

## AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

**NORMATIVA:** 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 (BOE 30/07/2025).

<https://www.boe.es/boe/dias/2025/07/30/pdfs/BOE-A-2025-15741.pdf>

**ENTRADA EN VIGOR:** 31 de julio de 2025.

### **Disposición transitoria única:**

La regulación introducida por este RD en el art. 48.4 y 5 del ET y en el art. 49.a), b) y c) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

La principal novedad es la **modificación de los apartados 4 y 8 del artículo 48 del ET** ("suspensión con reserva de puesto"), cuyos aspectos fundamentales resumimos a continuación:

- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante **diecinueve semanas**. En el supuesto de monoparentalidad, será de **treinta y dos semanas**.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores se **distribuirá** de la siguiente manera:
  - Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
  - Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, podrán distribuirse a voluntad del trabajador 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 cumpla doce meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
  - Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor podrán distribuirse a voluntad del trabajador en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo cumpla los ocho años.

Las once semanas y las dos semanas antes indicadas 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 establecen igualmente novedades en la regulación de los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento en los que la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, será de treinta y dos semanas. La norma prevé igualmente la distribución de esos periodos de suspensión.

*Esperando que la información enviada resulte de tu interés.*