

COMENTARIS AL REIAL DECRET-LLEI 9/2025, DE 29 DE JULIOL, PEL QUAL S'AMPLIA EL PERMÍS DE NAIXEMENT I CURA.

El dia 30 de juliol de 2025 en el Butlletí Oficial de l'Estat (BOE) es publica el Reial Decret-Llei 9/2025, de 29 de juliol, pel que s'amplia el permís de naixement i cura (sic), hem d'entendre dels fills, ja que malgrat el llarguíssim títol de la norma, aquest títol no concreta qui neix i a qui hem de cuidar.

Segons consta en l'apartat VI de l'exposició de motius, la norma té els següents objectius:

- Ampliar la durada de la suspensió del contracte de treball a conseqüència del naixement, adopció, guarda amb la finalitat d'adopció i acolliment.
- Establiment d'una durada superior en els supòsits de famílies monoparentals.
- Clarifica els supòsits d'ampliació del permís a conseqüència de naixement o adopció múltiples i en els casos de discapacitat.
- Clarifica els requisits per accedir a la prestació de la Seguretat Social de naixement i cura de menor.
- Ampliar la durada de la prestació de naixement i cura de menor en consonància a la durada de la suspensió del contracte de treball per aquest motiu.

Anem a veure, doncs, com queda configurada la suspensió del contracte de treball a conseqüència del naixement, adopció, guarda amb la finalitat d'adopció i acolliment i cura d'un menor de 12 mesos i la correlativa prestació de la Seguretat Social, després de la publicació d'aquesta norma.

I.- SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL PER NAIXEMENT I CURA DE FILL MENOR DE 12 MESOS.

I.I.- DURADA DE LA SUSPENSÍO:

A.- Amb caràcter general: **19 setmanes**.

B.- En famílies monoparentals per existir una única persona progenitora, la durada de la suspensió és de **32 setmanes**.

Supòsits particulars:

- *Hospitalització a continuació del part de més de 7 dies*: ampliació de la durada de la suspensió del contracte de treball tants dies com es trobi hospitalitzat, amb un màxim de **13 setmanes addicionals**.
- *Defunció del fill/filla*: no s'escurça la durada del permís, llevat que finalitzades les 6 setmanes obligatòries, es solliciti la reincorporació al lloc de treball.
- *Defunció d'un dels progenitors*: l'altre progenitor pot fer ús del permís del progenitor traspassat o de la resta que li quedés per gaudir.

I.II.- DISTRIBUCIÓ DE LA SUSPENSÍO:

A.- **6 setmanes**, que s'han de gaudir obligatòriament immediatament posteriors al part i el gaudi ha de ser a jornada completa.

Supòsits particulars:

- *Part prematur*: podrà començar l'inici del gaudi a la data de l'alta hospitalària.
- *Hospitalització a continuació del part*: podrà començar l'inici del gaudi a la data de l'alta hospitalària.

B.- **11 setmanes**, que es podran gaudir des de la finalització del gaudi obligatori anterior i fins que el fill/filla compleixi els 12 mesos.

La durada serà de **22 setmanes** en els supòsits de famílies monoparentals.

C.- **2 setmanes**, que es podran gaudir fins que el fill/filla compleixi els 8 anys.

La durada serà de **4 setmanes** en els supòsits de famílies monoparentals.

I.III.- GAUDI DE LA SUSPENSÍO:

En el tram A: el gaudi és ininterromput i a jornada completa, o sigui, les 6 setmanes seguides i sense interrupcions.

En el tram B: el gaudi és per setmanes completes, en forma acumulada o interrompuda i l'inici del gaudi s'ha de produir en el tram temporal que va, des de la finalització del gaudi del tram A i fins que el fill/filla compleixi els 12 mesos.

El gaudi en aquest tram podrà ser a jornada completa o a jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, en els termes que es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà d'avisar amb una antelació de 15 dies l'exercici del gaudi d'aquest dret a l'empresa.

Caldrà respectar, en qualsevol cas, allò que puguin regular en aquesta matèria els convenis col·lectius.

Quan els dos progenitors treballin en la mateixa empresa, aquest podrà limitar el gaudi simultani per raons fonamentades i objectives, per escrit i de manera motivada.

En el tram C: el gaudi és per setmanes completes, en forma acumulada o interrompuda i l'inici del gaudi s'ha de produir abans que el fill/filla compleixi els 8 anys.

El gaudi en aquest tram podrà ser a jornada completa o a jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, en els termes que es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà d'avisar amb una antelació de 15 dies l'exercici del gaudi d'aquest dret a l'empresa.

Caldrà respectar, en qualsevol cas, allò que puguin regular en aquesta matèria els convenis col·lectius.

Quan els dos progenitors treballin en la mateixa empresa, aquest podrà limitar el gaudi simultani per raons fonamentades i objectives, per escrit i de manera motivada.

II.- SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL PER ADOPCIÓ I ACOLLIMENT.

I.I.- DURADA DE LA SUSPENSÍO:

A.- Amb caràcter general: **19 setmanes**.

B.- En adopcions o acolliments monoparentals per existir una única persona adoptant o acollidora, la durada de la suspensió és de **32 setmanes**.

I.II.- DISTRIBUCIÓ DE LA SUSPENSÍO:

A.- **6 setmanes**, que s'han de gaudir obligatòriament immediatament posteriors a la resolució judicial o a la decisió administrativa i el gaudi ha de ser a jornada completa.

B.- **11 setmanes**, que es podran gaudir dins els 12 mesos següents a la resolució judicial o a la decisió administrativa.

La durada serà de **22 setmanes** en els supòsits d'adopcions o acolliments monoparentals.

C.- **2 setmanes**, que es podran gaudir fins que el menor compleixi els 8 anys.

La durada serà de **4 setmanes** en els supòsits d'adopcions o acolliments monoparentals.

I.III.- GAUDI DE LA SUSPENSIO:

En el tram A: el gaudi és ininterromput i a jornada completa, o sigui, les 6 setmanes seguides i sense interrupcions.

En el tram B: el gaudi és per setmanes completes, en forma acumulada o interrompuda i l'inici del gaudi s'ha de produir en el tram temporal que va, des de la finalització del gaudi del tram A i durant els 12 mesos següents a la resolució judicial o decisió administrativa.

El gaudi en aquest tram podrà ser a jornada completa o a jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, en els termes que es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà d'avisar amb una antelació de 15 dies l'exercici del gaudi d'aquest dret a l'empresa.

Caldrà respectar, en qualsevol cas, allò que puguin regular en aquesta matèria els convenis col·lectius.

Quan els dos progenitors treballin en la mateixa empresa, aquest podrà limitar el gaudi simultani per raons fonamentades i objectives, per escrit i de manera motivada.

En el tram C: el gaudi és per setmanes completes, en forma acumulada o interrompuda i l'inici del gaudi s'ha de produir abans que el fill/filla compleixi els 8 anys.

El gaudi en aquest tram podrà ser a jornada completa o a jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, en els termes que es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà d'avisar amb una antelació de 15 dies l'exercici del gaudi d'aquest dret a l'empresa.

Caldrà respectar, en qualsevol cas, allò que puguin regular en aquesta matèria els convenis col·lectius.

Quan els dos progenitors treballin en la mateixa empresa, aquest podrà limitar el gaudi simultani per raons fonamentades i objectives, per escrit i de manera motivada.

Supòsit particular:

- *Adopció internacional:* els períodes de suspensió i sempre que sigui necessari un desplaçament previ, l'inici del període de gaudi podrà avançar-se fins 4 setmanes abans de la resolució que constitueixi l'adopció.

III.- LA PRESTACIÓ PER NAIXEMENT I CURA DEL MENOR.

III.I.- SITUACIÓ PROTEGIDA:

Les situacions protegides són els períodes de descans regulats en els números 4,5 i 6 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, com a conseqüència de:

- Naixement de fill.
- Adopció.
- Guarda amb finalitat d'adopció i acolliment familiar.
- Cura de menor.

III.II.- BENEFICIARIS I REQUISITS:

Seràn beneficiaris de la prestació les persones treballadores que gaudeixin dels períodes de descans regulats en els números 4,5 i 6 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, com a conseqüència de les situacions protegides abans relacionades i que compleix els següents requisits:

A.- Estar en situació d'alta o assimilada a l'alta a l'inici de cadascun dels períodes de descans.

B.- Acreditar els següents períodes de carència, a la data del naixement o de la resolució judicial o decisió administrativa:

- Persona treballadora menor de 21 anys: no s'exigeix període de carència.
- Persona treballadora entre 21 anys i menor de 26 anys: 90 dies cotitzats dins els 7 anys immediatament anteriors a l'inici del gaudi del descans. Alternativament, també acreditarà la carència si té 180 dies cotitzats en tota la vida laboral prèvia.
- Persona treballadora amb 26 o més anys: 180 dies cotitzats dins els 7 anys immediatament anteriors a l'inici del gaudi del descans. Alternativament també acreditarà la carència si té 360 dies cotitzats en tota la vida laboral prèvia.

III.III.- PRESTACIÓ ECONÒMICA:

La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora que és la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior al mes previ al fet causant, dividida entre el nombre de dies a què es refereixi.

Supòsit particular:

- Manca del requisit de carència: en aquest cas la quantia de la prestació serà el 100% del IPREM vigent a cada moment, llevat que la base reguladora

calculada conforme al paràgraf anterior fos inferior i llavors s'estarà a aquest últim import.

Per últim, comentar que en aquest comentari d'urgència només hem contemplat allò que fa referència en la norma a l'Estatut dels Treballadors i no a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.