

Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado en España

El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, amplía a 19 semanas retribuidas el permiso de nacimiento y cuidado de menor

España | Legal Flash | Julio 2025

ASPECTOS CLAVE

- Se incrementa la duración del permiso de nacimiento y cuidado de menor de **16 a 19 semanas** para cada progenitor en **familias biparentales** y a **32 semanas** para la única persona progenitora en **familias monoparentales**.
- Las primeras **6 semanas serán obligatorias** e ininterrumpidas tras el nacimiento o adopción. Las **11 semanas siguientes** (22 en familias monoparentales) podrán disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla **12 meses**.
- Las **2 semanas adicionales** (4 en familias monoparentales), igualmente retribuidas, pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla **8 años**.
- La totalidad del permiso se retribuye con la **prestación pública de Seguridad Social**, equivalente al 100% de la base reguladora.
- Aplicación retroactiva **parcial** a hechos causantes ocurridos **a partir del 2 de agosto de 2024**, con solicitud a partir del **1 de enero de 2026**.





1. ¿Cuál es el origen de este Real Decreto-ley?

Se ha publicado en el BOE de 30 de julio 2025 el [Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio de 2025 por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado](#) (en adelante, el RD Ley 9/2025) con el objetivo 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.

En resumen, el RD Ley 9/2025 amplía la duración del permiso de nacimiento y cuidado de menor en España, incrementando el periodo general en 3 semanas adicionales y garantizando la percepción del 100% de la base reguladora durante todo el permiso. Además, se amplía la duración de los permisos para familias monoparentales, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo (ver Post [Ampliación del permiso por nacimiento en familias monoparentales](#)).

Modifica para ello el art. 48. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015](#)); el art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público ([Real Decreto Legislativo 5/2015](#)); y los arts. 178 y 182 de Ley General de la Seguridad Social ([Real Decreto Legislativo 8/2015](#)).

La norma, que deberá convalidarse en el Congreso de los Diputados, entra en vigor el 31 de julio y afecta tanto a las empresas del sector público como privado.

2. ¿Cuál es la nueva duración del permiso de nacimiento, adopción y acogimiento regulado en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores?

- Para familias biparentales (dos progenitores): 19 semanas para cada progenitor.
- Para familias monoparentales (un progenitor): 32 semanas para la única persona progenitora.
- En ambos casos, el permiso es individual, igual e intransferible.

3. ¿Cómo se distribuye el disfrute del permiso en las familias biparentales?

- 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas tras el parto o la resolución de adopción, a jornada completa.
- 11 semanas a distribuir voluntariamente, en periodos semanales, hasta que el menor cumpla 12 meses.
- 2 semanas para el cuidado del menor, a disfrutar hasta que este cumpla 8 años, de forma flexible, acumulada o interrumpida. Estas 2 semanas adicionales se reconocen con independencia de las 8 semanas de permiso parental hasta que el menor cumpla 8 años reconocido en el art. 48 bis ET (que no se ha modificado).

4. ¿Cómo se distribuye el disfrute del permiso en familias monoparentales?

Se reconoce un permiso de 32 semanas, equiparando la protección del menor respecto a familias biparentales, en línea con recientes sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

- 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas tras el parto o la resolución de adopción, a jornada completa.
- 22 semanas a distribuir a voluntad, en periodos semanales, hasta que el menor cumpla 12 meses.
- 4 semanas para cuidado del menor, a disfrutar hasta que este cumpla 8 años, de forma flexible, acumulada o interrumpida. Estas 4 semanas adicionales se reconocen con independencia de las 8 semanas de permiso parental hasta que el menor cumpla 8 años reconocido en el art. 48 bis ET (que no se ha modificado).



5. ¿Desde cuándo es aplicable la ampliación?

La norma entra en vigor el 31 de julio de 2025. Por tanto, los hechos causantes (nacimientos, adopciones y acogimientos) acaecidos a partir de esta fecha disfrutarán de la ampliación del permiso en su totalidad (las 17 semanas hasta que el menor cumpla 12 meses, más las 2 adicionales hasta que el menor cumpla 8 años).

La Disposición transitoria única del RD Ley 9/2025, expresamente establece que las 2 semanas adicionales se reconocen a hechos causantes ocurridos desde el 2 de agosto de 2024 (fecha límite de transposición de la Directiva UE en este punto), pudiendo solicitarse a partir de 1 de enero de 2026.

6. ¿Cómo se retribuye el permiso?

Durante el disfrute del permiso se garantiza la percepción de la prestación de Seguridad Social del 100% de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social (no del 100% de la retribución bruta, sin perjuicio de que la empresa complemente la prestación pública) durante las 17 semanas (28 en monoparentales) de suspensión por nacimiento y las 2 semanas (4 en monoparentales) de cuidado de menor.

7. ¿Cómo tiene que solicitarse el permiso de nacimiento?

Para poder disfrutar tanto de las 11 semanas (hasta que el menor cumpla 12 meses) como de las 2 semanas adicionales (hasta que el menor cumpla 8 años) de permiso de nacimiento, las personas trabajadoras deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 15 días, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

8. ¿Qué sucede si ambos progenitores trabajan en la misma empresa?

Como ya sucedía hasta ahora, la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo del permiso por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

9. ¿Se prevén más cambios en esta materia?

El RD Ley 9/2025 deberá ser objeto de convalidación en el Congreso de los Diputados y es previsible que la TGSS publique instrucciones para gestionar las situaciones de reconocimiento y cotización de las personas trabajadoras que disfruten de los permisos a través del correspondiente boletín RED.

Además, el Gobierno se ha comprometido a extender hasta 20 semanas la duración global de este bloque de permisos.

10. ¿Qué deben tener en cuenta las empresas?

A raíz de la entrada en vigor del RD Ley 9/2025 las empresas deberán:

- Adaptar sus políticas internas y procedimientos a la nueva regulación.
- Formar al equipo de RRHH y estar preparadas para gestionar las solicitudes de las personas trabajadoras que entren dentro del ámbito de aplicación de la norma.
- Gestionar la posible simultaneidad de permisos en caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del **Área de Conocimiento e Innovación** o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

