



EQUIPARACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO PARA AMBOS PROGENITORES

A partir del 1 de enero de 2021, se equipará la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor para los dos progenitores, tanto en los casos de parto como adopción.

La suspensión por nacimiento, que normalmente llamamos permiso, sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad, y comprende el parto y el cuidado de los hijos e hijas menores de 12 meses.

El nacimiento comprende el parto y cuidado del menor, suspende el contrato de la **madre biológica** durante **16 semanas**, 6 semanas obligatorias a continuación del parto y a jornada completa, para asegurar la protección salud de la madre.

El otro progenitor, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil, tiene derecho a suspender su contrato en caso de nacimiento de hijo de igual forma que la madre durante **16 semanas**, de las cuales 6 semanas serán obligatorias ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto y también han de disfrutarse a jornada completa.

Las 10 semanas restantes pueden disfrutarse a voluntad de los progenitores, después de las 6 semanas obligatorias, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo cumpla 12 meses. Y estas 10 semanas se pueden disfrutar a jornada completa o parcial previo acuerdo entre persona trabajadora y la empresa.

El disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de dichos periodos deben comunicarse con una antelación mínima de 15 días a la empresa.

Y este derecho se configura como un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Por

tanto a partir de enero 2021, **desaparece la posibilidad de cesión de la madre a favor del padre u otro progenitor.**

Hay una ampliación de la duración de la suspensión de 16 semanas en los siguientes casos:

- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple
- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad de del hijo La madre biológica puede anticipar el ejercicio de este derecho hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto. En caso de fallecimiento de hijo/a, el periodo no se reduce salvo que, se reincorporen al trabajo, finalizadas las 6 semanas obligatorias posteriores al parto.

La persona trabajadora de comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho, con una antelación mínima de 15 días, en los términos establecidos en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

E igualmente en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, cada adoptante, guardador o acogedor dispondrá de 16 semanas de permiso. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.