



# Permisos para la conciliación laboral y familiar



Tras la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo (BOE del 7 de marzo), que amplía y regula los permisos por nacimiento, desde USO tratamos de resolver las dudas más frecuentes sobre su aplicación a través de este sencillo cuestionario.

## ¿Cuándo entra en vigor y cómo cambia la figura?

Aunque el texto entró en vigor el 8 de marzo, las modificaciones con respecto a los anteriormente llamados “permisos de paternidad y maternidad” empiezan a ser efectivas desde el 1 de abril de 2019. A partir de entonces, estos conceptos pasan a denominarse “suspensiones del contrato por nacimiento”. No obstante, su aplicación será progresiva hasta alcanzar la plenitud de 16 semanas el 1 de enero de 2021.

## ¿Cuáles son las principales modificaciones?

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores pasa a considerar que el nacimiento suspende el contrato de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas (anteriormente llamados permisos de maternidad y paternidad):

Ambos progenitores disfrutarán de las 6 primeras semanas posteriores al parto de forma simultánea, ininterrumpida y a jornada completa.

Las otras 10 semanas podrán disfrutarse, de forma intransferible entre ambos progenitores, y siempre antes de que el menor cumpla 12 meses, en periodos semanales, de forma interrumpida o acumulada, a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

## ¿Puede suspender la madre biológica su contrato antes del parto?

Sí, la madre biológica puede adelantar hasta 4 de esas 10 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

## ¿Con cuánto tiempo debo avisar a la empresa de cuándo vamos a disfrutar cada período?

Con una antelación mínima de 15 días antes del inicio de cada período o lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

## ¿Tengo derecho a esta ampliación del período de suspensión en caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción?

Sí. Además del nacimiento, la figura se aplicará también en el resto de supuestos.

## ¿El padre u otro progenitor disfrutarán ya de 16 semanas de suspensión a partir del 1 de abril de 2019?

No, la aplicación de las 16 semanas para el padre u otro progenitor se hará de forma progresiva:

- 8 semanas en los supuestos que se hayan producido a partir del 1 de abril de 2019, de las cuales las dos primeras serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento.
- 12 semanas en 2020, de las cuales las cuatro primeras serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto.

- 16 semanas en 2021, de las cuales las seis primeras serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento.

PROGENITOR	AÑO	TIEMPO DE SUSPENSIÓN	OBLIGATORIO TRAS EL PARTO	HASTA LOS 12 MESES DE EDAD
Madre		16 semanas	6 semanas	10 semanas
Padre u otro progenitor (Implantación de forma progresiva)	2019	8 semanas	2 semanas	6 semanas
	2020	12 semanas	4 semanas	8 semanas
	2021	16 semanas	6 semanas	10 semanas

## ¿Puede la madre ceder parte de su permiso al padre u otro progenitor durante 2019 y 2020?

Aunque las 16 semanas serán intransferibles a partir de 1 de enero de 2021, mientras se llega a este permiso igualitario, la madre biológica puede ceder al otro progenitor:

- 4 de sus 10 semanas en 2019.
- 2 de sus 10 semanas en 2020.
- A partir del 1 de enero de 2021, el período de suspensión será 100% intransferible: cada progenitor tendrá 16 semanas, siendo para ambos obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.
- La suspensión del contrato por nacimiento, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

## ¿Se amplía el período de suspensión en caso de discapacidad del menor o parto múltiple?

Sí, se amplía este periodo en 2 semanas, una para cada uno de los progenitores, en los siguientes casos:

- En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de hijo o hija con discapacidad.
- En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo o hija distinta del primero.

## Además de estas 16 semanas, ¿se tiene derecho a los dos días por nacimiento regulados anteriormente en el art. 37 del ET?

Este permiso recogido anteriormente en el artículo 37.2 del ET ha sido eliminado del redactado del Estatuto de los Trabajadores. En la actualidad, la mayoría de los convenios colectivos establecen un permiso retribuido por nacimiento, por lo que recomendamos acudir a la regulación específica que cada convenio colectivo establezca en esta cuestión.

