

CIRCULAR INFORMATIVA

Abril 2019

NOVEDADES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Estimado/a cliente/a

El pasado día 3 de abril quedó convalidado el Real Decreto Ley 6/2019, de 7 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Los cambios más destacados son:

Permiso por nacimiento

- **Ampliación del permiso** de progenitor distinto de la madre biológica (el hasta ahora denominado permiso **por Paternidad**)
- **Será de 16 semanas**, de las cuales serán **obligatorias las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto** de forma ininterrumpida, que habrán de disfrutarse a jornada completa.
- La nueva **regulación se aplicará de forma paulatina** hasta la total equiparación en los períodos de suspensión del contrato de ambos progenitores en 2021:
 - Desde el 1-04-2019 con un período de suspensión total de 8 semanas de las cuales las 2 primeras deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto. La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta 4 semanas de su descanso no obligatorio.
 - A partir del 01-01-2020, contará con un período total de 12 semanas, y las 4 primeras de disfrute obligatorio. La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su descanso no obligatorio.
 - A partir del 01-01-2021, cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas), incluyendo las 6 semanas primeras de disfrute obligatorio.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- **Supresión de permiso retribuido de 2 días (o 4) por nacimiento de hijo**, puesto que la nueva regulación del permiso de paternidad obliga a disfrutar una parte del mismo de forma ininterrumpida tras el parto.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Capitan Haya, 1, 15º
28020 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu

Permiso para el cuidado del lactante

Ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores tienen derecho al permiso **para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses**. Hasta ahora solo podía ser ejercido por uno de los progenitores. La dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo cuando ambos trabajen en la misma empresa por razones justificadas de funcionamiento.

El periodo de disfrute **podrá extenderse hasta** que el lactante cumpla **12 meses**, cuando ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. Dicho permiso se complementa con la nueva prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante que será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir del 8 de marzo.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

La nueva regulación de la suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, que entró en vigor el pasado 1 de abril de 2019, establece una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, cuyas primeras 6 semanas serán de obligado disfrute y a jornada completa.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar dentro de los 12 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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

No obstante, la regulación de la duración de las semanas voluntarias de disfrute se aplicará de forma paulatina..

Atentamente,

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Para más información:

laboral@bellavistalegal.eu

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4º
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Capitan Haya, 1, 15º
28020 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu