



# Ampliación del permiso de nacimiento y cuidados (convalidación del RD-ley 9/2025)

Legal Alert



Septiembre 2025

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)  
[kpmg.es](http://kpmg.es)

# Ampliación del permiso de nacimiento y cuidados (convalidación del RD-ley 9/2025).

En este documento se aborda, en líneas generales, en qué consiste la **ampliación del permiso de nacimiento y cuidados**, así como las modificaciones legislativas correspondientes, incluidas en el **Real Decreto-ley 9/2025**, de 29 de julio, tras su reciente **convalidación** por el Congreso de los Diputados.

El 9 de septiembre de 2025 el Pleno del [Congreso de los Diputados](#) **convalidó** el [Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidados](#) (BOE 30/07/2025), cuya **entrada en vigor** se produjo el **31 de julio de 2025**.

La [convalidación](#) (publicada en el BOE el 11/09/2025) ha salido adelante con **313 votos a favor, ninguno en contra y 33 abstenciones**.

Además, se ha aprobado su **tramitación** como [proyecto de ley](#) por 347 votos a favor.

Mediante el RD-ley 9/2025 se **completa la transposición** de la [Directiva \(UE\) 2019/1158](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores:

- (i) iniciada con el [RD-ley 5/2023](#) que incluyó un gran paquete de medidas; concretamente, en el **ámbito laboral** introdujo, entre otras cosas, el **permiso parental** (ver el [Legal Alert](#) preparado al efecto, y su [versión en inglés](#)); y
- (ii) seguida por el [RD-ley 2/2024](#), que estableció el **permiso acumulado para el cuidado del lactante**.

Para lograr su objetivo, el RD-ley 9/2025 **modifica** los textos refundidos:

- de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ([ET](#));
- de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ([EBEP](#)); y
- de la Ley General de la Seguridad Social ([LGSS](#)).

A continuación exponemos, en líneas generales, en qué consiste la citada ampliación del permiso de nacimiento y cuidados.

## Se amplía el permiso por nacimiento y cuidados

El art. 1 del RD-ley 9/2025 incluye importantes novedades en el art. 48.4 y 5 ET.

El RD-ley 9/2025 ha ampliado la duración de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de tal modo que el **permiso por nacimiento y cuidados se incrementa en 3 semanas**, pasando de las 16 actuales, **hasta las 19 semanas (en total)** para cada progenitor. Estas semanas de permiso son intransferibles y 2 de ellas podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.

Las familias monoparentales podrán disfrutar de **32 semanas** de permiso; **4 de ellas hasta que el menor cumpla 8 años**.

[\*Al final de este Legal Alert, podéis acceder a un **Cuadro comparativo** (ver **Anexo**) donde se muestran los cambios **más importantes** incluidos en la redacción normativa].

## Otros cambios en el ámbito de la Seguridad Social

Con el fin de adaptar la terminología a la reforma del ET, y de ampliarla en supuestos de monoparentalidad, el art. 3 del RD-ley 9/2025 modifica varios preceptos de la LGSS:

- ✓ Respecto a los **requisitos** de los **beneficiarios** del subsidio por nacimiento y cuidado de menor se añade la mención expresa de que la persona trabajadora deberá encontrarse en **situación de alta o asimilada a la de alta al inicio de cada uno de los periodos de descanso** (nuevo apdo. 4 del art. 178 LGSS).
- ✓ El art. 181 LGSS se modifica para señalar que serán **personas beneficiarias** del **subsidio por nacimiento y cuidado de menor** las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el art. 177, reúnan todos

los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, **salvo el período mínimo de cotización** establecido en el art. 178.

- ✓ También se modifica el art. 182 LGSS para establecer que la **duración** de la **prestación** será **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**, 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. Podrá denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el art. 180 LGSS.

La duración de esta prestación **se incrementará en 14 días naturales** en los siguientes supuestos:

- a) Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una **familia numerosa** o en la que, con tal motivo, **adquiera dicha condición**, de acuerdo con la Ley 40/2003, de Protección a las Familias Numerosas.
- b) Nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en caso de **monoparentalidad** por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor.
- c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento **múltiples**, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea **igual o superior a 2**.
- d) **Discapacidad en un grado igual o superior al 65%** de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o del hijo, hija o persona menor adoptada, en guarda o acogimiento.

La duración del subsidio de cada una de las personas beneficiarias únicamente podrá incrementarse en 14 días naturales, aun cuando concurren 2 o más circunstancias de las señaladas.

### Cambios específicos en el ámbito de la Administración Pública

El RD-ley 9/2025 también modifica varios preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP),

recordando que, en materia de **permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental**, el **personal laboral al servicio de las Administraciones públicas** se regirá por lo previsto en el **EBEP**. No resulta de aplicación a este personal las previsiones del ET sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

En líneas muy generales, entre las novedades del art. 49 a), b), c) y g) EBEP:

- ✓ **Se incrementan hasta las 19 semanas la duración de los permisos retribuidos:**
  - por nacimiento para la madre biológica;
  - por adopción, acogimiento o guarda para cada progenitor, adoptante, acogedor o guardador; y
  - del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- ✓ Los permisos anteriores, en el supuesto de **monoparentalidad**, por existir una única persona progenitora, tendrán una duración de **32 semanas**.
- ✓ Los permisos anteriores pasan a cubrir también el **cuidado del menor**, cuya duración se incluye en esas **19 semanas**:
  - a) **6 semanas** serán **obligatorias**, se deberán disfrutar de forma **inmediatamente después** del 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, a jornada completa;
  - b) **11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad**, que podrán **distribuirse a voluntad** de las personas progenitoras, por semanas, hasta que el menor cumpla 12 meses; y
  - c) **2 semanas** restantes, **4 en el caso de monoparentalidad**, para el **cuidado parental** que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla 8 años.
- ✓ **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años: no tendrá carácter retribuido** y tendrá una **duración no superior a 8 semanas**, continuas o discontinuas, a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades

del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

### Aplicación retroactiva del RD-Ley 9/2025

El RD-ley 9/2025 -recientemente convalidado por el Congreso de los Diputados- se encuentra en vigor desde el **31 de julio de 2025** (el día siguiente al de su publicación en el BOE).

No obstante, su disp. trans. única, señala que la **adición de las 2 semanas, 4 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 8 años de edad** -prevista para los arts. 48.4 y 5 ET, y 49 a), b) y c) EBEP-, será aplicable a los hechos causantes (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.

Nuestro equipo de especialistas está a su disposición para ampliar o aclarar cualquiera de estos aspectos.

**Anexo**

**Cuadro comparativo de redacción normativa**

<b>Art. 48.4 y 5 ET</b> "Suspensión (del contrato) con reserva de puesto de trabajo"	
<b>NUEVA redacción (RD-ley 9/2025)</b>	<b>Anterior redacción</b>
<p>"4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica <b>durante 19 semanas</b>.</p> <p>En el supuesto de <b>monoparentalidad</b>, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de <b>32 semanas</b>.</p> <p>(...)</p> <p>En caso de <b>fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso</b>.</p> <p>La suspensión del contrato <b>de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:</b></p> <p>a) <b>6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.</b></p> <p>b) <b>11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad,</b> que podrán distribuirse a <b>voluntad</b> 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 <b>hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses</b>. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.</p> <p>c) <b>2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad,</b> para el cuidado del menor que podrán distribuirse a <b>voluntad</b> de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida <b>hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años</b>.</p> <p>Este derecho es <b>individual</b> de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho (...).</p> <p>(...)</p> <p>5. En los supuestos de <b>adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento</b>, de acuerdo con</p>	<p>"4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica <b>durante 16 semanas</b>, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.</p> <p>El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica <b>durante 16 semanas</b>, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.</p> <p>(...)</p> <p>La suspensión del <b>contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor</b>, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, 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 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.</p> <p>Este derecho es <b>individual</b> de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho (...).</p> <p>(...)</p> <p><b>NOTA:</b> El apdo. 4 del art. 48 ET fue declarado <b>inconstitucional</b> por la <b>Sentencia del TC 140/2024</b>, de 6 de nov. No obstante, <b>no lleva aparejada la nulidad</b>, como señala su FJ 7.</p> <p>5. En los supuestos de <b>adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento</b>, de acuerdo con el art. 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de <b>16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor</b>. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución</p>

el art. 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de **19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor**.

En el supuesto de **monoparentalidad**, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de **32 semanas**.

En el supuesto de **fallecimiento** del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) **6 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) **11 semanas, 22 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 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) **2 semanas, 4 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 menor cumpla los 8 años**.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de **adopción internacional** (...).

Este derecho es **individual** de la persona trabajadora **sin que pueda transferirse** su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito."

judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, 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. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de **adopción internacional** (...).

Este derecho es **individual** de la persona trabajadora **sin que pueda transferirse** su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito."

# Contactos

**Francisco Fernández**

**Socio**

**KPMG Abogados**

**Tel. 91 451 30 87**

**[franciscofernandez@kpmg.es](mailto:franciscofernandez@kpmg.es)**

**Francisco Artacho**

**Director**

**KPMG Abogados**

**Tel. 690245564**

**[fartacho@kpmg.es](mailto:fartacho@kpmg.es)**

# Oficinas de KPMG en España

## A Coruña

Calle de la Fama, 1  
15001 A Coruña  
**T:** 981 21 8241  
**Fax:** 981 20 02 03

## Alicante

Muelle de Levante, 8  
Planta Alta  
03001 Alicante  
**T:** 965 92 0722  
**Fax:** 965 22 75 00

## Barcelona

Torre Realía  
Plaça de Europa, 41  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
**T:** 932 53 2900  
**Fax:** 932 80 49 16

## Bilbao

Torre Iberdrola  
Plaza Euskadi, 5  
48009 Bilbao  
**T:** 944 79 7300  
**Fax:** 944 15 29 67

## Girona

Edifici Sèquia  
Sèquia, 11  
17001 Girona  
**T:** 972 22 0120  
**Fax:** 972 22 22 45

## Las Palmas de Gran Canaria

Bravo Murillo, 22  
35003 Las Palmas de Gran Canaria  
**T:** 928 32 32 38  
**Fax:** 928 31 91 92

## Madrid

Torre de Cristal  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid  
**T:** 91 456 3400  
**Fax:** 91 456 59 39

## Málaga

Marqués de Larios, 3  
29005 Málaga  
**T:** 952 61 14 00  
**Fax:** 952 30 53 42

## Oviedo

Ventura Rodríguez, 2  
33004 Oviedo  
**T:** 985 27 69 28  
**Fax:** 985 27 49 54

## Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza  
Calle de Porto Pi, 8  
07015 Palma de Mallorca  
**T:** 971 72 16 01  
**Fax:** 971 72 58 09

## Pamplona

Edificio Iruña Park  
Arcadio M. Larraona, 1  
31008 Pamplona  
**T:** 948 17 14 08  
**Fax:** 948 17 35 31

## San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19  
20004 San Sebastián  
**T:** 943 42 22 50  
**Fax:** 943 42 42 62

## Sevilla

Avda. de la Palmera, 28  
41012 Sevilla  
**T:** 954 93 46 46  
**Fax:** 954 64 70 78

## Valencia

Edificio Mapfre  
Paseo de la Almeda, 35, planta 2  
46023 Valencia  
**T:** 963 53 40 92  
**Fax:** 963 51 27 29

## Vigo

Plaza Compostela, 20  
36201, Vigo  
**T:** 986 22 85 05  
**Fax:** 986 43 85 65

## Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza  
**T:** 976 45 81 33  
**Fax:** 976 75 48 96