



## CIRCULAR LABORAL 38/2020

20 de noviembre de 2020

### **PERMISOS POR NACIMIENTO: 16 SEMANAS PARA AMBOS PROGENITORES A PARTIR DE 2021**

---

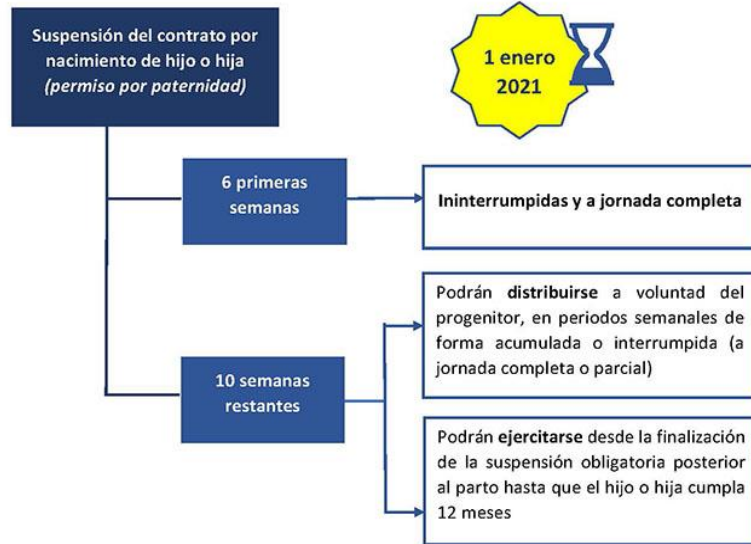
A casi dos años de la reforma operada por Real Decreto-ley (RDL) 6/2019, de 1 de marzo, en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y dado que han sucedido muchísimas cosas desde entonces – más, incluso, de las que nos imaginábamos y que superan nuestro ámbito jurídico laboral aunque su incidencia está siendo enorme – debemos recordar que dicha norma vino a establecer que a partir del próximo 1 de enero de 2021 se igualará la extensión temporal de las prestaciones por nacimiento de hijo o hija (antiguos permisos de maternidad y paternidad). En base a todo lo indicado entendemos del todo conveniente, a un mes vista aproximadamente de esta ampliación/equiparación, remitir la presente Circular a modo de recordatorio.

---

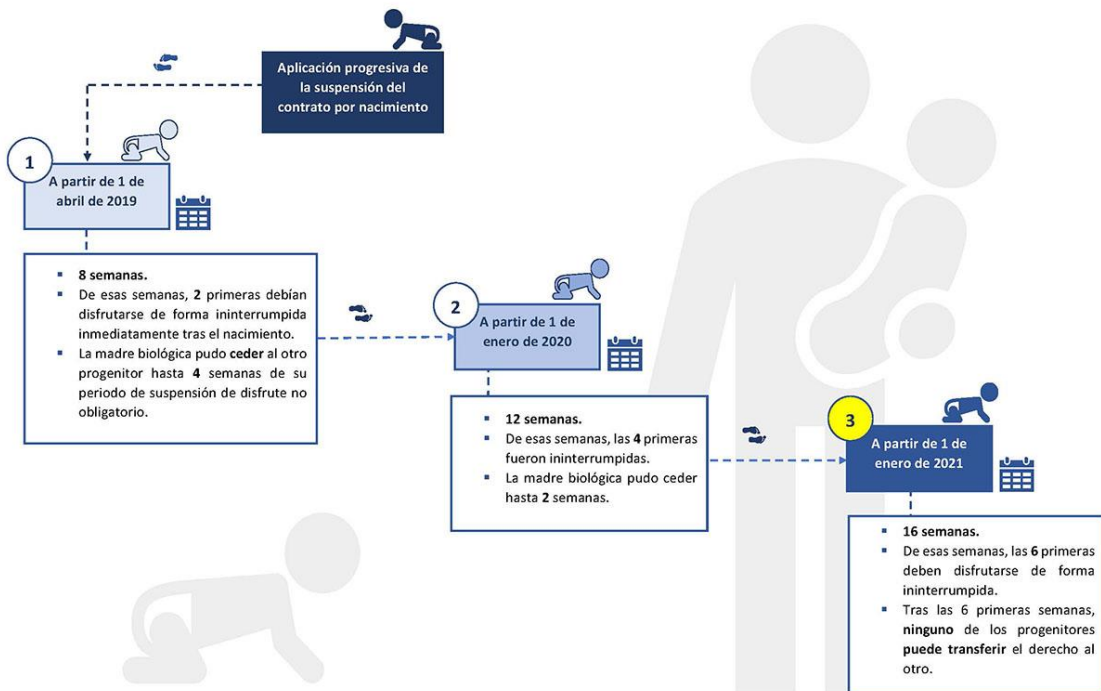
#### **1. Aplicación gradual del RDL 6/2019**

El RDL 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, entró en vigor el 8 de marzo de dicho año.

Entre las principales novedades de esta norma, el art. 2 de la misma modificó el art. 48 ET, de modo que el nacimiento de hijo o hija suspende el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), que habrán de disfrutarse a jornada completa. Por tanto, el denominado *permiso de paternidad* se distribuye del siguiente modo:



Como se recordará, la equiparación se ha aplicado de forma progresiva en los últimos años: de ocho a partir de abril 2019 a doce semanas en 2020 y a dieciséis en 2021. A modo de resumen, se vinieron estableciendo los siguientes términos y particularidades:



Según el RDL, *“esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.”*

Una de las consecuencias más importantes de esta equiparación de permisos a partir de enero 2021, es que ya no podrá cederse parte del permiso de un progenitor a otro, como sí se venía haciendo hasta el 31 de diciembre de 2020.

Como hemos visto, el citado RDL abordó la equiparación de género de forma progresiva, en los términos previstos en disposiciones transitorias del ET y del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que fueron introducidas por aquella norma.

La aplicación paulatina de las 16 semanas en la norma de 2019 se desprende de la disp. trans. 3ª introducida en el ET:

*«f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.»*

En el ámbito de la función pública, la nueva disp. trans. 9ª EBEP desarrolló, respecto de la aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos, lo siguiente:

*«c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»*

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Y cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Aquí también se equipará el derecho al de la madre biológica.

## 2. Definición y características de la suspensión por nacimiento para el padre

Recordemos que el antiguamente denominado “*permiso de paternidad*” – hoy permiso por nacimiento - es una prestación que se reconoce a los trabajadores (varones) que suspendan su contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante el tiempo que se establece legalmente, con motivo del nacimiento de un hijo, su adopción o acogimiento familiar. Se reconoce tanto al sector público como privado, requiriéndose el alta en la Seguridad Social y haber cotizado un mínimo de 180 días durante los 7 años anteriores al permiso o, en su defecto, al menos 360 días a lo largo de toda la vida laboral del beneficiario.

El permiso puede disfrutarse en jornada completa o parcial, con un mínimo de reducción del 50%, para lo cual será necesario acuerdo con la empresa.

Su cuantía equivale al 100% de la base reguladora de la última retribución percibida. Se abona directamente por la Seguridad Social en pago directo (no por la empresa) desde el primer día de la suspensión del contrato (o del cese de la actividad, en autónomos). La prestación, como la de maternidad, está exenta en IRPF.

La duración del beneficio es independiente de la fecha de la solicitud: por ejemplo, si el nacimiento se produjera el 30 de diciembre de 2020, pero la baja se solicita el 1 de enero 2021, el trabajador disfrutará de las condiciones del ejercicio 2020, según el régimen gradual de la norma que estamos estudiando. Por lo tanto, esta equiparación definitiva aplicará para nacimientos que se produzcan a partir del 1 de enero de 2021.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*