

# Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado: conciliación de la vida familiar y de la vida profesional

Publicado en el BOE 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, por el que se **amplía el permiso de nacimiento y cuidado**, con entrada en vigor el 31 de julio de 2025.

La norma traspone la directiva 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.

## Novedades

Como principales novedades, el permiso por nacimiento y **cuidados se incrementa en 3 semanas**, de las 16 actuales **hasta las 19 para cada progenitor e intransferibles**. Dos de ellas podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.

Las **familias monoparentales** podrán disfrutar de **32 semanas de permiso por nacimiento**, cuatro de ellas hasta que el menor cumpla 8 años.

Las 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años, serán de aplicación a los nacimientos o adopciones 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 ([disposición transitoria única](#)).

Las 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, pueden disfrutarse de manera flexible, en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al 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 serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

- 11 semanas (22 en el caso de monoparentalidad), que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, 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 o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

En el caso de adopciones, deberá ejercitarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

El texto supone consolidar el esfuerzo y los avances de la legislación española para que el trabajo retribuido no sea un impedimento para que las personas trabajadoras ejerzan su derecho a ejercer los cuidados ni tampoco sea un escollo a la hora de tomar la decisión de formar una familia. Supone también dar un paso más hacia una sociedad más corresponsable.

Con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en 3 semanas, 2 de ellas flexibles hasta que el menor cumpla 8 años, se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158. No obstante, el Gobierno quiere ir más allá y se compromete a extender hasta las 20 semanas la duración global de este tipo de permisos.

Además, la ampliación a 19 semanas del permiso de nacimiento en España supera la recomendación de la OIT y permite que nuestro país se alinee con los estados europeos con permisos de maternidad más largos y flexibles.

## Garantía pública

La Seguridad Social asume el coste del nuevo permiso de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social asumiendo una tasa de reemplazo de renta del cien por cien para ambos progenitores.

La percepción del cien por cien de la base reguladora es un elemento de gran relevancia para la promoción del reparto de responsabilidades, como evidencia la alta participación masculina, en comparación con otros países, del permiso de nacimiento español.

## Función Pública

El real decreto-ley incrementa en el ámbito del empleo público el permiso retribuido por nacimiento y por adopción, guarda o acogimiento, que pasa a cubrir también el cuidado del menor, hasta las 19 semanas, de las cuales 17 son de permiso por nacimiento y cuidados y 2 de permiso por cuidado parental del menor, añadiendo una nueva regulación del permiso parental, que mantiene su carácter no retribuido, de 8 semanas de duración.

El permiso por nacimiento se ampliará en 2 semanas más, en los supuestos de nacimiento o adopción múltiples, o discapacidad, en un total para ambos progenitores (una semana para cada uno de ellos).

## Familias monoparentales

Para proteger la actual diversidad familiar y asegurar que las niñas y niños se encuentran igualmente protegidos con independencia del tipo de familia en el que crezcan, atendiendo a la especial vulnerabilidad de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, el Real Decreto-Ley aprobado, amplía el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento a 32 semanas en caso de unidad monoparental.

De este total, 4 semanas podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.