

AMPLIADO, CON CARÁCTER RETROACTIVO, EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

El Boletín Oficial del Estado (BOE), publicó el **30 de julio de 2025**, la normativa que amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor y completa, así, la transposición de la **Directiva (UE) 2019/1158** sobre conciliación de la vida familiar y profesional.

Se trata del Real Decreto-ley 9/2025, que eleva el permiso hasta **diecinueve semanas por progenitor (tres más por progenitor)**, y hasta **treinta y dos semanas** en el caso de **familias monoparentales**.

Asimismo, se incorpora la posibilidad de disfrutar parte del permiso de forma interrumpida hasta que el menor cumpla **ocho años**, en jornada completa o parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Durante el disfrute del permiso, se mantiene la **retribución íntegra** de la persona trabajadora.

La norma contempla también la **aplicación retroactiva** de estas medidas para los hijos nacidos a partir del **2 de agosto de 2024**, y establece que las solicitudes podrán presentarse a partir del **1 de enero de 2026**, sin necesidad de nuevo reconocimiento del derecho.

El Real Decreto-ley modifica el **Estatuto de los Trabajadores**, el **Estatuto Básico del Empleado Público** y la **Ley General de la Seguridad Social**, adaptando el marco jurídico nacional a las exigencias de la normativa europea.

Un reto organizativo

Sin duda, la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado supone un **reto organizativo** para las empresas que conviene abordar con antelación. La aplicación **retroactiva** desde agosto de 2024 y la posibilidad de solicitar las semanas adicionales a partir de enero de 2026 pueden llevar a un **volumen inesperado** de solicitudes y por lo tanto, afectar de forma significativa a la organización de la empresa, sobre todo en sectores con plantillas reducidas. Por ello, es recomendable que las empresas revisen sus **políticas internas** de gestión de permisos, establezcan procedimientos claros para la tramitación de éstos y valoren, llegado el caso, medidas para que la organización de las empresas se vea mínimamente afectada.

La opción de disfrutar el **permiso** de forma interrumpida hasta que el menor cumpla ocho años, añade un nuevo componente de **flexibilidad para las personas trabajadoras** que tiene una afectación directa sobre la organización de las empresas, por lo que conviene que empresa y empleados planifiquen y acuerden el periodo de disfrute.

En definitiva, anticiparse mediante una **planificación estratégica** y una **comunicación transparente** con los trabajadores, permitirá **adaptarse** con mayor **solvencia** a este nuevo escenario legal, minimizando el **impacto** en su **actividad diaria**.

1 de octubre de 2025

