

**NUEVOS PERMISOS
POR
NACIMIENTO,
ADOPCIÓN,
GUARDA CON FINES
DE ADOPCIÓN Y
ACOGIMIENTO
Y
CUIDADO DEL MENOR
DE 12 MESES**



Edición, Mayo 2019

El pasado 1 de abril el gobierno aprobó por el Real Decreto Ley 6/2019, una serie de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que fue validada por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados, el pasado 3 de abril.

Los permisos de maternidad y paternidad, pasan a denominarse "Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento y cuidado de menor de 12 meses".

Estas medidas serán efectivas a partir del 1 de Abril de 2019.

El Real Decreto Ley 6/2019, establece que los progenitores distintos a la madre biológica puedan solicitar el nuevo permiso de 8 semanas que se irá ampliando de forma gradual hasta el año 2021.

Se suprime el permiso de dos días por nacimiento de hijo que se recogía en la legislación anterior en el art. 37.3 b).

Este permiso es INTRANSFERIBLE, es decir, tiene que ser disfrutado a partes iguales por los dos progenitores y uno de los dos no le puede ceder al otro parte de su permiso.

Se crea una nueva prestación para el cuidado del lactante, donde ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones hasta que éste cumpla 9 meses o a una reducción de jornada o a acumularla en jornadas completas. Podrá prorrogarse hasta que el menor cumpla 12 meses, y siempre que los progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen, con la correspondiente reducción proporcional del salario.

El permiso por adopción o acogimiento también presenta cambios con este nuevo RDL.

A continuación pasaremos a explicar con detalle todas las nuevas medidas.

APLICACIÓN GRADUAL PERMISO NACIMIENTO

MADRE BIOLÓGICA			
	2019	2020	2021
Duración permiso	16 semanas	16 semanas	16 semanas
Periodo obligatorio tras el parto	6 semanas	6 semanas	6 semanas
Resto permiso hasta que el menor cumpla 12 meses (ininterrumpidas o acumuladas en semanas)	10 semanas	10 semanas	10 semanas
Cesión al otro progenitor	4 semanas	2 semanas	Intransferible
OTRO PROGENITOR			
	2019	2020	2021
Duración permiso	8 semanas	12 semanas	16 semanas
Periodo obligatorio tras el parto	2 semanas	4 semanas	6 semanas
Resto permiso hasta que el menor cumpla 12 meses (ininterrumpidas o acumuladas en semanas)	6 semanas	8 semanas	10 semanas
<i>Este permiso podrá disfrutarse en regimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario. (ambos progenitores)</i>			

Duración total permisos ambos progenitores		
2019	2020	2021
24 semanas	28 semanas	32 semanas

**APLICACIÓN GRADUAL PERMISO POR ADOPCIÓN,
GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y
DE ACOGIMIENTO**

ADOPTANTE, GUARDADOR O ACOGEDOR			
	2019	2020	2021
Periodo obligatorio ININTERRUMPIDO posterior a resolución judicial o administrativa en jornada completa	6 Semanas	6 Semanas	6 Semanas
Periodo voluntario de forma ININTERRUMPIDA dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o administrativa	Máximo 10 semanas	Máximo 10 semanas	10 semanas
OTRO PROGENITOR ADOPTANTE, GUARDADOR O ACOGEDOR			
	2019	2020	2021
Periodo obligatorio ININTERRUMPIDO posterior a resolución judicial o administrativa en jornada completa	6 Semanas	6 Semanas	6 Semanas
Periodo voluntario de forma ININTERRUMPIDA dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o administrativa	Resto máximo 2 semanas	Resto máximo 6 semanas	10 semanas
Duración total permisos ambos progenitores			
2019	2020	2021	
24 semanas	28 semanas	32 semanas	

PERMISOS POR NACIMIENTO

Permiso maternidad.

- La madre biológica dispondrá de hasta 16 semanas, de las cuales 6 serán obligatorias e ininterrumpidas en la fecha inmediatamente posterior al parto y se disfrutarán a jornada completa.
- Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses.
- Estas últimas podrán disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.
- Se podrán ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas.
- La madre biológica podrá solicitar la baja hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Se amplía en dos semanas más por cada hijo/a en caso de parto múltiple o con discapacidad.
- Los permisos necesarios para que la madre pueda asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son tiempo retribuido por la empresa (artículos 37.3.f del E.T.)
- Se cobrará el 100% de la base reguladora del salario y las cantidades recibidas durante este periodo están exentas de IRPF.
- Cuando la trabajadora embarazada realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo, recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (artículo 38.3 del E.T.)

Permiso paternidad/otro progenitor.

- El padre u otro progenitor dispondrá de 8 semanas de permiso, de las cuales las dos primeras semanas, serán obligatorias y deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.
- Este permiso se ampliará de forma gradual hasta igualar al de la madre biológica. En el año 2020 será de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras serán obligatorias y en el año 2021 se igualará hasta las 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 primeras.
- Las semanas restantes se podrán disfrutar de forma consecutiva a las dos anteriores, o en cualquier momento durante los primeros 12 meses del bebé.
- La madre biológica le podrá ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (mínimo del 50%) previo acuerdo con la empresa y previa comunicación con una antelación mínima de quince días.
- Este permiso será intransferible, es decir, si el padre/otro progenitor no lo disfruta, no lo podrá ceder a la madre.
- Se cobrará el 100% de la base reguladora del salario y las cantidades recibidas durante este periodo están exentas de IRPF.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (artículo 38.3 del E.T.)
- En caso de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.
- En el supuesto de discapacidad, se ampliará el permiso 2 semanas, 1 semana para cada progenitor.

Parto prematuro/Hospitalización neonato/Fallecimiento.

- El periodo de suspensión de la madre biológica o del otro progenitor en el caso de parto prematuro y en casos de hospitalización del neonato se computará a partir de la fecha de alta hospitalaria.
Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto.
- En caso de hospitalización 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.
- No obstante, en supuestos de parto múltiple, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.
- 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 reincorporación al puesto de trabajo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

- El permiso tendrá una duración de **dieciséis semanas** para cada adoptante, guardador o acogedor.
- Cada progenitor dispondrá de **seis semanas** de permiso que 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.
- Los progenitores podrán disponer de un total de **12 semanas** de disfrute voluntario **entre los dos**. Uno de ellos podrá utilizar hasta **un máximo de 10** y el otro hasta un **máximo de 2 semanas**, de forma acumulada o interrumpida, 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.
- En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
- La suspensión de estas diez semanas, acumuladas o interrumpidas, se podrán ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.
- Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- Si el menor adoptado es mayor de 12 meses, estas 10 semanas se tendrán que disfrutar de manera ininterrumpida.

- 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.
- El permiso por **adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento para el otro progenitor**, se ampliará de forma gradual hasta igualar al del otro progenitor. En el año **2020 será 6 semanas para ambos a tiempo completo de forma obligada e ininterrumpida y de 16 semanas voluntarias entre ambos progenitores**, y en el año **2021 cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, que será de 16 semanas**, incluyendo 6 semanas de permiso para cada uno de ellos y diez semanas de permiso voluntario, a disfrutar dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o administrativa.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
- En caso de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción múltiple por cada hijo o hija distinta del primero, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas, una semana para cada uno de los progenitores.
- En el supuesto de discapacidad, se ampliará el permiso 2 semanas, 1 semana para cada progenitor.



Conciliación vida laboral y familiar.

- **Los trabajadores tendrán el derecho de adaptación y distribución de la jornada**, que se referirá tanto a la **ordenación del tiempo de trabajo como a la forma de prestación**, incluida la prestación del trabajo a distancia.
- Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- Se establecerá lo que marque el convenio, pero si no lo hubiera se iniciará un proceso de negociación de la empresa con la persona trabajadora durante un máximo de 30 días, debiendo la empresa, finalizado este periodo, comunicar por escrito, la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestar la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión, quedando abierta la vía de resolución judicial.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- Se podrá reducir la jornada diaria con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma, para el cuidado directo de menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique

un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 2 años los trabajadores para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.
- Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho de excedencia con la misma duración y régimen, la *reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.*
- Se establecen 2 días de permiso retribuido por la empresa por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Permiso por cuidado del lactante (antes lactancia).

- Es un derecho que pueden disfrutar ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, siempre que ambos trabajen.
- Hasta que el menor **cumpla nueve meses** se tendrá derecho a:
 - Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o,
 - Una reducción de jornada de media hora a la entrada o a la salida del trabajo o,
 - Acumulación en jornadas completas (si el convenio así lo prevee o previo acuerdo empresa/trabajador).
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores hayan ejercido este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá prorrogarse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- La reducción de jornada contemplada en el apartado anterior constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- En los casos de lactancia natural, si corriera algún riesgo la salud de la madre o del neonato, si la empresa no puede habilitarle un puesto de trabajo exento de riesgo, podrá acogerse a una baja por riesgo durante la lactancia, con derecho a una prestación equivalente al 100% de su base reguladora, hasta que el menor cumpla 9 meses.

RESUMEN MODIFICACIONES LACTANCIA

Se amplía y se añade corresponsabilidad, es decir, podrán disfrutarlo ambos progenitores.



Si ambos progenitores lo disfrutan de manera diferente duración:
9 meses



Si lo disfrutan con la misma duración y en régimen de reducción de jornada:

Se amplía hasta los 12 meses



Implica una reducción proporcional del salario de los 9 a los 12 meses.

Estos Permisos y Licencias son derechos mínimos que la Ley, en este caso, el **Estatuto de los Trabajadores** determina.

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa pueden añadir nuevos supuestos y mejorar el alcance y las condiciones del ejercicio de los permisos previstos en la ley.



Som
lluita



FEDERACIÓ
DE SERVEIS,
MOBILITAT
I CONSUM

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcutg.cat

Companys i Companyes us volem mostrar tot el que trobareu a la nostra pàgina web

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços



**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
– FeSMC-UGT**

Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 03/06**
Fax 93 304 68 81

fesmcutg@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeSMC-UGT

Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06**
Fax 93 304 68 81

asesores.fesmcutg@catalunya.ugt.org