



Ampliación del permiso por nacimiento y desarrollo del permiso parental tras la publicación del Real Decreto-ley 5/2025

El pasado 27 de julio de 2025, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 5/2025, de 26 de julio, por el que se adoptan medidas urgentes para la transposición de directivas europeas y otras disposiciones en materia laboral y de conciliación. Entre sus principales novedades destacan la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como una nueva regulación del permiso parental. Ambas medidas suponen pasos relevantes hacia el cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional.

1. Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor

Una de las medidas más destacadas del Real Decreto-ley es la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, que pasa de **16 a 19 semanas para cada progenitor**, con efectos a partir del **1 de agosto de 2025**.

- El permiso es intransferible e individual para cada progenitor, lo que refuerza el principio de corresponsabilidad.
- Seis semanas continuas que deben ser disfrutadas justo después del nacimiento son indispensables y deben tomarse como jornadas completas.
- Once semanas, se podrán usar en el momento que la persona trabajadora elija, bien de manera acumulada o separada, desde el final de la suspensión obligatoria tras el nacimiento hasta que el hijo cumpla un año. La madre biológica puede comenzar a utilizarlas hasta cuatro semanas antes de la fecha estimada del parto.
- Para el cuidado del pequeño, se otorgarán dos semanas, o cuatro en el caso de familias monoparentales, que se podrán distribuir a elección de la persona trabajadora, también en periodos semanales, acumulados o interrumpidos, hasta que el niño cumpla ocho años.

2. Permiso parental: un avance con importantes lagunas interpretativas

También se incorpora una regulación más concreta del permiso parental por cuidado de hijos o menores a cargo, de carácter no retribuido, cuya creación ya estaba prevista en el **artículo 48 bis** del Estatuto de los Trabajadores. Se reconoce un derecho individual de hasta **2 semanas de duración**, por cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.



El permiso podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, y a tiempo completo o parcial, sin que por el momento se especifique el número máximo de fracciones ni las condiciones de la distribución. La normativa no aclara si este permiso requiere autorización empresarial o si basta con la simple comunicación por parte de la persona trabajadora, lo cual ha generado incertidumbre respecto a su aplicación práctica, no se regula expresamente el plazo de preaviso, el procedimiento de solicitud, ni los criterios objetivos para su denegación, lo cual puede dificultar la gestión del permiso por parte de las empresas.

3. Familias monoparentales

- En familias monoparentales, el permiso retribuido por nacimiento pasa a tener una duración de **32 semanas**, frente a las 19 semanas del permiso general.
- El permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial, con posibilidad de fraccionamiento por semanas (no por días).
- Cada período de disfrute interrumpido debe comunicarse con al menos 15 días de antelación.

En cuanto al permiso parental serán de **cuatro semanas**, en lugar de dos, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Aclaración, respecto de la adición de las dos semanas, cuatro 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 ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

4. Otras medidas relevantes en materia de conciliación

El Real Decreto-ley también introduce mejoras en otros ámbitos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, entre ellas:

- Se refuerza la protección legal frente a despidos que puedan producirse como reacción a la solicitud o disfrute de permisos de conciliación.
- Se mejora el acceso a las adaptaciones de jornada por motivos familiares, reduciendo los requisitos para su solicitud y facilitando la negociación con la empresa.
- Se establece un marco más claro para solicitudes de reducción de jornada, teletrabajo y otras medidas de flexibilización, siempre que estén relacionadas con necesidades de conciliación.