

IGUALDAD

16 semanas de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor



En 2021 se equiparó el tiempo de disfrute del derecho para ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores a 16 semanas.

Desde la Federación Estatal de Servicios, a continuación, respondemos a las principales cuestiones que puedas tener:

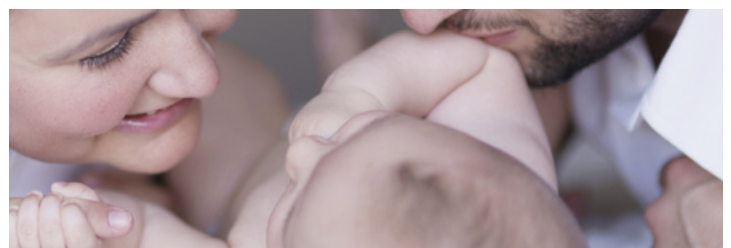
¿Cuánto dura la suspensión?

¿Se puede disfrutar a la vez o hay que turnarse?

De acuerdo con el Estatuto de Trabajadores, tras el nacimiento, ambos progenitores podrán suspender su contrato de trabajo durante 16 semanas. De este periodo, las primeras seis semanas después del parto serán siempre de descanso obligatorio para ambos "para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil". No obstante, la madre biológica podrá adelantarlos hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto. Las 10 semanas restantes podrán distribuirse como convenga a los padres y madres, y ya de manera interrumpida hasta el que el hijo o la hija cumpla el primer año.

**¿Es de 16 semanas en caso de adopción?
¿Desde cuándo?**

Sí, el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas. Igual que cuando se trata de un nacimiento, las seis primeras semanas serán en todo caso de descanso obligatorio. Superado ese periodo, en adelante, podrá disponerse de las 10 semanas restantes como convenga y ya de manera interrumpida hasta el que hayan pasado doce meses. El plazo empezará a contar, a partir de la decisión administrativa o a partir de la resolución judicial, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En caso de adopción internacional si los adoptantes tuvieran que viajar al país de origen del adoptado, podrán iniciar la suspensión del contrato hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.





¿Puedo ceder días a mi pareja?

No, este derecho es individual de la persona trabajadora, por lo que la ley especifica que no se puede transferir al otro progenitor.

¿El permiso es más extenso si tengo gemelos o un hijo/a con discapacidad?

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48.6 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

¿Con cuánto tiempo debo avisar a mi empresa?

Tras las seis primeras semanas continuadas de descanso, la legislación dispone la necesidad de que se preavise de cómo va a utilizarse el permiso con al menos 15 días y de que se tome siempre por semanas completas. Además, debe tenerse en cuenta en todos los casos que cuando los dos progenitores trabajen para la misma empresa, está podría limitar el ejercicio simultáneo del derecho. No obstante, la ley exige que esta limitación sea "por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito".

¿Puedo tomarlo a tiempo parcial?

Sí, las diez semanas de permiso, después de las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o la resolución judicial o decisión administrativa por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, aunque la legislación concreta que será así "previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente", en el caso de trabajar en el sector privado.

¿Qué pasa si nace de forma prematura o debo permanecer en el hospital?

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

¿Y al reincorporarme?

La empresa deberá reconocer cualquier mejora en las condiciones de trabajo que se haya alcanzado durante la ausencia del trabajador o trabajadora.



¿Puede decidir la empresa cómo ordenar mi permiso u obligarme a renunciar?

Tienes la libertad para decidir cómo ordenar tus permisos, con la excepción de las seis semanas obligatorias después del parto. No obstante, el Estatuto de los trabajadores precisa que deberá hacerse "de forma acordada con la empresa conforme se determine reglamentariamente. Las diez semanas restantes del periodo obligatorio son un derecho y no una obligación, por lo que técnicamente sí se puede renunciar a ellas.

¿Cuánto cobraré?

Junto a los descansos por, nacimiento y cuidado de menor se reconoce un subsidio del 100 % de la base reguladora correspondiente.

Padres, madres, adoptantes, guardadores o acogedores, tienen derecho a recibir esta prestación con el periodo de descanso, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos. En el caso de un subsidio por riesgo durante el embarazo, también alcanza el 100%. Además, si nacen o se adopta a más de un menor a la vez se concederá un subsidio especial. Cabe recordar que, salvo en las horas de lactancia, es el Instituto Nacional de la Seguridad Social y no la empresa la que realiza el pago de la prestación y en esa cantidad no se incluyen dietas, cheques restaurante o pluses de transporte.

¿Me pueden despedir mientras estoy de permiso?

Sí, siempre que la empresa acredite que el despido no está relacionado con el ejercicio del derecho a suspender el contrato por nacimiento o cuidado del menor. Según el artículo 55.5 del Estatuto de Trabajadores, si así fuera, el despido sería nulo y la empresa tendría que readmitir de forma inmediata al trabajador o trabajadora, así como pagarle los salarios que ha dejado de percibir.



Y cuando termine el permiso, ¿dispongo de horas para cuidar al bebé?

Sí, el Estatuto de Trabajadores reconoce en su artículo 37 el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Estos permisos aumentan proporcionalmente si se tiene más de un hijo o hija a la vez. Si se desea, con el acuerdo de empresa y la negociación colectiva, puede sustituirse por una reducción de jornada de media hora o acumularse para utilizarlo luego en jornadas completas. En cualquier caso, de nuevo, se trata de un derecho individual e intransferible.

¿Y si quiero reducir mi jornada durante más tiempo?

Hasta que el menor cumpla doce años puede reducirse la jornada de trabajo de cada día, que implicará una bajada de salario proporcional. Este derecho se extiende más allá de los doce años para el cuidado de personas con discapacidad que no trabajen.

Si tienes alguna duda debes contactar con tu sección sindical o responsable de la Federación en tu territorio.

