








# DERECHOS RELACIONADOS CON EL NACIMIENTO DE HIJOS/AS







## DURANTE EL EMBARAZO

-  **Derecho a no comunicar** el embarazo a la empresa.
-  **Permiso retribuido** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo (por el tiempo indispensable).
-  **Riesgo durante el embarazo:** cuando el puesto de trabajo suponga un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada o del feto, si no existe en la empresa otro puesto compatible con el embarazo, se suspenderá la relación laboral; en estos casos, se tiene derecho a percibir una prestación equivalente al 100% de la base reguladora de la I.T. por contingencias profesionales.
-  **Incapacidad temporal:** si el embarazo genera riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, se podrá solicitar la baja por contingencias comunes.
-  **Suspensión por nacimiento:** La madre biológica o persona transgestante podrá anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.


## TRAS EL NACIMIENTO

Se amplían los permisos de nacimiento tras el Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

-  El permiso se amplía a 19 semanas, de las cuales 6 semanas se disfrutan de manera obligatoria a jornada completa, 11 semanas podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla 12 meses, y 2 semanas adicionales hasta que el menor cumpla 8 años. Los siguientes permisos podrán solicitarse para los menores nacidos a partir del 2 de agosto de 2024.
-  Este derecho podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.
-  Este permiso no se puede transferir entre los progenitores, salvo en caso de fallecimiento de uno de ellos.
-  El permiso se amplía a un total de 19 semanas, salvo en los supuestos de monoparentalidad.



## SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO

- 👤 **Suspensión** de contrato por nacimiento de la madre biológica y del progenitor distinto a la madre biológica.
  - 👤 **19 semanas**, que pueden ser ampliables en 2 semanas en caso de discapacidad del menor o nacimiento múltiple. (una semana para cada progenitor).
  - 👤 Las **6 primeras semanas** son obligatorias después del parto y se disfrutan a jornada completa.
  - 👤 Las **11 semanas** restantes a elección de la persona trabajadora (periodos semanales de forma interrumpida o acumulada desde la suspensión obligatoria – hasta que el menor cumpla 12 meses-). La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Si los progenitores trabajan en la misma empresa podrá limitarse su derecho por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.
  - 👤 **2 semanas** a voluntad de la persona trabajadora (semanales de forma acumulada o interrumpida) de libre disposición hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Si los progenitores trabajan en la misma empresa podrá limitarse su derecho por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.  
**Este derecho es personal de la persona trabajadora, por lo que solo la persona que lo solicita puede usarlo. No se puede ceder o compartir con el otro progenitor, excepto si uno de los dos fallece mientras estuviera disfrutando de este derecho; en ese caso, el otro progenitor podrá continuar ejerciéndolo.**
  - 👤 El disfrute de las **11 semanas** como de las 2 semanas adicionales deberán solicitarse a la empresa con un mínimo de 15 días.
  - 👤 Durante la suspensión siempre y cuando se reúnan los requisitos marcados por la LGSS- se tendrá derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo/a (100% base reguladora por contingencias comunes).
- 



## SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO EN CASO DE MENOR PREMATURO O NEONATO

- Después de las 6 semanas obligatorias, a instancia de cualquiera de los progenitores, el periodo de suspensión podrá computarse desde el alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- En el caso de que el menor prematuro necesite hospitalización clínica después del parto por un periodo superior a 7 días, el permiso se ampliara en tantos días como esté el menor hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.


## SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL MENOR

- El permiso no se ve reducido, a menos que después de las 6 semanas obligatorias, la persona trabajadora solicitara de manera voluntaria la reincorporación al trabajo.

## SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO SI FALLECE UNO DE LOS PROGENITORES DURANTE EL DISFRUTE

- Si fallece uno de los progenitores el otro podrá hacer uso de la totalidad o de lo que le reste del permiso.

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO EN FAMILIAS MONOPARENTALES

- Son **32 semanas de permiso**, ampliables 2 semanas en caso de discapacidad o nacimiento múltiple. Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (las 6 primeras semanas se disfrutan a jornada completa)
  - Las **22 semanas** restantes a elección de la persona trabajadora (periodos semanales de forma interrumpida o acumulada desde la suspensión obligatoria) hasta que el menor cumpla 12 meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- 

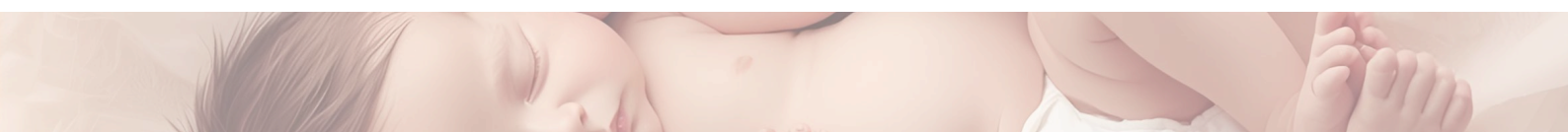


- 👤 **4 semanas** a voluntad de la persona trabajadora (semanales de forma acumulada o interrumpida) de libre disposición hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- 👤 El disfrute de las 22 semanas como de las 4 semanas adicionales deberán solicitarse a la empresa con un mínimo de 15 días



## SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR GUARDA, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

- 👤 **19 semanas**, ampliables en 2 semanas adicionales en caso de discapacidad del menor o en situaciones de adopción o acogimiento múltiple.
- 👤 Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (las **6 primeras semanas se disfrutan a jornada completa** de forma obligatoria e ininterrumpida, a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento).
- 👤 Las **11 semanas** restantes a elección de la persona trabajadora (periodos semanales de forma interrumpida o acumulada desde la suspensión obligatoria) que podrán ejercitarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- 👤 **2 semanas** a voluntad de la persona trabajadora (semanales de forma acumulada o interrumpida) de libre disposición hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- 👤 El disfrute de las **11 semanas** como de las 2 semanas adicionales deberán solicitarse a la empresa con un mínimo de 15 días.






## SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR GUARDA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL

- 👤 En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento del progenitor al país origen del adoptado, se podrá adelantar 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- 👤 Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



## SUSPENSIÓN POR ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO EN FAMILIAS MONOPARENTALES

- 👤 Son **32 semanas** de permiso, ampliables en 2 semanas adicionales en caso de discapacidad del menor o en situaciones de adopción o acogimiento múltiple.
  - 👤 Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (las **6 primeras semanas se disfrutan a jornada completa** de forma obligatoria e ininterrumpida, a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento).
  - 👤 Las **22 semanas** restantes a elección de la persona trabajadora- a elección de la persona trabajadora (periodos semanales de forma interrumpida o acumulada desde la suspensión obligatoria) que podrán ejercitarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
  - 👤 **4 semanas** a voluntad de la persona trabajadora (semanales de forma acumulada o interrumpida) de libre disposición hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
  - 👤 El disfrute de las **22 semanas** como de las 4 semanas adicionales deberán solicitarse a la empresa con un mínimo de 15 días.
- 



## CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO

- Se regula en el artículo 179 de la LGSS.
- El subsidio por maternidad se regula en los artículos 181 y 182 de la LGSS.
- La duración puede incrementarse en 14 días en los siguientes supuestos:
  - Familia numerosa que se adquiriera tras el nacimiento, adopción o guarda.
  - Monoparentalidad en caso de nacimiento, adopción o guarda por existir un único progenitor.
  - Nacimiento Múltiple.
  - Adopción o acogimiento múltiple.
  - Discapacidad igual o superior al 65% del progenitor biológico o adoptante, así como del hijo o menor adoptado o en guarda.

## LACTANCIA

Hasta que cumpla 9 meses)

- Ausencia diaria de una 1 hora, o 2 ausencias de media hora.
- Reducción jornada en media hora diaria en los términos previstos en la negociación colectiva.
- Acumulación del permiso en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o según lo pactado entre empresa y persona trabajadora.

## ALUMBRAMIENTO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL MENOR TRAS EL PARTO

- Ausencia diaria de 1 hora y reducción de jornada de hasta 2 horas con la disminución proporcional del salario





## ADAPTACIÓN

Duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y su forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia.

- 👤 Reducción de jornada (1/8-1/2\*) hasta 12 años del menor:
  - Cálculo indemnización y desempleo, como si persona trabajadora no hubiese reducido su jornada.
  - Cotización: Cómputo 3 primeros años como si no hubiese efectuado reducción de jornada a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

## EXCEDENCIA

- 👤 Duración máxima 3 años (sucesivos o fraccionados).
- 👤 Durante primer año, derecho a reserva del puesto de trabajo, pasado éste, la misma irá referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- 👤 Cotización: Cómputo periodo a efectos jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

