



GUÍA

CUESTIONES SOBRE PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJO

Noviembre 2023

¿Un trabajador/a de tu empresa está a punto de tener un hijo y no sabes cómo debes proceder? A través de la siguiente guía te respondemos a las **preguntas más frecuentes que surgen de cara al permiso por nacimiento de hijos**, como la manera de solicitarlo o si se puede denegar por causas organizativas, entre otras.

Ten en cuenta que este derecho goza de una especial protección por ser un tema de suma importancia en el que debe velarse por el interés del menor, pero también por el buen devenir de la empresa.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. ¿Qué es el permiso por nacimiento de hijo?

Es el derecho a suspender de manera retribuida el contrato de trabajo que tienen las personas trabajadoras, como consecuencia del nacimiento de su hijo o hija.

2. ¿Dónde se regula?

Se regula en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y en los distintos convenios colectivos.

3. ¿Qué duración tiene?

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, su duración será de 16 semanas, si bien mediante la negociación colectiva se podrán establecer mejoras.

4. ¿Cómo se dividen esas semanas?

Existe un periodo de 6 semanas que resulta obligatorio y un periodo de 10 semanas a disfrutar si así se desea, hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad.

5. ¿Cómo debe disfrutarlo la madre biológica?

Las 6 primeras semanas deberán disfrutarse a continuación del nacimiento de manera ininterrumpida y a jornada completa.

Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a voluntad de la persona trabajadora en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad.

6. ¿Hay que dar algún preaviso?

Para las 10 semanas posteriores al parto, el disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de dichos periodos se debe comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días



7. ¿Puede anticipar la madre biológica este derecho?

Sí. Puede anticipar el permiso por nacimiento de hijo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

8. ¿Cómo disfruta de este derecho el progenitor distinto a la madre biológica?

Las 6 primeras semanas deberán disfrutarse a continuación del nacimiento de manera ininterrumpida y a jornada completa para el cumplimiento de los deberes previstos en el artículo 68 del código civil, como son los deberes de los cónyuges de compartir las responsabilidades domésticas y cuidado y atención de los ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.

Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a voluntad de la persona trabajadora en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad.

9. ¿Hay que dar algún preaviso?

Para las 10 semanas posteriores al parto, el disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de dichos periodos se debe comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

10. ¿Es obligatorio disfrutar de las 6 primeras semanas?

Sí, siempre y cuando se solicite el permiso de maternidad/paternidad. Al solicitarlo, se debe hacer conforme a lo establecido en el ET, que estipula la obligatoriedad de las 6 primeras semanas. Si no se solicita, no es obligatorio.

11. Estando en periodo de prueba, ¿debe también el progenitor dar un preaviso para informar de la fecha prevista de parto?

Sí. El trabajador deberá de informar a la Empresa con un preaviso de 15 días de antelación a la fecha prevista del parto. A partir del día siguiente comenzará el disfrute de las 6 semanas obligatorias de su baja de paternidad.

12. ¿Qué pasaría si se despide al trabajador en periodo de prueba, una vez ha avisado de su futura paternidad?

En un eventual Juicio el trabajador debería de aportar indicios de que el despido se ha producido por la solicitud del permiso de paternidad. Si lo hace, la Empresa deberá de acreditar que el despido se encuentra debidamente justificado por una causa totalmente ajena a dicha solicitud.

En caso de no hacerlo, el despido se declarará nulo, teniendo la Empresa que readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, abonándole los salarios de tramitación, es decir, los salarios dejados de percibir desde su despido.

13. ¿Si se despide al trabajador antes del parto se podría solicitar la baja por paternidad?

Si el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo y desea percibir la prestación por nacimiento de hijo, deberá de comunicarlo al SEPE para que suspenda de forma inmediata la prestación por desempleo y perciba la ayuda por nacimiento de hijo.



14. ¿Qué ocurre si el parto es prematuro o requiere de hospitalización el neonato?

En caso de que el parto sea prematuro el periodo de suspensión, tanto de la madre biológica como del otro progenitor, se podrá iniciar a partir de la fecha del alta hospitalario.

No obstante, la madre biológica sí que deberá disfrutar, a continuación del parto, de las 6 semanas obligatorias.

15. ¿Y si el parto es prematuro con falta de peso o el menor debe quedar hospitalizado por un periodo superior a siete días a continuación del parto por alguna condición clínica?

En estos casos, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

16. ¿Y en caso de parto de múltiple?

En caso de parto múltiple la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (una para cada progenitor) por cada bebé distinto del primero.



17. ¿Qué ocurre si el menor nace con alguna discapacidad?

Si nace con una discapacidad, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (una para cada progenitor). El artículo 8.7 del RD 295/2009, de 6 de marzo, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.



18. ¿Qué ocurre en caso de fallecimiento del hijo o hija?

En este supuesto, el permiso por nacimiento de hijo no se ve reducido, siendo obligatorio disfrutar de las 6 primeras semanas, momento en el cual se podrá solicitar la reincorporación en el puesto de trabajo si así lo desea la persona trabajadora.

19. ¿Qué ocurre en caso de muerte fetal?

En el caso de la madre biológica se reconoce el derecho a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo si el bebé tiene más de 180 días de gestación. En este caso, la madre biológica tiene derecho al permiso completo de 16 semanas.

20. ¿Y el progenitor distinto a la madre biológica?

El progenitor distinto a la madre biológica no tiene derecho a disfrutar del permiso por nacimiento de hijo, tal y como ha declarado el Tribunal Supremo en una reciente sentencia de 5 de julio de 2022.

21. ¿Puede transferirse el derecho al otro progenitor?

No. Es un derecho individual de la persona trabajadora que no puede transferirse al otro progenitor.

22. ¿Debe disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial? ¿Requiere de acuerdo con la empresa?

Como se ha señalado las 6 primeras semanas deben disfrutarse a jornada completa. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

23. ¿Con qué preaviso debe comunicarse a la empresa?

La persona trabajadora debe comunicarlo a la empresa, con una antelación mínima de quince días, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa.

24. ¿Qué ocurre si ambos progenitores trabajan en la misma empresa?

Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, la norma permite al empresario limitar el disfrute simultáneo de los permisos de ambos progenitores, siempre que lo haga por escrito y de forma motivada.

25. ¿Qué ocurre si el trabajador no informa a la empresa del nacimiento del hijo?

En este caso, el trabajador podría perder su derecho al disfrute del permiso por nacimiento de hijo.

26. ¿Qué ocurre si se extingue la relación laboral durante el disfrute del permiso?

Tal y como señala la Ley General de la Seguridad Social, si durante el disfrute del permiso por nacimiento de hijo se extinguiera la relación laboral, la persona trabajadora seguiría disfrutando de la prestación por nacimiento de hijo hasta que finalice esa situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo (si reúne los requisitos necesarios para ello).

27. ¿Puede simultanearse el permiso por nacimiento de hijo con otras actividades?

En principio no, salvo que se esté disfrutando del permiso a tiempo parcial en cuyo caso, sí que se podría seguir desarrollando una actividad.

28. ¿Si en la empresa hay alguna mejora en las condiciones de trabajo, se tiene derecho a ellas, aunque se esté disfrutando del permiso por nacimiento de hijo?

Sí, el trabajador tendrá derecho a las mejoras que se produzcan en sus condiciones de trabajo.

29. ¿Quién gestiona las prestaciones por el permiso por nacimiento de hijo?

Son gestionadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social de manera directa, sin que rija el pago delegado de la empresa.

30. ¿La empresa sigue obligada a cotizar por el trabajador durante la duración de este permiso?

Sí. Durante la duración del permiso por nacimiento de hijo persiste la obligación de cotizar.

31. ¿Debe la empresa emitir algún documento al trabajador?

Sí, la empresa debe emitir obligatoriamente un certificado para que la persona trabajadora pueda solicitar la prestación por nacimiento de hijo.





32. ¿En los casos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, también se reconoce el permiso?

Sí. El artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el permiso en estos casos que tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

33. En los casos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, ¿cómo se dividen las 16 semanas?

En estos casos, las primeras seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, 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.

34. En una familia monoparental, ¿podría una madre disfrutar de la suma del permiso por nacimiento y cuidado del menor que le habría correspondido al otro progenitor?

La Sala IV del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia núm. 169/2023, de fecha 2 de marzo de 2023, donde dictamina que **no se puede acumular el permiso por nacimiento de hijo para familias monoparentales**, en aplicación de la normativa vigente que cumple las exigencias derivadas del Derecho de la Unión Europea, de la Constitución y de acuerdos y tratados internacionales.

¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca Gómez
Socio

enceca@cecamagan.com



Ana Gómez Hernández
Socia

agomez@cecamagan.com



Àlex Santacana
Socio

asantacana@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



#50AñosEstiloCeca



Contacto

(+34) 91 345 48 25

www.cecamagan.com



SEVILLA



BARCELONA



MADRID



S/C DE TENERIFE



LAS PALMAS