

**POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR,** porque a partir del 1 de abril de 2.019 las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada Nacimiento y Cuidado de Menor, en virtud del Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Esta prestación protege tanto en el caso de nacimiento de hijo biológico como por adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar de menores de seis años

La prestación **beneficia** tanto a trabajadores/as por cuenta ajena como por cuenta propia, de cualquier sexo, que estén en situación de **alta** o asimilada al alta y estén disfrutando de los periodos de descanso o permiso por nacimiento y cuidado de menor y puedan acreditar los periodos mínimos de **cotización** que se exigen en cada caso, y que son:

1.- con trabajadoras/es **menores de 21 años** en la fecha del parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

2.- con trabajadoras/es que tengan **21 años** cumplidos y sean **menores de 26:**

- **90 días** dentro de los **7 años** inmediatamente anteriores al momento en que se inicie el descanso.
- **180 días** a lo largo de toda su vida laboral hasta la fecha de inicio del descanso

3.-Con trabajadoras/es que hayan **cumplido los 26 años,**

- **180 días** dentro de los **7 años** inmediatamente anteriores al momento en que se inicie el descanso.
- **360 días** a lo largo de toda su vida laboral hasta la fecha de inicio del descanso

También serán beneficiarias las mujeres que, en el momento del parto, no tengan cubierto el período mínimo de cotización, pero sí los demás requisitos, quienes podrán percibir el **subsidio** por nacimiento, prestación no contributiva de una cantidad a tanto alzado de 42 días naturales a razón del 100% del IPREM diario.

En cuanto a la duración de la suspensión, el contrato de la **MADRE BIOLÓGICA** queda en suspenso **16 semanas**, que se ampliarán en 1 semana más por cada hijo a partir del segundo (añadiendo 1 semana más si el hijo es discapacitado) y que se distribuirán a elección de la interesada siempre que **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas** y a jornada completa sean inmediatamente después del parto.

Las otras 10 semanas, la madre biológica las podrá disfrutar a tiempo completo o parcial (el período se ampliará en proporción a la jornada de trabajo que se realice) y podrá hacerlo, previo acuerdo con la empresa:

- de manera ininterrumpida inmediatamente después de las 6 semanas obligatorias o
- de manera interrumpida por periodos semanales acumulables hasta que el menor cumpla los 12 meses (comunicándolo a la empresa con una antelación de 15 días).

Mencionar que se puede renunciar a estas 10 semanas, sin más que presentar un escrito de renuncia ante el INSS.

Si no se ha ejercido opción, se entenderá que el disfrute total se hará después de la fecha del parto, aunque es posible que la madre biológica anticipe el inicio de la prestación hasta en **4 semanas** antes de la fecha probable de parto (aportando informe de maternidad del Servicio Público de Salud).

Si se produce un parto prematuro o si por cualquier otra causa el recién nacido debe permanecer **hospitalizado** más de 7 días después del parto, la prestación se podrá ampliar para cada uno de los progenitores en tantos días como el nacido permanezca hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. Si esto ocurre, se puede solicitar que el período de suspensión empiece a computarse a partir del alta hospitalaria del recién nacido, a excepción lógicamente de las primeras 6 semanas después del parto, de disfrute obligatorio para la mujer tras el nacimiento.

Si el hijo/a nace muerto, (el Código Civil no lo distingue del aborto), se considera en este caso un supuesto de incapacidad temporal, aunque la jurisprudencia entiende que las seis semanas inmediatamente después del parto deberían disfrutarse en todo caso. Si el hijo/a fallece tras el

parto el período de suspensión no se reduce, salvo que acabadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su trabajo.

Las 16 semanas de suspensión son un derecho intransferible. de manera que si uno de los progenitores no disfruta de todo ese tiempo, no se lo puede ceder al otro.

La **prestación económica** por nacimiento y cuidado de menor asciende al **100%** de una base reguladora equivalente a la base reguladora de la prestación por IT derivada de contingencias comunes, que abona el INSS.

Si se trata de un parto múltiple (o adopción o acogimiento de más de un menor) se concederá un subsidio especial en pago único por cada hijo a partir del segundo:

- ✓ con 2 hijos: 4x SMI
- ✓ con 3 hijos: 8x SMI
- ✓ con 4 o más hijos: 12xSMI

Cuando la mujer trabajadora no haya podido disfrutar de sus **vacaciones**, porque la suspensión ha coincidido con la época fijada en el calendario vacacional de la empresa, la trabajadora podrá disfrutar de sus vacaciones en un período distinto una vez finalizada la suspensión, incluso cuando ya se haya acabado el año natural fecha límite para cogerlas.

Es posible el **despido** mientras dure la suspensión del contrato, ahora bien, si se puede demostrar que el despido deriva del embarazo o de los derechos a permiso o excedencia, el despido será calificado de nulo, con inmediata readmisión y abono de los salarios dejados de percibir.

En cuanto al **OTRO PROGENITOR** distinto de la madre biológica, tanto si es trabajador/a por cuenta ajena como por cuenta propia, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **16 semanas**, que se ampliarán en una semana más por cada hijo a partir del segundo (añadiendo 1 semana más si el hijo es discapacitado) y que se distribuirán a elección del interesado/a siempre que **6 semanas obligatorias ininterrumpidas** y a jornada completa sean inmediatamente después del parto.

Las otras 10 semanas, el otro progenitor las podrá disfrutar a tiempo completo o parcial y podrá hacerlo

- de manera ininterrumpida inmediatamente después de las 6 semanas obligatorias o
- de manera interrumpida por periodos semanales acumulables hasta que el menor cumpla los 12 meses (comunicándolo a la empresa con una antelación de 15 días). Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, esta podrá impedir, fundadamente, que se tomen los dos permisos de forma simultánea.

En caso de **fallecimiento de la madre biológica**, tanto si trabaja como si no, el otro progenitor podrá disfrutar del total del período de descanso de 16 semanas o de lo que reste por disfrutar desde el fallecimiento de la mujer y sin que se descuente el tiempo disfrutado por la madre biológica antes del parto.

**ADOPCION, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES** porque la ley prevé que el contrato se suspenda por **adopción**, por **guarda** con fines de adopción o por **acogimiento** temporal preadoptivo o permanente.

El acogimiento familiar es una medida de protección que se dirige a los niños/as que no pueden o que no deben vivir con sus progenitores, a los que una persona o familia acepta tener en su compañía para alimentarle y educarle como un miembro más de la unidad familiar, situación que está sujeta a una decisión judicial.

La suspensión del contrato durante **16 semanas**, que se ampliarán en una semana más para cada progenitor por cada hijo a partir del segundo (añadiendo 1 semana más para cada progenitor si el hijo es discapacitado en más 33%) y que se distribuirán a elección del interesado/a siempre que:

**6 semanas obligatorias ininterrumpidas** y a jornada completa sean inmediatamente después del

acto administrativo o resolución judicial

las otras **10 semanas**, se podrán disfrutar cuando convenga, a tiempo completo o parcial y podrá hacerse

- de manera ininterrumpida inmediatamente después de las 6 semanas obligatorias o
- de manera interrumpida por periodos semanales acumulables hasta que hayan pasado 12 meses (comunicándolo a la empresa con una antelación de 15 días).

En los casos de **adopciones internacionales** que hacen necesario que los progenitores se desplacen previamente al país de origen del menor, el período de suspensión podrá empezar hasta **4 semanas** antes de la resolución por la que se constituye la adopción.