



LABORAL

nº 752

Permisos iguales para cada progenitor desde el 1 de enero de 2021

16 SEMANAS



Los permisos de paternidad y maternidad, como permisos por nacimiento, serán de 16 semanas para cada progenitor, intransferibles entre ellos, a partir del 1 de enero de este año 2021.

¿Cómo se disfrutarán las 16 semanas de permiso?

- Las 16 semanas de permiso no serán obligatoriamente simultáneas.
- Ambos progenitores disfrutarán de 6 semanas de forma obligatoria e ininterrumpida con posterioridad al parto. Por lo tanto, estas 6 semanas las disfrutarán simultáneamente.
- Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Se harán siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Se distribuirán a voluntad de los progenitores y podrán ejercitarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabaja-

dora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. Se tendrá que avisar a la empresa con una anterioridad de 15 días antes del inicio de cada período.

¿En qué supuestos es posible ampliar las 16 semanas de permiso?

El período de suspensión del contrato por nacimiento se ampliará en 2 semanas más, una por cada uno de los progenitores, en los casos siguientes:

- Discapacidad del menor en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, por cada menor distinto del primero.
- En casos de familias monoparentales, el progenitor único disfrutará de las dos semanas.



¿Qué pasa si en una misma empresa dos personas ejercen el derecho?

Cuando dos personas ejerzan este derecho y trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas. Estas deberán estar debidamente motivadas por escrito.

¿Cuándo es nulo el despido después del permiso por nacimiento?

La nueva regulación también modifica este aspecto. Tras la incorporación de las personas trabajadoras, tanto de la madre como del otro progenitor a su puesto de trabajo, hay 12 meses durante los cuales la extinción del contrato o el despido será nulo. Esta protección de 12 meses después de la incorporación por la suspensión de contrato por nacimiento o adopción se aplica también a la guarda o acogimiento.

¿Se tiene derecho a la suspensión del contrato de 16 semanas en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogida?

Sí. Este derecho contempla además los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulan, siempre que su duración no sea inferior a un año. Cada persona que adopta, guardadora o acogedora, tendrá derecho a las 16 semanas a partir de este 1 de enero. En las mismas condiciones que el disfrute por nacimiento del bebé.

¿Qué condiciones debe tener el menor para que los padres disfruten de este permiso?

El menor deberá tener menos de 6 años, pero también puede ser mayor de 6 años, y siempre menor de

18, en los siguientes casos:

- Tener discapacidad. En este caso, se añaden 2 semanas más. En total, 18 semanas de permiso, como acontece con el nacimiento.
- Que, por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar. Estas deben estar acreditadas por los servicios sociales competentes.

Un mismo menor nunca dará derecho a varios períodos de suspensión de la misma persona trabajadora.

¿Puede transferirse parte del periodo de suspensión entre los dos progenitores?

No. Al igual que con los permisos por nacimiento, este derecho es individual de la persona trabajadora. No puede transferirse su disfrute total o parcial a otra persona adoptando, guardadora o acogedora.

¿Pueden avanzar el disfrute del permiso en los casos de adopción, guarda o acogimiento?

Los diferentes permisos de adopción, guarda o acogimiento se podrán avanzar a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Pero sólo en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado. Este periodo de suspensión podrá iniciarse hasta las 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

¿Existe algún permiso retribuido en los casos de adopción, guarda o acogimiento?

Sí. En estos casos existe el derecho a un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para la asistencia a las preceptivas sesiones informativas de preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad. Siempre que, en todos los casos, estas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, según recoge el artículo 37.3 f) del ET.

Como cada caso puede ser especial,
debes estar bien asesorado/a.
Consulta a los liberados de USO de la
zona de tu centro de trabajo.