

El 30 de julio de 2025, se ha publicado en el BOE nº 182 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**, relativo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Con la entrada en vigor de la citada normativa se cumple con la transposición de la Directiva 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, cuyo plazo de transposición venció el 2 de agosto de 2024 y cuyo incumplimiento podría ocasionar sanciones por no cumplir con lo acordado por ella en materia de permisos retribuidos.

NUEVO PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. Tras la publicación del Real Decreto el permiso queda configurado de la siguiente manera

- Cada progenitor/a tiene derecho a **19 semanas** de suspensión del contrato de trabajo a cargo de la TGSS:
 - **6 semanas obligatorias interrumpidas** tras el nacimiento, a jornada completa.
 - **11 semanas voluntarias** que podrán disfrutarse de forma acumulada o fraccionada en periodos semanales hasta que el menor cumpla 12 meses o se cumplan 12 meses siguientes a la resolución judicial/administrativa de la adopción o acogimiento,
 - **2 semanas adicionales** para cuidado del menor, hasta que cumpla los 8 años de edad
- **En Familias Monoparentales.** El permiso total será de **32 semanas**: 6 obligatorias, 22 voluntarias y 4 de cuidado parental.

Para el disfrute de las 11 semanas + 2 semanas (22 semanas + 4 semanas en familias monoparentales) se requiere comunicación previa mínima de 15 días a la empresa y en el caso de solicitar el permiso de forma fraccionada (jornada parcial) se requiere acuerdo de la empresa y trabajador para su disfrute.

El permiso es un derecho individual e intransferible entre progenitores.

Entrada en vigor y aplicación retroactiva:

- Nacimientos que se hayan producido con anterioridad al 31 de julio de 2025, disfrutarán de 16 semanas de permiso por nacimiento.
- Nacimientos posteriores al 30 de julio de 2025 disfrutarán de 17 semanas de permiso por nacimiento.
- Las 2 semanas (4 en caso de monoparentalidad) del permiso/suspensión/prestación por cuidado del menor (se aplicarán a los nacimientos/asimilados producidos a partir del 2 de agosto de 2024, siendo que el disfrute de dichas semanas, así como la prestación económica correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.**

OTROS PERMISOS EN VIGOR:

- **PERMISO PARENTAL (NO RETRIBUIDO)**. Se mantiene el derecho a un permiso de **8 semanas** por cuidado de menor hasta los 8 años, no retribuido. Se debe preavisar a la empresa con 10 días de antelación a su disfrute, siendo el mismo el periodos de semanas completas
- **PERMISO LACTANCIA**. Tras la modificación del Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (El **Real Decreto-ley 2/2024**) se permiten todas las formas de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, como un derecho de todas las personas trabajadoras.
Solicitar el permiso es un derecho automático que no dependerá de lo establecido en el convenio ni de la aprobación de la empresa
Se debe preavisar a la empresa con 15 días anteriores a su disfrute y será posible extender su aplicación hasta los 12 meses, aunque con reducción de salario a partir del mes 9.