

USOC T'INFORMA

PERMISOS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O GUARDA LEGAL 2021

Des de **1 de gener de 2021** el permís per naixement, adopció, acolliment o guarda legal, abans permís de maternitat- paternitat, serà de **16 setmanes per a cada progenitor o progenitora**.

Des de l'1 de gener de 2021, els **permisos** per naixement seran **igualitaris i intransferibles**. Reial Decret Llei 6/2019

Des de la **USOC**, valorem positivament el pas que això suposa cap els permisos igualitaris i intransferibles perquè ajuden a construir el camí cap a la igualtat efectiva. Ara be, continuem defensant que les 10 setmanes voluntàries es puguin gaudir des del moment que la treballadora o treballador ho comuniqui a l'empresa, sense haver d'arribar a un acord pel que fa a la concreció de la jornada. També defensem que les 10 setmanes posteriors al part es gaudeixin obligatòriament.

1.- Com es podran gaudiran les 16 setmanes de permís per naixement?

L'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors passa a considerar que el naixement suspèn el contracte de la mare biològica i de l'altre progenitor durant 16 setmanes:

- Ambdós progenitors gaudiran de les 6 primeres setmanes obligatòries posteriors al part de forma simultània, ininterrompuda i a jornada completa.
- Les altres 10 setmanes podran gaudir-se, de forma intransferible entre ambdós progenitors, per separat i sempre abans que el menor compleixi 12



mesos, en períodes setmanals ininterromputs o no, a jornada parcial o completa, sempre que hi hagi amb l'acord previ amb l'empresa i la persona treballadora.



2.- I si el part és múltiple?

S'amplia la suspensió en dues setmanes per cada fill o filla diferent del primer. Una per progenitor.

3.- I en el cas d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció?

La suspensió tindrà una duració de setze setmanes per cada adoptant. Les sis primeres hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial amb motiu de l'adopció o de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dintre dels dotze mesos següents a la resolució judicial constitutiva de l'adopció o decisió administrativa en cas de guarda o acolliment. Previ acord amb l'empresa, la suspensió de les 10 setmanes podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial.

En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen adoptant, el període de suspensió podrà iniciar-se 4 setmanes abans de la resolució judicial constitutiva de l'adopció.



4.- Quines condicions ha de complir el menor en cas d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció, perquè els progenitors gaudeixin d'aquest permís?



El menor haurà de tenir menys de 6 anys. També pot ser major de 6 anys i menor de 18, en els següents casos:

Tenir discapacitat, s'afegeixen dues setmanes més (una per cada progenitor o progenitora).

Que els serveis socials competents acreditin una especial dificultat d'inserció social o familiar. (per provenir de l'estranger, per experiències personals, etc)

5.-Pot anticipar la mare biològica la suspensió del seu contracte abans del part?

Sí, pot anticipar la suspensió del seu contracte fins a 4 setmanes abans de la data prevista per al part.

6.- Amb quant de temps he de comunicar a l'empresa com hem distribuiré les 10 setmanes voluntàries?

15 dies abans de l'inici de cada període.

7.-Es mantenen els dos dies de permís per naixement regulats anteriorment en l'Estatut dels Treballadors?

No, s'eliminen els dos dies de permís per a naixement de fill o filla recollits en l'article 37.3.

No obstant això, si el conveni col·lectiu segueix mantenint els dies de permís retribuït, podrà gaudir-se del permís després de la suspensió obligatòria del contracte (6 setmanes) per naixement, adopció o acolliment.

8.- Hi ha algun permís retribuït en el cas d'adopció, guarda o acolliment?

Sí, en aquests casos els treballadors i les treballadores tenen dret a un permís retribuït, pel temps indispensable, per a l'assistència a les preceptives sessions informatives de preparació i per la realització dels perceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada laboral. (art. 37.3f de l'ET)

9.- I si el part és prematur o el nounat requereix hospitalització?

Ha canviat el redactat en petites modificacions que no afecten al temps de suspensió establert abans de la publicació d'aquest reial decret llei. No obstant això us recordem el contingut del text i us el resumim en una taula.

En els casos de part prematur i en aquells casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat requereix hospitalització a continuació del part (inclou els internaments hospitalaris iniciats durant els 30 dies naturals següents al part), el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclou el període de suspensió obligatòria de la mare biològica.

En els supòsits de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part (inclou els internaments hospitalaris iniciats durant els 30 dies naturals següents al part), per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

Opcions de la mare:

Si opta per gaudir tot el permís.	Si opta per suspendre el permís per maternitat fins alta hospitalària del menor.
16 setmanes de permís per maternitat + dies que el menor es trobi hospitalitzat (màx 13 setmanes) =29 setmanes com a màxim.	6 setmanes obligatòries de permís per maternitat (interrupció fins alta hospitalària, tot podent ausentar-se 1 hora i/o reduir la jornada fins a 2 hores) + reprendre la suspensió per maternitat= 29 setmanes com a màxim.

10.- I si el fill o filla té una discapacitat en el naixement, adopció, guarda legal amb finalitat d'adopció?

S'amplia la suspensió en dues setmanes. Una per progenitor o progenitora.

11.- Famílies monoparentals.

En el cas de famílies monoparentals, el progenitor o progenitora la suspensió del contracte per naixement s'ampliarà en dues setmanes més. Així ho recull el criteri del INSS, de 5 d'agost de 2019, per equiparar els drets de les famílies monoparentals.

12.- Acomiadament.

La nova regulació estableix una protecció de 12 mesos des de la incorporació, després de la suspensió de contracte per naixement, adopció,



guarda o acolliment. En cas de produir-se l'acomiadament seria nul. Això s'aplica als dos progenitors.

6

13.- I si els dos progenitors treballen a la mateixa empresa?

L'empresa podrà limitar el gaudi simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons que hauran de ser fonamentades i motivades, per escrit, a les persones treballadores.

14.- S'elimina el permís per lactància?

No, el permís per lactància és independent de l'ampliació dels permisos per naixement. Cada progenitor treballador o treballadora tindrà dret a una hora al dia d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions per a la cura del nadó fins que aquest compleixi 9 mesos.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que aquella estableix.

15.- Ambdós progenitors poden gaudir del permís per lactància?.

Sí, amb aquest canvi legislatiu passa a ser un dret individual de cadascun dels progenitors. No obstant això, si ambdós treballen en la mateixa empresa, el gaudi simultani pot restringir-se per raons organitzatives.

16.- Es pot prorrogar el període de lactància?.

Sí, com a màxim fins que el menor compleixi 12 mesos, i sempre que ambdós progenitors hagin exercit el permís amb la mateixa durada i règim. Tindran una reducció proporcional del salari, a partir del compliment dels 9 mesos