcter individual, igual i intransferible incrementa el compromís espanyol amb la corresponsabilitat i tanca el cicle que es va iniciar amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

IV

D'altra banda, mitjançant aquest Reial decret llei també es completa la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, a través de la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. L'article 4 de la Directiva esmentada contenia l'obligació dels estats membres d'establir un permís de paternitat d'almenys deu dies laborables i, l'article 5, un permís parental d'almenys quatre mesos, dels quals la meitat havien de ser retribuïts, i deixava marge d'actuació als estats membres pel que fa a l'articulació concreta, que podien aprofitar les regulacions de permisos que excedien les directives per transposar, d'acord amb l'article 20.6.

Així, el Reial decret llei incrementa en l'àmbit de l'ocupació pública el permís retribuït per naixement i per adopció, guarda o acolliment, que passa a cobrir també la cura del menor, fins a les dinou setmanes, de les quals disset són de permís per naixement i cures i dues de permís per cura parental del menor, i estableix, així mateix, una nova regulació del permís parental, que manté el seu caràcter no retribuït, de vuit setmanes de durada. Aquests permisos s'uneixen a la protecció que ofereix el permís per lactància, en la regulació actual inclosa en el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i s'avança en la millora dels permisos de conciliació i corresponsabilitat i s'incrementa el nivell de reconeixement i protecció d'aquests, amb la qual cosa s'entén complerta l'exigència d'un permís parental retribuït, tal com apareix a l'article 8.3 en relació amb l'article 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.

D'aquesta manera, en la legislació espanyola, la transposició de la part retribuïda del permís parental ja s'havia efectuat a través del permís de naixement, d'una protecció superior al de les directives vigents, i el permís per lactància en la modalitat acumulada.

Per tant, la incorporació de tres setmanes addicionals de cobertura al permís per naixement, configurat com un permís no només per naixement, sinó per a la cura del menor, completa la necessitat d'incorporar setmanes retribuïdes al permís parental a efectes de la Directiva.

D'altra banda, es clarifica el règim de gaudi d'aquests permisos establint regles específiques per a la seva distribució, a fi de garantir la seguretat jurídica en la matèria.

Amb això, aquesta regulació enriqueix les millores i les aportacions del Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, ampliant el marc de permisos derivats del naixement, l'adopció, l'acollida o la guarda de menors, a favor de la conciliació i la corresponsabilitat, cosa que permet avançar en la igualtat real en l'àmbit laboral a través del veritable reconeixement del dret de conciliació com a part de l'elenc de drets de qualsevol persona treballadora.

V

Quant a les famílies monoparentals, la creixent diversitat familiar no només és un avenç i un valor a protegir, sinó que a més és necessari assegurar que les nenes i nens estan igualment protegits independentment del tipus de família en què creixin, exigència que deriva de l'article 14 de la nostra Constitució. Això exigeix, d'acord amb els pronunciaments recents del Tribunal Suprem i del Tribunal Constitucional, l'equiparació dels permisos per naixement en el cas de famílies monoparentals i biparentals, quant a les setmanes de gaudi interromput. Aquestes famílies enfronten una realitat social que es caracteritza per la vulnerabilitat especial dels nens i nenes que hi han nascut. En aquestes famílies, la taxa de risc de pobresa o exclusió social és molt superior a la que presenten la resta de les llars espanyoles, segons l'Institut Nacional d'Estadística. El 2023, aquesta taxa era d'un 52,7%, enfront del 26,5% del total de les llars espanyoles, segons l'enquesta de condicions de vida.

El Tribunal Constitucional, a la sentència 140/2024, de 6 de novembre de 2024 –en la qual es resol la qüestió d'inconstitucionalitat 6694-2023–, va reconèixer a les persones beneficiàries del permís de naixement una durada addicional de deu setmanes, que és el temps que excedeix de la part del permís de naixement de gaudi obligatori per a tots dos progenitors que se superposa en el temps. Així, aquest Reial decret llei amplia el període de suspensió per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment de l'article 48.4 i 5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i de l'article 49.a), b) i c) del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, tenint en compte la nova durada dels permisos, a trenta-dues setmanes en cas d'unitat monoparental.

Igualment, cal assenyalar que aquesta ampliació, amb la finalitat de garantir la igualtat del menor respecte dels menors que es troben en unitats familiars biparentals, com ha establert el Tribunal Constitucional, serveix també per reforçar la igualtat real i efectiva de dones i homes, atès que la majoria de les unitats familiars monoparentals està constituïda per dones.

VI

Aquest Reial decret llei consta d'una exposició de motius, tres articles, una disposició transitòria i tres disposicions finals.

L'article primer modifica l'article 48.4 i 5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i amplia la durada de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment, i estableix una durada superior per a les famílies monoparentals.

L'article segon modifica el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. D'una banda, s'incrementa la durada del permís retribuït per naixement per a la mare biològica, per adopció, acolliment o guarda a dinou setmanes per a cada progenitor, adoptant, acollidor o guardador, de les quals sis setmanes són obligatòries, que s'ha de gaudir de manera immediata després del part o de la resolució judicial per la qual es

constitueixi l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, a jornada completa, onze setmanes que es poden distribuir, a voluntat de les persones progenitores, per setmanes, fins que el menor compleixi dotze mesos i dues setmanes restants per a la cura parental, que es poden distribuir per setmanes fins que el menor compleixi vuit anys.

Per assegurar la coherència amb el règim jurídic del sector privat, es clarifica que el permís per naixement s'ha d'ampliar dues setmanes més, en els supòsits de naixement o adopció múltiples, o discapacitat, en un total per a tots dos progenitors, corresponent en tot cas una setmana per a cadascun d'ells.

En el cas de les famílies monoparentals, aquest permís té una durada de trenta-dues setmanes, de les quals sis setmanes són obligatòries i s'han de gaudir de manera immediata després del part o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, a jornada completa, vint-i-dues setmanes que es poden distribuir, a voluntat, per setmanes, fins que el menor compleixi dotze mesos i quatre setmanes restants per a la cura parental, que es poden distribuir per setmanes fins que el menor compleixi vuit anys.

Finalment, en relació amb el permís parental que conté l'article 49.g), es clarifica la naturalesa no retribuïda que mantenia des que es va incloure en el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, i s'estableix una durada de vuit setmanes.

L'article tercer modifica el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, i, concretament, se'n modifica l'article 178, en el qual es regulen els requisits dels beneficiaris de la prestació per naixement i cura del menor i es fa expressa menció que han d'estar d'alta o en una situació assimilada a l'alta a l'inici de cada període de descans. També es modifiquen els articles 181 i 182 reguladors del règim jurídic del subsidi per naixement amb la finalitat d'adaptar la terminologia, així com ampliar-la en supòsits de monoparentalitat, de conformitat amb la reforma que duu a terme el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

La disposició transitòria única disposa l'aplicació retroactiva des del 2 d'agost de 2024 de la suspensió del contracte de treball de dues setmanes per cures parentals que es poden gaudir fins als vuit anys d'edat del menor.

La disposició final primera estableix el títol competencial en virtut del qual es dicta la norma.

La disposició final segona declara que amb la norma es transposa la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.

La disposició final tercera determina que entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

VII

L'aprovació per mitjà d'un reial decret llei d'aquesta norma es justifica per l'avançat estat de tramitació en el qual es troba el procediment d'infracció contra Espanya per falta de transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, pel que fa al permís parental retribuït que regula l'article 5.

El termini per transposar sis de les vuit setmanes retribuïdes va expirar el dia 2 d'agost de 2022. La Comissió Europea va demandar Espanya per aquesta causa davant el TJUE el dia 7 de febrer de 2024 i va sol·licitar la imposició d'una multa a preu fet fins al moment en què es transposi íntegrament la Directiva, així com una multa coercitiva diària per dia de retard en la transposició des de la sentència del TJUE fins al moment de la transposició completa de la directiva.

En relació amb les dues setmanes restants, el termini de transposició va concloure el dia 2 d'agost de 2024. Això ha donat lloc al fet que la Comissió hagi iniciat un nou procediment d'infracció per mitjà de la carta de citació a termini de 25 de setembre de 2024. No obstant això, la urgència de la transposició de la retribució d'aquestes dues

setmanes queda completament acreditada si es té en compte que, com s'ha assenyalat, des del punt de vista de l'ordenament nacional la transposició no es pot efectuar alterant l'equilibri dels permisos en vigor, de manera que la modificació operada ha d'incorporar tres setmanes retribuïdes de manera efectiva i amb un acte de transposició únic.

També queda justificada la necessitat extraordinària i urgent que per aprovar un reial decret llei exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola, en el cas de l'ampliació del permís de naixement en les unitats familiars monoparentals. Aquest reconeixement s'ha produït per acció del Tribunal Constitucional i, per raons de seguretat jurídica, és procedent que aquest canvi tingui un reflex normatiu immediat i simultani a la transposició, ja que, si no, no es pot garantir la coherència en la nova configuració dels permisos amb el patrimoni existent en l'ordenament nacional, la qual cosa donaria lloc a situacions discriminatòries eventuais que atemptarien contra el mateix objecte de la norma.

Tant en el cas de la transposició del permís parental retribuït com en el cas de la durada ampliada del permís de naixement en les unitats monoparentals és evident que es produïrien notables perjudicis, en termes econòmics i de seguretat jurídica, si el contingut d'aquest Reial decret llei es desplegués per mitjà del procediment legislatiu ordinari.

VIII

Aquest Reial decret llei compleix amb els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència exigibles d'acord amb l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Tal com s'ha exposat, la norma és necessària atès que ha de proporcionar una regulació adequada i suficient dels diferents aspectes i objectius que preveu la normativa comunitària. És eficaç i proporcionada, ja que regula els aspectes imprescindibles per possibilitar el compliment de l'objectiu esmentat. Davant la situació d'extraordinària i urgent necessitat analitzada, l'aprovació d'un reial decret llei, atès el rang legal exigible de moltes de les mesures a implementar i davant les alternatives possibles, fan que aquesta norma s'erigeixi en l'opció més adequada i pertinent. Compleix també el principi de transparència, ja que identifica clarament el seu propòsit i s'ofereix una explicació completa del seu contingut, i els objectius que pretén aquest Reial decret llei s'expliquen nítidament tant en la part expositiva, com en la memòria que l'empara. Igualment, el principi de transparència es materialitza per mitjà de la publicació de la norma en el «Butlletí Oficial de l'Estat» i la tramesa posterior al Congrés dels Diputats per convalidar-la en un debat públic.

Finalment, és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional i amb l'ordenament comunitari i compleix el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives innecessàries o accessòries, sinó únicament les estrictament necessàries per garantir la implementació adequada de la reforma.

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara dels títols competencials que recull l'article 149.1.7a, 17a i 18a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en les matèries de legislació laboral, sense perjudici que les executin els òrgans de les comunitats autònomes, així com de legislació bàsica i el règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici que les comunitats autònomes n'executin els serveis, i les bases del règim estatutari dels funcionaris, respectivament.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució espanyola, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social, de la ministra d'Hisenda, del ministre de Drets Socials, Consum i Agenda 2030, de la ministra d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions i del ministre per a la Transformació Digital i de

la Funció Pública, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 29 de juliol de 2025,

DISPOSO:

Article primer. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Es modifiquen els apartats 4 i 5 de l'article 48 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que queden redactats de la manera següent:

«4. El naixement, que comprèn el part i la cura de menor, suspèn el contracte de treball de la mare biològica i el del progenitor diferent de la mare biològica durant dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona progenitora, el període de suspensió ha de ser de trenta-dues setmanes.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en els altres en què el nounat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui reglamentàriament.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de suspensió no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de mort d'un dels progenitors, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b) Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins quatre setmanes abans de la data previsible del part.

c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

Les suspensions que preveuen les lletres b) i c) es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determini reglamentàriament. La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin

per a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

5. En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió té una durada de dinou setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora, el període de suspensió és de trenta-dues setmanes.

En el supòsit de mort del menor, el període de suspensió no s'ha de reduir, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de mort d'una de les persones adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores, l'altra persona pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cada persona adoptant, guardadora o acollidora per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

a) Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

b) Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi vuit anys.

En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan els progenitors s'hagin de desplaçar prèviament al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altra persona adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora.

Les suspensions que preveuen les lletres b) i c) es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determini reglamentàriament. La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.»

Article segon. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.*

El text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. Es modifica el paràgraf segon de l'article 7, que queda redactat de la manera següent:

«No obstant això, en matèria de permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica, de lactància i parental, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix pel que preveu aquest Estatut, i no són aplicables a aquest personal, per tant, les previsions del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors sobre les suspensions dels contractes de treball que, si s'escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.»

Dos. Es modifiquen les lletres a), b), c) i g) de l'article 49, que queden redactades de la manera següent:

«a) Permís per naixement per a la mare biològica: té una durada de dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona progenitora, el permís és de trenta-dues setmanes.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de durada del permís no es veu reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'amplia per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

El permís per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

1r Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir a voluntat de la mare en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos.

3r Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir a voluntat de la mare en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi vuit anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de la mare biològica, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

El permís que preveuen els apartats 2n i 3r es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha d'efectuar per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a les quals es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i

fet causant, i el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració en la qual totes dues prestin serveis, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal, com permanent: té una durada de dinou setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona progenitora, el permís és de trenta-dues setmanes.

Aquest permís s'amplia per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, una per a cadascun dels progenitors.

El permís de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

1r Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir a voluntat d'aquells en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

3r Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir a voluntat d'aquells en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi vuit anys.

En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

El permís que preveuen els apartats 2n i 3r es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha d'efectuar per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a les quals es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració en la qual totes dues prestin serveis, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Independentment del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció,

guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal, com permanent, es pot iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal, com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla: té una durada de dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona progenitora, el permís és de trenta-dues setmanes.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de durada del permís no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'amplia per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, una per a cadascun dels progenitors.

En cas de mort del progenitor diferent de la mare biològica, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

El permís de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

1r Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir a voluntat d'aquells en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

3r Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir a voluntat d'aquells en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi vuit anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

El permís que preveuen els apartats 2n i 3r es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha d'efectuar per setmanes completes.

En cas que s'opti pel gaudi d'aquest permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, és en finalitzar aquest període

quan s'inicia el còmput del període de les dotze setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

En el cas de les setmanes a les quals es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració en la qual totes dues presten serveis, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos que preveuen els apartats a), b), i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal, com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els siguin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seva absència.»

«g) Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys: no té caràcter retribuït i té una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, i es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i d'acord amb els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

Quan les necessitats del servei ho permetin, correspon a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si s'escau, dels períodes de gaudi; s'ha de comunicar a l'Administració amb una antelació de quinze dies i s'ha de dur a terme per setmanes completes.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració en la qual totes dues presten serveis, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.»

Article tercer. Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

El text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. S'afegeix un nou apartat 4 a l'article 178:

«4. A l'inici de cadascun dels períodes de descans, la persona treballadora ha d'estar en situació d'alta o assimilada a la d'alta.»

Dos. S'hi modifica l'article 181, que queda redactat de la manera següent:

«Article 181. *Persones beneficiàries.*

Són persones beneficiàries del subsidi per naixement i cura de menor que preveu aquesta secció les persones treballadores incloses en el règim general que, produïda la situació de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment familiar a què es refereix l'article 177, compleixin tots els requisits establerts per accedir a la prestació per naixement i cura de menor que regula la secció anterior, excepte el període mínim de cotització que estableix l'article 178.»

Tres. L'article 182 queda redactat de la manera següent:

«Article 182. *Prestació econòmica.*

1. La prestació econòmica per naixement i cura de menor que regula aquesta secció té la consideració de no contributiva a efectes de l'article 109.

2. La quantia de la prestació és igual al 100 per cent de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) vigent a cada moment, llevat que la base reguladora calculada segons l'article 179 o l'article 248 sigui d'una quantia inferior, cas en què cal atènyer-se a aquesta quantitat.

3. La durada de la prestació és la que es correspon amb el període de descans obligatori, que s'ha de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després del part, de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, i es pot denegar, anul·lar o suspendre el dret per les mateixes causes que estableix l'article 180.

Aquesta durada s'ha d'incrementar en catorze dies naturals en els supòsits següents:

a) Naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment en una família nombrosa o en la que, per aquest motiu, adquireixi aquesta condició, d'acord amb el que disposa la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses.

b) Naixement de fill o filla, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment en cas de monoparentalitat perquè hi ha un únic progenitor, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

c) Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, entenent que aquest existeix quan el nombre de persones nascudes, adoptades, en guarda o acollides sigui igual o superior a dos.

d) Discapacitat en un grau igual o superior al seixanta-cinc per cent de la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora, beneficiària del subsidi regulat en aquesta secció o del fill, filla o persona menor adoptada, en guarda o acolliment.

La durada del subsidi de cadascuna de les persones beneficiàries d'aquest només es pot incrementar en catorze dies naturals, encara que concorrin dues o més circumstàncies de les assenyalades.»

Disposició transitòria única. *Aplicació a fets causants anteriors a l'entrada en vigor.*

La regulació introduïda per aquest Reial decret llei a l'article 48.4 i 5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i a l'article 49.a), b) i c) del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, respecte de l'addició de les dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, de suspensió del contracte de treball o del permís per naixement i cura de menor que es poden gaudir fins que el menor compleixi els vuit anys, és aplicable als fets causants produïts a partir del 2 d'agost de 2024.

El gaudi de les setmanes de suspensió de contracte de treball o del permís per naixement i cura de menor, així com la prestació econòmica corresponent, es pot sol·licitar a partir de l'1 de gener de 2026 i no requereix un nou reconeixement del dret, i és aplicable la normativa reguladora del gaudi del període de descans voluntari per naixement i cura de menor.

Disposició final primera. *Títols competencials.*

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a, 17a i 18a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat les competències exclusives en les matèries de legislació laboral, sense perjudici que les executin els òrgans de les comunitats autònomes, de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici que n'executin els serveis les comunitats autònomes, així com d'establiment de les bases del règim estatutari dels funcionaris, respectivament.

Disposició final segona. *Incorporació de dret de la Unió Europea.*

Mitjançant aquest Reial decret llei es completa la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

Aquesta norma entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Palma, 29 de juliol de 2025.

FELIPE R.

El president del Govern,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN