

Estimados Sres.,

En nuestro afán de mantenerles debidamente informados de las novedades legislativas que puedan ser de su interés, informarles que este lunes, día 1 de abril de 2019, entró en vigor, la ampliación de los permisos de paternidad y cuidado del menor, que había sido aprobado por el Consejo de Ministros a través del Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, de 1 de marzo, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.

En virtud de lo anterior, el citado Real Decreto introdujo modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre las que destaca la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad que hasta ahora estaban previstos, acordándose su aplicación gradual de la siguiente forma:

➤ En caso de nacimiento,

i. **A partir del 1 de abril de 2019**

- La suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica en caso de nacimiento, durante **16 semanas será de aplicación desde la entrada en vigor**, de las cuales **las primeras 6 tendrán carácter obligatorio e ininterrumpido**, inmediatamente posteriores al parto y que habrán de disfrutarse a jornada completa.
- El periodo de suspensión del otro progenitor será para 2019 de **8 semanas** de las cuales **las primeras 2 tendrán carácter ininterrumpido** y habrán de disfrutarse inmediatamente posteriores al parto.
- Una vez transcurridos los plazos de suspensión obligatorios, los progenitores podrán distribuirse el resto a su voluntad por periodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, **la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas** antes de la fecha previsible del parto.
- **La madre biológica podrá ceder** al otro progenitor hasta **4 semanas** de su periodo de suspensión no obligatorio.



ii. **A partir de 1 de enero de 2020:**

- El progenitor distinto a la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de **12 semanas**, de las cuales **las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.**
- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de **hasta 2 semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

iii. **A partir de 1 de enero de 2021:**

- Cada progenitor disfrutará de **igual periodo de suspensión** del contrato de trabajo, incluyendo **6 semanas** de permiso obligatorio.

➤ Para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento,

i. **A partir del 1 de abril de 2019:**

- Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **6 semanas** a disfrutar a tiempo completo 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.
- Junto a lo anterior, los progenitores/as podrán disponer de un total de **12 semanas de disfrute voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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.
- Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un **máximo de 10 semanas sobre las doce semanas totales** de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.
- 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, asimismo podrán disfrutarse **en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.**



ii. A partir de 1 de enero de 2020:

- Se mantiene el periodo de suspensión obligatoria de 6 semanas.
- Se amplía el periodo de disfrute voluntario a 16 semanas, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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.
- Se mantienen las 10 semanas sobre las 16 de disfrute individual por cada progenitor, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

En cualquiera de los casos, el trabajador deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, la acumulación de los periodos.

Finalmente, es necesario tener en cuenta que el Real Decreto-ley referenciado habrá de ser ratificado por el Congreso de los Diputados, para su conversión en Ley.

Esperamos que esta información les resulte de interés, y como de costumbre, quedamos a su disposición para aclarar o ampliar cualquier información al respecto.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo,