

AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO

Resolución de 9 de septiembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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.

En el **BOE de 11 de septiembre de 2025** se ha publicado la Resolución del Congreso de los Diputados que, en aplicación del art. 86.2 de la Constitución Española (CE), convalida el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado y se modifican el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), el art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) y varios preceptos de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), completando así la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158.

La reforma reviste especial importancia porque pasa de dieciséis a diecinueve semanas de suspensión del contrato de trabajo por progenitor, lo que supone una ampliación sustantiva del derecho, integrada en el propio art. 48.4 ET. La nueva regulación distribuye esas diecinueve semanas en tres bloques: seis semanas obligatorias de disfrute inmediato, once semanas a distribuir de forma flexible hasta que el menor cumpla doce meses y, como novedad, dos semanas adicionales que pueden disfrutarse de forma fraccionada hasta que el menor cumpla ocho años. La norma aclara que el derecho sigue siendo individual e intransferible, precisa el régimen aplicable en caso de fallecimiento de un progenitor y explicita que la referencia a “madre biológica” incluye a las personas trans gestantes.

Por primera vez, el art. 48.5 ET regula de forma autónoma el permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, con la misma duración -diecinueve semanas, frente a las dieciséis anteriores- y el mismo esquema temporal que el previsto para el nacimiento, asegurando la plena homogeneidad normativa de todos los hechos causantes.

La modificación del art. 49 EBEP traslada este mismo modelo al empleo público, garantizando la equiparación entre sectores público y privado, e introduce expresamente la extensión del permiso a treinta y dos semanas en familias monoparentales, reforzando el principio de igualdad y la protección de la infancia en coherencia con la doctrina constitucional (STC 140/2024).

En el plano de la Seguridad Social, **la reforma mantiene la prestación del 100 % de la base reguladora**, pero introduce un **requisito adicional para el disfrute fraccionado**: la persona trabajadora debe encontrarse en alta o situación asimilada al inicio de cada período de disfrute, lo que garantiza la coherencia entre la flexibilidad temporal del permiso y la cobertura de la prestación. Además, se revisan los arts. 181 y 182 LGSS para integrar sistemáticamente la protección no contributiva de todos los supuestos (nacimiento, adopción, guarda y acogimiento).

La norma incluye, además, un régimen transitorio que otorga efectos retroactivos a las dos semanas adicionales (o cuatro en caso de monoparentalidad) que pueden disfrutarse de forma fraccionada hasta que el menor cumpla ocho años, para hechos causantes desde el 2 de agosto de 2024, aunque su solicitud solo podrá realizarse a partir del 1 de enero de 2026, lo que permite ordenar temporalmente el ejercicio del derecho y evitar solapamientos con situaciones en curso.

Desde el punto de vista práctico, **con la convalidación del Real Decreto-ley 9/2025 culmina la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158** mediante una técnica legislativa que opta por ampliar el permiso por nacimiento y cuidado —de dieciséis a diecinueve semanas por progenitor— en lugar de reformar el tan controvertido, en lo que a retribución se refiere, artículo 48 bis ET. Esta opción permite integrar las semanas retribuidas exigidas por el Derecho de la Unión en el propio régimen contributivo, dotando

de coherencia al sistema y liberando a España de seguir asumiendo las sanciones económicas derivadas del expediente de infracción por transposición incompleta de la Directiva.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

