



**ACTUALIZACIÓN
REAL DECRETO LEY 9/2025**





© Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Edita: Confederación Sindical de CCOO. Secretaría de Mujeres e Igualdad
C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid.

mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Diseño gráfico: www.cobo-munarriz.com

Guía
de los **derechos, servicios**
y **prestaciones** actuales
para una ***conciliación***
corresponsable

ACTUALIZACIÓN
REAL DECRETO LEY 9/2025

#CorresponsablesParaGanarMás

<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es/>



El 30 de julio de 2025 se publicó el Real Decreto-Ley 9/2025 por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

El artículo primero modifica el artículo 48.4 y 5, así como el 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando la duración de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y estableciendo una duración superior para las familias monoparentales.

Así, la **suspensión del contrato** por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento pasa a durar **19 semanas**. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor 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**, 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. 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.

En el mismo sentido se produce la modificación de los mencionados permisos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Por otra parte, se procede a la modificación del artículo 49.g del EBEP que queda como sigue: Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: **no tendrá carácter retribuido** y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse 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.

Modificación de la Ley General de la Seguridad Social: Se añade un apartado al artículo 178, en el que se establece que “Al inicio de cada uno de los periodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta”.

En el caso de no disponer del periodo mínimo de cotización, la prestación por nacimiento y cuidado de menor tendrá la consideración de no contributiva.

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.

Dicha duración se incrementará en **catorce 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 lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, 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, entendiendo que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.

- d)** Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento 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 de este subsidio únicamente podrá incrementarse en catorce días naturales, aun cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

La adición de 2 semanas más, 4 en caso de familias monoparentales, 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 hasta el 30 de julio de 2025.

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, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Procedimiento para solicitar la ampliación en estas dos semanas

En el caso de solicitar las dos semanas adicionales de la prestación por nacimiento y cuidado de menor porque has tenido una hija o hijo entre el 02/08/2024 y el 30/07/2025, puedes realizarlo con una antelación máxima de 15 días a la fecha de inicio del periodo de disfrute.

Recuerda: Estas dos semanas adicionales se pueden disfrutar hasta que tu hija o hijo cumpla 8 años.

Pasos

- ❶ **Informa a tu empresa:** Comunica tu intención de solicitar nuevos periodos de tu prestación de nacimiento y cuidado de menor con al menos 15 días de antelación para que la empresa emita y envíe el certificado requerido.
- ❷ **Solicita tus dos semanas adicionales:** Entra en el [Portal de Prestaciones](#) y presenta tu solicitud como **periodo sucesivo**. Este trámite es individual para cada progenitor y puede solicitarse con una antelación máxima de 15 días.
- ❸ **Confirma y guarda:** Descarga el justificante de registro.

¿Qué hacer si no recibo una respuesta a mi solicitud?

Si se ha agotado el plazo establecido para la resolución de tu solicitud y no has recibido respuesta, el silencio administrativo conlleva la denegación de tu solicitud.

Si estás en este caso, puedes:

- Verificar el estado de tu solicitud para confirmar si todavía se encuentra en trámite, a través del servicio [Consultar el estado de una solicitud](#).
- En caso de que la solicitud esté fuera de plazo y creas que se puede haber producido algún error o no estés de acuerdo, puedes presentar una reclamación a través del trámite [Presentar una reclamación previa contra la resolución de una prestación](#).

¿Qué hacer si mi solicitud es denegada?

Si no estás de acuerdo con la resolución de tu solicitud, tienes derecho a presentar una reclamación en un plazo de 30 días hábiles desde la recepción de la notificación, a través del trámite [Presentar una reclamación previa contra la resolución de una prestación](#).

Recuerda que, en el caso de iniciar una reclamación, la entidad tiene un plazo de 45 días hábiles para responder a tu reclamación.

