



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**

- SINDICATO ÚNICO DE BIZKAIA -

c/ Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 - 48003 BILBAO

[cgtbilbao@cgt-lkn.org](mailto:cgtbilbao@cgt-lkn.org)

[www.cgt-lkn.org/bizkaia](http://www.cgt-lkn.org/bizkaia)

94 416 95 40

94 416 51 51

## Permisos de paternidad y maternidad actualizado a 2021 "permiso por nacimiento"

En 2021 cambian los permisos de paternidad tal y como se contempla en 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; quedando de la siguiente manera.

Hay **6 semanas** que son **obligatorias**, no se pueden interrumpir y deben ser a jornada completa, después del parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre puede adelantar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

Las 10 semanas que quedan se pueden disfrutar por semanas, se pueden acumular o interrumpida, dentro del periodo de los 12 meses siguientes al parto o a lo que diga la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

También, se establecen supuestos de ampliación de este plazo:

**1 semana más** para cada progenitor por cada hij@, a partir del segundo hij@, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

**1 semana más** para cada progenitor en caso de discapacidad del hij@..

**Por parto prematuro y hospitalización** (de más de 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Los nacimientos producidos desde el 1 enero del 2021 las condiciones del permiso de paternidad y del de maternidad son

- **El permiso son 16 semanas:** 6 obligatorias e ininterrumpidas tras el nacimiento y otras 10 voluntarias y "libres" también tras el nacimiento y hasta 12 meses después.
- Ya no existe la posibilidad de cesión de parte del permiso de la madre al padre.
- Las 10 semanas libres se pueden juntar o no con las 6 obligatorias y disfrutarse seguidas o en períodos semanales. Por ejemplo, se pueden separar las 10 semanas libres en 4+3+3, 4+6, 2+4+1+3, 4+1+2+2+1...**Siempre a elección del trabajador.**
- **No es obligatorio decidir desde el principio cómo se disfrutarán** de las 10 semanas libres. Simplemente, hay que preavisar con 15d del disfrute de cada "bloque" en el que se separaran esas 10 semanas.
- **Las 10 semanas** libres se podrían disfrutar a jornada parcial, pero solo si la empresa estuviera de acuerdo.

- Es un permiso por lo tanto no **necesita "autorización" de la empresa** en cuanto a su disfrute ni en cuanto a sus fechas y es independiente de las necesidades o conveniencias de la empresa tanto en las semanas obligatorias como en las semanas libres.

Al ser una suspensión del contrato, **trabajar, teletrabajar o meter horas...es una falta muy grave de la empresa y del trabajador**, las dos las sanciona inspección de trabajo.

- Solo en caso de que **ambos miembros de la pareja trabajen para la misma empresa**, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo de las semanas libres por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. Ojo, solo limitar el ejercicio simultáneo, pero no el ejercicio en sí mismo. Es decir que **ambos tendrían las semanas obligatorias a la vez, pero quizá no a la vez en las libres** (si la empresa se lo deniega razonadamente) y por supuesto nunca reduciendo la duración total del permiso de ninguno de los dos. Será la empresa la que tenga que demostrar que no puede dar el permiso a la vez a los padres para su ejercicio simultáneo, y las tiene que dar siempre ser por escrito.

- **Protección contra despido** de padres y madres siendo un despido improcedente a causa de tener un hijo. Sí el despido es en los 12 primeros meses de vida del hijo se presumiría como nulo y readmisión obligatoria. Esta protección contra el despido se puede ampliar hasta los 12 años de edad de su hij@ si se está con una reducción voluntaria de jornada por cuidado.

- En caso de **fallecimiento** del hij@ el permiso dura lo mismo

- En caso de **discapacidad** del hij@ el permiso dura 2 semanas más. Una semana para el padre y otra semana para la madre.

- En caso de **parto múltiple** el permiso dura 2 semanas más por cada hij@ adicional. Una semana para el padre y otra semana para la madre.

- En caso de **parto prematuro** y/o por cualquier otra causa, en el que niñ@ deba permanecer hospitalizado a después del parto, las 10 semanas libres se contarán **a partir de la fecha del alta hospitalaria**.

- En caso de que el niñ@ necesite **hospitalización a continuación del parto**, ya sea por **parto prematuro con falta de peso** u otros otros en que el niñ@ precise, por alguna condición clínica, superior a 7 días, **el permiso se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado**, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Todas estas condiciones mencionadas **son iguales para el permiso de paternidad como el de maternidad**.

A estos permisos se le puede denominar "permiso por nacimiento" porque tanto el padre como la madre disfrutan en las mismas condiciones el permiso sin discriminación.

