

PERMISO POR NACIMIENTO Y LACTANCIA

BASE LEGISLATIVA:

- **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.**
- II Plan Concilia de la JCCM. Resolución de 19/06/2018.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

INTRODUCCIÓN:

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue pionera en nuestro país, pero no tuvo resultados significativos, persistiendo desigualdades a nivel laboral entre mujeres y hombres. Es por ello que se elabora el Real Decreto-ley 6/2019, con 7 artículos que modifican 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en dicha igualdad entre hombres y mujeres. Su aplicación se ha llevado a cabo de forma progresiva hasta su total implementación en enero de 2021.

El derecho a la igualdad de trato debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, así como la asunción de obligaciones familiares.

En este documento se resume la normativa actual, con el objeto de disipar dudas y aclarar conceptos. A continuación, una serie de aclaraciones a tener en cuenta previo a la lectura del mismo.

- Permiso por Nacimiento es lo que hemos llamado hasta ahora Baja Maternal.
- Dada la diversidad de familias que coexisten actualmente en nuestra sociedad, hablaremos de progenitor distinto de la madre biológica o bien segundo progenitor, y en caso de familias adoptantes o acogedoras, primer y segundo progenitor.
- La adopción, guarda con fines de adopción, y acogimiento permanente o temporal (de duración no inferior a 1 año), cuentan con los mismos derechos que los progenitores biológicos, si bien en estos casos, la fecha a partir de la cual se ejercen estos permisos, será la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la fecha de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Con objeto de simplificar el documento elaborado, y teniendo en cuenta las aclaraciones hechas, hablaremos en líneas generales de: nacimiento, madre biológica y segundo progenitor.

PERMISO POR NACIMIENTO (Ambos Progenitores)

- El permiso por nacimiento (suspensión de contrato) consta de 16 semanas, de las cuales:

6 semanas inmediatamente tras el nacimiento, de forma **obligatoria**.

10 semanas restantes, que son **voluntarias**, podrán disfrutarse de manera continua o discontinua hasta que el bebé cumpla 12 meses. En la modalidad discontinua los periodos han de ser semanales.

La madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El permiso de adopción puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Además, 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 2 meses de duración.

Estas 10 semanas también se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La planificación del permiso de nacimiento en su periodo voluntario ha de ser solicitada con al menos 15 días de antelación.

- **Se trata de un derecho individual sin que pueda transferirse su ejercicio de un progenitor a otro.**
- En el caso de **partos múltiples**, se añade **una semana más** al permiso por nacimiento de cada progenitor por cada hijo/a distinto del primero.
- En el supuesto de discapacidad del bebé, el permiso por nacimiento será ampliado una semana más a cada progenitor.
- En el supuesto de fallecimiento del bebé, el permiso por nacimiento no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- Si la madre fallece, el segundo progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por nacimiento se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- La prestación económica consistirá en el 100% de la base reguladora correspondiente y tendrá consideración de no contributiva (exenta de IRPF).
- En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por permiso de nacimiento disfruten las 10 semanas voluntarias de forma discontinua, el abono de la prestación de estos períodos podría producirse tras el agotamiento total del disfrute de los mismos.
- Durante el disfrute del permiso por nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración, salvo en el periodo obligatorio de descanso de 6 semanas tras el nacimiento.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

*“En Castilla la Mancha , desde Noviembre de 2017, gracias a la lucha sindical realizada por CESM CLM, **se cobra el prorrateo de guardias** durante el disfrute del **permiso por nacimiento**, sin embargo, hemos de revisar el cobro del mismo, ya que se producen muchos errores en su cálculo que pueden ser reclamados por nuestra Asesoría Jurídica.*

***El prorrateo de guardias durante el embarazo y la lactancia no se cobra en nuestra comunidad**, y constituye por tanto un motivo de protesta continua por este sindicato, con numerosas reclamaciones por parte de nuestra Asesoría Jurídica. Hasta la fecha, todas ellas han sido escuchadas por los jueces y ratificadas a favor.*

Cualquier trabajadora que desee más información sobre el tema, puede dirigirse a su delegado de zona en cualquiera de las provincias de la Comunidad, o bien llamar a la Secretaría Técnica de la Sede Autónoma de CESM CLM (telf. 926 25 16 66)”.

PERMISO POR LACTANCIA (Ambos Progenitores).

- Se tiene derecho a 1 hora que puede ser distribuida:
 - En dos fracciones, media hora al inicio y media hora al final de la jornada.
 - 1 hora al inicio de la jornada o 1 hora al final de la jornada.

Este permiso por lactancia dura hasta que el bebé cumpla 12 meses.

- Existe la opción de acumular el permiso en jornadas completas, que equivale a 4 semanas en total. Esta es la opción por la que con más frecuencia optan nuestros

afiliados/as. En este caso, dicho permiso ha de cogerse a continuación del permiso por nacimiento.

En el caso de optar por el permiso por nacimiento discontinuo, el permiso de lactancia se cogerá tras finalizar completamente el mismo.

Cuando el segundo progenitor opta por el disfrute discontinuo de las 10 semanas que restan tras las 6 obligatorias después del nacimiento y la madre biológica solicita el permiso por lactancia acumulado, será a la finalización de éste cuando pueda empezar el cómputo de las 10 semanas del segundo progenitor. Todo ello hay que tenerlo en cuenta a la hora de planificar el disfrute de ambos permisos por los dos progenitores, teniendo presente que se pueden disfrutar hasta que el bebé cumpla 12 meses.

- El trabajador debe avisar con una antelación mínimo de 15 días, la fecha en la que inicia y finaliza el permiso.
- **El permiso de lactancia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.**
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento múltiple. Es decir, si se tienen dos hijos/as y se opta por el permiso en jornadas completas, corresponderían 4 semanas por cada hijo/a, con un total de 8 semanas a cada progenitor y así sucesivamente.
- La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora, en proporción a la reducción en la jornada de trabajo, y no está exenta de IRPF.

Ciudad Real a 17 de Mayo de 2021 .

Rosa Sarabia Fernández, Vicepresidenta CESM CLM.



