

MATERNIDAD / PATERNIDAD

18/12/2020

- ⇒ NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
- ⇒ CUIDADO DE MENOR LACTANTE

Desde el **1 de enero de 2021** las madres, los padres, las personas adoptantes, las personas guardadoras, y las personas acogedoras tendrán derecho a:

- ✓ Por nacimiento de hijo o hija; o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

☒ **17 semanas y 4 días**

- ⇒ **16 semanas de suspensión del contrato de trabajo**, que se ampliarán en los siguientes supuestos:
 - En los casos de parto prematuro o cuando la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada, se amplía en tantos días como dure la hospitalización, hasta un máximo de 15 semanas.
 - En el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija, tendrá una duración adicional de 1 semana.
 - En el supuesto de nacimiento múltiple por cada por cada menor a mayores del primero o de la primera, tendrá una duración adicional de 1 semana.
- ⇒ **1 semana de permiso retribuido**, que se podrá disfrutar unida a cualquiera de los períodos de suspensión.
- ⇒ **4 días hábiles de vacaciones**, a disfrutar durante el primer año de vida del o de la menor.

La suspensión del contrato de trabajo:

- **Será obligatoria durante las 6 semanas inmediatamente posteriores** al parto, o 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. Y dichas semanas se deben disfrutar ininterrumpidamente, y a jornada completa.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- Una vez transcurridas las semanas obligatorias:
 - o Podrá distribuirse en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y en régimen de jornada completa o de jornada parcial siempre que ésta no sea inferior al 50% de la jornada completa. 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
 - o Podrá ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria y hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
 - o La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

✓ **Permiso para el cuidado de menor lactante:**

☒ Una de las siguientes opciones retribuidas **durante los primeros doce meses de vida del o de la menor:**

- **Reducir la jornada una hora** (entrar más tarde o salir antes), **o dos medias horas** (entrar más tarde y salir antes).
- **Ausentarse durante la jornada una hora, o dos medias horas.**
- **Un permiso de 15 días hábiles.**

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples este permiso se ampliará proporcionalmente por cada menor.

Estos derechos deberán solicitarse, por correo electrónico u otro medio que acredite la recepción de la solicitud, al departamento de Administración de Personal (7124).

Podéis consultar con las delegadas y los delegados de UGT cualquier duda que podáis tener, así como otras medidas de conciliación existentes (hospitalización de la madre o bebé, flexibilidad horaria, reducción de jornada, excedencia, etc.).

MÁS PARTICIPACIÓN – MÁS CERCANÍA – MÁS EFICACIA

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Envía un correo a ugtabanca@fesmcugt.org indicando tu nombre, apellidos y teléfono de contacto.

O llama a uno de los teléfonos que figuran a continuación.

Teléfonos: 696 904 647 – 656 310 282 – 629 222 152 – 667 436 017 – 655 618 040 – 605 588 810