

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (MATERNIDAD Y PATERNIDAD)

A partir de 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada «**NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**», existiendo un plazo transitorio hasta que la antigua prestación por paternidad se equipare a la de maternidad en el año 2.021.

NOVEDAD

- Con efectos de 01/04/2019 tras la entrada en vigor del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación “**PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**”. Hasta alcanzar en 2021 la igualdad efectiva entre las antiguas prestaciones por maternidad y paternidad, La D.T. 13ª [ET](#), regula la aplicación paulatina de la [ampliación realizada sobre el permiso por paternidad](#) por el artículo 48 [ET](#) en la redacción por el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (art. [177-182 LGSS](#))

SITUACIÓN PROTEGIDA

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor analizada, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el [Código Civil](#) o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo [48](#) del texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), y en el artículo [49](#).a), b) y c) del texto refundido de la Ley del [Estatuto Básico del Empleado Público](#).

OBJETO

Compensar a las personas trabajadoras ante la falta/disminución de ingresos como consecuencia de la suspensión su contrato de trabajo laboral (personas trabajadoras por cuenta ajena) o cese en la actividad (personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos) para disfrutar de los periodos de descanso por nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar.

BENEFICIARIOS/AS

Personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos **(1)**. Se incluyen los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo.

REQUISITOS

1º.- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.

2º.- Tener cubierto un **periodo mínimo de cotización**, que dependerá de la edad del trabajador conforme a la siguiente escala:

- **Menores de 21 años en la fecha del nacimiento (2)**: No se exige periodo mínimo de cotización
- **Edad comprendida entre los 21 y 26 años en la fecha del nacimiento (2)**: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral. (3)
- **Mayores de 26 años en la fecha del nacimiento (2)**: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- **Trabajadores por cuenta ajena**: Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social

Independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, excepto el período mínimo de cotización para cobrar la prestación habitual tendrá derecho al **subsidio no contributivo**.

CUANTÍA/PRESTACIÓN ECONÓMICA

- **100% de la Cuantía y base reguladora de la prestación por maternidad**(equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes)

En caso de **parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea**, se concederá un subsidio especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

INICIO DE LA PRESTACIÓN

- **En el supuesto de parto:**

El derecho a la prestación nace a partir del día del parto o desde el inicio del descanso, de ser éste anterior.

a) La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre

b) En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de IT con anterioridad al parto, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

- **En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**

En los casos de adopción y tutela: A partir de la resolución judicial

En los casos de acogimiento: A partir de la decisión administrativa o judicial.

a) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

DURACIÓN

La prestación cubrirá el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento prevista en los arts. [48.4](#), 5 y 6 del [Estatuto de los trabajadores](#) y en art. [49](#) a) y b) y c) del [Estatuto Básico del Empleado Público](#).

- **En el caso de nacimiento**, la **madre biológica** tendrá derecho a una suspensión/prestación de duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. (Esta suspensión será aplicable en el caso de que el feto no nazca con vida, siempre y cuando el parto se produzca a partir del sexto mes de gestación, según lo regulado en el [Art. 30](#) ,[Código Civil](#)).
- **En el caso de nacimiento**, el **otro progenitor** tendrá derecho a una prestación de **8 semanas** entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, **12 semanas** entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y **16 semanas** a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª [ET](#)). (Ampliar información en [Permiso y prestación laboral por paternidad](#))
- En el caso de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, **ambos progenitores** tendrá derecho a una prestación de **12 semanas** entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, **16 semanas** entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y **16 semanas** a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª [ET](#)).
- **En el supuesto de discapacidad del hijo o hija (4) en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento**, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- **En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto**, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. (5)
- **En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días**, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado,

con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- **En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO

El disfrute del permiso, y por tanto de la prestación, pasará a ser intransferible en 2021, hasta ese momento hemos de distinguir:

- **En caso de parto:**

HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, **podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre** (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de **hasta 4 semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de **hasta 2 semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

A PARTIR DEL 01/01/2021: No será posible transferir el ejercicio al otro progenitor.

- **En los casos de adopción y acogimiento:**

HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un **máximo de 10 semanas** sobre las 12 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)

DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un **máximo de 10 semanas** sobre las 16 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)

A PARTIR DEL 01/01/2021: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un **máximo de 10 semanas** sobre las 16 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo).

Régimen transitorio

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET*
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.*
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.*
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. [45.1.d\) ET](#), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

AMPLIACIÓN DEL PERMISO

Ampliación en 1 semana (para cada progenitor) por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

Ampliación en 1 semana (para cada progenitor) en caso de discapacidad del hijo/a.

Ampliación por un periodo superior a 7 días a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas, en caso de parto prematuro y hospitalización.

ESPECIFICACIONES

- Fallecimiento de la hija o hijo**

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

- **Permiso y vacaciones:**

Aunque el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida con la baja por nacimiento de hija o hijo o la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, **los progenitores tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta**, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones.

- **Inexistencia del derecho al descanso por maternidad**

En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

(1) Reunir la condición general exigida en el artículo [165.1 LGSS](#) y las demás que reglamentariamente se establezcan.

(2) O en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo [48.5](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), y en el párrafo cuarto del artículo [49.b\)](#) del [Estatuto Básico del Empleado Público](#), la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda

(3) Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

(4) La acreditación necesaria para la ampliación del período de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del hijo o menor acogido, establecido por la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, podrá realizarse por lo establecido en el [Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre](#), sobre procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía o siguiendo la aplicación de la escala de valoración específica para menores de 3 años, del [Real Decreto 504/2007, de 20 de abril](#), por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la [Ley 39/2006, de 14 de diciembre](#), de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea, al menos de grado 1 moderado) ([RD 1198/2007, de 14 de septiembre](#)).

(5) En estos casos podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto.

EXCEDENCIA

Prestación familiar en su modalidad contributiva

Puede enlazar a la sección [Trámites y Gestiones](#) para ver una versión simplificada.

- [Beneficiarios](#)
- [Contenido / período computable](#)
- [Efectos](#)
- [Imprescriptibilidad](#)
- [Obligaciones de las empresas](#)
- [Reducción en las cotizaciones empresariales](#)
- [Documentos que deben acompañar a la solicitud](#)
- [Normativa básica](#)

Beneficiarios

- Todos *los trabajadores por "cuenta ajena"*, tanto del sector privado como de la Administración Pública, *que disfruten de los períodos de excedencia para atender al cuidado de cada hijo*, ya sean naturales o adoptados, *o de menores acogidos*, en los supuestos de acogimiento familiar en delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, aunque éstos sean provisionales, así como para el cuidado *de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad*, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

A estos efectos, el art. 46.3 del RD Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

"Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa".

"También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida."

"La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la

misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa." ...

- Se excluyen los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales de [Trabajadores del Mar](#) y de [Trabajadores Autónomos](#).

Contenido / período computable

Se consideran efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad:

1. *Los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el art.46.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en razón del cuidado de cada hijo o menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.*
2. *El primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el 46.3 del ET, en razón del cuidado de otros familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.*
3. *Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, en los términos del art. 37.6 del ET, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Para el resto de supuestos de reducción de jornada (personas con discapacidad mayores de 12 años o familiares hasta el 2º grado), dicho incremento estará referido exclusivamente al primer año.*
4. *Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el art. 37.6 del ET, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.*
5. *En el supuesto de que no lleguen a disfrutarse completamente los períodos señalados en los apartados anteriores, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado.*
6. *Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.*

Efectos

El período en que se permanezca en la situación de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor a cargo o de otros familiares produce los siguientes efectos:

- Será computable a efectos de antigüedad.
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
- Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; si se trata de familias numerosas, el plazo se amplía a los primeros 15 ó 18 meses de excedencia, según la categoría. Transcurrido el plazo correspondiente, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En orden al reconocimiento de las prestaciones por desempleo, todo el período de excedencia:

- Tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta.
- No podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener dichas prestaciones.
- Para el cómputo del período de cotización exigido, se podrá retrotraer el período de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.

En orden al reconocimiento de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, el período de excedencia considerado como de "cotización efectiva" servirá para:

- Acreditar los períodos mínimos de cotización que dan derecho a las prestaciones.
- Determinar la base reguladora de la prestación que se cause. A efectos de su cómputo, la base de cotización a considerar estará formada:
 - Por el promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor acogido o de otros familiares.
 - Si no tuviera acreditado el citado período de 6 meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización correspondientes al período inmediatamente anterior al inicio de la excedencia, que resulten acreditadas.
- Determinar el porcentaje aplicable en ciertas prestaciones, como la [jubilación](#).
- Mantener el derecho a la prestación de [asistencia sanitaria](#) de la Seguridad Social.
- Se considerará a los beneficiarios, durante dicho período, en situación de alta.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia laboral que exceda del período considerado de cotización efectiva, será considerado en situación asimilada a la de alta para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

Imprescriptibilidad

- El derecho al reconocimiento de la prestación no económica es imprescriptible, por lo que la persona podrá alegarlo en todo momento, pudiendo dar lugar, en su caso, a la revisión de la cuantía de [prestaciones](#) ya reconocidas, así como al reconocimiento de nuevas prestaciones denegadas anteriormente por no haber sido computado como efectivamente cotizado el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo.
- Dicha imprescriptibilidad se entenderá, sin perjuicio de que los efectos económicos de la revisión o del reconocimiento de la prestación se produzcan a partir de los 3 meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Obligaciones de las empresas

- Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días a partir de que se produzca, el inicio y la finalización del disfrute, por sus trabajadores, de los períodos de excedencia laboral para el cuidado de hijo, de menor a cargo o de otros familiares, con derecho de reserva de puesto de trabajo.
- La omisión de dicha comunicación podrá ser objeto de la correspondiente sanción, de acuerdo con la gravedad de la infracción, de conformidad con lo establecido en el RD [Legislativo 5/2000](#), de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Reducción en las cotizaciones empresariales

Los contratos de interinidad, que se celebren para sustituir a los trabajadores en situación de excedencia laboral por cuidado de hijo, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de 1 año como perceptores.

Documentos que deben acompañar a la solicitud

Bastará la alegación del período cotizado correspondiente en el momento en que sea necesario justificar su procedencia.

El permiso de lactancia: Acumulada y sin acumular (2019)

El permiso de lactancia

1. [En qué consiste el permiso de lactancia](#)
 - o [Preaviso](#)
 - o [Quién puede ejercer este derecho, ¿se puede ceder?](#)
2. [Permiso de la lactancia sin acumular. ¿en qué horario puedo disfrutar del permiso?](#)
3. [Cómo calcular y disfrutar el permiso de la lactancia acumulada](#)
 - o [¿Cojo antes vacaciones o el permiso de lactancia?](#)
4. [Ampliar el permiso de lactancia hasta los doce meses](#)
5. [Compatibilidad con la reducción de jornada por guarda legal](#)

Uno de los grandes permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar es el permiso de lactancia.

Es un permiso retribuido recogido en el [artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores](#), que ha sido reformado recientemente en el año 2019 para permitir que los dos progenitores puedan disfrutar del permiso.

En qué consiste el permiso de lactancia

El permiso **consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de tres maneras diferentes:**

1. **Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora.** El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación después del permiso de maternidad/paternidad hasta que él bebe cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que se deberán disfrutar en medio de la jornada de trabajo.
2. **Reducción de jornada de trabajo de media hora.** Si el trabajador quiere disfrutar del permiso para entrar antes o para entrar después, la duración del mismo será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que él bebe cumpla nueve meses.
3. **Permiso de lactancia acumulada.** Suele ser la opción escogida por los trabajadores. En esta entrada explicaremos como calcular la acumulación de la lactancia.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Preaviso

El trabajador **deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación** o la que se determina en el convenio colectivo aplicable.

En caso de que se opte por la acumulación de la lactancia se deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia, y en otros casos deberá indicar la hora (o medias horas) en las que va a disfrutar el permiso o reducción de jornada.

Quién puede ejercer este derecho, ¿se puede ceder?

Lo pueden disfrutar los dos progenitores siempre que estén trabajando.

Como es un permiso retribuido que abona la empresa, sólo se tiene derecho en caso de que se trabaje. Es decir, no se puede pedir a la Seguridad Social si se está cobrando la prestación por desempleo.

Ahora bien, no se puede ceder, para que uno de los dos lo disfrute de manera doble.

Permiso de la lactancia sin acumular. ¿en qué horario puedo disfrutar del permiso?

Es un **derecho del trabajador decidir en qué hora (o fracciones de media hora) disfrutará el permiso de lactancia**. No obstante, los convenios pueden establecer criterios para la concreción horario y la conciliación laboral y familiar.

La empresa podrá oponerse al horario seleccionado siempre que alegue razones técnicas u organizativas.

En caso de no alcanzar un acuerdo, deberá decidir un juez.

Para ello, existe un procedimiento judicial especial para estas cuestiones, que suelen resolverse de manera rápida. Además, podrá solicitar daños y perjuicios, siempre y cuando el empresario no acepte la propuesta del trabajador mientras no se resuelve el asunto en los tribunales.

Todo ello está regulado en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, ya que no es necesario presentar una papeleta de conciliación laboral, sino que directamente se presentará una demanda.
- En el acto de conciliación previa al juicio el empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas.
- El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días.
- La sentencia que se dicte **no será recurrible por ninguna de las partes**, por lo que a las empresas les suele interesar llegar a acuerdos antes de alcanzar dicha vía.

Cómo calcular y disfrutar el permiso de lactancia acumulada

Es conveniente indicar que **la lactancia acumulada sólo se puede disfrutar cuando así lo permita el convenio colectivo, o cuando se acuerde con el empresario.**

Por lo tanto, antes de saber cómo se puede disfrutar hay que revisar cual es el convenio colectivo. ([en esta entrada te explico cómo saber cuál es tu convenio](#))

La lactancia acumulada no es más que **sumar la hora a la que se tiene derecho** por lactancia. Es una hora por día de trabajo efectivo, independientemente de la jornada que se haga.

Por ello, se coge el calendario laboral y se suma una hora por cada día de trabajo efectivo desde que se reincorpore el trabajador de la baja de maternidad/paternidad hasta que él bebe cumpla nueve meses.

Imaginemos que el cálculo de la operación anterior es de 120 horas de lactancia para acumularlas en jornadas completas de trabajo.

Si el empleado trabaja 6 horas al día y tiene derecho a 120 horas de lactancia le corresponde ($120/6=20$) **20 días laborales.**

¿Cojo antes vacaciones o el permiso de lactancia?

Como hemos indicado anteriormente, el permiso se calcula sobre la base de los días que se tiene derecho desde que el trabajador se reincorpore hasta que él bebe cumpla nueve meses, por lo tanto, **es mejor disfrutar primero el permiso de lactancia y después las vacaciones.**

Si se cogen primero las vacaciones y luego la lactancia, los días de lactancia serán menores.

Ampliar el permiso de lactancia hasta los doce meses

Si los dos progenitores trabajan, y ambos solicitan el disfrute del permiso de lactancia, **se podrá solicitar el disfrute del permiso hasta que el menor cumpla doce meses.**

Ahora bien, en el periodo que va desde los nueve a doce meses del menor no será retribuido, sino que se descontará la parte proporcional del salario a los progenitores. Por lo tanto, se parece más a una reducción de jornada.

Compatible con la reducción de jornada por guarda legal

El permiso de lactancia es perfectamente compatible con la reducción de jornada por cuidado de un hijo.

