

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### JEFATURA DEL ESTADO

- 15741** *Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.*

#### I

El trabajo retribuido no puede ni debe impedir que las mujeres y los hombres ejerzan su derecho a los cuidados ni tampoco condicionar las decisiones de las personas que quieren formar una familia. Poder trabajar sin por ello dejar de cuidar es un elemento central para dar lugar a sociedades corresponsables y, por ello, se deben garantizar derechos suficientes para que no se obligue a la ciudadanía a escoger entre los hijos y el trabajo. Un ordenamiento laboral en nuestros días no puede obviar las necesidades de conciliación en las que hemos avanzado en los últimos años y en las que hemos de seguir insistiendo hasta garantizar un verdadero derecho a los cuidados.

La presente norma completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Con ello, se consolida en el ordenamiento jurídico español una nueva forma de entender las relaciones entre el trabajo y los cuidados, que expresa el compromiso efectivo con la corresponsabilidad de género y que fomenta la participación en la consecución de dicho objetivo de las empresas y de la sociedad en su conjunto. A tales fines, la norma hace uso de tres contenidos de gran trascendencia: en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental; en segundo lugar, garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho; y, en tercer lugar, incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales.

#### II

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que transpone el presente real decreto-ley, es la manifestación de una nueva conciencia del lugar que deben ocupar los cuidados en el ámbito de las relaciones laborales, en la línea señalada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), hace referencia expresa a la necesidad de asegurar que las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado tengan garantizado su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. En su informe de 2023 titulado «Tiempo de trabajo y

conciliación de la vida laboral y personal en el mundo», la OIT resalta también la importancia de que las políticas de conciliación garanticen la corresponsabilidad.

Desde antiguo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se ha pronunciado a favor de consolidar el concepto de corresponsabilidad como herramienta imprescindible para avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres (por todas, STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09, asunto Roca Álvarez). Este es el principal objetivo de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, cuyo título ya no hace alusión al permiso parental, como hacían sus precedentes (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, y Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE), sino que trasciende de esta concreta medida para referirse al más amplio concepto de conciliación. Las directivas precedentes de permisos parentales configuraban derechos de ausencia, pero obviaban otros mecanismos que evitaran la expulsión del mercado de trabajo de las personas que realizan los cuidados y que lucharan de modo comprometido contra la perpetuación de roles en dicho ámbito. Para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas que realizan labores de cuidado es necesario, conforme a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, garantizar su derecho de permanencia en el trabajo y, con ello, su derecho a desarrollar la carrera profesional deseada. La consecución de este objetivo requiere también que los permisos parentales estén diseñados con el objetivo de promover el reparto de responsabilidades.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, dio un paso decisivo al reconocer el derecho a la jornada flexible por conciliación (o derecho de adaptación), al contemplar el derecho al cuidado de dependientes (además de los menores) y, sobre todo, al establecer la obligación de que los permisos parentales garanticen que las personas que acceden a ellos no pierdan toda su retribución. En efecto, los permisos retribuidos (en el sentido extenso de la palabra) son una herramienta muy poderosa para fomentar el reparto de responsabilidades porque, cuando se pierde el ingreso de manera total o sustancial, las tareas de cuidado continúan recayendo en el miembro de la unidad familiar que percibe la retribución de menor cuantía.

El reflejo de aquellas directivas de permisos parentales en el ordenamiento laboral español se materializaba mediante la excedencia por cuidado de hijos, regulada en el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, diseñada como un permiso de larga duración no retribuido. La protección que propone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, es muy diferente a la garantizada con esta excedencia; en efecto, la excedencia para el cuidado de hijos y familiares del citado artículo 46.3 configura un permiso que no fomenta la corresponsabilidad, ya que permite largas ausencias sin retribución. No es de extrañar que en España la excedencia por cuidado de hijos y familiares sea una figura casi en exclusiva utilizada por mujeres. Por el contrario, el nuevo modelo de conciliación corresponsable que instaura la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, solo puede alcanzarse con permisos parentales, no necesariamente tan largos, que garanticen la percepción de ingresos durante su disfrute. Esta es la razón de que el artículo 5 establezca que al menos ocho semanas del permiso parental deben ser retribuidos. Este permiso constituye un importante compromiso de todos los países que integran la Unión Europea que, de este modo, no solo aspiran a que se materialice el cuidado, sino también a que todos los integrantes de la unidad familiar participen en el mismo. Por esa razón, este permiso parental retribuido también es un permiso de carácter intransferible.

## III

En España, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se inició con la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, que, entre otras cosas, introdujo un permiso parental de ocho semanas, sin que, no obstante, previese retribución alguna para el mismo.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, establece que el permiso parental retribuido debe tener una duración de ocho semanas, y la cláusula pasarela de su artículo 20.6 permite cumplir con ello teniendo en cuenta «cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta». En España, la suma de las prestaciones en vigor con dicha finalidad tiene una duración de cinco semanas, a partir de la aplicación al cómputo de dos permisos: por una parte, las dos semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, en el caso de las madres, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la persona trabajadora por medio del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en tres semanas –dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años– se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Sin perjuicio de lo anterior, el Gobierno se compromete a extender hasta las veinte semanas la duración global de este bloque de permisos en el futuro.

El presente real decreto-ley completa por tanto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, al tiempo que consolida el nuevo marco de cuidado corresponsable que el Estado español comenzó a trazar cuando el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció las bases para un nuevo permiso de nacimiento en España cuantitativamente igual para ambos progenitores.

Desde entonces, España ha reforzado su liderazgo entre los países más comprometidos con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo. De ello dan cuenta normas tan relevantes como la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que tiene un ámbito mucho más ambicioso que la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, a la que da transposición. También ha sido una norma de enorme trascendencia el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que no solo se anticipó a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de

igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, sino que fue más allá, haciendo que España sea actualmente uno de los países europeos más avanzados en el ámbito de la transparencia retributiva. No en vano, España ha disminuido considerablemente su brecha retributiva de género en los últimos años, tal y como indica la memoria del Consejo Económico y Social de España de 2024. El presente real decreto-ley, por tanto, no solo configura un nuevo modelo de corresponsabilidad, sino que también completa el conjunto de medidas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que caracteriza la normativa laboral y social española de los últimos años.

La forma en que se configura en el presente real decreto-ley la retribución del permiso parental es una manifestación de corresponsabilidad social. En efecto, el coste del nuevo permiso es asumido por la sociedad por medio de la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, manteniendo una tasa de reemplazo de renta del cien por cien para ambos progenitores. La percepción del cien por cien de la base reguladora es un elemento de gran relevancia para la promoción del reparto de responsabilidades, como evidencia la alta participación masculina, en comparación con otros países, del permiso de nacimiento español.

La ampliación del permiso de nacimiento a diecinueve semanas que opera el presente real decreto-ley tiene una trascendencia especial porque no solo sirve para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, mediante la cláusula pasarela, sino porque, además, alcanza la previsión contenida en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), cuando sugiere que los Estados debieran extender la duración del permiso de maternidad a dieciocho semanas. La ampliación a diecinueve semanas del permiso de nacimiento en España supera la recomendación de la OIT y permite que nuestro país se alinee con los estados europeos con permisos de maternidad más largos y flexibles. El hecho de que la prestación ampliada de la Seguridad Social aparejada al permiso de nacimiento de nuestro ordenamiento jurídico se aplique indistintamente a hombres y mujeres con carácter individual, igual e intransferible incrementa el compromiso español con la corresponsabilidad y cierra el ciclo que se inició con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

#### IV

Por otra parte, mediante el presente real decreto-ley también se completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, a través de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Dicha Directiva contenía en su artículo 4 la obligación de los Estados miembros de establecer un permiso de paternidad de al menos diez días laborables y, en su artículo 5, un permiso parental de al menos cuatro meses, de los cuales la mitad debían ser retribuidos, dejando margen de actuación a los Estados miembros en lo relativo a su concreta articulación, pudiendo aprovechar las regulaciones de permisos que excedieran a las directivas para la transposición, de acuerdo con el artículo 20.6.

Así, el real decreto-ley incrementa en el ámbito del empleo público el permiso retribuido por nacimiento y por adopción, guarda o acogimiento, que pasa a cubrir también el cuidado del menor, hasta las diecinueve semanas, de las cuales diecisiete son de permiso por nacimiento y cuidados y dos de permiso por cuidado parental del menor, estableciéndose asimismo una nueva regulación del permiso parental, que mantiene su carácter no retribuido, de ocho semanas de duración. Estos permisos se unen a la protección ofrecida por el permiso por lactancia, en la regulación actual incluida en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, avanzándose en la mejora de los permisos de conciliación y corresponsabilidad e incrementando el nivel de reconocimiento y protección de estos, entendiéndose así cumplida la exigencia

de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

De esta manera, en la legislación española, la transposición de la parte retribuida del permiso parental ya se había realizado a través del permiso de nacimiento, de una protección superior al de las directivas vigentes, y el permiso por lactancia en su modalidad acumulada. Por tanto, la incorporación de tres semanas adicionales de cobertura al permiso por nacimiento, configurado como un permiso no solo por nacimiento sino para el cuidado del menor, completa la necesidad de incorporar semanas retribuidas en el permiso parental a los efectos de la directiva.

Por otro lado, se clarifica el régimen de disfrute de estos permisos estableciendo reglas específicas para su distribución, en aras de garantizar la seguridad jurídica en la materia.

Con ello, la presente regulación enriquece las mejoras y aportaciones del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, ampliando el marco de permisos derivados del nacimiento, adopción, acogida o guarda de menores, en favor de la conciliación y la corresponsabilidad lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.

## V

En cuanto a las familias monoparentales, la creciente diversidad familiar no solo es un avance y un valor a proteger, sino que además hay que asegurar que las niñas y niños se encuentran igualmente protegidos con independencia del tipo de familia en el que crezcan, exigencia que deriva del artículo 14 de nuestra Constitución. Ello exige, de acuerdo con los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, la equiparación de los permisos por nacimiento en el caso de familias monoparentales y biparentales, en cuanto a las semanas de disfrute interrumpido. La realidad social que enfrentan estas familias está caracterizada por la especial vulnerabilidad de los niños y niñas nacidos en las mismas. En ellas, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es muy superior a la que presentan el resto de los hogares españoles, según el Instituto Nacional de Estadística. En 2023, dicha tasa era de un 52,7 %, frente al 26,5 % del total de los hogares españoles, según la Encuesta de Condiciones de Vida.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024 –en la que se resuelve la cuestión de inconstitucionalidad 6694-2023–, reconoció a las personas beneficiarias del permiso de nacimiento una duración adicional del mismo de diez semanas, que es el tiempo que excede de la parte del permiso de nacimiento de disfrute obligatorio para ambos progenitores que se superpone en el tiempo. Así, el presente real decreto-ley amplía el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento del artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, teniendo en cuenta la nueva duración de los permisos, a treinta y dos semanas en caso de unidad monoparental.

Debe señalarse igualmente que esta ampliación, cuya finalidad es garantizar la igualdad del menor respecto a los menores que se encuentran en unidades familiares biparentales, como ha establecido el Tribunal Constitucional, sirve también para reforzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, dado que la mayoría de las unidades familiares monoparentales está constituida por mujeres.

## VI

Este real decreto-ley consta de exposición de motivos, tres artículos, una disposición transitoria y tres disposiciones finales.

El artículo primero modifica el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley 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.

El artículo segundo modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Por un lado, se incrementa la duración del permiso retribuido por nacimiento para la madre biológica, por adopción, acogimiento o guarda a diecinueve semanas para cada progenitor, adoptante, acogedor o guardador, de las cuales seis semanas serán obligatorias, se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa, once semanas que podrán distribuirse a voluntad de las personas progenitoras, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y dos semanas restantes para el cuidado parental que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

Para asegurar la coherencia con el régimen jurídico del sector privado, se clarifica que el permiso por nacimiento se ampliará en dos semanas más, en los supuestos de nacimiento o adopción múltiples, o discapacidad, en un total para ambos progenitores, correspondiendo en todo caso una semana para cada uno de ellos.

En el caso de las familias monoparentales, este permiso tendrá una duración de treinta y dos semanas, de las cuales seis semanas serán obligatorias y se deberán disfrutar de forma inmediatamente después del parto o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, a jornada completa, veintidós semanas que podrán distribuirse a voluntad, por semanas, hasta que el menor cumpla doce meses y cuatro semanas restantes para el cuidado parental que podrán distribuirse por semanas hasta que el menor cumpla ocho años.

Por último, en relación con el permiso parental contenido en el artículo 49.g), se clarifica la naturaleza no retribuida que mantenía desde su inclusión en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y se establece una duración de ocho semanas.

El artículo tercero modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y, concretamente, se modifica su artículo 178, en el que se regulan los requisitos de los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor haciendo expresa mención que han de estar en alta o situación asimilada al alta al inicio de cada periodo de descanso. También se procede a la modificación de los artículos 181 y 182 reguladores del régimen jurídico del subsidio por nacimiento con el fin de adaptar la terminología, así como ampliar la misma en supuestos de monoparentalidad en consonancia con la reforma llevada a cabo en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición transitoria única dispone la aplicación retroactiva desde el 2 de agosto de 2024 de la suspensión del contrato de trabajo en dos semanas por cuidados parentales que se pueden disfrutar hasta los ocho años de edad del menor.

La disposición final primera establece el título competencial en virtud del cual se dicta la norma.

La disposición final segunda declara que con la norma se transpone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

La disposición final tercera determina su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## VII

La aprobación por medio de un real decreto-ley de la presente norma se justifica en el avanzado estado de tramitación en el que se encuentra el procedimiento de infracción contra España por falta de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento

Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en lo referente al permiso parental retribuido regulado en su artículo 5.

El plazo para proceder a la transposición de seis de las ocho semanas retribuidas expiró el día 2 de agosto de 2022. La Comisión Europea demandó por esta causa a España ante el TJUE el día 7 de febrero de 2024, solicitando la imposición de una multa a tanto alzado hasta el momento en que se transponga íntegramente la Directiva, así como una multa coercitiva diaria por día de retraso en la transposición desde la sentencia del TJUE hasta el momento de la transposición completa de la directiva.

En relación con las dos semanas restantes, el plazo de transposición concluyó el día 2 de agosto de 2024. Ello ha dado lugar a que la Comisión haya iniciado nuevo procedimiento de infracción por medio de carta de emplazamiento de 25 de septiembre de 2024. No obstante, la urgencia de la transposición de la retribución de esas dos semanas queda completamente acreditada si se tiene en cuenta que, como se ha señalado, desde el punto de vista del ordenamiento nacional la transposición no puede realizarse alterando el equilibrio de los permisos en vigor, de manera que la modificación operada debe incorporar tres semanas retribuidas de forma efectiva y con un acto de transposición único.

También queda justificada la extraordinaria y urgente necesidad que para la aprobación de un real decreto-ley exige el artículo 86 de la Constitución Española, en el caso de la ampliación del permiso de nacimiento en las unidades familiares monoparentales. Este reconocimiento se ha producido por acción del Tribunal Constitucional y, por razones de seguridad jurídica, procede que dicho cambio tenga reflejo normativo inmediato y simultáneo a la transposición, pues, de lo contrario, no podría garantizarse la coherencia en la nueva configuración de los permisos con el acervo existente en el ordenamiento nacional, dando lugar a eventuales situaciones discriminatorias que atentarían contra el mismo objeto de la norma.

Tanto en el caso de la transposición del permiso parental retribuido como en el caso de la duración ampliada del permiso de nacimiento en las unidades monoparentales resulta evidente que se producirían notables perjuicios, en términos económicos y de seguridad jurídica, si lo contenido en el presente real decreto-ley se desarrollara por medio del procedimiento legislativo ordinario.

## VIII

Este real decreto-ley cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Conforme se ha expuesto, la norma es necesaria pues está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos y objetivos previstos en la normativa comunitaria. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo. Ante la situación de extraordinaria y urgente necesidad analizada, la aprobación de un real decreto-ley, dado el rango legal exigible de muchas de las medidas a implementar y ante las alternativas posibles, hacen que esta norma se erija como la opción más adecuada y pertinente. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, y los objetivos que pretende este real decreto-ley están nítidamente explicados tanto en la parte expositiva del mismo como en la memoria que lo respalda. Igualmente, el principio de transparencia se materializa por medio de la publicación de la norma en el «Boletín Oficial del Estado» y con su posterior remisión al Congreso de los Diputados para su convalidación en debate público.

Finalmente, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias sino únicamente las estrictamente necesarias para garantizar la adecuada implementación de la reforma.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales recogidos en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, así como de establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios, respectivamente.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de la Ministra de Hacienda, del Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de julio de 2025,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que quedan redactados del siguiente modo:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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, que 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. No obstante, 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 períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después 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.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, 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 menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.»

Artículo segundo. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Dos. Se modifican las letras a), b), c) y g) del artículo 49, que quedan redactadas de la siguiente manera:

«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables

al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.»

«g) 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.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

*Artículo tercero. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 178:

«4. 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.»

Dos. Se modifica el artículo 181, que queda redactado como sigue:

«Artículo 181. *Personas beneficiarias.*

Serán personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor previsto en esta sección las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el artículo 177, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.»

Tres. El artículo 182 queda redactado como sigue:

«Artículo 182. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. 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, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

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, entendiéndose 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.»

Disposición transitoria única. *Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor.*

La regulación introducida por el presente real decreto-ley en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

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.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, así como de establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios, respectivamente.

Disposición final segunda. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante el presente real decreto-ley se completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Esta norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Palma, el 29 de julio de 2025.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN