

Artículo 19. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

19.1 Duración: 19 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

La duración del permiso cuando el hecho causante se haya producido con anterioridad al 31 de julio de 2025 , será de 16 semanas.

19.2 Distribución.

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del nacimiento, 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.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.(En este último supuesto, la regulación introducida por el Real Decreto -ley será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024. El disfrute de dichas semanas del permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como su prestación económica correspondiente podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho.)

En el caso de las semanas a que se refiere el apartado c, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

d) En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

e) En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de dieciséis meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando dará inicio el cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

f) Una vez agotado el permiso de diecinueve semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo, y a continuación de mismo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales que se podrán disfrutar de forma interrumpida en semanas completas. Este permiso es intransferible. A las cuatro semanas de permiso establecidas en dicho apartado habrán de adicionarse cuatro semanas más, en el caso de familias monoparentales que se podrán disfrutar hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

g) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

h) En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

i) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

19 bis Garantías

En los permisos recogidos en los artículos 15 bis, 16, 17, 18 y 19 el tiempo transcurrido durante el disfrute de los mismo se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora, y en su caso del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.