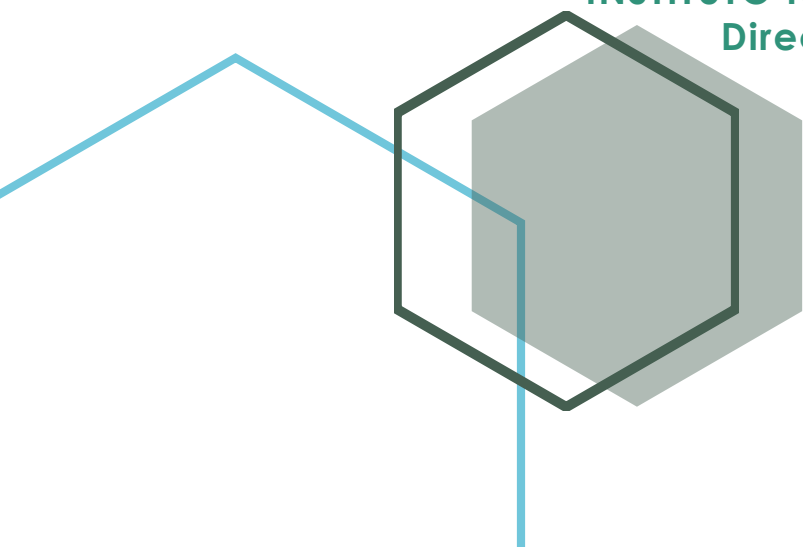




BOLETÍN INFORMATIVO
julio, agosto y septiembre
Nº3-2025

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Dirección Provincial de Zaragoza



NOVEDADES NORMATIVAS

NOTA INFORMATIVA SOBRE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 9/2025, DE 29 DE JULIO, POR EL QUE SE AMPLÍA EL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO, MEDIANTE LA MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, Y EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, PARA COMPLETAR LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO.

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado de 30 de julio de 2025, el Real Decreto-ley Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (RDL 9/2025).

Tal y como se señala en su título y se desarrolla en la exposición de motivos, la reforma se efectúa para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El Real Decreto-ley se estructura del siguiente modo:

El artículo primero modifica los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), relativos a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El artículo segundo modifica, en sus dos apartados, el artículo 7 y las letras a), b), c) y g) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), relativos a los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como el permiso parental.

El artículo tercero modifica, en sus tres apartados, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS). Las modificaciones afectan a los artículos 178, 181 y 182.

La disposición transitoria única establece un régimen transitorio para hechos causantes anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto.

La disposición final primera se refiere a los títulos competenciales en base a los cuales se dicta la norma.

La disposición final segunda se refiere a la transposición completa de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, con la aprobación de la norma.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor de la norma el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial Estado, esto es, el 31 de julio de 2025.

Las novedades más importantes en el ámbito de competencias de esta entidad gestora son las siguientes, ordenadas por materias:

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (TRLET).

El artículo primero del RDL 9/2025, modifica los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRLET referido a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Concretamente se modifica la duración de la suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de alguna de las mencionadas situaciones, y se establece la distribución de los periodos en que puede dividirse.

Así, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento pasa a ser de diecinueve semanas, que en el supuesto de monoparentalidad (por existir una única persona progenitora) se fija en treinta y dos semanas.

Se establece que la suspensión del contrato de trabajo se distribuirá para cada una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, 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. Estas semanas serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse:

- En los supuestos de nacimiento, 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.

- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo, la hija o el menor cumpla los ocho años, sin que nada impida que estas semanas se puedan disfrutar sin solución de continuidad con las once semanas indicadas en el apartado b) -veintidós semanas en el caso de monoparentalidad-. Del mismo modo, cabe aclarar que para disfrutar estas dos semanas (cuatro en caso de monoparentalidad) hasta que el hijo o menor cumpla ocho años, no es necesario haber agotado las once semanas que se han de disfrutar hasta que el hijo cumpla doce meses o, en su caso, 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. En este sentido, las semanas que se han de disfrutar obligatoriamente dentro del periodo de doce meses indicado se perderán si no se disfrutaron dentro de plazo. Pero ello no obstará el disfrute de dos semanas hasta que el menor cumpla los 8 años.

Establecido lo anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 177 del TRLGSS, la duración de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se vincula a la de los periodos de descanso (suspensión del contrato) por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de acuerdo con lo previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRLET.

Es por ello que, como consecuencia de la modificación de los estos apartados del artículo 48 del TRLET en lo relativo a la duración de la suspensión del contrato de trabajo por esas situaciones, la duración de la prestación de nacimiento y cuidado de menor establecida en los artículos 177 y siguientes del TRLGSS se ve incrementada en las mismas semanas, pasando de dieciséis a diecinueve, de veintiséis a treinta y dos en supuestos de monoparentalidad, pudiendo disfrutar las dos últimas, cuatro en supuestos de monoparentalidad, hasta que la hija, hijo o menor alcancen la edad de ocho años.

Como consecuencia del citado incremento de duración de la suspensión del contrato de trabajo y, por tanto, de la de la prestación económica derivada de la misma, y en especial de la posibilidad de que

las dos últimas semanas se disfruten hasta que el menor alcance la edad de ocho años, el apartado uno del artículo Tercero del RDL 9/2025, añade un nuevo apartado 4 al artículo 178 del TRLGSS, que pasa a exigir a la persona beneficiaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor que al inicio de cada uno de los periodos de descanso se encuentre en situación de alta o asimilada a la de alta.

Otra novedad que introduce la modificación operada por el RDL 9/2025 en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRLET, consiste en reconocer que, en caso de fallecimiento de una de las personas progenitoras, 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 modificación de la duración de la suspensión de los contratos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y, por ende, de la de la prestación de nacimiento y cuidado de menor derivada de las citadas situaciones, entra en vigor a partir del 31 de julio de 2025.

Para nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos producidos entre el 2 de agosto de 2024 y el 30 de julio de 2025, de conformidad con la disposición transitoria única, el disfrute de las semanas que se pueden disfrutar hasta que el hijo o menor cumpla los 8 años (cuatro semanas en caso de monoparentalidad) contenidas en la letra c), así como la prestación económica derivada de las mismas, podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026. La semana adicional (dos en el caso de monoparentalidad) que se suma a las 16 previstas hasta el momento no se encuentra incluida dentro de la disposición transitoria, por lo que no se podrá solicitar su disfrute y prestación para nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos producidos entre el 2 de agosto de 2024 y el 30 de julio de 2025.

2.- PERMISO RETRIBUIDO POR NACIMIENTO, POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (TRLEBEP).

El apartado dos del artículo segundo del RDL 9/2025, modifica las letras a), b), c) y g) del artículo 49 del TRLEBEP referidas al permiso por nacimiento para la madre biológica, al permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y al permiso parental respectivamente.

Así, la duración de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento pasa a ser de diecinueve semanas, que en el supuesto de monoparentalidad (por existir una única persona progenitora) es de treinta y dos semanas, las cuales se distribuirán de la siguiente manera para cada una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, 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. Estas semanas serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona progenitora, adoptante, guardadoras o acogedora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse:

- En los supuestos de nacimiento, desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo, la hija o el menor cumpla los ocho años. Respecto a la forma de disfrute, nos remitimos a lo ya indicando en el apartado precedente referido a los supuestos de nacimiento.

Cabe destacar que, salvo distinto criterio de Función Pública, se ha considerado que la mención que se contiene en las letras b) y c) del artículo 49 del TRLEBEP a "hijos e hijas" en supuestos de guarda y acogimiento, lo es a "menores", ya que en caso contrario no se podrían reconocer parte de estos permisos en estos supuestos puesto que la vinculación entre acogedores y guardadores con los menores

acogidos y en guarda en ningún caso genera la condición a estos últimos de “hijo o hija” respecto de los primeros de conformidad con la normativa civil.

La modificación de la duración de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, entra en vigor a partir del 31 de julio de 2025.

Para nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos producidos entre el 2 de agosto de 2024 y el 30 de julio de 2025, de conformidad con la disposición transitoria 5 única, el disfrute de las dos últimas semanas adicionales de permiso (18 y 19), cuatro (29 a 32) en el caso de monoparentalidad, podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026. La semana adicional (dos en el caso de monoparentalidad) que se suma a las 16 previstas hasta el momento no se encuentra incluida dentro de la disposición transitoria, por lo que no se podrá solicitar su disfrute para nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos producidos entre el 2 de agosto de 2024 y el 30 de julio de 2025.

Conviene aclarar que la referencia a que “En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora”, quiere significar que si un menor da lugar a distintas situaciones protegidas sólo se podrá disfrutar del derecho por una de ellas (esto puede suceder, por ejemplo, cuando un mismo menor es objeto de guarda con fines de adopción y posterior adopción por las mismas personas trabajadoras).

Finalmente se modifica la letra g) del artículo 49 del TRLEBEP, relativa al permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor, a los efectos de fijar el carácter no retribuido de este permiso: «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.”

La modificación de la letra g) del artículo 49 del TRLEBEP entra en vigor el 31 de julio de 2025.

3.- SUBSIDIO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

El apartado Dos del artículo Tercero del RDL 9/2025, modifica el artículo 181 del TRLGSS, pasando a ser las personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor, 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 del TRLGSS, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178 del citado texto legal.

Con esta modificación se está ampliando el ámbito subjetivo del subsidio, que pasa de reconocerse sólo a madres biológicas, para hacerlo también al otro progenitor, así como personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, siempre y cuando concurren el resto de los requisitos exigidos.

Es por ello que el subsidio pase a denominarse subsidio por nacimiento y cuidado de menor, cuando en la redacción anterior era subsidio por nacimiento.

Como consecuencia de la modificación del artículo 181 del TRLGSS en el sentido expuesto, el apartado Tres del artículo Tercero del RDL 9/2025, modifica el artículo 182 del TRLGSS, relativo a la prestación económica del subsidio para adaptarlo a su nuevo ámbito subjetivo. Así, 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: 6

a) Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiriera 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 monoparentalidad por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor.
- c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.
- 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 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 concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Las modificaciones operadas en los artículos 181 y 182 del TRLGSS entran en vigor a partir del 31 de julio de 2025.

COMPENSACIÓN PARA PENSIONISTAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE POR CONTINGENCIA PROFESIONAL DERIVADA DE LA EXPOSICIÓN AL AMIANTO

Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto

Real Decreto 483/2025, de 17 de junio, por el que se establecen los requisitos y se regula el procedimiento para reconocer el derecho a la compensación económica para las víctimas del amianto.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Personas afectadas por la exposición al amianto



Se trata de una **indemnización** que se concede por una sola vez y cuya cuantía viene **fijada en el baremo establecido en el Anexo I del Real Decreto 483/2025**, para las siguientes patologías derivadas de la exposición al amianto:

Mesotelioma

Cáncer de pulmón

Cáncer de laringe

Asbestosis con repercusión funcional moderada o severa



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y FOMENTO



@incluinfo



@inclusiongob



INSS

¿Quién puede solicitarlo?

Inicialmente la normativa prevé que únicamente podrán solicitar esta compensación aquellas personas afectadas que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Reconocimiento administrativo o judicial firme de una **pensión de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados derivada de una contingencia profesional** causada por alguna de las patologías previstas ocasionada por la exposición al amianto.
- ✓ **No haber percibido indemnización alguna por los daños derivados de la exposición al amianto** salvo las indemnizaciones reconocidas por sentencia firme que no haya sido ejecutada, total o parcialmente.

Documentación necesaria

- ✓ **Certificado de patologías derivadas de exposición al amianto**, emitido por las unidades designadas en la consejería de sanidad o el órgano correspondiente de la comunidad autónoma, o el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en Ceuta y Melilla.
- ✓ **Declaración responsable** informando sobre si se ha percibido o no algún tipo de indemnización o compensación por exposición al amianto o de haber ejercido o no acciones judiciales o extrajudiciales solicitándolo. Debe hacerlo en el modelo proporcionado para ello.
- ✓ **En caso de haber percibido indemnización o haber emprendido acciones judiciales o extrajudiciales**, deberá aportar documentación acreditativa del importe percibido, copia de la sentencia firme en la que conste dicho importe, y en su caso, el auto judicial por el que se declara la insolvencia total o parcial, de todos los responsables, así como toda la documentación relativa al ejercicio de las acciones emprendidas.



¿Cómo presentar mi solicitud?

A partir del 18 de septiembre de 2025, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) eligiendo una de las siguientes modalidades:

Presentación electrónica

A través del **Portal de Prestaciones de la Seguridad Social**, cumplimentando un formulario electrónico.

prestaciones.seg-social.es



De forma presencial

En un **Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS)**. Escanea el código QR o entra en el enlace para reservar cita.

run.gob.es/solicitarcita



Por correo ordinario

Dirigido a la **Dirección Provincial** más cercana a su domicilio. Escanea el código QR o entra en el enlace para consultar el directorio de oficinas.

www.seg-social.es



CRITERIOS DE GESTIÓN

Criterio de gestión: 12/2025 Fecha: 2 de julio de 2025 Materia: Complemento para la reducción de la brecha de género. Hombres. Sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025. Reconocimiento a los hombres del complemento para la reducción de la brecha de género (CRBG) previsto en el artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto-legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), en su redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 2025, asuntos acumulados C-623/23 [Melbán] y C-626/23 [Sergamo].

Criterio de gestión: 13/2025 Fecha: 14 de julio de 2025 Materia: Aplicación normas internacionales. Renuncia a la pensión de otro Estado. Incumplimiento por parte del interesado de las obligaciones establecidas por otro Estado. Efectos en la pensión que percibe por España. Efectos sobre la pensión española derivados tanto de la renuncia por el interesado a la pensión reconocida por otro Estado, como del incumplimiento por parte del interesado de las obligaciones establecidas por la legislación del otro país, que conlleve la suspensión o extinción de la pensión extranjera.

Criterio de gestión: 14/2025 Fecha: 21 de julio de 2025 Materia: Jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas. El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, modifica los artículos 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), y 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).

