

Tras la publicación del [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, con efectos de 1 de abril de 2019 se producirá la **ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas, fijándose un incremento paulatino hasta las 16 semanas en 2021 (art. 48 ET)**

#### a) Ampliación del permiso de paternidad

Tras la modificación de los apdos 4, 5, y 6 del art. [48 ET](#), se establece una aplicación paulatina en el incremento de los permisos en ellos regulados de la siguiente forma:

→ **Con efectos de 01/04/2019**

El permiso de paternidad **se amplía de 5 a 8 semanas**

- *a) En el caso de nacimiento*

- 1.- La madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión.
- 2.- 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.
- 3.- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta **cuatro semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo [48.4 ET](#).

- *b) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*

- 1.- Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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.
- 2.- Junto a las **seis semanas** de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de **doce semanas de disfrute voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo [48.5 ET](#).
- 3.- Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de **diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario**, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

→ **Con efectos de 01/01/2020**

El permiso de paternidad **se amplía de 8 a 12 semanas**

- a) *En el caso de nacimiento*

1.- 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 parto.

2.- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo [48.4 ET](#).

- b) *En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*

1.- Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **seis semanas** a disfrutar a tiempo completo 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.

2.- Junto a las **seis semanas** de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de **un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo [48.5 ET](#).

3.- Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de **diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario**, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

→ **Con efectos de 01/01/2021**

El permiso de paternidad **se amplía de 12 a 16 semanas**

Cada progenitor disfrutará de **igual periodo de suspensión del contrato de trabajo durante dieciséis semanas**, 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](#).

- a) *En el caso de nacimiento*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica **durante 16 semanas**, de las cuales serán obligatorias las **seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis

semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo [68](#) del [Código Civil](#).

3.- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

- *b) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*

1.- La suspensión tendrá una duración de **dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

2.- **Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial** por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. 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 quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3.- En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse **hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción**.

4.- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor

→ **A modo general durante todo el periodo transitorio**

a) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

b) Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

d) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

→ **A modo transitorio**

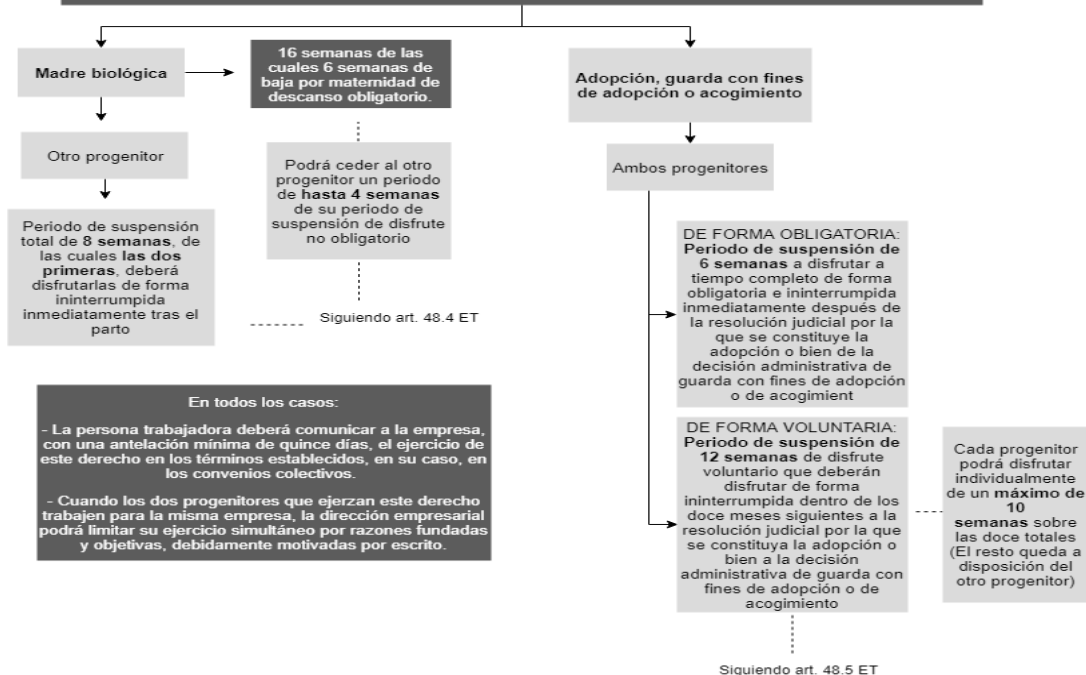
En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo [48.4 ET](#).
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo [45.1.d\) ET](#), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

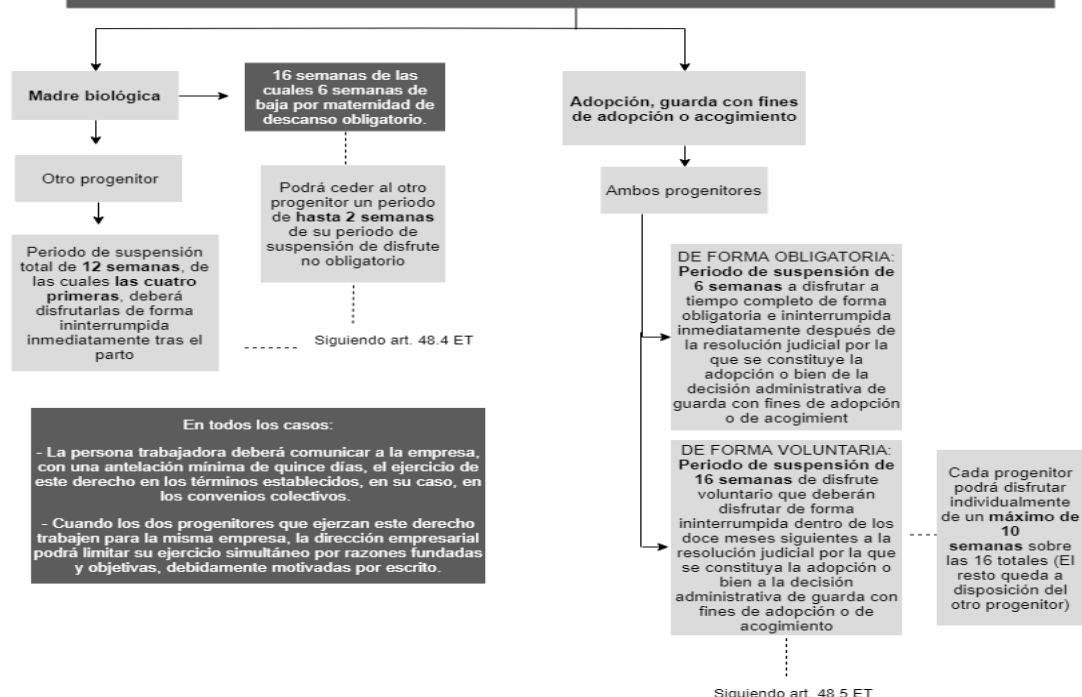
→ **A modo esquemático**

## Ampliación del permiso de paternidad

Desde el 1 abril 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019



Desde el 1 enero 2020 hasta el 31 de enero de 2020



A partir del 1 de enero de 2021

Aplicación íntegra de la nueva regulación: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos

**b) Modificación de los apods. 3 b), 4, 5 y primer apdo. del 7 del art. 37 ET (se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo)**

- Con efectos de 8 de marzo de 2019 el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), modifica los apods. 3 b), 4, 5 y primer apdos. del 7 del art. 37 ET:

a) Art. 37.3 b) ET: se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo.

b) Art. 37.4 ET: se adaptada a la nueva terminología sustituyendo «lactancia» por «cuidado del lactante» y «parto» por «nacimiento».

En relación al permiso por lactancia de media hora acumulable (denominado ahora cuidado del lactante) se dan las siguientes variaciones:

- **Imposibilidad de transferir su ejercicio** al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

- Los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores podrán **ejercer simultáneamente su derecho con la misma duración y régimen** (en contraposición con la situación hasta el momento en que el disfrute sólo procedía a uno de los padres trabajadores).

- **El periodo de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses y el salario a percibir se reducirá proporcionalmente a partir del cumplimiento de los 9 meses** (en paralelo se crea una nueva prestación de la Seguridad social para cubrir la reducción salarial entre el mes 9º y 12º)

- **Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.**

- En caso de producirse un **despido durante el disfrute del permiso por cuidado del lactante para la indemnización** correspondiente se tomará como referencia el salario regulador que hubiera correspondido sin reducción de jornada.

c) Art. 37.5 ET: se adaptada a la nueva terminología el **permiso por nacimiento prematuro o por hospitalización del hijo o hija a continuación del parto** apareciendo los términos «personas trabajadoras» (en sustitución de los términos «madre», «padre») y «hija o hijo» (en lugar de «hijos»)