CUADRO DE MODIFICACIONES DE LOS PRMISOS POR NACIMIENTO Y PARENTAL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES			
ARTÍCULO	**ANTES RDL 9/2025**	**DESPUÉS DEL RDL 9/2025**	**OBSERVACIONES**
48.4	4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.	4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.	Se amplía la suspensión de 16 a 19 semanas. Se unifica en el mismo párrafo el permiso por nacimiento de la madre biológica y del otro progenitor. Se incorpora la ampliación a 32 semanas en caso de monoparentalidad. Se recoge en la norma un permiso seis semanas superior al que ya dispuso el Tribunal Constitucional (por todas, STC 140/2024, de 6 de noviembre). Esa ampliación afecta a los tramos no obligatorios de disfrute del permiso, que son 22 (en lugar de 11) tras las 6 primeras semanas obligatorias y 4 (en lugar de 2) hasta los 8 años. Sin cambios.

	En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.	En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.	Sin cambios.
48.4	En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Sin cambios.
		En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.	Mejora importante. Incorpora este supuesto, que afecta a las 19 semanas. Ya existía en el EBEP, pero solo para la madre biológica.
		La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.	Se distribuyen de distinta manera las semanas de permiso por nacimiento, manteniendo la obligación de disfrute de las primeras seis semanas a continuación del parto (con la salvedad de progenitor distinto de la madre biológica en caso de parto prematuro o ingreso del neonato), y ampliando de 10 a 11 semanas las que se deben disfrutar el primer año de vida del hijo/a.

48.4	La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.	b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.	Dos de las semanas del permiso se pueden disfrutar en cualquier momento durante los primeros ocho años de vida del hijo/a. Se mantiene la posibilidad del disfrute en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida. Ese disfrute obligado por semanas completas afecta también a las dos semanas que podrán disfrutarse hasta que la niña o niño cumpla 8 años.
	Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.	Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.	Sin cambios.
	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.	Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.	Sin cambios. La posibilidad de disfrute a jornada parcial se circunscribe a las semanas de permiso posteriores a las seis primeras semanas.

48.4	La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	Sin cambios. Mantiene preaviso de 15 días para semanas posteriores a la sexta Sin cambios.
48.5	5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión	5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Ampliación a 19 semanas también en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. Se amplía a 32 semanas en caso de monoparentalidad, igual que en el caso de nacimiento. Se incorpora este supuesto (que ya existía para el caso del nacimiento) a los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

48.5	administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.	En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona	Incorpora este supuesto al igual que en el caso del nacimiento, y para ambos progenitores. Hace la distribución de las semanas con idénticos criterios a los que establece para el nacimiento.

		trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.	
48.5	En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.	En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.	Sin cambios (salvo reordenar los párrafos del final de este apartado). Regulación igual a la del nacimiento. La referencia a que "en ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora" debe entenderse no a la distribución de las 19 semanas -que son, como establece el propio apartado, en el esquema común 6+11+2- sino a que si se ha disfrutado del permiso por guarda con fines de adopción no cabe, por el mismo menor, disfrutar posteriormente un nuevo período de suspensión de 19 semanas cuando se formalice la adopción.
	En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.	En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.	Sin cambios.
	Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.	Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.	Sin cambios.

48.5	La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.	Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.	Sin cambios (salvo reordenar los párrafos del final de este apartado). Regulación igual a la del nacimiento.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO			
ARTÍCULO	**ANTES RDL 9/2025**	**DESPUÉS DEL RDL 9/2025**	**OBSERVACIONES**
7	Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral. El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.	Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral. El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.	Se añade el permiso parental a los permisos para los que al personal laboral al servicio de las administraciones públicas no les es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores sino el EBEP. Hasta esta modificación al personal laboral le era de aplicación el Estatuto de los Trabajadores para el permiso parental.

<u>Nota previa común al artículo 49.</u>

- En el ET para los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se establece una suspensión de contrato con abono de prestación por Seguridad Social y en el EBEP es un permiso retribuido y, por tanto, con mantenimiento por la administración de las retribuciones.
- Además, frente al ET, que establece un apartado (el artículo 48.4) para el caso de nacimiento y otro (el artículo 48.5) para los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, el EBEP mantiene tres apartados: el artículo 49 a) para el permiso de la madre biológica, el artículo 49 b) para los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento y 49 c) para el permiso *"del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija".* Eso, como veremos, genera alguna confusión en alguno de los apartados.
- La reordenación general que se produce en la redacción de los diferentes apartados del artículo 49 hace que sea más complicado ver en el cuadro los párrafos que cambian y los que no.

ARTÍCULO	ANTES RDL 9/2025	DESPUÉS DEL RDL 9/2025	OBSERVACIONES
49 a)	a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, 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 de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las	a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.	Se amplía el permiso por nacimiento a 19 semanas. Se incorpora la ampliación a 32 semanas en caso de monoparentalidad, igual que en el ET. En el EBEP no existe la posibilidad, que si está en el artículo 48.4 ET, de que *"En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria"*. En la práctica, esto afecta principalmente a la posibilidad de que el

	necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.		progenitor distinto de la madre biológica pueda aplazar el inicio de las seis semanas obligatorias al momento del alta, que es posible en el ET pero no en el EBEP.
49 a)	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 trece semanas adicionales. 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 seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	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 trece semanas adicionales. 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 seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. 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 de permiso.	Este supuesto lo limita el ET a *"los partos prematuros con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto".* En realidad, esto solo puede tener diferencias en la práctica en los casos de parto prematuro *"sin falta de peso"*. Mantiene la misma regulación anterior. Hace referencia a *"ambos progenitores"* en un apartado que, recordemos, solo regula el permiso de la madre biológica. Mantiene la misma regulación anterior. Esto provoca que sean peores condiciones que las previstas en el ET, pues en el ET opera en caso de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, y aquí solo en caso de fallecimiento de la madre biológica.

49 a)		El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo	La distribución y condiciones de las semanas es igual a la del ET.

49 a)		permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.	Aunque habla del *"párrafo 3º"*, debe entenderse que se refiere al apartado 3º. El ET establece (y establecía anteriormente), con posterioridad a las 6 semanas, que si ambos progenitores son de la misma empresa *"ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito"*. En el EBEP no se establecía hasta ahora dicha limitación, y se incorpora -con una redacción mejorable- solo para las dos últimas semanas. Además, establece una regulación más garantista, pues obliga a la administración a ofrecer una alternativa antes de aplazar el disfrute. También se supone que el término "unidad de la administración" es menos extenso que "*la misma empresa*" (que es la que aparece en el ET), si bien al no ser un término preciso en la normativa de función pública puede generar diferentes interpretaciones (¿El mismo Ministerio/Consejería/Concejalía)? ¿La misma

			Dirección General, Departamento, Servicio, Sección? ¿El mismo centro trabajo?).
49 a)	Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	Mantiene la regulación anterior.
49 b)	b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión	b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.	Se amplía el permiso por nacimiento a 19 semanas, igual que en art. 49 a) y c). En el EBEP se precisa que el permiso es tanto para el acogimiento temporal -de duración igual o superior al año- como permanente, precisión que no se hace en el ET porque se hace en el artículo 177 LGSS al regular la prestación. Se incorpora la ampliación a 32 semanas en caso de monoparentalidad, igual que en el ET. Mantiene igual regulación, si bien incluye el caso de "*nacimiento*" a la ampliación a partir del segundo y para ambos progenitores, en un apartado que, recordemos, no regula el permiso por nacimiento (que para la madre biológica ya lo ha recogido en el artículo 49 a) y para el progenitor distinto de la madre biológica lo recoge en el 49 c).

	administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.		No recoge ni el mantenimiento del permiso en caso de fallecimiento del hijo o hija, ni el disfrute por el otro progenitor del período restante en caso de fallecimiento de uno de los progenitores. Eso sitúa los permisos en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en peor situación en el EBEP que en el ET, salvo que se entienda que se salva con una interpretación "generosa" de lo establecido en el artículo 49 c) que indicamos posteriormente.
49 b)	El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.	El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el	La distribución de semanas es igual al permiso por nacimiento.

49 b)	Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.	nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un	Debe darse la misma interpretación que indicábamos cuando aparecía en el artículo 48.5 ET, en el sentido de que la limitación hace referencia a un nuevo permiso de 19 semanas, no a la distribución de las 19 semanas. Sin cambios

		preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.	Igual comentario al recogido en este supuesto en el artículo 49 a)
49 b)	Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.	Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que	Sin cambios. Mejora que no se establece en el ET. Sin cambios.

	Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.	se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.	Desaparece para el caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento la posibilidad de participar en cursos de formación que convoque la administración en las primeras seis semanas obligatorias.
49 b)	Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.	Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.	Sin cambios.
49 c)	c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión	c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.	Dado que la estructura en el EBEP es la de un apartado para la madre biológica (el a), otro para los progenitores adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores (apartado b) no se entiende -y solo genera confusión- que aquí recoja el permiso *"para el progenitor distinto de la madre biológica"* en los casos de adopción, guarda o acogimiento. (aparte de que la madre biológica en esos supuestos no está afectada por estos permisos). El apartado c), siguiendo la misma lógica que antes explicábamos, debería ser solo para el progenitor distinto de la madre biológica (y, desde luego, aportaría mucha mayor

49 c)	administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de	En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.	claridad que tomara la estructura del ET y se integrara en el apartado a). Se amplía el permiso por nacimiento a 19 semanas. En el EBEP se precisa que el permiso es tanto para el acogimiento temporal -de duración igual o superior al año- como permanente, precisión que no se hace en el ET. Se incorpora la ampliación a 32 semanas en caso de monoparentalidad, igual que en el ET.

49 c)	lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. 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 trece semanas adicionales. 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 seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	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 trece semanas adicionales. 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 seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Igual comentario que en el 49 a). Mantiene la misma regulación anterior. ¿Podría entenderse que, por esta vía, se recoge ese mantenimiento del permiso para el caso del fallecimiento del hijo o hija en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento? (pues “ambos progenitores” son diferentes de la madre biológica).

		Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.	Hace referencia a *"ambos progenitores"* con referencia al nacimiento en un apartado que, recordemos, solo regula el permiso del progenitor distinto de la madre biológica. Amplía el derecho, que en anterior EBEP solo se contemplaba para el caso de fallecimiento de la madre biológica. ¿Podría entenderse que, por esta vía, se recoge ese mantenimiento el permiso para el caso del fallecimiento de uno de los progenitores en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?
49 c)	Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.	El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a	Habla de "cada uno de los progenitores" cuando el ámbito del art. 49 c) no incluye a la madre biológica (que va en el 49 a) ni, se supone, a los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (que va en el 49 b). La distribución de semanas, común a los anteriores. En el apartado primero (las 6 semanas obligatorias) no recoge el caso de nacimiento, por lo que considerando que el artículo 49 c) es el que regula el permiso del progenitor distinto de la madre biológica para el caso de nacimiento genera una situación confusa. Esta nueva muestra de "calidad normativa" en la adaptación en el EBEP de estos permisos no puede implicar

49 c)		disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un	ni que se tengan 6 semanas menos de permiso -pues está fijado en 19 semanas al principio del apartado- ni que dejen de ser obligatorias las primeras 6 semanas con posterioridad al nacimiento -por una interpretación lógica y sistemática del permiso y del artículo 49 en su conjunto-. Sin cambios. Sin cambios. Sin cambios.

49 c)		preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión	Este párrafo -que mantiene la redacción anterior- está en discusión, y no aparece ni aparecía en el 49 a), a pesar de que el derecho a permiso por lactancia, evidentemente, también lo tiene la madre biológica. En cualquier caso, entendemos que la referencia inicial a las 16 semanas debe sustituirse, por coherencia, por las 17 que actualmente se deben disfrutar durante el primer año de vida del hijo/a, periodo coincidente en el tiempo con el del derecho a permiso por lactancia. Asimismo, la referencia al final del párrafo a las 12 semanas debiera modificarse por 13, al ser ni más ni menos las que restarían del permiso por nacimiento al progenitor distinto de la madre si deducimos, como se hacía en el redactado anterior del EBEP, las 6 obligatorias que se disfrutan a continuación del nacimiento del hijo/a. Igual comentario que en el apartado a) y b)

		del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.	Sin cambios
49 c)	En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que	En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que	Sin cambios. Con una técnica legislativa "curiosa", este y el siguiente párrafo regulan cuestiones de los apartados a), b) y c) pero forman parte del apartado c). Además, pese a que según el artículo 7 estos permisos son de aplicación también al personal laboral de las administraciones públicas, sin que les sea de aplicación el ET, en el caso de estos dos derechos hablan de aplicación a los funcionarios, no al personal laboral. ¿Quiere eso decir que el personal laboral no tiene derecho a que se compute dicho período como de servicio efectivo -como en el conjunto de permisos- incluidos sus efectos retributivos? ¿O que no tienen derecho a reintegrarse en su mismo puesto de trabajo en iguales condiciones que si no hubieran disfrutado el permiso? Obviamente, en nuestra opinión ambos derechos si los tienen por aplicación de otras normas, pero no sobraría arreglar el precepto legal del EBEP.

49 c)	hubieran podido tener derecho durante su ausencia. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	hubieran podido tener derecho durante su ausencia.	Desaparece esta referencia, lo que podría generar problemas para el reconocimiento del permiso al otro progenitor diferente de la persona trans gestante, que formalmente habría desaparecido (lo que vulneraría la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)
49 g)	g) 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: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los	g) 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: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los	Recoge expresamente que el permiso parental no tendrá carácter retribuido, para frenar previsiblemente las sentencias que venían estableciendo su carácter retribuido en el ámbito del empleo público. Recoge que el acogimiento deberá ser superior al año (en el ET, en este caso, también). Resto de la redacción es igual.

49 g)	períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.	Recoge esto en el apartado g) del artículo 49, que no cita en ningún lado a las madres biológicas, y no lo recogía en el 49 c) en el que si se citaban.

LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL			
ARTÍCULO	**ANTES RDL 9/2025**	**DESPUÉS DEL RDL 9/2025**	**OBSERVACIONES**
178	Beneficiarios (de la prestación contributiva)	Beneficiarios (nuevo) 4. Al inicio de cada uno de los periodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta	Establece un requisito que antes solo se fijaba para el nacimiento de la prestación y no al inicio de cada uno de los períodos.
181	Artículo 181. Beneficiarias. (del subsidio no contributivo) Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.	Artículo 181. Personas beneficiarias. Serán personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor previsto en esta sección las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el artículo 177, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.	Adapta el artículo a las contingencias que realmente protege, además de corregir el lenguaje.
182	Artículo 182. Prestación económica 1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.	Artículo 182. Prestación económica 1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.	Adaptación del contenido del subsidio -no contributivo- a las situaciones de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

182	2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta. 3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos: a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. b) Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiendo por tal la	2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta. 3. La duración de la prestación será la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180. Dicha duración se incrementará en catorce días naturales en los siguientes supuestos: a) Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. b) Nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en caso de	Desaparece la referencia a ser "*el sustentador único de la familia".*

	constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia. c) Parto múltiple, entendiendo que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.	monoparentalidad por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor. c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiendo que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.	
182	d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.	d) Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o del hijo, hija o persona menor adoptada, en guarda o acogimiento. La duración del subsidio de cada una de las personas beneficiarias de este subsidio únicamente podrá incrementarse en catorce días naturales, aun cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.	

DISPOSICIÓN TRANSITORIA	
TEXTO RDL 9/2025	**OBSERVACIONES**
Disposición transitoria única. Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor. La regulación introducida por el presente real decreto-ley en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de 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, 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 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.	Con ello se pretende dar cumplimiento al retraso en el deber de transposición de la Directiva 2019/1158 de cuidados parentales e impedir que las personas hubieran perdido su derecho de conciliación por la falta de incorporación de la medida vinculada a la retribución o compensación del disfrute de tales derechos vinculados al permiso parental. Se contempla una aplicación retroactiva a los hechos causantes producidos a partir de 2 de agosto de 2024, lo que tiene como peculiaridad que estos derechos “atrasados” sólo se pueden ejercitar pro futuro, a partir de 1 de enero de 2026. No es posible aplicar esta restricción a los nuevos hechos causantes, con lo que se genera una diferencia de trato poco menos que incomprensible, pues para los casos de personas perjudicadas por el incumplimiento del deber de transposición, se retrasa el restablecimiento de su situación jurídica."