

**Permiso por nacimiento
de hijo, adopción,
guarda con fines de
adopción o acogimiento**



**Nueva
Regulación
Año 2021**

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO A PARTIR 2021

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo de 2019), reguló las nuevas condiciones de estos permisos estableciendo una transitoriedad.

A partir del 1 de enero de 2021, se completa la equiparación de los permisos de ambos progenitores.

Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos:

- ✚ Uno obligatorio que se disfrutará posteriormente al parto o a 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, de manera ininterrumpida y a jornada completa.
- ✚ Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.

¿Tengo que cogerme las 16 semanas seguidas o puedo repartirlas como quiera?

Las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- ✚ Hay 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción).

La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

- ✚ Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

¿Puedo ceder días a mi pareja?

No, este derecho es individual de la persona trabajadora, por lo que la ley especifica que no se puede transferir al otro progenitor.

¿El periodo o periodos en los que voy a ausentarme, debo de acordarlos con mi empresa?

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, **podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida** y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

¿Con cuánto tiempo debo avisar a mi empresa?

Tras las seis primeras semanas continuadas de descanso, es necesario que se preavise de cómo va a utilizarse el permiso **con al menos 15 días** y de que se tome siempre por semanas completas.

Además, debe tenerse en cuenta en todos los casos que cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho, trabajen para la misma empresa, está podría impedir que se tomen los permisos de forma simultánea. No obstante, la ley exige que esta limitación sea "por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito".

¿Puedo tomarlo a tiempo parcial?

Sí, las diez semanas de permiso, después de las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. En caso de disfrutarse en jornada parcial, será "previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente".

¿En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión se verá reducido?

No, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

¿Hay algún supuesto en el que se amplíe la duración del permiso?

Sí. Se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- ✚ Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- ✚ Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- ✚ Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Si estoy de baja en el momento del parto, ¿puedo posponer el permiso?

Si el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal en el momento de parto, pasará a cobrar la prestación por paternidad. **El permiso de paternidad tiene preferencia sobre la baja.** Es decir, que si el trabajador se encuentra de baja por incapacidad temporal, tendrá que disfrutar obligatoriamente el permiso de paternidad, y no puede posponerlo para un momento posterior.

Es también de 16 semanas en caso de adopción? ¿Desde cuándo?

Sí. A partir de 2021, el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas. Igual que cuando se trata de un nacimiento, las seis primeras semanas serán en todo caso de descanso obligatorio.

Superado ese periodo, en adelante, podrá disponerse de las 10 semanas restantes como convenga y ya de manera interrumpida hasta el que hayan pasado doce meses. El plazo empezará a contar, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa o a

partir de la resolución judicial, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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 podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

¿Cómo solicito el permiso y qué documentación necesito?

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con una **antelación mínima de quince días**, el disfrute del permiso de paternidad, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa.

Para solicitar la prestación por paternidad a la Seguridad Social, el trabajador puede hacerlo telemáticamente si tiene certificado digital o presencialmente (con cita previa) en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS).

La documentación que hay que aportar es la siguiente:

- ✚ Documento Nacional de Identidad.
- ✚ Libro de familia, o en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo.
- ✚ En caso de discapacidad o dependencia de los solicitantes y los hijos, certificado de discapacidad con reconocimiento del grado igual o superior al 33%.
- ✚ En caso de familias numerosas, el título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- ✚ En caso de que se disfrute el permiso de forma parcial, y en consecuencia, se alarguen los días de prestación el acuerdo entre empresario y trabajador sobre el disfrute del descanso por paternidad.
- ✚ Certificado de empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por paternidad, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema Red.

¿Necesito tener un mínimo de tiempo cotizado?

Para acceder a la prestación es necesario tener cubierto un periodo mínimo de cotización que dependerá de la edad del trabajador conforme a la siguiente escala:

- ✚ Edad comprendida entre los 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
- ✚ Mayores de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

¿Cuál es la cuantía que voy a cobrar mientras esté de permiso?

La prestación económica por paternidad abonada por la Seguridad Social, consistirá en un **subsidio equivalente al 100% de la base reguladora** que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

Por lo tanto, durante las 16 semanas se percibirá el 100% de la base de contingencias comunes, por lo que el trabajador no debería de ver disminuido su salario. La cotización durante este permiso está bonificada en su totalidad. Además, esta percepción se encuentra exenta del pago por IRPF,

CUADRO RESUMEN

CAUSAS	TIEMPO DE PRESTACIÓN	DISFRUTE
AMBOS PROGENITORES	<p>16 semanas.</p> <p>Ampliables en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, en caso de discapacidad del hijo/a.</p> <p>Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.</p>	<p>6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción).</p> <p>La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.</p> <p>Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.</p> <p>No se puede ceder nada al otro progenitor.</p>

Enseñanza