

CIRCULAR INFORMATIVA

**AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR
REAL DECRETO - LEY 9/2025.**



desde **1957**

Aplicación retroactiva: Desde el 2 de agosto de 2024 para algunos supuestos (ver detalles más adelante).

1. CAMBIOS DE ESTA NORMA:

- Se amplía el periodo de permiso por nacimiento y cuidado de menor tanto para trabajadores del sector privado como empleados públicos.
- Se equipara la protección en familias monoparentales.
- Se ajustan las condiciones para cumplir con la normativa europea sobre la conciliación de la vida familiar y profesional.

2. DURACIÓN DEL NUEVO PERMISO:

Situación general (tanto madre biológica como otro progenitor):

- 19 semanas de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Este permiso es individual, igual e intransferible: Cada progenitor cuenta con 19 semanas; no se pueden transferir las semanas entre progenitores.

Supuestos especiales:

- Familias monoparentales: Una sola persona progenitora tendrá derecho a 32 semanas de permiso.
- Parto, adopción o acogimiento múltiple o hijo/a con discapacidad:
- El permiso se ampliará en 2 semanas más en total (una semana para cada progenitor).

3. DISTRIBUCIÓN DE ESTE PERMISO:

- **6 semanas obligatorias** (inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogida) *, a jornada completa.
- **11 semanas** (o 22 semanas en monoparentales), para distribuir a voluntad, de forma acumulada o interrumpida, por semanas, hasta que el menor cumpla 12 meses.
- **2 semanas adicionales** (4 en monoparentales) exclusivamente para el cuidado parental, a disfrutar en cualquier momento hasta que el menor cumpla 8 años.

*En el caso de adopción/guarda/acogimiento, las 6 semanas empiezan tras la resolución administrativa o judicial.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- **Trabajo por cuenta ajena (sector privado):** Todos los trabajadores acogidos al Estatuto de los Trabajadores.
 - **Empleados públicos:** Todos los regidos por el Estatuto Básico del Empleado Público.
-

5. CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES:

- Se mantiene el **100% de la base reguladora** (igual que el salario habitual).
 - El permiso sigue considerándose periodo de alta y cotizado a todos los efectos.
-

6. PERMISO PARENTAL ADICIONAL (NO RETRIBUIDO):

- Además del permiso anterior, existe un **permiso parental** (no retribuido) de *hasta 8 semanas* hasta que el menor cumpla 8 años.
 - Puede disfrutarse de forma continua o discontinua y, en el caso del sector público, a tiempo completo o parcial, según las necesidades del servicio.
-

7. OTRAS ACLARACIONES RELEVANTES:

- Es necesario avisar a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación para el disfrute de los periodos no obligatorios.
 - Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, el empresario/a puede limitar la coincidencia de los permisos por razones justificadas, debiéndolo comunicar por escrito.
 - En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro podrá disfrutar de la totalidad del permiso.
-

8. APLICACIÓN PARA FAMILIAS MONOPARENTALES:

- Tras la sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024, se reconoce el derecho a disfrutar las semanas que corresponderían al segundo progenitor (hasta un total de 32 semanas).
-

9. APLICACIÓN RETROACTIVA:

- Las **2 semanas adicionales (4 en monoparentales) para el cuidado parental que se pueden disfrutar hasta los ocho años del menor** serán aplicables a nacimientos/adopciones/guardas/acogimientos producidos desde el 2 de agosto de 2024 (aunque la solicitud podrá hacerse a partir del 1 de enero de 2026, sin necesidad de nuevo reconocimiento del derecho).
-

10. ENTRADA EN VIGOR:

- El Real Decreto-ley entra en vigor el **31 de julio de 2025**.
- Las solicitudes de los periodos adicionales podrán formularse desde el **1 de enero de 2026**.

PARA MÁS INFORMACIÓN NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS



Calvo Sotelo, 6
39002 Santander

☎ 942 214 650

✉ tecnisa@tecnisa-campos.com

www.tecnisa-campos.com

AVISO LEGAL: Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. Tecnisa Campos, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.