

Ampliación en tres semanas del permiso de nacimiento y cuidado de menor

Se ha publicado en el BOE núm. 182 de fecha 30 de julio de 2025, 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.](#)

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se modifican los apartados **4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores**, ampliando los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

- ✓ **Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado:**
 - **19 semanas por progenitor:**
 - 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas tras el parto (jornada completa).
 - 11 semanas voluntarias hasta que el menor cumpla 12 meses.
 - 2 semanas adicionales para cuidado parental hasta los 8 años.
 - **En familias monoparentales:** el permiso se amplía a 32 semanas (6 obligatorias, 22 voluntarias y 4 para cuidado parental).
- ✓ **Suspensión del contrato por adopción, guarda o acogimiento:**
 - Misma duración y condiciones que el permiso por nacimiento y cuidado.
 - En adopciones internacionales, puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.
- ✓ **Otras condiciones:**
 - Se mantiene como derecho individual de la persona trabajadora e intransferible.
 - Las 13 semanas posteriores a las obligatorias (26 familias monoparentales):
 - Posibilidad de disfrute a jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa).
 - Preaviso de al menos 15 días.

- En caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo por razones justificadas.
- Se reconoce expresamente este derecho a personas trans gestantes

Entrada en vigor y aplicación a hechos causantes anteriores.

- ✓ Este real decreto-ley **entrará en vigor el día siguiente a su publicación** en el Boletín Oficial del Estado (es decir, el 31 de julio de 2025).
- ✓ La regulación relativa a la **ampliación de dos semanas** (cuatro en caso de monoparentalidad) de permiso por nacimiento y cuidado de menor, que puede disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años, se aplicará a los **hechos causantes a partir del 2 de agosto de 2024**.

El disfrute efectivo de estas semanas y la correspondiente prestación económica podrá **solicitarse a partir del 1 de enero de 2026**, sin necesidad de un nuevo reconocimiento del derecho

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, julio 2025