

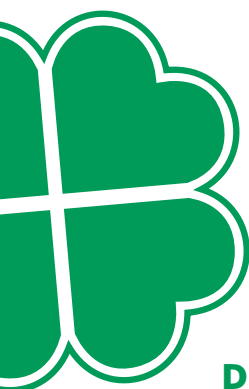


TU FUTURO, NUESTRA FUERZA



NUEVA REGULACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO

PERMISO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 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 que llega a su fin. A partir del 1 de enero de 2021 las condiciones generales del permiso son iguales para ambos progenitores en cuanto a su duración.

DURACIÓN

A partir del 1 de enero de 2021 serán **16 semanas** de suspensión del contrato de trabajo para cuidado del menor para toda madre y padre que lo desee.

Semanas adicionales

- El permiso **podrá incrementarse en dos semanas, una semana** para cada progenitor, en caso de discapacidad del hijo o, en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo o hija distinta del primero.
- Se puede ampliar hasta un **máximo de 13 semanas** en caso de parto prematuro u hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días.

DISTRIBUCIÓN Y COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

El permiso se dividirá en **dos periodos**:

- a) En primer lugar, **seis semanas** obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto o a la resolución judicial o decisión administrativa, en caso de adopción. Estas seis semanas se disfrutarán de forma simultánea por parte de los progenitores.

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 la reincorporación al puesto de trabajo.

NUEVA REGULACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO

- b) En segundo lugar, las **diez semanas** restantes se disfrutarán en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o al dictamen de la adopción.
- 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 iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
 - La madre biológica podrá anticipar el ejercicio de este derecho hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
 - 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 del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis 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.
 - Cuando los dos progenitores trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

¿SE PUEDEN COMPARTIR O CEDER DÍAS DEL PERMISO?

La normativa **impide** que los progenitores puedan cederse días entre sí.

EFFECTIVIDAD

Deberá nacer o tener resolución de adopción **a partir de las doce de la noche del 1 de enero de 2021**.

Si es anterior a este momento, el padre tan solo tendrá derecho a las 12 semanas vigentes hasta el final de este año.

CUANTÍA A PERCIBIR Y REQUISITOS

El importe que se recibirá por este permiso será del 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Será necesario:

- Estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social.
- Mayores de 26 años: haber cotizado 180 días dentro de los siete años anteriores a la fecha de inicio del permiso o 360 días a lo largo de la vida laboral.

NUEVA REGULACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO

- Entre 21 y 26 años: haber cotizado 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida o 180 días en toda la vida laboral.

SOLICITUD

Se debe presentar:

- El informe de paternidad o maternidad del servicio de salud.
- La solicitud del permiso remitida a la empresa.
- El modelo oficial de la diligencia de permiso de nacimiento que se puede encontrar en el siguiente enlace:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/675dcd57-75d3-4a97-926a-1ba60fa72d32>



**PINCHA AQUÍ PARA ACCEDER
AL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO
PUBLICADO EN EL BOE**

