

## El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero 2021: avance sí, pero no se resuelve la crisis de los cuidados

Desde 1 enero del 2021, la duración del **permiso por nacimiento y cuidado** será de 16 semanas para ambos progenitores.

- De estas 16 semanas serán **obligatorias para ambos progenitores las 6 semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores** al parto, adopción o acogimiento. Estas deben disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado y, como hasta ahora la madre biológica podrá anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Una vez **transcurridas estas 6 semanas obligatorias**, las restantes 10 semanas de cada uno de los progenitores puede distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Estas semanas de permiso se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial (para ello es necesario acuerdo con la empresa). Si se opta por disfrutarlo de manera interrumpida, el disfrute de cada período debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En el caso de que uno de los progenitores **no tuviese derecho** a tener este permiso retribuido por parte de la Seguridad Social la otra persona progenitora sólo tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por 16 semanas.

Además, en una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se ha reconocido el derecho de una madre soltera (**monomarental**) a disfrutar del total de semanas del permiso por nacimiento y cuidado, es decir la suma de las 16 semanas de permiso más las que le habrían correspondido al otro/a progenitor/a



**El permiso de cuidado del lactante** es un permiso retribuido ( artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) que ha sido reformado en el año 2019 para permitir que ambos progenitores puedan disfrutar del mismo hasta que la criatura cumpla 9 meses\*.

**Ambos progenitores tienen derecho** al permiso de lactancia, trabajen o no en la misma o diferente empres y con independencia de lo que diga el convenio colectivo. Este permiso será aumentado de manera proporcional (2 horas/día) en caso de parto, adopción y/o acogimiento múltiple.

El permiso consiste en **1 hora de ausencia del trabajo** que se podrá disfrutar de tres maneras diferentes, hasta los nueve meses de la criatura:

1. Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que se deberán disfrutar durante la jornada de trabajo.
2. Reducción de jornada de trabajo de media hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo.
3. Permiso de lactancia acumulada, por la que se podrá acumular en días completos a razón de una hora de ausencia diaria.

Para disfrutar del permiso de la forma 1) solo se tendrá que avisar a la empresa. Para hacerlo en las modalidades 2) y 3) se necesita pactarlo con la empresa, salvo que esté reconocido este derecho en el Convenio Colectivo.

\*Hay una modalidad que se prolonga **hasta los 12 meses (no solo 9)** siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen. En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. (Art. 192bis LGSS).

**Desde ESK, vemos necesario para acabar con las discriminaciones que sufrimos las mujeres, un mayor avance en políticas concretas que afiancen la corresponsabilidad en los cuidados entre hombres y mujeres y un reconocimiento de los derechos de conciliación necesarios, para permitir cubrir las necesidades de cuidado**

**DEFIENDE TUS DERECHOS**

