



#USOCT'INFORMA!

USOC t'explica l'ampliació del permís per naixement fins a 19 setmanes, per a famílies biparentals, i 32 setmanes, per a monoparentals

El BOE publica avui el *Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol*, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la *Llei de l'Estatut dels Treballadors*, el text refós de la *Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic* i el text refós de la *Llei General de la Seguretat Social*. **Aquest Reial decret llei garanteix permisos retribuïts per a la cura de menors de fins a 19 setmanes en el cas de famílies biparentals, i en el cas de famílies monoparentals/monomarentals, fins a un màxim de 32 setmanes.**

Aquestes modificacions legals sorgeixen per atendre una qüestió pendent important: la transposició de la *Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019*, relativa a la conciliació de la vida familiar i professional dels progenitors i cuidadors, el termini de transposició de la qual va vèncer el 2 d'agost de 2024 i el seu incompliment ha comportat multes per no complir adequadament el mandat en matèria de permisos retribuïts.

Ampliació del permís de maternitat i paternitat

Així, s'amplia en 3 setmanes el permís per naixement/adopció i cura de fill o filla per a famílies biparentals, arribant a les 19 setmanes. En el cas de famílies monomarentals/monoparentals, el permís arriba fins a les 32 setmanes.

Aquesta consideració cap a les famílies amb una sola persona progenitora pretén garantir l'interès superior de la infància i reconèixer el mateix temps de cura per a totes les famílies. Cal recordar que, a partir de la sentència del Tribunal Constitucional de 2024, es va reconèixer a aquestes famílies una durada de 26 setmanes d'aquest permís.

Com es gaudirà aquest permís?

Per gaudir d'aquest permís es seguirà fonamentalment la mateixa fórmula que fins ara: **un període de descans obligatori i setmanes de lliure disposició**, fent una diferenciació per a les últimes setmanes del permís, per a les quals s'ha inclòs una fórmula flexible amb la





finalitat que siguin les persones progenitores qui triïn com utilitzar-les dins dels primers vuit anys de vida del fill/filla.

En aquest sentit, la distribució de setmanes per a les famílies biparentals queda de la manera següent:

- **6 setmanes ininterrompudes** a partir del naixement o adopció, de caràcter obligatori.
- **11 setmanes de lliure disposició**, a gaudir dins dels primers 12 mesos de vida del menor.
- **2 setmanes per a la cura del menor**, que podran utilitzar-se fins que aquest compleixi 8 anys.

En el cas de famílies monoparentals, la distribució és la mateixa, però amb una durada diferent:

- **6 setmanes ininterrompudes** a partir del naixement o adopció.
- **22 setmanes de lliure disposició**, a gaudir dins dels primers 12 mesos de vida del menor.
- **4 setmanes per a la cura del menor**, que podran utilitzar-se fins que aquest compleixi 8 anys.

Quan entra en vigor l'ampliació del permís per naixement?

El Reial decret llei d'ampliació del permís de maternitat i paternitat entra en vigor el 31 de juliol de 2025.

També contempla una aplicació retroactiva per a famílies amb nens i nenes nascuts/adoptats a partir del 2 d'agost de 2024 —data límit per a la retribució de permisos de la *Directiva 2019/1158*—, que **podran beneficiar-se de les dues setmanes retribuïdes, o quatre en el cas de monoparentalitat/monomarentalitat**, per a la cura del menor, fins que aquest compleixi els vuit anys d'edat.

La sol·licitud d'aquestes setmanes, així com la prestació econòmica corresponent, podrà realitzar-se a partir del gener de 2026 i **no requereix un nou reconeixement del dret**.

Lamentem que, en aquest efecte protector retroactiu, no s'hagin reconegut els drets de cura de les famílies amb fills i filles que encara no compleixen 8 anys i que hagin nascut o





estat adoptats abans del 2 d'agost de 2024. Ells i elles també necessiten cures, i el reconeixement d'aquestes setmanes hauria estat àmpliament protector de l'interès superior de la infància.

Quan l'has de sol·licitar i a quant ascendeix la retribució?

Per poder utilitzar aquests permisos, **cal comunicar-ho a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació**. Excepte les setmanes de caràcter obligatori, la resta es poden utilitzar a jornada completa o parcial.

Aquests permisos seran **abonats per la Seguretat Social** i el seu pagament correspondrà al 100% de l'*IPREM* (Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples), llevat que la base reguladora sigui inferior a aquest, supòsit en què s'atendrà a la base reguladora.

Què passa amb el permís parental de 8 setmanes?

Aquest permís no és objecte d'aquest RDL, per tant, continua sense modificacions. És a dir, **la persona treballadora compta amb un permís no retribuït de fins a 8 setmanes per a la cura de fill/filla menor de 8 anys**. Aquest permís, des de la seva aprovació l'any 2023, té caràcter no remunerat. Cal assenyalar que des de la **USOC** hem sol·licitat reiteradament la seva retribució, però sembla que romandrà permanentment sense aquesta.

Més capacitat de cures per a mares i pares

Des de la USOC considerem molt positiva l'ampliació del permís per naixement i cura. Amb l'esquema que es planteja des d'avui, es permet a les mares i pares un marge més gran per a les cures, i ens acosta més al compliment de la Directiva Europea en matèria de conciliació. Es reforcen, per tant, les polítiques socials del país i es permet cuidar no només en el moment del naixement o adopció, sinó també durant la infància.

És un encert que s'hagin tingut en compte les necessitats de les famílies amb una sola persona progenitora, que en la majoria dels casos són dones. Per tant, l'ampliació d'aquests permisos incidirà positivament en les condicions d'igualtat.

Esperem que aquest Reial decret llei sigui convalidat pel Congrés i que aquest esquema reforçat de cures s'estableixi amb caràcter permanent. **Una vegada més, seria lamentable que, per manca de voluntat política, els drets de les persones treballadores i les seves famílies es vegin vulnerats**. A més, aquesta manca de convalidació suposaria l'incompliment de la *Directiva 2019/1158* i comportaria noves sancions per a Espanya.

