

S'amplia el permís de naixement i cures

El permís passa a ser de 19 setmanes totals, en el cas de les famílies biparentals, però la seva aplicació definitiva dependrà del vot al Congrés.

El BOE ha publicat avui el [Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio](#), d'ampliació del permís de maternitat i paternitat, i que entra en vigor el 31 de juliol de 2025.

Hi haurà dues setmanes de permís parental totalment retribuïdes fins que el fill compleixi els vuit anys, que s'aplicarà retroactivament des d'agost de 2024.

El gaudi d'aquestes setmanes, així com la prestació econòmica corresponent, podrà sol·licitar-se a partir de l'**1 de gener de 2026** i no requerirà un nou reconeixement del dret, sent aplicable la normativa reguladora del gaudi del període de descans voluntari per naixement i cura de menor.

A més, l'acord inclou elevar de 16 a 17 setmanes el permís de naixement i cura fins que el nen tingui dotze mesos, amb entrada en vigor immediata; i elevar a 32 setmanes el permís de naixement i cura per a famílies monoparentals, de les quals quatre es poden gaudir fins que el menor compleixi vuit anys. Et donem tots els detalls:

Com es poden distribuir les noves setmanes de permís?

El nou decret contempla **19 setmanes de permís** en total. En elles s'inclou les de naixement, que s'amplien en una setmana fins a les 17, i les dues retribuïdes per a la cura dels fills fins als vuit anys. La llei les contempla com que es podem agafar seguides o per parts, però sempre subjecte a una sèrie de normes marcades en el text legal.

Com fins ara, les **sis primeres setmanes** després del naixement, l'adopció o l'acolliment són obligatòries i han de gaudir-se a jornada completa. A partir d'aquí, cadascun dels progenitors pot distribuir les altres **11 setmanes a voluntat, de forma acumulada o interrompuda però sempre dins dels 12 primers mesos**. Tampoc això canvia.

La novetat són les **dues setmanes retribuïdes de permís per cura**. Aquestes podran prendre's immediatament **després del permís per naixement si es desitja o durant els vuit primers anys de vida** del nen o nena, en règim de jornada completa o parcial.

Com les paguen?

El decret, que modifica tant l'Estatut dels Treballadors com l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, estableix que durant aquestes setmanes es produeix una suspensió temporal del contracte de treball.

El cost del nou permís de dues setmanes és assumit íntegrament per la Seguretat Social –no per les empreses– i les persones treballadores percebran el 100% de la base reguladora, és a dir, una prestació equivalent al 100% del seu salari habitual.

Poden transferir-se les setmanes entre progenitors?

No. Els permisos són iguals i intransferibles per a tots dos progenitors (en el cas que hi hagi dos). La norma segueix com fins ara en els permisos per naixement i manté el mateix esperit per a les setmanes per cura. És a dir, una mare no pot prendre les dues setmanes que li corresponen al pare, o viceversa. “Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l’altre progenitor”, marca el reial decret llei.

Com es demana a l’empresa?

Les persones treballadores han de comunicar a l’empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, la petició “en els termes establerts en els convenis col·lectius”. Si tots dos progenitors treballen per a la mateixa companyia, l’adreça “podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit”.

Què significa que el nou permís de dues setmanes retribuïdes per cura s’aplica de manera retroactiva?

El decret contempla la retroactivitat en aquesta prestació des d’agost de 2024. Això implica que les persones els fills i les filles de les quals van néixer a partir d’agost de 2024 podran rebre aquesta remuneració fins que compleixin els vuit anys, no només els nens i nenes nascuts des de l’entrada en vigor del nou decret. S’ha marcat aquest llindar perquè coincideix amb el moment en que l’estat espanyol havia d’haver seguit de forma oficial la directiva que incloïa aquests nous drets.

En el cas que algú hagi gaudit d’aquestes dues setmanes sense retribuir en l’últim any, es podria reclamar a l’administració la quantia equivalent, sempre que el naixement sigui posterior al 2 d’agost de 2024.

En el cas de famílies monoparentals, que correspon de permisos a partir d’ara?

Seràn **28 setmanes per paternitat i maternitat** en el cas de les famílies monoparentals, enfront de les 26 setmanes reconegudes en una sentència de novembre del Tribunal Constitucional. La mesura dona resposta a una reivindicació històrica de les dones que tenen fills en solitari.

Aquestes mares –són la majoria en les famílies monoparentals– i pares tindran dret a **quatre setmanes més retribuïdes –el doble que la resta– fins que els seus fills o filles compleixin els vuit anys**. Aquestes setmanes poden prendre’s

juntament amb el permís de naixement o estendre's durant els vuit anys següents, per això el Govern ha anunciat un total de **32 setmanes**.

El permís de lactància segueix en vigor?

Sí, i se suma a les noves setmanes reconegudes per a tots dos progenitors. És acumulable per tres setmanes en jornades completes des de maig de 2024 i disfrutable fins que el bebè compleix els nou mesos.

Què passa amb les vuit setmanes que ja es podien prendre sense remuneració?

Es mantenen a la disposició de les persones treballadores que vulguin acollir-se a elles, però no es retribueixen. NO tenen res a veure.

Per què el Govern ha aprovat per decret aquestes reformes?

L'exposició de motius és clara en aquest sentit: "L'aprovació per mitjà d'un reial decret llei de la present norma es justifica en l'avançat estat de tramitació en el qual es troba el procediment d'infracció contra Espanya per falta de transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 referent al permís parental retribuït regulat a l'article 5". L'estat central ha hagut de pagar gairebé deu milions d'euros pel retard en la retribució, a raó de 9.760 euros al dia.

Per a la **USOC** la publicació del Reial decret llei 9/2025 suposa un avenç en la regulació dels permisos de maternitat, paternitat i cura, alineant-se amb les exigències europees i amb algunes de les reivindicacions històriques. Tot i aquesta valoració positiva, cal continuar lluitant per una conciliació real i universal, on tenir cura no penalitzi, i on tots els drets laborals vagin de la mà d'una igualtat efectiva i d'un model productiu més just

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.

#ConfioEnLaUSOC