



Nueva regulación del permiso de nacimiento y cuidado

En el BOE del 30 de julio de 2025 se ha publicado el **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

Se trataba de 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, así como de clarificar la aplicación a las familias monoparentales y a los empleados públicos de algunos de los permisos de conciliación.

Se ha hecho en los siguientes términos:

Primero. - El artículo primero modifica el artículo 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, a 19 semanas (ahora eran 16) y estableciendo por ley (hasta ahora era un criterio judicial) una duración de 32 semanas para las familias monoparentales.

Se mantiene, sin cambios:

- Que las suspensiones 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.
- Que 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.
- Que, 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.

Se clarifica que, a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Se hacen una serie de clarificaciones que hasta ahora no estaban reguladas:

- 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, 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.
- b) 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 (esta precisión ya existía)
- c) 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 (se mantiene igual)
- d) 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.

Se clarifica la forma de suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor de forma que su distribución queda de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa (no se modifica)
- 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 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 periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Estas dos semanas serán aplicables a los nacimientos o adopciones producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

Segundo.- El artículo segundo modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por un lado, (artículo 49 EBEP) se incrementa, la duración del permiso retribuido por nacimiento para la madre biológica, por adopción, acogimiento o guarda a diecinueve semanas para cada progenitor, adoptante, acogedor o guardador, de las cuales seis semanas serán obligatorias, se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa, once semanas que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y dos semanas restantes para el cuidado parental que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

Se clarifica que el permiso por nacimiento se ampliará en dos semanas más, en los supuestos de nacimiento o adopción múltiples, o discapacidad, en un total para ambos progenitores, correspondiendo en todo caso una semana para cada uno de ellos.

En el caso de las familias monoparentales, este permiso tendrá una duración de treinta y dos semanas, de las cuales seis semanas serán obligatorias y se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa, veintidós semanas que podrán distribuirse a voluntad, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y cuatro semanas restantes para el cuidado parental que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

Por último, en relación con el permiso parental contenido en el artículo 49.g), se clarifica la naturaleza no retribuida que mantenía desde su inclusión en el Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio, y se establece una duración de ocho semanas.

Tercero.- El artículo tercero modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y, concretamente, se modifica su artículo 178, en el que se regulan los requisitos de los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor haciendo expresa mención que han de estar en alta o situación asimilada al alta al inicio de cada periodo de descanso.

También se procede a la modificación de los artículos 181 y 182 reguladores del régimen jurídico del subsidio por nacimiento con el fin de adaptar la terminología, así como ampliar la misma en supuestos de monoparentalidad en consonancia con la reforma llevada a cabo en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto. - La disposición transitoria única dispone la aplicación retroactiva desde el 2 de agosto de 2024 de la suspensión del contrato de trabajo en dos semanas por cuidados parentales que se pueden disfrutar hasta los ocho años de edad del menor.

Asimismo, se establece que el disfrute de estas semanas se podrá solicitar a partir del 1 de enero de 2026.

Quinto. - La disposición final tercera determina su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. Entra en vigor, pues, mañana 31 de julio de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.