



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CUESTIONES SOBRE PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJO

10 de octubre de 2022



¿Un trabajador de tu empresa está a punto de tener un hijo y no sabes cómo debes de proceder? A través de la siguiente guía te respondemos a las preguntas más frecuentes que surgen de cara al permiso por nacimiento de hijo, 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.



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 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. Como se ha señalado y a tenor de lo estipulado en el ET, no hay duda alguna acerca de que las 6 primeras semanas son obligatorias.

11. ¿Qué ocurre si el parto es prematuro o requiera de hospitalización del 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.

12. ¿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.



13. ¿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.

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

Si el menor nace con una discapacidad la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (una para cada progenitor).

15. ¿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.

16. ¿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.

17. ¿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.





18. ¿Puede transferirse el derecho al otro progenitor?

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

19. ¿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.

20. ¿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.

21. ¿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.

22. ¿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.

23. ¿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).

24. ¿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.

25. ¿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.

26. ¿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.





27. ¿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.

28. ¿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.

29. ¿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..

30. ¿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.

¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca Gómez
Socio

enceca@cecamagan.com



Alberto Novoa Mendoza
Socio

anovoa@cecamagan.com



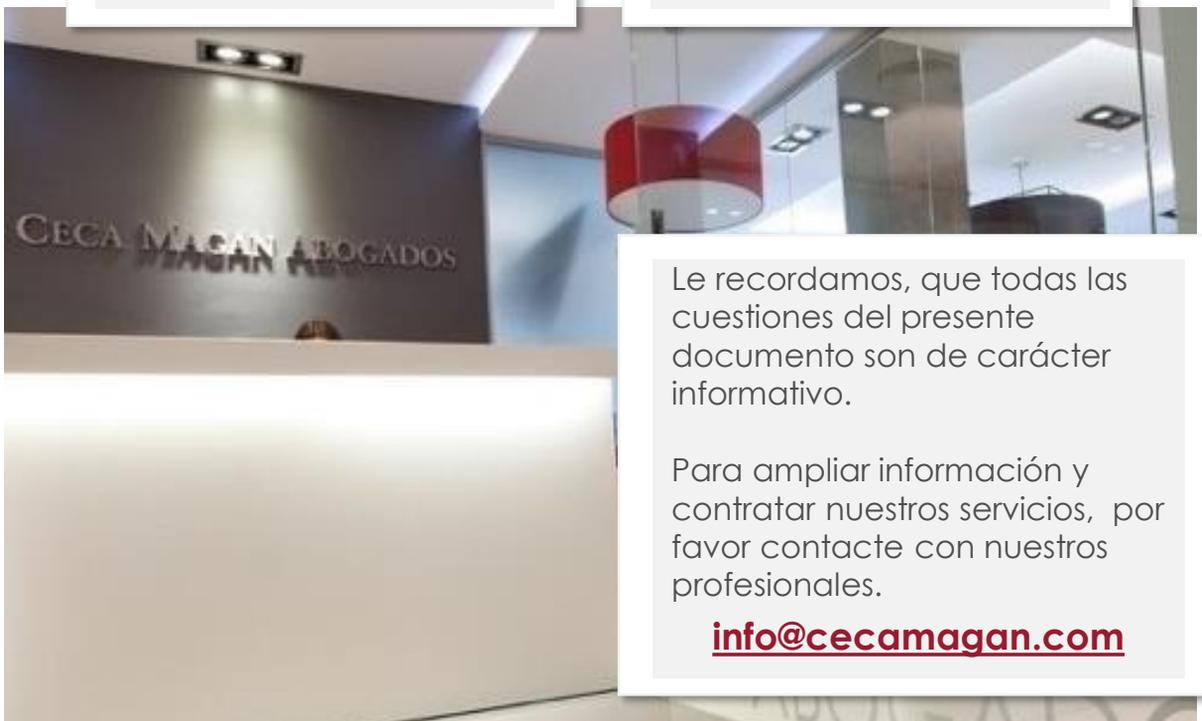
Ana Gómez Hernández
Socio

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)



CECA MAGÁN
ABOGADOS

#EstiloCeca

www.cecamagan.com



Contáctanos

(+34) 91 345 48 25

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

CHAMBERS
EUROPE

LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

 LEADERS LEAGUE