



Permiso por nacimiento y cuidado de menor hasta los 12 meses

Proyecto Medidas de formación,
sensibilización y asesoramiento para
la promoción de la conciliación y la
corresponsabilidad, subvencionado
por el Plan Corresponsables
del Ministerio de Igualdad

UGT 



CORRESPONSABLES



¿Qué es?

El permiso por nacimiento y cuidado de menor sustituye a los antiguos permisos de maternidad y paternidad. Comprende la suspensión del contrato por parto y cuidado de hijas e hijos hasta los 12 meses del menor, tanto para la madre biológica como para la persona progenitora distinta de la madre biológica.

Duración

Cada persona progenitora tiene derecho a 16 semanas de forma **individual e intransferible**. En supuestos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento o en los casos de nacimientos múltiples, el permiso se amplía en 2 semanas adicionales, una para cada progenitor.

¿Cómo se disfrutan?

Las seis semanas posteriores al nacimiento, obligatoriamente deben disfrutarse de manera ininterrumpida, a jornada completa y de forma simultánea por ambas personas progenitoras.

Las 10 semanas restantes, podrán distribuirse de forma voluntaria, a elección de los progenitores, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida. Se puede ejercitar desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que la hija o el hijo cumpla 12 meses. Estas 10 semanas podrán disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Solicitud

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.

La gestación de las mujeres trabajadoras desde el primer día de la semana 39 se considera situación **especial de Incapacidad temporal**. La empresa abonará el salario íntegro el día de la baja y la Seguridad Social, si cumple los requisitos, abonará un subsidio hasta la fecha de parto.

Además, la madre biológica podrá **anticipar el periodo de disfrute** del permiso por nacimiento hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto.

Durante el descanso de 16 semanas cada progenitor tiene derecho a recibir una **prestación económica de la Seguridad Social** que consiste en el 100 por 100 de la base reguladora (base para Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes), si cumplen los siguientes requisitos: afiliación a la SS, en alta o situación asimilada y unos periodos mínimos de cotización (en función de la edad de la persona trabajadora).

Si las dos personas progenitoras trabajan en la misma empresa, la dirección podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas por razones fundadas y objetivas motivadas por escrito.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho a ello durante la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor.



Recuerda que la trabajadora embarazada tiene derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación. Es un permiso retribuido.

REGULACIÓN EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)

La regulación prevista en el EBEP en cuanto a este permiso resulta también de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Los términos de su regulación (para madre biológica y para progenitor diferente) son similares a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores. La diferencia fundamental es que para el disfrute interrumpido de las 10 semanas es necesario que **ambos progenitores trabajen**, además, el disfrute a tiempo parcial de este periodo estará condicionado por las necesidades del servicio.

Las funcionarias en estado de gestación disponen de un **permiso retribuido desde la semana 37 o 35 en caso de gestación múltiple**.

El periodo de disfrute se computa como de servicio efectivo a todos los efectos, y se garantiza la plenitud de derechos económicos del personal funcionario.



A los efectos de la regulación en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público, el término madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

**Proyecto Medidas de formación,
sensibilización y asesoramiento para
la promoción de la conciliación y la
corresponsabilidad, subvencionado
por el Plan Corresponsables
del Ministerio de Igualdad**

UGT 



CORRESPONSABLES



Para más información, consulta nuestra
Guía de preguntas frecuentes en materia
de conciliación y corresponsabilidad:



¿Tienes dudas? El equipo del
Proyecto Artemisa te responde:

