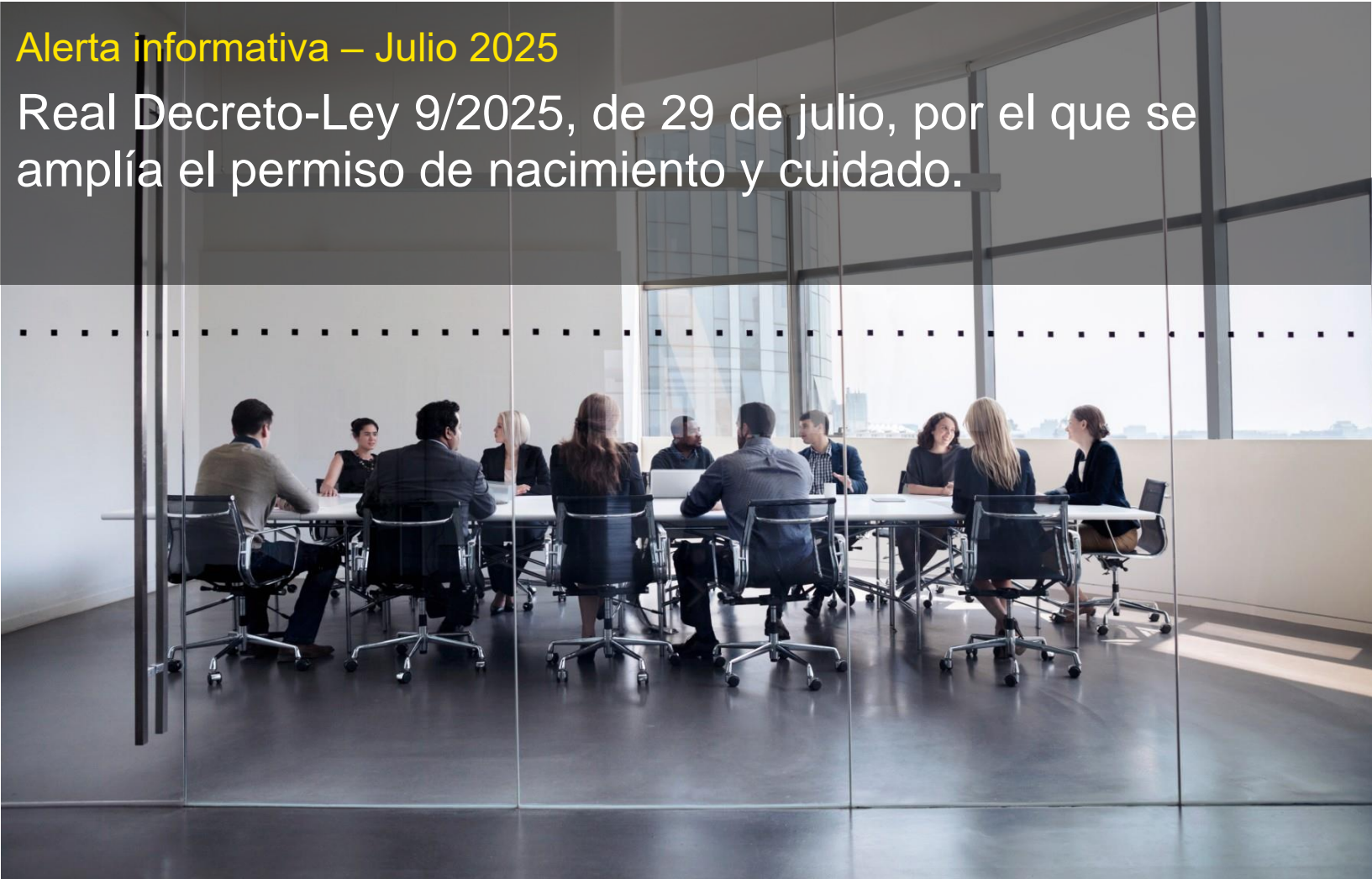


Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.



Raul García
Socia del Área Laboral EY

Silvia Bauzá
Socia responsable del Área Laboral EY

Este **30 de julio de 2025**, se publicó en el BOE el **Real Decreto-Ley 9/2025 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.

Alcance de las reformas

Por medio del **Real Decreto-Ley 9/2025** se completa 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, que tenía que estar implementada en agosto de 2024. A tal fin, la norma hace uso de tres contenidos: en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental; en segundo lugar, garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho; y, en tercer lugar, incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales. Los principales aspectos son los siguientes:

Modificación del artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y de las letras a), b), c) y g) del Estatuto Básico del Empleado Público:

La suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica, que comprende el parto y el cuidado de menor, se amplía hasta las diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. El permiso se distribuye de la siguiente manera:

- a) **Seis semanas ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) **Once semanas**, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos 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 doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) **Dos semanas**, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Modificación de los artículos 178, 181 y 182 de la Ley general de la Seguridad Social.

Relativos a las personas beneficiarias, cuantía y duración de la prestación económica que pasa de los 42 días naturales a la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto. No se modifica la cuantía de la prestación que seguirá siendo igual al 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta



Entrada en vigor y efectos retroactivos de la norma.

La norma entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir el 31 de julio de 2025.

La regulación introducida por el Real Decreto-Ley en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) 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.**

Otros permisos familiares

Conviene recordar que ya existen otros permisos de conciliación vigentes tras el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que modificó el Estatuto de los Trabajadores. Entre ellos destacan:

- ▶ Permiso de 5 días retribuidos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado o convivientes.
- ▶ Permiso de 4 días al año retribuidos por causas de fuerza mayor relacionadas con motivos familiares urgentes e imprevisibles.
- ▶ Permiso de 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- ▶ El permiso parental no retribuido de 8 semanas, del cual ahora dos semanas pasarán a ser retribuidas con la nueva aprobación.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!

Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid

Silvia Bauzá	Silvia.Bauza@es.ey.com
Raúl García	RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com
Eva Sainz Cortadi	Eva.SainzCortadi@es.ey.com
Ana Hernández Iglesias	Ana.Hernandez.Iglesias@es.ey.com
Nicolás Chacón Rodríguez	Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com
Jaime Llorens Parry	Jaime.Llorens.Parry@es.ey.com
Alicia Díaz Marques	Alicia.DiazMarques@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona

Lorena Lascuevas Perez-Sala	Lorena.Lascuevas.Perez-Sala@es.ey.com
-----------------------------	--

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña

Felipe Martínez Ramonde	Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com
-------------------------	--

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2024 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

