

NEWSLABOUR

RSM

N_46

Septiembre 2025

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL



EN ESTE NÚMERO

>Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

> Derecho práctico

¿Puede una empresa limitar a cinco días al año el permiso retribuido por hospitalización de familiares??

> Asunto del mes

Mecanismos contra el uso abusivo de los canales de denuncias

> Sentencia del mes

La audiencia nacional limita el acceso a los datos salariales. Solo deberán facilitarse valores medios y no sueldos individualizados

> Novedades legislativas

Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor: 19 semanas para cada progenitor en familias biparentales y 32 semanas en familias monoparentales



Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.

Desgraciadamente el verano acabó y, comienza un nuevo curso.

A pesar de que durante los últimos meses muchos han podido disfrutar de un merecido tiempo de descanso y desconexión, el mundo del derecho laboral no se ha parado.

Como es normal, desde la última edición se han publicado numerosas sentencias, y en esta edición analizaremos algunas que creemos que son de gran interés, como la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional sobre los permisos retribuidos por hospitalización.

Igualmente, en esta edición tratamos un tema que puede resultar de gran interés: los canales de denuncia

Como venimos haciendo desde hace más de cuatro años, prometemos estar pendientes por vosotros y traer os todas las novedades que vayan surgiendo, las respuestas a las nuevas dudas que nos vayamos haciendo y las que se resuelvan por parte de los tribunales. ■

¡Bienvenido, de nuevo, a NewsLabour!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Lucía Álvarez y Gadea Saldaña

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025: ¿puede un juez conceder una indemnización por despido improcedente superior a la legal prevista?

Mediante dicha Sentencia, el Tribunal Supremo afirma que el sistema indemnizatorio español es compatible con el Convenio 158 de la OIT, quedando así clara la imposibilidad de conceder cuantías superiores a las legalmente previstas, incluso si la cuantía legal tasada fuese insuficiente para reparar el daño del trabajador.

Esta sentencia respalda nuestro marco legal vigente y se recupera la seguridad jurídica perdida tras el dictado de sentencias que establecían la condena a mayor indemnización a la tasada, cuando ésta según el subjetivo criterio del juzgador pudiese ser entendida insuficiente.

Sentencia del Tribunal Supremo del 15 de julio de 2025: convivencia y pensión en favor de familiares, ¿qué ocurre si el causante estaba en una residencia?

El Tribunal Supremo ha confirmado que no puede reconocerse la pensión en favor de familiares cuando no se acredita la convivencia efectiva con el causante durante los dos años anteriores a su fallecimiento, incluso si este se encontraba ingresado en una residencia. La Sala recuerda que el concepto de convivencia admite una interpretación flexible cuando persisten vínculos económicos y de cuidado, pero insiste en que debe probarse una relación continuada y habitual.

En este caso, el Tribunal concluye que el simple empadronamiento previo con el progenitor no basta para acreditar la convivencia exigida, al no demostrarse cuidados ni contacto habitual tras su ingreso en la residencia. Por ello, estima el recurso del INSS, anula la sentencia del TSJ de Cataluña y confirma la denegación de la pensión.



Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de julio de 2025: ¿vulnera el derecho de huelga la designación por sorteo del personal para cubrir los servicios mínimos?

El Tribunal Supremo ha declarado que la designación mediante sorteo de los trabajadores encargados de cubrir los servicios mínimos durante una huelga no vulnera, por sí sola, el derecho fundamental de huelga. La Sala subraya que, una vez fijados los servicios mínimos por la autoridad administrativa, corresponde a la empresa organizarlos y designar al personal, siempre que no lo haga con finalidad fraudulenta ni abusiva. El uso del sorteo puede ser un método válido cuando la empresa no dispone de información previa y lícita sobre qué empleados secundarán o no la huelga.

La Sala precisa que la empresa debe minimizar el impacto sobre quienes quieran secundar la huelga, pero sin utilizar datos de afiliación sindical ni exigir declaraciones previas a los trabajadores. En ausencia de un conocimiento legítimo y efectivo sobre quiénes van a adherirse o no a la huelga, el sorteo se considera un mecanismo válido y neutral para evitar un uso desviado de los poderes empresariales.



N_46 | SEPTIEMBRE 2025

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Lucía Álvarez
lalvarez@rsm.es

Gadea Saldaña
gsaldana@rsm.es



Sentencia del Tribunal Supremo del 25 de junio de 2025: ¿hay igualdad entre hombres y mujeres en el complemento de pensión por brecha de género?

Establece el TS que el complemento para la reducción de la brecha de género (artículo 60 de la LGSS) debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres. EL TS sigue el criterio del TJUE, que establece que mencionado artículo contraviene la Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978, según el cual este artículo 60 establece requisitos adicionales a los hombres que hayan tenido uno o más hijos para ver reconocido el complemento de pensión, esto recoge una redacción discriminatoria directa por razón de sexo.

En este caso, se desestima el recurso interpuesto por el INSS contra la sentencia del TSJ del País Vasco, que reconoció el complemento de pensión del artículo 60 de la Ley a un varón con tres hijos a quien el INSS se lo denegó por no cumplir los requisitos adicionales fijados para los hombres. ■





> Derecho práctico

¿Puede una empresa limitar a cinco días al año el permiso retribuido por hospitalización de familiares?

Roberto Villón

Una duda muy común entre los empresarios trata sobre los permisos retribuidos del artículo 37.3 b) ET, en particular cuando se trata de hospitalización de familiares y de la duración real de este derecho. En la práctica, algunas compañías han optado por aplicar un criterio restrictivo: limitar estos permisos a un máximo de cinco días laborables al año, aunque se produzcan diferentes hospitalizaciones o situaciones que generen nuevos hechos causantes.

Sin embargo, esta práctica ha sido cuestionada judicialmente y, finalmente, la Audiencia Nacional, en su Sentencia núm. 39/2025, de 7 de marzo, ha dado una respuesta clara que conviene tener muy presente.

¿Qué dice la resolución?

La Sala de lo Social declara nula la práctica empresarial consistente en fijar ese límite máximo de cinco días al año, recordando que el artículo 37.3 b) ET no establece tal restricción. Cada vez que exista un nuevo hecho causante –por ejemplo, una nueva hospitalización de un familiar distinto o el mismo en otra ocasión– el trabajador tiene derecho a disfrutar del permiso.

Pero la sentencia va más allá. También rechaza que el permiso quede limitado exclusivamente a los días de hospitalización. De hecho, si tras la hospitalización el familiar precisa reposo domiciliario prescrito médicamente, la persona trabajadora conserva su derecho a disfrutar del permiso en esas circunstancias. El alta hospitalaria, por sí sola, no implica la extinción automática del derecho, ya que la finalidad última del permiso es garantizar los cuidados y la conciliación.

¿Qué fundamentos emplea la Audiencia Nacional?

La resolución se apoya en varios criterios hermenéuticos:

- **Interpretación literal y sistemática:** cuando el legislador ha querido limitar un permiso a un número máximo de días al año, lo ha hecho expresamente (como sucede con las horas por fuerza mayor).
- **Interpretación finalista y sociológica:** se resalta que este permiso se enmarca en políticas de conciliación y, además, suele ser ejercido en mayor medida por mujeres,

lo que exige aplicar una perspectiva de género conforme a la LO 3/2007 para evitar perpetuar desigualdades.

- Interpretación conforme a la Directiva 2019/1158: la norma europea fija un mínimo de cinco días de permiso para cuidadores, pero nada impide que el derecho interno de los Estados lo mejore, como ocurre en España.

En definitiva, la Audiencia Nacional estima íntegramente la demanda sindical y reconoce:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de hasta cinco días de permiso cada vez que se produzca un nuevo hecho causante, sin límite anual.
- El derecho a que el permiso se extienda también a los supuestos en que, tras la hospitalización, el familiar requiera reposo domiciliario y cuidados efectivos.

Esta sentencia supone un importante refuerzo a los derechos de conciliación y un recordatorio a las empresas sobre la necesidad de interpretar los permisos retribuidos con un enfoque garantista.

Ahora bien, conviene subrayar que cada caso debe analizarse de forma individualizada, siempre con la debida acreditación del hecho causante. Así lo ha confirmado recientemente la STS nº 191/2025, de 12 de marzo, al precisar que el alta hospitalaria por sí sola no excluye la gravedad ni la necesidad de reposo domiciliario, elementos determinantes del permiso. En consecuencia, se valida que la empresa, tras el alta hospitalaria, pueda exigir un certificado médico que justifique la necesidad de reposo domiciliario para el disfrute del permiso por cuidado de familiar previsto en el art. 37.3 b) ET.

En definitiva, se trata de un terreno donde el detalle marca la diferencia y donde un asesoramiento especializado puede evitar conflictos, reclamaciones y costes innecesarios.

¡si necesitas asesoramiento sobre cómo aplicar correctamente estos permisos o resolver dudas concretas en tu caso, no dudes en ponerte en contacto conmigo! ■

> Asunto del mes

Mecanismos contra el uso abusivo de los canales de denuncias

Lara Conde

Los canales de denuncias, también conocidos como mecanismos de *whistleblowing*, se han consolidado como herramientas fundamentales para fomentar la transparencia en las empresas, pensados para que cualquier empleado pueda alertar, de forma segura y confidencial, sobre irregularidades como fraudes, acoso o malas prácticas dentro de la organización.

Su implementación, impulsada por normativa internacional como la Directiva (UE) 2019/1937 (Directiva *Whistleblowing*) y transpuesta en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, busca ofrecer a los empleados un medio seguro y confidencial para reportar conductas indebidas. Sin embargo, el uso de estos canales no siempre responde a fines legítimos.

En algunos casos, estos canales se utilizan de manera abusiva, mediante la interposición de denuncias sin fundamento, motivadas por conflictos personales, deseos de venganza o simplemente por malentendidos. Cuando esto ocurre, el sistema que debería proteger a los trabajadores puede volverse un arma contra personas inocentes o genera tensiones innecesarias dentro del equipo.

A continuación, a través de la STJS de la Rioja nº 106/2025, de 28 de julio de 2025, Rec. 110/2025, exploramos las implicaciones del uso indebido de los canales de denuncias, sus consecuencias y las medidas que las empresas pueden adoptar para evitar que una buena herramienta se convierta en un problema.

¿Qué ocurre en el caso concreto?

El trabajador interpone una denuncia a través del canal interno, alegando sufrir acoso por parte de uno de sus compañeros que prestan servicios durante el mismo turno de trabajo.

En la denuncia refiere estar sometido a una situación insostenible derivada de la mala relación personal que mantiene con su compañero desde hace varios años y concreta las conductas indebidas en una grabación en la que se puede escuchar a su compañero profiriendo improperios e insultos.

Tras la apertura de la correspondiente investigación, se concluye que no ha habido acoso laboral, sino que, por el contrario, el denunciante había tendido una trampa a su compañero para incitarle a enfadarse y grabar dicha reacción





para conseguir el cambio de turno que se le había denegado en varias ocasiones por cuestiones organizacionales.

Por este motivo, la Compañía inicia un expediente disciplinario que termina con el despido del denunciante.

¿Cómo se pronuncia el TSJ de la Rioja?

La Sala confirma la decisión del Juzgado de lo Social de Logroño, desestimando la demanda y declarando la procedencia del despido, al considerar que:

- El trabajador relató hechos que no se ajustaban a la realidad, además de incurrir en errores sobre el momento y las circunstancias en que ocurrieron los hechos reflejados en su denuncia y en la grabación aportada.
- La grabación se consideró manipulada, al detectarse que el denunciante había provocado intencionadamente a su compañero para generar una reacción hostil, tras una actitud de provocación sostenida, con el fin de grabar la situación.
- El denunciante optó por activar de forma abusiva el protocolo de acoso, cuando en realidad debió recurrir a otros mecanismos disponibles para solicitar el cambio de turno que pretendía.
- Asimismo, se rechaza la alegación de vulneración de la garantía de indemnidad (por represalias derivadas de la denuncia de acoso), al entenderse que el despido se justifica por un incumplimiento grave –interposición de una denuncia falsa–, lo cual excluye la existencia de una represalia empresarial.

¿Cómo evitar o reducir el impacto de las denuncias falsas?

Aunque no se puede garantizar al 100% que no haya abusos del sistema, sí existen formas de prevenirlos y, sobre todo, para mitigar sus efectos. Aquí, te dejamos algunos mecanismos que las empresas pueden aplicar:

1. Dejar claro qué es una denuncia y qué no lo es

Uno de los errores más comunes es dejar el canal “demasiado abierto”. Si no se aclara bien qué tipo de situaciones deben reportarse, es más probable que lleguen quejas que en realidad no tienen que ver con irregularidades serias. Por eso, es clave establecer criterios claros sobre qué se considera una denuncia válida (por ejemplo: fraude, acoso, corrupción, etc.) y qué temas deben canalizarse por otras vías (como recursos humanos). Si no se explica con claridad,

el buzón de denuncias puede terminar lleno de quejas personales o malentendidos.

2. Explicar el canal, no solo implantarlo

Poner el canal en marcha es solo el primer paso. Lo importante es que las personas entiendan cómo funciona, para qué sirve y cuáles son los riesgos de usarlo mal. A través de talleres, charlas o materiales sencillos, se puede formar a los empleados para que hagan un uso responsable.

3. Evaluación preliminar de las denuncias

No todas las denuncias deben escalar al mismo nivel. Es útil contar con un sistema de revisión inicial que filtre los casos, comprobando si hay indicios mínimos o si, por el contrario, parece una acusación sin base. Así se evita iniciar investigaciones innecesarias, y se protege a personas que podrían verse injustamente señaladas.

4. Proteger a ambas partes, no solo al denunciante

Es lógico proteger a quien se atreve a denunciar algo grave, pero no hay que olvidar al otro lado. La persona denunciada también tiene derechos, especialmente cuando no hay pruebas firmes. La clave está en tratar el tema con total confidencialidad, sin prejuzgar, y asegurando siempre el derecho a explicarse y defenderse.

5. Denunciar con mala intención debe tener consecuencias

Hacer una denuncia falsa de forma consciente no puede salir gratis. Sin crear miedo a denunciar de verdad, es importante dejar claro que manipular el sistema también tiene sanciones. Esto puede servir como medida disuasoria.

6. Supervisión externa

Dejar que alguien externo revise cómo se están gestionando las denuncias puede ser muy útil. Ya sea un consultor o un despacho legal, una supervisión imparcial puede detectar errores o abusos que no se ven desde dentro. Además, refuerza la confianza en el canal.

Por todas estas razones, el actuar de manera cuidadosa y acorde tanto a la ley como a los derechos de las personas implicadas es del todo fundamental para no incurrir en un modo de actuar que pueda ser reprochable o ineficaz. Si necesitas asesoramiento en esta materia, o tienes dudas sobre lo expuesto, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■





> Sentencia del mes

La audiencia nacional limita el acceso a los datos salariales. Solo deberán facilitarse valores medios y no sueldos individualizados

Daniel Santamarina

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su Sentencia núm. 115/2025, de 23 de julio de 2025, ha establecido que el derecho de información sindical en materia retributiva no se extiende al conocimiento de los sueldos individuales de cada persona trabajadora. En consecuencia, las empresas únicamente están obligadas a proporcionar los niveles retributivos medios, diferenciados por sexo y categoría profesional.

Veamos el caso concreto...

La controversia trae causa de la demanda interpuesta por la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT ("FESP-UGT"), a la que se adhirió CCOO, frente a la Mutua de Accidentes de Zaragoza ("Mutua MAZ"). En ella, los sindicatos solicitaban (i) que se reconociera su derecho a acceder a un registro retributivo individualizado por puesto de trabajo, con desglose de conceptos y cuantías percibidas por cada persona trabajadora de la plantilla, y, (ii) que se declarara la nulidad de la práctica empresarial consistente en la concesión de complementos salariales al margen de lo previsto en el convenio colectivo, reclamando que cualquier modificación retributiva se negociara con la representación legal de los trabajadores ("RLT").

Respecto de la primera de las pretensiones, en la cual nos centraremos por su relevancia práctica, el sindicato actor fundamentaba su reclamación en que la estructura salarial de Mutua MAZ era opaca y que las decisiones retributivas se adoptaban de forma discrecional. El sindicato añadía, además, que la negativa empresarial a entregar la información requerida, en materia retributiva, suponía una vulneración de su derecho de información amparado por el derecho a la libertad sindical.

La Audiencia Nacional, sin embargo, rechaza este planteamiento. La Sala de lo Social de dicho Tribunal recuerda que tanto la normativa vigente, en particular, los artículos 28.2 y 64 ET y el Real Decreto 902/2020, como la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo (SSTS de 24 de abril de 2025 y 21 de noviembre de 2024) delimitan con claridad el alcance de la obligación empresarial: el registro retributivo debe contener valores medios,

desagregados por sexo y categoría profesional, pero en ningún caso información que permita identificar salarios individualizados. La Sala enfatiza, en este sentido, que no existe en el ordenamiento jurídico vigente una norma con rango de ley que imponga la obligación de facilitar datos personales retributivos de cada trabajador, lo que, además, colisionaría con la normativa en materia de protección de datos (art. 8.1 LOPD y Directiva 2023/970).

La demanda de FESP-UGT y CCOO contra Mutua MAZ por acceso a salarios individuales y complementos fuera del convenio fue rechazada: la ley solo exige información salarial agregada, y la empresa ya proporciona datos suficientes y cumple su Plan de Igualdad.

A mayor abundamiento, la Audiencia constata que Mutua MAZ, al contrario de lo que afirmaba el sindicato demandante, sí ha venido proporcionando a la RLT información relevante en esta materia, como la clasificación de grupos profesionales, las tablas salariales y su equiparación, así como la distribución salarial por puestos, número de empleados y ejercicio económico. Además, recuerda que la entidad dispone de un Plan de Igualdad debidamente registrado, que incluye en su Anexo II una auditoría retributiva con datos agrupados y desagregados por sexos, conteniendo tanto las tablas salariales como los importes efectivos promedio según la valoración de puestos.

Lo que los sindicatos pretenden, concluye la Sala, es acceder a información individualizada, excediendo con ello los límites legales del derecho de información sindical.



Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Daniel Santamarina
dsantamarina@rsm.es



De este modo, la Audiencia desestima la primera de las pretensiones, al entender que la información facilitada por la empresa es suficiente y adecuada a lo exigido por el artículo 28.2 ET, sin que corresponda al Tribunal ampliar el alcance del deber empresarial más allá de lo previsto normativamente.

En cuanto a la segunda pretensión, vinculada a la supuesta creación de complementos salariales al margen del convenio colectivo, la Sala destaca que el pacto individual constituye una fuente legítima de la relación laboral, reconocida en el artículo 3.1.c del ET, y que en determinados contextos, como en el sector sanitario, donde el riesgo de fuga de profesionales hacia el sistema público es elevado, pueden resultar necesarios incentivos adicionales para garantizar la fidelización de la plantilla.

En el caso concreto, la Sala observa que no ha quedado acreditada la creación unilateral de nuevos complementos salariales por parte de la empresa, ni el sindicato precisa cuáles serían los conceptos retributivos aplicados de forma irregular. Por ello, desestima también esta segunda pretensión, absolviendo a Mutua MAZ.

Este pronunciamiento reviste especial relevancia puesto que reafirma que la transparencia retributiva no es absoluta, encontrando su límite en la normativa vigente y la protección de los datos personales, siendo que el derecho de información sindical debe ceñirse a los valores medios desagregados por sexo y categoría profesional.

A la vista de lo anterior, la Audiencia Nacional fija un criterio interpretativo claro y de utilidad práctica para las empresas que están obligadas a elaborar registros y auditorías retributivas, contribuyendo además a consolidar la doctrina del Tribunal Supremo en un ámbito particularmente sensible como es la transparencia salarial y la igualdad de trato.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de ayudarte y asesorarte. ■





> Novedades legislativas

Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor: 19 semanas para cada progenitor en familias biparentales y 32 semanas en familias monoparentales

Joaquín Rodríguez

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 29 de julio de 2025 la ampliación en tres semanas del permiso por nacimiento y cuidado del menor, una reforma que eleva la duración de este derecho de 16 a 19 semanas para cada progenitor en el caso de familia biparentales y de 26 a 32 semanas en el caso de familias monoparentales. Esta medida supone un avance significativo en los derechos a la conciliación familiar y corresponsabilidad impulsados por Europa desde que tuviera lugar la aprobación 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.

Al mismo tiempo, la medida se configura como una herramienta estratégica para hacer frente al preocupante descenso de la natalidad que asola a nuestro país en las últimas décadas, facilitando a las familias un mayor grado de seguridad y estabilidad en la trascendental decisión de concebir descendencia. Con esta ampliación se pretende fortalecer el apoyo institucional a la familia, al tiempo de fomentar un modelo social que favorezca el bienestar general de los menores, situándolo en el centro de las políticas públicas.

El Real Decreto-Ley 9/2025, ratificado el pasado 9 de septiembre por el Congreso de los Diputados, introduce una particularidad muy significativa hasta la fecha inadvertida por la anterior redacción del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores. Esta circunstancia radica en poder distribuir de forma flexible dos semanas de las 19 reconocidas (cuatro en el caso de monoparentales) que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años de edad. De esta forma, España no solo se alinea con las recomendaciones europeas en materia de conciliación, sino que también introduce un modelo más flexible conforme a las disposiciones establecidas en la mencionada Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo.

En consecuencia, el permiso para familias biparentales queda distribuido de la siguiente manera: las seis primeras

El permiso por nacimiento se amplía a 19 semanas para familias biparentales y 32 para monoparentales, con posibilidad de disfrutar parte de manera flexible hasta que el menor cumpla ocho años, en línea con la normativa europea de conciliación familiar.

semanas obligatoriamente de descanso ininterrumpido desde el nacimiento o la adopción; otras once semanas de libre disposición a disfrutar durante los doce primeros meses desde el nacimiento o adopción que podrán ser distribuidas irregularmente a petición de cada progenitor; y dos semanas adicionales que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años de edad.

En cambio, en el caso de familias monoparentales, la distribución de las 32 semanas tendrá que ser de la siguiente manera: las seis primeras semanas obligatoriamente de descanso ininterrumpido desde el nacimiento o la adopción; otras 22 semanas de libre disposición a disfrutar durante los doce primeros meses desde el nacimiento o adopción que podrán ser distribuidas irregularmente a petición del progenitor; y cuatro semanas adicionales que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años de edad.

A esta medida, que entró en vigor el pasado 31 de julio, pueden acogerse todos los trabajadores asalariados, autónomos o empleados públicos que se encuentren en situación de alta o asimilada al alta que tengan cubierto (en su caso) los periodos mínimos de cotización exigidos para su acceso y cuyos hijos hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024. Si al momento del nacimiento o adopción el trabajador es menor de 21 años, no se exigirá periodo mínimo de cotización para el acceso al





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Joaquín Rodríguez
jrodriguez@rsm.es



permiso. Por el contrario, si el trabajador tiene cumplido los 21 años y es menor de 26 en la fecha del nacimiento o adopción, se exigirá un periodo de cotización de 90 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del permiso o 180 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad al nacimiento. Para aquellos trabajadores con 26 años cumplidos en adelante se exigirá un periodo de cotización de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del permiso o 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad al nacimiento o adopción.

En cuanto a los derechos económicos derivados de la prestación, será la Seguridad Social quien asuma íntegramente su cobertura como hasta la fecha venía sucediendo. Idéntica situación para el importe del subsidio que se mantendrá en el 100% de la base reguladora del trabajador que se calculará tomando como referencia la base de cotización del mes inmediatamente anterior al inicio del permiso.

Con esta reforma se viene a reforzar, más si cabe, los compromisos asumidos con Europa en materia de conciliación familiar, avanzando en la implementación de medidas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal, la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de los hijos y personas dependientes, y la creación de un marco normativo que garantice derechos efectivos y homogéneos en todo el territorio comunitario. Se trata, en definitiva, de un paso decisivo hacia el cumplimiento de las directivas europeas, al tiempo que se promueve un cambio cultural orientado a mejorar la calidad de vida de las familias y a fomentar una mayor igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo. ■



RSM Spain
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

