

GUÍA PRÁTICA SOBRE EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR UN PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, que hayan tenido un hijo biológico o hayan acogido o adoptado uno.

Además, esta prestación también se puede solicitar en los casos de fallecimiento de un recién nacido después del parto o ante un aborto a partir de los 180 días de embarazo (en este último caso, solo pueden solicitar la prestación las madres biológicas).

Requisitos:

- Estar afiliados/as y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
 - Personas trabajadoras con menos de 21 años de edad en la fecha del parto, adopción o acogimiento, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Personas trabajadoras con 21 años o más y menores de 26 en la fecha del parto, adopción o acogimiento, serán necesarios 90 días de cotización dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral anteriores a esa fecha.
 - Personas trabajadoras con 26 años de edad cumplidos a la fecha del parto, adopción o acogimiento, serán necesarios 180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral anterior a esa fecha.
- Estar al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social.

¿QUÉ DURACIÓN TIENE ESTE PERMISO?

Desde el 31 de Julio de 2025, este permiso es de 19 semanas para ambos progenitores, adoptantes o guardadores/acogedores. En el supuesto de monoparentalidad, será de 32 semanas.

Ninguno de los dos progenitores podrá ceder parte de su permiso al otro.

Este permiso se ampliará en casos especiales:

- **Nacimiento o adopción de varios menores a la vez:** amplía el descanso 1 semana por cada hijo distinto del primero.
- **Nacimiento o adopción en familias monoparentales:** amplía el descanso hasta 10 semanas adicionales.
- **Nacimiento o adopción de menores con discapacidad:** amplía el descanso 1 semana.
- **Hospitalización del menor:** amplía el descanso hasta 13 semanas adicionales.

¿ES OBLIGATORIO ACOGERSE A ESTE PERMISO?

Son obligatorias las 6 primeras semanas para asegurar la protección de la salud en el caso de la madre y para el cumplimiento de los deberes de cuidado en el caso del progenitor distinto de la madre. Deberán disfrutarse a jornada completa.

¿CUÁNDO SE TIENE QUE DISFRUTAR DICHO PERMISO?

1.- Los trabajadores que se conviertan en padres/madres, adoptantes o acogedores y cumplan con los requisitos de cotización, deberán disfrutar de las **6 primeras semanas ininterrumpidas** a jornada completa de permiso por nacimiento y cuidado del menor ya que son **obligatorias y deben disfrutarse inmediatamente después del parto, acogida o adopción**.

2.- **11 semanas (22 en el caso de monoparentalidad)**, se pueden disfrutar de forma consecutiva a las 6 primeras, o en cualquier momento **durante el primer año de vida del bebé o durante el primer año de adopción o acogimiento**. Se deben disfrutar en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida.

Este permiso puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial con un mínimo de reducción del 50%. Para ello será imprescindible el acuerdo con la empresa, en caso del disfrute a tiempo parcial, la suspensión del contrato se extenderá hasta que se cumpla el tiempo al que se tiene derecho.

3.- **2 semanas** (4 en el caso de monoparentalidad), la persona trabajadora podrá disfrutarlas a su voluntad, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida **hasta que el hijo/a o menor cumpla los 8 años**. El derecho al disfrute de estas 2 semanas también se aplica a los nacimientos/adopciones/acogimientos producidos desde el 2 de agosto de 2024.

¿SE PUEDE CEDER PARTE DE ESTE PERMISO AL OTRO PROGENITOR?

No. El permiso por nacimiento y cuidado del menor de 19 semanas es intransferible. Si no lo disfruta en su totalidad se pierde.

¿CÓMO Y DÓNDE SOLICITARLO?

Tras el nacimiento, acogida o adopción, la persona trabajadora debe dirigirse a su empresa para comunicarle la fecha de inicio y fin de disfrute del permiso. La empresa debe enviar a la Seguridad Social el certificado correspondiente para comunicar el inicio y fin de la prestación, así como la base de cotización por contingencia comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al nacimiento/adopción/acogida.

Después la persona trabajadora debe acudir a una oficina de Prestaciones de la Seguridad Social y rellenar el “Modelo solicitud prestación por nacimiento y cuidado del menor”.

Asimismo, tendrá que aportar la siguiente documentación:

- DNI original y fotocopia.
- Certificado de baja de la empresa con la última nómina.
- Certificado de nacimiento del bebé.
- Libro de familia original o certificado literal del nacimiento.
- Número de cuenta en el que se quiere recibir la prestación.

¿A CUANTO ASCIENDE ESTA PRESTACIÓN?

La cuantía de la prestación es un subsidio que equivale al 100% de una base reguladora por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiere.

Cuando la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

Para los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos, la base reguladora será el resultado de dividir entre trescientos sesenta y cinco la suma de las bases de cotización de los doce meses naturales inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (o entre el número de días naturales a que esas cotizaciones correspondan, si el período es inferior a doce meses).

¿SE EFECTUA ALGÚN TIPO DE RETENCIÓN SOBRE LA PRESTACIÓN?

No. La prestación por nacimiento y cuidado del menor está exenta de tributar en el IRPF.

¿EXISTE RESERVA DE PUESTO TRAS ESTE PERMISO?

Sí. El trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en exactas condiciones a las que tenía antes de la suspensión, salvo acuerdo con la empresa (por ejemplo, si decide reducirse la jornada) o lo estipulado en el contrato.

¿Y SI EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA DE BAJA MEDICA EN EL MOMENTO DEL PARTO?

Si la persona trabajadora estuviera de baja médica en el momento del nacimiento/guarda/adopción, deberá obligatoriamente disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor, al menos en el tiempo que se considera obligatorio tras el nacimiento (6 semanas), no pudiendo aplazar ese disfrute. Cuando un trabajador se encuentra de baja por accidente laboral y en la duración de la misma se produce el nacimiento de un hijo, la ley dice que se tiene que acoger al permiso por nacimiento y una vez terminadas la 6 primeras semanas obligatorias de las 19 que le corresponde; podrá volver a la baja médica por accidente laboral, o podría agotar toda la prestación de 19 semanas y luego volver a la baja médica, (en caso de seguir necesitando tratamiento de la mutua), eso según el caso y situación de cada persona.

Pasos a seguir:

En el momento del nacimiento y tras obtener el certificado de nacimiento, se debe poner en conocimiento de la mutua, para que finalicen el pago directo y empezar con la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Papeles que solicitar a la mutua:

- Alta por nacimiento o cuidado de niños.
- Certificado de la base reguladora sobre la que la Mutua este pagando al trabajador, teniendo en cuenta, que lo normal es que la mutua esté pagando el 75% así que debe insistir que la base reguladora que os deben detallar en el certificado es la del 100%.

Pasos a seguir en la seguridad social:

Al tener el pago directo por la mutua no se puede tramitar con la clave, tiene q ser tramitada en una oficina de la seguridad social. Donde os solicitaran:

- Certificado de nacimiento.
- Certificado de Alta médica por nacimiento o cuidado de menores.
- Fotocopia DNI.
- IBAN cuenta bancaria para recibir el pago de la prestación
- Base reguladora del Cobro por mutua, recordad que tiene que ser el 100% de la base antes del accidente no el 75%.

Ni que decir hay, que la mutua seguirá tratando al paciente si se encuentra en un proceso de rehabilitación o con tratamiento pautado por la misma ya que, aunque se cambie de pagador durante el permiso por nacimiento, la mutua sigue siendo la responsable de la baja por IT.