

## REAL DECRETO-LEY 9/2025, DE 29 DE JULIO, POR EL QUE SE AMPLÍA EL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO

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.

### 1. Consideraciones generales

El Real Decreto-ley 9/2025, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 30 de julio de 2025, persigue, fundamentalmente, dar cumplimiento a las exigencias del Derecho de la Unión Europea, especialmente en lo que respecta a la transposición del permiso parental retribuido previsto en los artículos 8.1 y 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

No obstante, en el marco de dicha transposición, no se ha modificado el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que reconoció por primera vez un permiso parental de ocho semanas sin retribución, como parte del proceso de incorporación de la Directiva (UE)

2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

En lugar de reformar dicho precepto, el Real Decreto-ley 9/2025, con el que se afirma culminar el proceso de transposición de la mencionada Directiva, ha optado por cumplir la exigencia de las dos semanas retribuidas adicionales mediante la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Esta ampliación se justifica, según la exposición de motivos, en aplicación de la denominada “cláusula pasarela” del artículo 20.6 de la Directiva, que permite computar como permiso parental retribuido cualquier período de ausencia laboral por razones familiares que conlleve remuneración.

En concreto, el permiso por nacimiento se amplía en tres semanas adicionales, de las cuales dos podrán disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla ocho años. A ello se añade la consideración del permiso de lactancia acumulada como medida que contribuye igualmente al cumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 8 de la Directiva.

Con este conjunto de medidas, España alcanza e incluso supera el umbral de ocho semanas retribuidas exigido por el Derecho de la Unión Europea.

La configuración de este nuevo permiso parental retribuido en la forma en que se ha hecho representa una manifestación de corresponsabilidad social. Su financiación se asume mediante la ampliación de la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor a cargo de la Seguridad Social, con una tasa de sustitución del cien por cien de la base reguladora. Esta cobertura garantiza la igualdad de trato para ambos progenitores y refuerza la implicación masculina en los cuidados, aspecto en el que España destaca respecto a la media europea.

Asimismo, el nuevo modelo supera las recomendaciones internacionales, alineándose con la Recomendación núm. 191 de la OIT, que aconseja un mínimo de dieciocho semanas para el permiso de maternidad. El diseño igualitario, retribuido e intransferible que ahora se consagra refuerza el compromiso español con una arquitectura normativa de derechos corresponsables, culminando el ciclo iniciado en 2019 con el Real Decreto-ley 6/2019.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 9/2025 extiende este nuevo modelo al empleo público mediante la modificación del artículo 49 del EBEP, integrando la transposición de los artículos 4 y 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 en el ámbito de la función pública. Se reconoce un permiso retribuido de diecinueve semanas y un permiso parental no retribuido de ocho semanas, de modo que el nuevo régimen estatutario satisface de forma completa y coherente las exigencias europeas.

El Real Decreto-ley 9/2025 incorpora una previsión específica para las familias monoparentales, reconociendo un total de 32 semanas de permiso para el único

progenitor. Esta medida se adopta en coherencia con la STC 140/2024, de 6 de noviembre, que afirmó la necesidad de garantizar un trato equitativo para los menores con independencia del tipo de familia en que crezcan.

Se dice que se trata de una respuesta al principio constitucional de igualdad del artículo 14 CE y a la constatación estadística del mayor riesgo de pobreza y exclusión en estos hogares, cuya tasa asciende al 52,7 % según datos del INE (2023) y que por tanto la extensión del permiso responde tanto a un principio de igualdad en la protección del menor como a una perspectiva de igualdad estructural entre mujeres y hombres, dado que la mayoría de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres.

## **2. Estructura normativa del Real Decreto-ley 9/2025 y puntos a tratar**

La norma se articula en tres artículos, una disposición transitoria y tres disposiciones finales:

- Artículo primero: modifica los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo segundo: modifica el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Artículo tercero: adapta la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS).
- Disposición transitoria única: establece la aplicación retroactiva del bloque adicional de semanas.
- Disposición final primera: fija el título competencial.
- Disposición final segunda: declara la transposición de la Directiva 2019/1158.
- Disposición final tercera: establece su entrada en vigor.

A efectos de destacar lo esencial de la norma que se examina, en cuanto sigue se abordará su contenido siguiendo el orden expositivo que se detalla seguidamente: permiso por nacimiento y cuidado en el ámbito laboral común (art. 48.4 ET), permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (art. 48.5 ET), permisos en el empleo público (art. 49 EBEP), modificaciones de la LGSS (art. 178.4, 181, 182), entrada en vigor y aplicación retroactiva, y valoración final.

## **3. Permiso por nacimiento y cuidado en el ámbito laboral común (art. 48.4 ET)**

El nuevo artículo 48.4 ET dispone que el nacimiento de un hijo o hija dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo durante diecinueve semanas para cada progenitor, con independencia de su sexo o de su relación biológica con el menor. La duración, anteriormente fijada en dieciséis semanas, se incrementa en tres semanas adicionales, de las cuales dos semanas podrán disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla ocho años. Esta reestructuración responde al mandato del artículo 8.3 de la Directiva 2019/1158, que exige la existencia de un permiso parental retribuido, individual e intransferible, de al menos ocho semanas por progenitor. En este sentido, el legislador español ha optado por integrar ese mandato dentro del propio permiso por nacimiento, permitiendo su ejercicio de manera diferida más allá del primer año de vida del menor.

La configuración temporal del permiso se distribuye en tres bloques diferenciados:

- 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 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 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 períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Junto a esta reordenación temporal, el nuevo artículo 48.4 ET introduce otras previsiones clarificando que, en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, se permite al progenitor superviviente asumir el disfrute del total del permiso previsto.

El permiso sigue teniendo carácter individual e intransferible, y su disfrute a tiempo parcial sigue requiriendo acuerdo con la empresa. Se requiere, igual que antes, un preaviso a la empresa de 15 días, manteniéndose asimismo la posibilidad de limitar el disfrute simultáneo de ambos progenitores cuando trabajen en la misma empresa, por razones objetivas y debidamente motivadas.

Además, se clarifica que el término “madre biológica” incluye también a personas trans gestantes.

#### **4. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (art. 48.5 ET)**

Por primera vez, se regula de forma autónoma y simétrica al nacimiento el permiso por adopción, guarda y acogimiento. La duración del permiso y su estructura temporal son

idénticas a las previstas para el nacimiento: diecinueve semanas generales y treinta y dos en caso de monoparentalidad, distribuidas en los tres bloques anteriormente descritos. A saber,

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós 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 dentro de los doce 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.
- c) Dos semanas, cuatro 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 menor cumpla los ocho años.

Se mantiene, también en todo lo demás, la coherencia con el nuevo esquema del permiso por nacimiento (art. 48.4 ET) armonizando la normativa aplicable con independencia del hecho causante.

## **5. Permisos en el empleo público (art. 49 EBEP)**

La reforma del EBEP incorpora de forma paralela el nuevo modelo de permiso por nacimiento y cuidado, garantizando la homogeneidad normativa entre sectores público y privado.

Se reconoce un permiso retribuido de diecinueve semanas, estructurado igualmente en tres bloques (6+11+2) y ampliado a 32 semanas en familias monoparentales. Además, se incluye un permiso parental no retribuido de ocho semanas, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años.

La articulación del permiso de lactancia acumulado, el nuevo permiso parental retribuido y el permiso parental no retribuido satisface los estándares europeos y refuerza el sistema de protección de las personas trabajadoras al servicio de las administraciones públicas.

Se clarifica así el carácter no retribuido, también aquí del permiso parental. Cerrando el debate originado por aquellas sentencias que sí habían reconocido su carácter retribuido.

## 6. Modificaciones de la LGSS (arts. 178.4, 181, 182)

- Las modificaciones producidas en materia de seguridad social no afectan a la prestación económica en el permiso contributivo que sigue siendo del 100% de la base reguladora durante el permiso, garantizando la percepción íntegra de los ingresos ordinarios durante el disfrute del derecho.  
Sí se introduce como novedad un requisito expreso para el disfrute sucesivo (en períodos fraccionados) del subsidio por nacimiento y cuidado del menor: la persona trabajadora debe estar en alta o situación asimilada al alta al comienzo de cada nuevo período de disfrute, no solo al inicio del primero. Esta previsión se vincula con el disfrute flexible del permiso reconocido en el artículo 48 ET (art. 178.4 LGSS)
- En cuanto a la prestación no contributiva del art. 181 LGSS, se supera la redacción anterior del artículo 181 LGSS preveía una versión restringida de la prestación limitada al parto y sin desarrollo normativo, modificándola por una nueva redacción que extiende este derecho a todos los hechos causantes protegidos en el art. 177 (no solo parto sino que se condiciona hoy al nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar) y a cualquier persona trabajadora en el Régimen General (sin distinción de sexo). Además, se integra sistemáticamente con el nuevo artículo 182, dotándola de contenido claro en términos de cuantía, duración y régimen aplicable, que también se modifica para ajustarse a los nuevos hechos causante y al nuevo art. 48 ET.

## 7. Entrada en vigor y aplicación retroactiva

La norma entra en vigor el 31 de julio de 2025. No obstante, la disposición transitoria única establece que las dos semanas adicionales (o cuatro en familias monoparentales) para el cuidado del menor hasta los ocho años serán aplicables a los hechos causantes producidos desde el 2 de agosto de 2024, aunque solo podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

Debe entenderse que la semana adicional del permiso (recordemos que se amplía de 16 a 19 semanas) no se corresponde con las dos semanas retribuidas adicionales que pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años, según la previsión incorporada por la llamada cláusula pasarela, sino que forma parte de las 11 semanas que pueden disfrutarse tras las 6 semanas obligatorias inmediatas al nacimiento o decisión constitutiva de adopción, guarda o acogimiento. Esta semana adicional, por tanto, no podrá ser disfrutada por quienes ya estén disfrutando de esos permisos en la actualidad y solo podrá disfrutarse en relación con hechos causantes -nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar -que tengan lugar a partir

de la entrada en vigor de la norma, esto es, desde el 31 de julio de 2025, incluido, en adelante.

## 8. Valoración final

El nuevo marco legal configura un sistema de permisos por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento más amplio, flexible y equitativo, tanto en el sector privado como público, cumpliendo íntegramente con los compromisos internacionales y europeos contraídos por nuestro país. Se hace además asumiendo esas dos semanas retribuidas del permiso parental ampliando el permiso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, que ya que se modifica en ese sentido, se amplía en una semana más (16+1+2).

Se mantiene sin modificación el artículo 48 bis ET, relativo al permiso parental de ocho semanas, cuyo carácter no contributivo queda expresamente señalado en la exposición de motivos de la norma. Este permiso parental, por tanto, convive con el régimen ampliado de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, configurándose como un derecho autónomo y adicional, dirigido a facilitar la conciliación hasta que el menor cumpla ocho años para aquellos que voluntariamente sin retribución quieran solicitar su disfrute.

Cabe preguntarse, a modo de reflexión, cuál será el grado real de implementación del permiso parental previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, cuyo uso previsible será limitado. Quizá habría sido más coherente, desde un inicio, articular un permiso de mayor entidad y duración, que permitiera a nuestro ordenamiento cumplir de forma plena y directa con las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1158, en lugar de optar por una fórmula que dio lugar a notables controversias interpretativas, especialmente respecto a su eventual carácter retribuido por parte del empleador, y que finalmente supuso a España el pago de una sanción económica por incumplimiento del Derecho de la Unión.

En esta ocasión, el legislador ha optado por una solución más adecuada y conforme al marco europeo, al ampliar de forma estructural el permiso por nacimiento y cuidado. Sin embargo, ha dejado intacto el permiso parental adicional, cuya funcionalidad práctica se prevé escasa, al coexistir con una regulación más robusta y atractiva desde el punto de vista del ejercicio efectivo del derecho a la conciliación.

**AUTORA**

**Gemma Fabregat**

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

