



Circular 15-2019. Paternidad, Maternidad y Lactancia.

Asunto:

- I. **Nacimiento y Cuidado del Menor, antes Paternidad y Maternidad**
- II. **Cuidado del Lactante**

Distinguido Cliente:

Nos dirigimos a usted para informarle que, el Real decreto ley 06/2019, del 01 de marzo del 2019, aprobó la ampliación de la duración del permiso conocido como paternidad, aumentándose de cinco a **ocho semanas**, cambio que entró en vigor el pasado **01 de abril**, además existe una nueva prestación por nacimiento y cuidado del menor.

1. ¿Cuál es la prestación por nacimiento y Cuidado del Menor?

En caso de parto, la madre biológica disfrutará de 16 semanas, siendo 6 semanas obligatorias ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa.

Las 10 semanas restantes podrá disfrutarlas, a jornada completa o parcial, de manera continuada al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad, y podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de disfrute no obligatorio.

En caso de parto, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto y las otras seis, y las semanas cedidas por la madre biológica, las podrá disfrutar de manera continuada o interrumpida por periodos semanales.

Este cambio implica, que **desaparecen** las licencias o permisos fijados hasta ahora en algunos convenios colectivos a efectos de permiso por nacimiento de hijo, que venían siendo dos días o cuatro días en caso de desplazamiento, toda vez, que el inicio del actual descanso de nacimiento para el padre se iniciará inmediatamente tras el parto.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa. Junto a estas 6 semanas, dispondrán de un total de 12 semanas a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.

Tanto el trabajador autónomo como el trabajador asalariado pueden ejercer este derecho.



Es un permiso con retribución al 100%, aunque, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

2. Cuidado del Lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.


Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute **podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses**, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La nueva prestación, pretende compensar la reducción de salario en caso de que los progenitores se beneficien de la reducción de jornada por cuidado del lactante de los 9 a los 12 meses, abonando hasta el 100% de la base reguladora.

No obstante, si le surgiera alguna duda o deseara alguna aclaración al contenido de la presente, nos ponemos a su disposición.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarle atentamente, en Alcalá de Henares viernes, 12 de abril de 2019.

Departamento Laboral

 Móvil: +34 665 28 27 34
tlf: 918811231 - 918811211
fax: 918808303



VISITA NUESTRA WEB:

www.gtasl.es

*****Aviso*****

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 (RGPD) le informamos que tratamos los datos que usted nos ha facilitado para realizar la gestión administrativa, mercantil, laboral, contable y/o fiscal, así como enviarle comunicaciones comerciales sobre nuestros productos y/o servicios. La



GESTIÓN TRIBUTARIA ALCALÁ, S.L.
ASESORAMIENTO Y GESTIÓN INTEGRAL DE EMPRESAS



causa que nos legitima es su consentimiento. No se cederán datos a terceros. Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, indicados en la información adicional. [Aviso Legal](#)

El "Cliente" autoriza expresamente en este acto, que la mercantil "Gestión Tributaria Alcalá, S.L." utilice como medio de comunicación tanto las aplicaciones móviles, como los correos electrónicos.

Si usted no desea recibir nuestra información, póngase en contacto con nosotros enviando un correo a la siguiente dirección de correo electrónico: info@gta-sl.es o mediante correo ordinario dirigido a GESTION TRIBUTARIA ALCALA S.L. sito en C/ GALLEGOS 8 - 28807 ALCALA DE HENARES - MADRID