

Permiso de nacimiento y cuidado

Hoja Informativa: Real Decreto-ley 9/2025

Situaciones protegidas: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar. En estos casos se genera el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el artículo 177 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

Serán **beneficiarias** de la prestación las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que suspendan su contrato de trabajo en virtud de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 48) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 49).

Antes

6 semanas iniciales obligatorias:

Se inicia en el momento del nacimiento, adopción o acogimiento.

Es obligatorio su disfrute de forma ininterrumpida (no se puede fraccionar) y por toda la jornada de trabajo que efectivamente se realice.

10 semanas voluntarias:

Distribuidas a voluntad de la persona trabajadora.

Pueden dividirse en varios periodos semanales.

También es posible disfrutarlas para reducir la jornada parcialmente.

Solamente pueden disfrutarse **dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, acogida o adopción.**

Total: 16 semanas.

Ahora

6 semanas iniciales obligatorias:

Se mantiene en los mismos términos que con la normativa anterior.

11 semanas voluntarias (22 en caso de monoparentalidad):

Se mantiene en los mismos términos, ampliando el periodo de prestación y extendiendo su duración para las familias monoparentales.

2 semanas (4 en caso de monoparentalidad):

Distribuidas a voluntad de la persona trabajadora, fraccionables y se pueden utilizar a jornada parcial.

Pueden disfrutarse **hasta que el/la menor cumpla 8 años.**

**Total: 19 semanas.
32 monoparentalidad.**

Requisitos

Se requiere periodo de cotización previo de 90 días para menores de 26 años y 180 días para personas beneficiarias a partir de esa edad.

Por otro lado, para los permisos posteriores a las seis semanas iniciales, es necesario el **preaviso a la empresa con, al menos, 15 días de antelación.**

No contributiva

En caso de no cumplir el requisito de carencia de cotización, la prestación no contributiva se regula en el artículo 181 de la LGSS, y cubre **las seis semanas iniciales** de periodo de descanso obligatorio. Esta protección se aplica ahora a todas las personas trabajadoras que suspendan su contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

Transitoriedad

Las situaciones de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar acontecidas a partir del 2 de agosto de 2024 también podrán beneficiarse de las dos semanas (cuatro en caso de monoparentalidad) disponibles hasta que el/la menor cumpla 8 años.

Esta solicitud podrá realizarse a partir del 1 de enero de 2026.