

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

Para el disfrute de este permiso la legislación establece un calendario transitorio.

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.

El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

NACIMIENTO DE HIJO

CAUSAS	ARTÍCULO	DISFRUTE OBLIGATORIO	DISFRUTE VOLUNTARIO
MADRE BIOLÓGICA	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.4	16 semanas, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.	6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que cumpla doce meses. Puede ceder al otro progenitor hasta 4 semanas a partir del 1 de abril de 2019. Hasta 2 semanas a partir de enero de 2020. A partir de enero de 2021 nada.
OTRO PROGENITOR	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.4	A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019: 8 semanas, las 2 primeras posteriormente al nacimiento.	6 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses. (puede obtener hasta 4 semanas del otro progenitor).
		A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020: 12 semanas, las 4 primeras posteriormente al nacimiento.	8 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses. (puede obtener hasta 2 semanas del otro progenitor).
		A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020: 16 semanas, las 6 primeras posteriormente al nacimiento.	10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En los casos de adopción internacional, cuando sea preciso el desplazamiento previo de los progenitores, la suspensión podrá ser de hasta 4 semanas antes de la resolución judicial

CAUSAS	ARTÍCULO	DISFRUTE OBLIGATORIO	DISFRUTE VOLUNTARIO
MADRE BIOLÓGICA Y OTRO PROGENITOR	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.5	16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	10 semanas restantes en jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
MADRE BIOLÓGICA Y OTRO PROGENITOR	Art.50 Estatuto Trabajadores Art.48.5	A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	12 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	16 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2020: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

CAUSAS	ARTÍCULO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE	Art.39 y 45.1 d) ET	<p>Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor.</p> <p>.- Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>.- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad.</p> <p>.- Acumular en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue la empresa respetando, en su caso, lo establecido en el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores</p>	<p>La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora.</p> <p>Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia.</p> <p>Si se disfruta por los dos progenitores de este permiso con la misma duración y régimen el período se podrá extender hasta los 12 meses del lactante.</p> <p>En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.</p>

CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.