

PLAZOS Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS SEMANAS ADICIONALES DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

Este derecho tiene su origen en la modificación introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, mediante la cual la duración del permiso se amplía de 16 a 19 semanas

Ampliación del permiso y efectos retroactivos.

Del total de 19 semanas reconocidas, las dos últimas —cuatro semanas en el caso de familias monoparentales— pueden disfrutarse de forma consecutiva en cualquier momento hasta que el menor alcance los 8 años de edad.

La normativa contempla, además, la aplicación retroactiva de esta ampliación:

- **Personas beneficiarias:** trabajadores cuyos hijos hayan nacido, sido adoptados o acogidos mediante resolución administrativa o judicial a partir del **2 de agosto de 2024**, inclusive.
- **Inicio del disfrute:** la solicitud de estas semanas adicionales podrá realizarse a partir del 1 de enero de 2026.

Procedimiento y plazos a tener en cuenta.

Para poder disfrutar correctamente de estas semanas adicionales, es necesario seguir el procedimiento establecido:

1. **Comunicación a la empresa:** se deberá informar a la empresa, con al menos **15 días de antelación**, sobre las fechas y la modalidad de disfrute, **que deberá realizarse por semanas completas**.
2. **Solicitud ante el INSS:** la prestación debe solicitarse al Instituto Nacional de la Seguridad Social, bien de forma presencial, mediante correo administrativo o a través de la sede electrónica del INSS, seleccionando la opción de «*Solicitar periodos adicionales de la prestación por nacimiento, adopción y cuidado de menores periodos sucesivos*».
<https://prestaciones.seg-social.es/servicio/solicitar-periodos-prestacion-nacimiento-cuidado-menor.html>
3. **Coordinación de fechas:** las fechas comunicadas a la empresa deben coincidir exactamente con las indicadas en la solicitud presentada al INSS. Asimismo, por cada periodo de disfrute será necesario realizar una comunicación a la empresa y una solicitud independiente al INSS.
4. **Documentación necesaria:** será preciso aportar el DNI, el certificado de empresa (habitualmente remitido por la propia empresa) y la comunicación previa realizada por el trabajador a la empresa.