



NOVEDADES PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (RD-Ley 9/2025)

El Real Decreto-ley 9/2025 (BOE 30/07/2025) amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDLEG 2/2015), el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLEG 5/2015) y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RD LEG 8/2015) para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores.

Este Real Decreto-ley 9/2025 entra en vigor el **31 de julio de 2025**.

El artículo primero modifica los artículos 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliando la duración de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y estableciendo una duración superior para las familias monoparentales, de los cuales destacamos las PRINCIPALES NOVEDADES:

La duración del PERMISO POR NACIMIENTO, que comprende el parto y el cuidado de menor, será de 19 semanas (antes 16) para cada progenitor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- **6 semanas** ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- **11 semanas, 22 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.
- **2 semanas, 4 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. **ATENCIÓN RÉGIMEN TRANSITORIO**

Las suspensiones **del contrato 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 duración del PERMISO en los supuestos de **ADOPCIÓN, de GUARDA con fines de adopción y de ACOGIMIENTO** también será de **19 semanas** (antes 16) para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, el periodo de suspensión será de **32 semanas**.

El permiso de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:



- **6 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.
- **11 semanas, 22 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.
- **2 semanas, 4 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 menor cumpla los ocho años. **ATENCIÓN RÉGIMEN TRANSITORIO**

Las suspensiones del contrato 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.

Se establece un **RÉGIMEN TRANSITORIO** de 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

El artículo tercero modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en concreto se modifica el artículo 178, en el que se regulan los **requisitos de los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor** (supuesto general) haciendo expresa mención de que *“al inicio de cada uno de los períodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta”*.

También se procede a la modificación de los artículos 181 y 182 reguladores del régimen jurídico del **subsidio por nacimiento y cuidado de menor** (supuesto especial):

Serán **personas** beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor (supuesto especial) las **personas** trabajadoras incluidas en el Régimen General que, **producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar**, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización establecido para el supuesto general.

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



NURIA BENITO RUIZ
ABOGADA & MEDIADORA

suspenderse el derecho cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Las circunstancias en que la duración de la prestación puede incrementarse en 14 días naturales no han variado (familia numerosa, monoparentalidad, múltiples, discapacidad).

El artículo segundo modifica la letara a), b) y c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para **ampliar la duración del permiso retribuido por nacimiento** para la madre biológica y del **otro progenitor, por adopción, acogimiento o guarda**, a 19 semanas para cada progenitor, adoptante, acogedor o guardador. En el caso de las familias monoparentales, este permiso tendrá una duración de 32 semanas. La distribución de la duración del permiso se equipara a la del sector privado, y le será de aplicación el mismo régimen transitorio.

En relación con el **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, regulado en la letra g) del artículo 49 destaca su carácter no retribuido.

Vamos avanzando en el reconocimiento de derechos!

Si tienes dudas, escribenos a juridico@amamanta.es o directamente a nuriabenito@icav.es



Nuria Benito Ruiz
Abogada