¿En qué afecta a las empresas los cambios legales en los permisos de paternidad?

Hoja de Recomendaciones

A partir de la entrada en vigor 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,** se ampliarán paulatinamente los permisos de paternidad. Recomendamos a todas las empresas que conozcan los nuevos derechos de sus trabajadores:

- Desde el 8 de marzo de 2019 el otro progenitor contará con un período de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un período de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute obligatorio.

- A partir del 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un período de suspensión total de **doce semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

- A partir del 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.

- 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.

La equiparación de permisos de maternidad y paternidad es uno de los instrumentos para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y, en consecuencia, lograr la igualdad real y efectiva en todas las esferas de la vida.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Made with infogram