

## Permisos para el nacimiento y cuidado del menor y otras medidas del Real Decreto-Ley 6/2019

### El “permiso de paternidad” se amplía a 8 semanas desde el 1 de abril

#### Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (permiso de “paternidad”)

El 1 de abril de 2019 entró en vigor la ampliación de cinco a ocho semanas contemplada en el artículo 2. Dieciocho del [Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#). Este Real Decreto-ley ha sido convalidado por la Diputación Permanente del Congreso —órgano que funciona al estar disuelta la Cámara— en reunión mantenida el miércoles día 3 de abril.

Esta ampliación será efectiva para todos los nacimientos que se produzcan desde el día 1 de abril. De este modo, los progenitores distintos de la madre biológica de todos los bebés nacidos a partir del 1 de abril disfrutarán de ocho semanas de permiso, frente a las cinco semanas que tenían desde verano de 2018. Y se establece un período transitorio hasta 2021 de incremento progresivo de este permiso en los siguientes términos:

1. 2019: 5 semanas hasta el 31 de marzo y 8 semanas desde el 1 de abril.
2. 2020: 12 semanas.
3. 2021: 16 semanas.

Las características de este permiso, a partir de esta modificación legislativa, son las siguientes:

#### Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (anterior permiso de paternidad)

La situación más frecuente es que cuando se produce el nacimiento de un hijo o hija, si el padre o la madre están trabajando, éstos tengan derecho a un permiso retribuido. Mientras dura el permiso no se acude al trabajo y se cobra el 100% de la base reguladora del sueldo. En el caso de la madre se habla de permiso de maternidad (ahora “de nacimiento para la madre biológica”) y dura con carácter general hasta 16 semanas. En el caso del otro progenitor su permiso era de 5 semanas hasta la entrada en vigor del RDL 6/2019, que amplía el permiso hasta las 8 semanas a partir del 1 de abril de 2019.

Además de los nacimientos, este permiso también existe cuando hay una delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, adopción o acogimiento (temporal o permanente). Por eso se define como “el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento.”

#### ¿Quién tiene derecho a este permiso?

Este derecho se podrá disfrutar a jornada completa o parcial. En el caso de jornada parcial será necesario el acuerdo previo con la empresa y la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador/a a tiempo completo. Este acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período del permiso o a parte del mismo.

Es exclusivo de los padres trabajadores u otro progenitor –en caso de parejas del mismo sexo- y, a diferencia del permiso de maternidad, no podrá ser cedido a la madre en ningún caso, tal y como establece la Ley de Igualdad.

En el caso de nacimiento de un hijo por parto de la madre, el permiso lo puede solicitar únicamente el otro progenitor ya que la madre tiene su propio permiso de maternidad. En todo caso, se debe recordar que este permiso es intransferible, por lo que si el padre o el otro progenitor no lo disfruta no lo puede ceder a la madre.

---

En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso el subsidio se reconocerá en favor del otro progenitor.

---

¿Cuánto dura el permiso de paternidad?

**Ocho semanas desde el 1 de abril de 2019.** De éstas, las dos primeras deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el disfrute del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en los Acuerdos y Convenios en vigor. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumplan doce meses.

El permiso de paternidad se ampliará de forma progresiva:

- Se eleva a 8 semanas a partir del 1 de abril de 2019.
- A 12 semanas en 2020. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el disfrute del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- Y a 16 semanas en 2021, igualándose así al de maternidad. Una vez equiparados, las seis primeras semanas posteriores al parto, tras el disfrute del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor, serán obligatorias e ininterrumpidas, y las 10 restantes que tendrá cada progenitor serán a distribuir hasta que el bebé cumpla un año.

---

¿Cuándo se puede disfrutar este permiso?

**Las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio** y se contabilizarán desde la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción previsto en los acuerdos y convenios en vigor, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

**Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo** en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción previsto en los acuerdos y convenios en vigor, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

**Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción previsto en los acuerdos y convenios en vigor, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.**

**A partir de la sexta semana, las semanas restantes se podrán distribuir a decisión del progenitor diferente de la madre hasta que el hijo/a cumpla los 12 meses.** Si el disfrute es interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo, por ambos progenitores, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

---

¿Cuánto se cobra?

**Mientras disfruta del permiso de paternidad** el trabajador cobra el 100% de la base reguladora de su sueldo. **Se toma como referencia la vigente al día de comienzo de disfrute del permiso**, que la empresa comunicará a la Seguridad Social a través de un certificado de empresa. El importe del salario durante el permiso de paternidad conlleva las correspondientes cotizaciones sociales y retenciones por IRPF.

---

Otras cuestiones a considerar

1. Este permiso es independiente y su disfrute será siempre posterior al permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor. El inicio del cómputo del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del
-

- permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles, sábados o festivos. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral del trabajador, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado público.
  - Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
  - En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio y a disfrutar de dicho permiso a partir del alta hospitalaria del hijo o hija y siempre que se haya agotado el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción.

## Otros cambios: Permiso por nacimiento para la madre biológica y por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

### Por nacimiento para la madre biológica (desde el 1 de abril de 2019)

DESDE EL 1 DE ABRIL  
NUEVO RDL 6/2019

**NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR**  
16 SEMANAS

0-6  
PRIMERAS SEMANAS

OBLIGATORIAS PARA AMBOS/AS  
DEBEN DISFRUTARSE DE FORMA SIMULTÁNEA

RESTO DEL PERMISO  
10 SEMANAS  
O BIEN

LIBRE DISTRIBUCIÓN ENTRE PROGENITORES  
EN PERIODOS SEMANALES (DE FORMA ACUMULADA O INTERRUMPIDA)  
HASTA QUE EL BEBÉ CUMPLA LOS 12 MESES  
DEBE COMUNICARSE CON 15 DÍAS DE ANTELACIÓN

2019 ..... SEMANAS  
2020 .....  
2020 .....

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

CONTACTANOS  
ccoosexigecontigo@usmr.ccoo.es

CCOO enseñanza

Tendrá una duración de 122 días en las universidades públicas madrileñas, de los cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, tras la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción previsto en los acuerdos y convenios en vigor, serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

#### Se mantiene:

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan
- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

### Adopción por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente (desde el 1 de abril de 2019)

Tendrá una duración de 122 días en las universidades públicas de Madrid. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, y siempre después del permiso retribuido contemplado en los acuerdos y convenios para estos supuestos.

---

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

**En el caso de que ambos progenitores trabajen** y transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

#### Se mantiene:

- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
- El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Este permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

### Derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad

1. Se reconoce el permiso de lactancia también para los dos progenitores y se amplía a los supuestos de adopción y acogimiento. **Se establece**, por una parte, **la imposibilidad de transferir su ejercicio** al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor y, por otra, **la posibilidad de que los dos** progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores **ejercen simultáneamente su derecho con la misma duración y régimen** (hasta ahora en el caso de que ambos trabajaran sólo se contemplaba que el derecho fuera ejercido por uno).
2. Los permisos por hospitalización de neonato se reconocen igualmente a los dos progenitores.

### Otras medidas. Valoración del RDL 6/2019

Desde CCOO valoramos los avances en igualdad que de manera general se recogen en el RD Ley, basados en su mayoría en las propuestas presentadas por esta organización sindical dentro de las mesas de dialogo social, y las ya trabajadas en muchas de las negociaciones de convenios a nivel sectorial. No obstante, **CCOO sigue insistiendo en la necesidad de revertir la reforma laboral** para dar más protagonismo a la negociación colectiva, ámbito en el que deben implementarse la mayoría de estas medidas.

A pesar de esta valoración y de la necesidad consecuente de la convalidación del RDL, en opinión de CCOO la norma es muy deficitaria pues no va a permitir, en muchos aspectos, que los avances se implementen con la eficacia y rapidez que exige la igualdad efectiva tan largamente demandada por nuestra sociedad.

Lamentablemente, estas deficiencias no han podido examinarse adecuadamente en la mesa del diálogo social debido a la omisión real de un trámite de negociación e intercambio con los interlocutores sociales, por la premura con la que se presentaron los textos por el Gobierno, y sin dar la oportunidad de que fueran debatidas las propuestas de CCOO. Por otro lado, muchos de los avances proclamados requieren la inevitable participación de los representantes legales de los trabajadores/as, para lo cual es fundamental la derogación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral, a fin de corregir los desequilibrios actuales de las partes y recuperar el protagonismo transformador y corrector de desigualdades que tiene la negociación colectiva.

**Violencia de género.** Para las empleadas públicas víctimas de violencia contra la mujer, se garantizan sus retribuciones íntegras cuando por este motivo se ven en la necesidad de reducir hasta un tercio de la jornada.

**Planes de Igualdad.** Las empresas tendrán obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad cuando cuenten con 50 o más personas trabajadoras (hasta ahora solo quedaban obligadas las empresas de más de 250 personas en plantilla). Esta obligación se efectúa de manera paulatina y por tramos, de manera que este año no afecta a ninguna empresa y hasta dentro de tres años no quedará totalmente implantada.

Esta modificación es un importante avance pero, insistimos, ampliar el número de las empresas en las que hay que aplicar planes de igualdad no servirá de nada si no se revierte la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva y se establecen legalmente las garantías de negociar estos planes de igualdad.

Respecto al contenido y elaboración de estos planes, sí se han incorporado algunas de nuestras reivindicaciones:

- Ampliando las materias que deben tratarse (retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, etc.).
- Recogiendo la obligatoriedad de negociar con los representantes de los trabajadores/as también el diagnóstico previo.
- Incorporando la obligación de registrar los planes de igualdad en un registro público que se crea como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y modificando la Ley de infracciones y sanciones para perseguir los incumplimientos empresariales en relación a los planes y medidas de igualdad.

# CCOO informa

Nº 19 / 2019

Sector: **Comunidad Universitaria***Lo primero las personas*

5

**Igualdad retributiva.** Se recoge expresamente en el Estatuto de los Trabajadores (ET) que en supuestos de nulidad de cláusulas contractuales por discriminación salarial, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente al trabajo de igual valor (acabando así con polémicas judiciales) y además, se incorpora la definición de trabajo de igual valor recogida en la normativa europea. Se mejora también la ley para garantizar la ausencia de discriminación en la definición de grupos profesionales.

Sin embargo, se ha renunciado a incorporar en la ley herramientas, recomendadas por la Comisión Europea, que garanticen una evaluación de los puestos de trabajo no sexista y que establezcan con claridad las obligaciones de transparencia en materia retributiva por parte de la empresa. La nueva norma solo obliga a la parte empresarial a llevar un registro con los valores medios de los salarios y complementos salariales y extrasalariales. Sin negar el avance introducido, CCOO considera que se trata de una modificación legal poco ambiciosa y que, además, dará lugar a evitar posibles debates judiciales que se podrían evitar.

La detección y eliminación de las discriminaciones exige, tal y como reclamaba CCOO, la incorporación de métodos de evaluación de puestos ya contrastados y el acceso a una información más detallada.

Otra novedad consiste en establecer una presunción de existencia de discriminación salarial aplicable a empresas de más de 50 personas en plantilla cuando el promedio de retribuciones de mujeres y hombres se diferencie un 25% o más. Esta medida se ha de poner en relación con la brecha salarial media en nuestro país (por debajo de dicho porcentaje), ésta previsión legal resultará prácticamente inoperante.

### Protección de las personas trabajadoras en el empleo.

- Se incorpora la presunción de nulidad del despido de la trabajadora embarazada durante el período de prueba, recogiendo así jurisprudencia europea.
- La protección frente al despido (con obligación de readmisión si el despido es improcedente) cuando se ha suspendido el contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, se amplía hasta los doce meses.
- En el caso de despidos por causas objetivas el empresario deberá acreditar además que dicha causa requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida. Todo ello merece una valoración muy positiva.

### Protección social.

- Se recuperan las **cotizaciones a la Seguridad Social para los cuidadores no profesionales**. Este derecho, que fue incorporado al ordenamiento en virtud de un acuerdo de diálogo social en 2007 fue eliminado en el año 2012 por el Gobierno del Partido Popular. Su recuperación era muy necesaria para compensar la desprotección provocada por las evidentes carencias de nuestro sistema de protección a la dependencia y que provoca la interrupción de la carrera de cotización de muchas personas que se ven apartadas del trabajo o encuentran obstáculos para encontrarlo por las necesidades de cuidados en la familia.
- Resulta preocupante la redacción de una disposición transitoria (la trigésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social) por la que se viene a decir que una vez transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio para los progenitores, **se producirán retrasos en el abono de las prestaciones por nacimiento** si las diez semanas restantes se disfrutan ininterrumpidamente. En este caso, la prestación se abonará al final del permiso (hasta ahora se abona por mes vencido). Esta situación se corregiría, conforme señala dicha disposición una vez efectuados los desarrollos informáticos necesarios.

CCOO considera que la Administración de la Seguridad Social tiene personal cualificado y recursos suficientes para evitar este retraso y, en todo caso, el Estado debe dotar a dicha Administración de los medios que resulten necesarios para evitar una situación en la que se desaliente o dificulte el disfrute de dichos permisos.

Madrid, 4 de abril de 2019

# ES EL MOMENTO!

## DE MÁS IGUALDAD REAL

## DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS


