



Nueva Prestación (2019) Nacimiento y cuidado de menor Adaptación de Jornada y Lactancia



* desde 1-4-19 sustituye a la antigua Maternidad + Paternidad

	Nacimiento		Adopción, guarda o acogimiento
	Madre biológica	Otro Progenitor-a	Ambos progenitores-as
Duración total:	16 semanas (ampliables*)	8 semanas (ampliables*) (+ 4 semanas que puede cederle la madre biológica)	24 semanas (ampliables*)
Parte obligatoria:	6 semanas Ininterrumpidas, que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto	2 semanas Ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto	Cada progenitor-a dispondrá de 6 semanas Ininterrumpidas y a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa
Parte voluntaria:	10 semanas Que podrán disfrutar a jornada completa o parcial, de manera continuada al período obligatorio; o de manera interrumpida, en cuyo caso debe ser en períodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad Podrá ceder al otro-a progenitor-a un período de hasta 4 semanas de su período de suspensión de disfrute no obligatorio, que podrán ser también a jornada completa o parcial, de manera continuada o interrumpida, y por períodos semanales que deberá comunicar a su empresa con una antelación mínima de 15 días.	6 semanas Continuadas o interrumpidas en períodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del-la menor.	12 semanas a distribuir entre ambos progenitores con un máximo de 10 semanas para uno de ellos-as, a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

Estas prestaciones (Nacimiento (otro progenitor-a) y Adopción, guarda o acogimiento) están sujetas a un período transitorio, de modo que anualmente verá incrementada su duración hasta que, a partir del 1 de enero de 2021, ambos progenitores-as alcancen una duración total de 16 semanas (ampliables*)

(*) Supuestos de Ampliación de la Duración:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor-a, por cada hijo-a, a partir del segundo-a, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor-a en caso de discapacidad del hijo-a (33% o superior)
- Ampliación hasta un máximo de 13 semanas, por parto prematuro y hospitalización (por período superior a 7 días) a continuación del parto.

En los Casos de Acumulación, Jornada Parcial:

El disfrute de cada período semanal o acumulación de períodos, el interesado-a los comunicará a la empresa con antelación mínima de 15 días.
El disfrute a jornada parcial de los períodos, requerirá acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Casos de Inicio Anticipado de la prestación:

- En el caso de madre biológica, puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- En caso de adopción internacional, el permiso puede anticiparse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

LACTANCIA

1 hora de ausencia al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (en parto múltiple se amplía una hora por cada descendiente).
Alternativamente se podrá sustituir por un permiso de 15 días naturales a continuación del permiso de maternidad, por descendiente.



Duración:

Hasta que la criatura haga 9 meses si ambos progenitores lo disfrutan de forma asimétrica, con distinta duración y/o régimen.
Hasta que la criatura cumpla 12 meses si los dos progenitores-as lo disfrutan con la misma duración y en régimen de reducción de jornada, con reducción salarial de los 9 a 12 meses, compensando económicamente la S.S. sólo a uno de los dos.

La concreción de cómo disfrutar este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

(por Conciliación en cuidado de menores hasta 12 años)



Se negociará de forma colectiva, para pactar sus términos. En ausencia de dicho pacto y ante la solicitud de adaptación de jornada de forma individual, la empresa abrirá un proceso de negociación, de máximo 30 días, con la trabajadora o trabajador.

Tras esta negociación, la empresa deberá comunicar por escrito esta aceptación o plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación, o manifestará su negativa, debiendo indicar las razones objetivas de esta decisión. En caso de discrepancia, se puede trasladar a la jurisdicción social.