

## NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR Y PRESTACIONES FAMILIARES

### 1.- PRESTACIONES POR NACIMIENTO

#### 1.1. SITUACIONES PROTEGIDAS (Art 177 LGSS):

El nacimiento de hijo o hija.

La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar (no inferior a un año), y se trate de: Menores de 6 años o entre 6 y 18 años con discapacidad (33%) o tenga especiales dificultades de inserción social.

#### 1.2. REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS

Estar afiliados, en alta o en situación asimilada al alta.

Acrediten los siguientes periodos de cotización:

Menor de 21 años: No se exigirá período mínimo de cotización.

Entre 21 y 26 años: 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Mayor de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en los apartados anteriores 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.

### 1.3. BASE REGULADORA

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante, entre 365 o si es menor la antigüedad entre los días correspondientes. La prestación se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en la situación de descanso por nacimiento y cuidado de menor.

En el caso de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente al 75 por cien de la base mínima de cotización vigente.

### 1.4. CUANTÍA

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente.

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, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 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.

Dicho subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores o acogedores, debiendo optar porque uno de ellos pueda beneficiarse del mismo, siempre que disfruten de un periodo de descanso de seis semanas ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente siguientes al parto, adopción o acogimiento múltiples.

Esta prestación está exenta de tributación al IRPF

## 1.5. NACIMIENTO DE LA PRESTACIÓN

### 1.5.1. En caso de parto

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.

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.

En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

### 1.5.2 En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

## 1.6. DURACIÓN (CAMBIO A FECHA 31 de JULIO de 2025)

### **17 semanas para los dos progenitores, de las cuales**

6 obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.

**11 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.**

Supuestos de ampliación:

En casos de parto, adopciones o acogimientos múltiples, 2 semanas (1 para cada progenitor) por cada hijo/a, a partir del segundo

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

Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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.

## **EN FAMILIAS MONOPARENTALES EL PERMISO PASA DE 16 a 32 SEMANAS**

### **1.6.1. SUSPENSIÓN UNA VEZ TRANSCURRIDAS LAS SEIS PRIMERAS SEMANAS OBLIGATORIAS**

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

También podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

## **PERMISO ADICIONAL DE DOS SEMANAS**

- **Las 2 semanas adicionales (o 4 en familias monoparentales) se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años.**
- **Retroactividad:**  
**Se incluyen dos semanas adicionales con efecto retroactivo para los menores nacidos o adoptados a partir del 2 de agosto de 2024.**
- **Plazo de Solicitud:**  
**Estas semanas adicionales no se podrán solicitar ni disfrutar hasta el 1 de enero de 2026.**

#### 1.7. EXTINCIÓN

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.

Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso.

Por el fallecimiento del beneficiario.

Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente.

#### 1.8. DENEGACIÓN, ANULACIÓN O SUSPENSIÓN (Art. 180 LGSS)

Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.

Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada a tiempo parcial.

#### 2.- SUBSIDIO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (Arts.181 y 182 LGSS)

Serán beneficiarias del subsidio no contributivo por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor las trabajadoras incluidas en el Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor salvo el período mínimo de cotización exigido.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se tomará ésta.

La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el nacimiento. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Nacimiento y cuidado de menor de hijo en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único familiar.

Parto múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

### 3.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE

3.1. SITUACIÓN PROTEGIDA: Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

#### 3.2. BENEFICIARIOS:

Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

### 3.3. PRESTACIÓN ECONÓMICA:

Subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la Base Reguladora establecida para la prestación por Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo:

Se toma la base de cotización del mes anterior al hecho causante. (Reducción de la jornada) o las bases de cotización de los 3 meses anteriores en caso de contratos a tiempo parcial.

### EXTINCIÓN

El subsidio por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se extinguirá cuando el menor o la menor cumplan doce meses de edad.

## 4.- PROTECCIÓN POR RIESGO DE EMBARAZO

### 4.1. SITUACIONES PROTEGIDAS (Arts. 186 y 187 LGSS)

El período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o en la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

No se exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales

### 4.2 CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En el supuesto de trabajadoras a tiempo parcial, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en el período. El subsidio se abonará durante todos los días naturales en que la interesada se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo.

En el caso de trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente a la base mínima de cotización vigente.

#### 4.3 NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL DERECHO

El derecho a la prestación económica nacerá el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible a su estado.

#### 4.4. EXTINCIÓN DEL DERECHO

Por suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.

Por reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

Interrupción del embarazo.

Fallecimiento de la beneficiaria.

#### 4.5. DENEGACIÓN, ANULACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL DERECHO

El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido:

Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.

Cuando realice cualquier trabajo incompatible con su estado.

Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la Entidad Gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales.

## 5.- PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

### 5.1. SITUACIÓN PROTEGIDA

El período de suspensión del contrato de trabajo cuando la mujer trabajadora en período de lactancia natural ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación debido a que las condiciones del mismo influyen negativamente en su salud o en la del hijo, pero dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

### 5.2 PRESTACIÓN ECONÓMICA

Se concederá a la mujer trabajadora en los mismos términos y condiciones que la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

### 5.3 EXTINCIÓN DEL DERECHO

Por cumplir el hijo los nueve meses de edad.

Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

Interrupción de la lactancia natural.

Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

## 6.- SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (Arts. 190 a 192 LGSS)

### 6.1. SITUACIONES PROTEGIDAS

Subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los trabajadores progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera DIRECTA, CONTINUA y PERMANENTE del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente.

Alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad. Se podrá mantener la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Mismos requisitos de cotización que para la prestación de nacimiento y cuidado del menor.

## 6.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Al menos en un 50 % de su duración. Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores, tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a UNO de ellos.

No podrá solicitarse la prestación en el caso de contar con un **contrato a tiempo parcial**, que sea igual o inferior al 25% de una jornada a tiempo completo.

## 6.3 DURACIÓN

Se tendrá derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de tres meses.

El subsidio se reconocerá por un periodo de un mes, prorrogable inicialmente por un periodo de dos meses y sucesivos de cuatro meses, cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del causante, que se acreditará mediante declaración del facultativo del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del causante y, como máximo, hasta que este cumpla los 23 años o los 26 años si acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del causante, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos o, en su caso, cuatro meses, el subsidio se reconocerá por el periodo concreto que conste en el informe.

#### 6.4 PRESTACIÓN ECONÓMICA

Consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

#### 7.- ASIGNACIÓN ECONÓMICO POR HIJO MENOR O ACOGIDO A CARGO (Arts. 352 a 356 LGSS)

7.1. CONCEPTO: Asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años de edad y afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, o mayor de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por ciento, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.

#### 7.2. SE ENTIENDE POR HIJO A CARGO:

El hijo o el menor se considerará a cargo cuando conviva y dependa económicamente del beneficiario.

No se rompe la convivencia por la separación transitoria debida a estudios, trabajo del beneficiario, tratamiento médico o rehabilitación.

Se considerará que está a cargo, aun cuando realice un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe viviendo con el beneficiario y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Se considerará que no está a cargo cuando sea perceptor de una pensión contributiva, a cargo de un régimen público de protección social, distinta de la de orfandad o de la de en favor de familiares de nietos y hermanos.

#### 7.3. REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS

Residir legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

Tener a cargo hijos menores de 18 años afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento o mayores de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por 100, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquéllos, o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda legal con fines de adopción, y que residan en territorio español.

No tener derecho ni los progenitores ni los adoptantes ni, en su caso, los acogedores o guardadores a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus progenitores o adoptantes, aquellos huérfanos de ambos, menores de 18 años y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100.

Serán beneficiarios de las asignaciones que, en razón de ellos, corresponderían a sus progenitores o adoptantes los hijos con discapacidad, mayores de 18 años, cuya capacidad no haya sido modificada judicialmente y conserven su capacidad de obrar.

Si el beneficiario directo de la prestación es el hijo con discapacidad, con un grado igual o superior al 65 por 100, y contrae matrimonio, esta situación no determinará la extinción del derecho a la asignación económica que viniera percibiendo.

#### 7.4. COMPATIBILIDAD

Con la prestación económica por parto o adopción múltiples causada por el mismo sujeto.

Con la prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad causada por el mismo sujeto.

#### Inicio de la prestación

Se producirá a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de presentación de solicitud o de la comunicación de las modificaciones que supongan un aumento en la cuantía.

## 8.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO EN SUPUESTOS DE FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTALES Y EN LOS CASOS DE MADRES O PADRES CON DISCAPACIDAD (Arts. 357 y 358 LGSS)

### 8.1 BENEFICIARIOS

A efectos de la consideración de beneficiarios de esta prestación, será necesario que los progenitores o adoptantes cumplan los siguientes requisitos:

Residir legalmente en territorio español.

No percibir ingresos anuales superiores a la cuantía establecida legalmente cada año. Esta cuantía se incrementará en un 15 por 100 por cada hijo a cargo, a partir del segundo, éste incluido. No obstante, también podrán ser beneficiarios quienes perciban ingresos anuales que, superando el límite establecido, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación. Para la determinación del límite de ingresos anuales se tendrán en cuenta los ingresos obtenidos durante el año anterior al nacimiento o a la adopción.

### 8.2. HIJOS QUE DAN DERECHO A LA PRESTACIÓN

Serán causantes de la prestación el hijo nacido o adoptado en España en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, en una familia monoparental o en los supuestos de madres o padres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.

### 8.3 DETERMINACIÓN DEL BENEFICIARIO

En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario cualquiera de ellos determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre.

Cuando no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

Cuando el causante hubiera quedado huérfano de ambos progenitores o adoptantes o esté abandonado, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de aquél.

#### 8.4 CUANTÍA

La prestación consistirá en un pago único de 1.000 euros.

En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido pero sean inferiores al importe conjunto que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el indicado importe conjunto. (No se reconoce si es inferior a 10 euros)

Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

### 9.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES (Arts. 359 y 360 LGSS)

#### 9.1 BENEFICIARIOS

Residan legalmente en territorio español.

No tengan derecho ni los progenitores ni los adoptantes, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

#### 9.2 HIJOS QUE DAN DERECHO A LA PRESTACIÓN

Son causantes de la prestación los hijos nacidos de partos múltiples cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos, así como los hijos adoptados mediante una adopción múltiple cuando el número de adoptados sea igual o superior a dos.

En los casos de parto o adopción múltiples, cuando uno de los hijos esté afectado por una discapacidad igual o superior al 33 por 100, computará el doble.

#### 9.3 CUANTÍA

Una cantidad en pago único en función del número de hijos nacidos o adoptados:

2 hijos, 4 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional.

3 hijos, 8 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional.

4 hijos y más, 12 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional.

#### 10.- PRESTACIÓN POR EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE

El artículo 37.4 del ET prevé que, en los casos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, la persona trabajadora tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla **9 meses**.

Se podrá sustituir por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. (De los 9 a 12 meses hay reducción de salario)

Para paliar esta posible reducción de salario, por el periodo comprendido desde que el menor tiene 9 meses hasta que cumple 12 meses, el Real Decreto-Ley 6/2019 introduce en el IRLGSS una nueva prestación contributiva que tiene como finalidad sustituir la pérdida de salario, con la denominación de prestación por «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» con la siguiente regulación:

La situación protegida (art. 183 del IRLGSS) consiste en la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del ET, lleva a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

Al efecto, la acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Para poder acceder a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigen los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor, es decir, que el beneficiario se encuentre en alta o en una situación asimilada al alta y reúna los periodos de cotización previos, los cuales, al igual que sucede con la prestación por nacimiento y cuidado de menor, están en función de la edad de la persona beneficiaria.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla **solamente se reconoce a favor de uno de ellos (aunque los dos disfruten de ese permiso por este periodo ampliado)**

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

La prestación se extinguirá cuando el menor cumpla 12 meses de edad.

## **NOTA: RESUMEN DE LAS MODIFICACIONES OPERADAS EN LA NORMATIVA A PARTIR DE 31 de JULIO de 2025**

1.- Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de **diecinueve semanas**.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será **de treinta y dos semanas**.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

**2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.**

**3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.**

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de **diecinueve semanas** para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

**1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.**

**2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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.**

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.»

**«g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.**

**Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.**

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

**Artículo tercero. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 178:

**«4. Al inicio de cada uno de los periodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta.»**

Dos. Se modifica el artículo 181, que queda redactado como sigue:

**«Artículo 181. Personas beneficiarias.**

Serán personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor previsto en esta sección las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el artículo 177, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.»

Tres. El artículo 182 queda redactado como sigue:

**«Artículo 182. Prestación económica.**

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. **La duración de la prestación será la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, 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, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.**

Dicha duración se incrementará en catorce días naturales en los siguientes supuestos:

- a) Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
- b) Nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en caso de monoparentalidad por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor.
- c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.
- d) Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o del hijo, hija o persona menor adoptada, en guarda o acogimiento.

La duración del subsidio de cada una de las personas beneficiarias de este subsidio únicamente podrá incrementarse en catorce días naturales, aun cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.»