



## **GUÍA PRÁCTICA 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.

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 más de 21 años 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

### **¿QUÉ DURACIÓN TIENE ESTE PERMISO?**

A partir del 1 de Enero de 2021 este permiso es de 16 semanas tanto para los hombres como para las mujeres.

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

En caso de parto múltiple, a partir del segundo hijo, el padre le corresponden dos días más de permiso de paternidad. Y así sucesivamente según el número de niños que se tengan.

### **¿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.

### **¿CUÁNDO SE TIENE QUE DISFRUTAR DICHO PERMISO?**

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

Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar de forma consecutiva a las 6 primeras, o en cualquier momento durante el primer año de vida del bebé.

La normativa eliminó de la legislación los dos días de permiso por nacimiento del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, el permiso por nacimiento ya no se contabiliza a partir de estos dos días desde el nacimiento, sino que se disfrutan desde el primer día. Si el convenio colectivo de referencia



del progenitor recoge o mejora este permiso se debe respetar y sumarse a las 16 semanas de prestación.

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.

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

No. El permiso por nacimiento y cuidado del menor de 16 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 que le haga un certificado de baja en la que aparezca su última nómina para que la Seguridad Social calcule su prestación.

Después tiene que acudir a una oficina 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 que es equivalente a la de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

### ¿SE EFECTUA ALGÚN TIPO DE RETENCIÓN SOBRE LA PRESTACIÓN?

No. Tanto 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.



## ¿TIENEN LAS FAMILIAS NUMEROSAS UN TRATAMIENTO ESPECIAL?

Desde el 1 de enero del 2017, se equiparán los permisos de paternidad de cualquier tipo de familia independientemente de si estas son numerosas o no, o si tienen discapacitados entre ellos.

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

Si el trabajador estuviera de baja médica al tiempo de ser padre, deberá obligatoriamente disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor, al menos en el tiempo que se considera obligatorio tras el nacimiento, 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 automáticamente se tiene que acoger a la baja de paternidad como mínimo, el trabajador tiene que coger 6 semanas de las 16 que le corresponde por baja de paternidad, una vez terminadas las 6 semanas podrá volver a la baja médica por accidente laboral, o podría agotar toda la prestación de 16 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 por nacimiento o cuidado de menores.
- Fotocopia DNI.
- Número de cuenta e iban.
- 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 periodo de paternidad la mutua sigue siendo la responsable de la baja por IT.