

Dossier jurídico
Derecho Civil

Permiso por maternidad o paternidad.

Permiso por nacimiento
y cuidado del menor



tirant
PRIME

Dossier jurídico

Permiso por maternidad y paternidad

Permiso por nacimiento y cuidado del menor

Gloria Solana

Autora

Introducción.-

El permiso por maternidad o paternidad es un derecho que permite a los trabajadores suspender el contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, y percibir una prestación de la Seguridad Social durante este periodo, para atender al hijo en caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

A raíz de 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, ambos permisos, de maternidad y paternidad, se engloban en el **permiso por nacimiento y cuidado del menor**.

A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor disfrutaba de igual período de suspensión del contrato de dieciséis semanas.

- **Permiso por nacimiento y cuidado del menor**

Importancia:

- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, introdujo el [artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), donde se reconocía un **permiso parental** para el cuidado del hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpliera ocho años.

- Es un permiso de duración no superior a ocho semanas continuas o discontinuas, y de carácter no remunerado.
- Recientemente ha sido publicado el **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado. Se establece la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica **durante 19 semanas**. Además, se introduce en los supuestos de monoparentalidad, el periodo de suspensión de **32 semanas**.
 - **Aplicación retroactiva** desde el **2 de agosto de 2024** de las **2 semanas de permiso por cuidado parental**, cuatro en el caso de monoparentalidad. Podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho.

Aspectos fundamentales:

- **Inicio del periodo:** En casos de nacimiento del hijo, desde el momento del parto hasta que el menor cumpla 12 meses.
 - En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que las constituya hasta que el hijo cumpla 12 meses.
- **Individual e intransferible:** El permiso es individual de cada trabajador y **no puede transferirse a otro progenitor**.
- **Distribución:**
 - **Seis semanas ininterrumpidas obligatorias** inmediatamente posteriores al parto y habrán de disfrutarse a jornada completa.
 - **Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad**, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla doce meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible de parto.
 - Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/a cumpla los ocho años.
 - La forma de distribución deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
 - En supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples o discapacidad del hijo, el permiso tendrá una

duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

- Si el hijo falleciera, 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.
- **Familias monoparentales:** Anteriormente no era posible acumular el permiso de los dos progenitores en el progenitor presente, la **STS de 2 marzo de 2023** rechaza la acumulación de permisos por considerar que es al legislador a quien corresponde la creación del derecho. No obstante, la última Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 6 de noviembre de 2024, declara inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, no puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas.
 - Con la publicación del **Real Decreto-ley 9/2025, de 28 de julio**, se modifica el [artículo 48 ET](#), estableciendo en los supuestos de monoparentalidad un periodo de suspensión del contrato de trabajo de **32 semanas**.
- **Prestación:** Al inicio de cada uno de los periodos de descanso el trabajador debe estar dado de alta en la Seguridad Social o en situación similar al alta, y se requiere determinados periodos mínimos de cotización. La cuantía del permiso es el 100% de la base reguladora.
- **Baja por paternidad**

La baja por paternidad es un derecho laboral que permite al progenitor distinto de la madre biológica suspender su contrato de trabajo para el cumplimiento de sus deberes de cuidado del recién nacido, en cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el [artículo 68 del Código Civil](#). Este permiso se ha desarrollado paralelo al de maternidad, aunque con algunas diferencias, y ha sido armonizado tras el [Real Decreto-ley 6/2019](#).

El permiso por paternidad tiene una duración de 16 semanas, de las cuales seis son obligatorias e ininterrumpidas tras el parto, debiendo disfrutarse a jornada completa. A partir del 1 de enero de 2021, ambos progenitores tienen igual periodo de suspensión del contrato, con la posibilidad de disfrutarlo en régimen de jornada completa o parcial,

previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y conforme se determine reglamentariamente.

El **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, que establece la suspensión del contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de la madre biológica, durante **19 semanas**.

- **Aplicación retroactiva** desde el **2 de agosto de 2024** de las **2 semanas de permiso por cuidado parental**, cuatro en el caso de monoparentalidad. Podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho

No se contempla la baja por paternidad en casos como el fallecimiento del hijo o alumbramientos sin vida, en los que el subsidio no se reconoce si el evento ocurre antes del inicio de la suspensión o permiso, aunque, una vez reconocido, su disfrute no se extinguirá con el fallecimiento durante la suspensión.

Una vez finalizada la baja por paternidad, ambos progenitores pueden solicitar el permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, conforme al [artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores](#) y 183 y ss de la [Ley General de la Seguridad Social](#). Este permiso facilita la conciliación laboral al permitir la reducción de la jornada laboral.

Requisitos para solicitar la baja por paternidad

Para solicitar la baja por paternidad, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. **Cotización Previa:** El [artículo 178 de la LGSS](#), señala los períodos mínimos de cotización para ser beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor:
 1. Persona trabajadora de menos de 21 años en la fecha de nacimiento, o acogimiento no se exigirá período mínimo de cotización.
 2. Persona trabajadora tiene 21 años y menos de 26, en la fecha de nacimiento o acogimiento, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Podrá considerarse cumplido, si alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

3. Persona trabajadora tiene 26 años cumplidos en la fecha del nacimiento o acogimiento, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. O alternatively acreditará trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
2. **Duración del Permiso:** La duración del permiso es de 19 semanas, de las cuales las primeras seis semanas son obligatorias de disfrute ininterrumpido y a jornada completa inmediatamente después del nacimiento del hijo.
3. **Sujetos Beneficiarios:** El subsidio por paternidad está disponible para los trabajadores, ya sea por cuenta ajena o propia, sin importar su sexo.
4. **Contrato Suspendido:** El contrato del progenitor (distinto de la madre biológica) se suspende para el cumplimiento de los deberes de cuidado. Es importante que el trabajador comunique al empresario su intención de ejercer este derecho con la debida antelación, conforme se establezca en los convenios colectivos aplicables.

Prestación económica

El [artículo 179 de la LGSS](#), establece que la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

El subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes. En caso de que la base fuera diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará y emitirá resolución definitiva.

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Recurso de inconstitucionalidad del [artículo 48.4 ET](#) y [artículo 177 LGSS](#)

La [Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024, que aborda la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña](#), respecto a los apartados 4, 5 y 6 del [artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores](#). La cuestión debatida se centra en el trato discriminatorio que reciben los menores nacidos en familias monoparentales, ya que disponen de un tiempo de cuidado inferior al de los nacidos en familias biparentales, a pesar de tener idénticas necesidades. Esta diferencia de trato vulneraría el principio de interés superior del menor y supondría una discriminación respecto a los hijos de familias biparentales.

En consecuencia, la norma impugnada podría vulnerar los [artículos 14, 39 \(apartados 1, 2 y 4\) y 41 de la Constitución Española](#), así como el [artículo 10.2 de la CE](#), en relación con el artículo 3.1 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y el [artículo 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#). También se vería afectado el [artículo 2.4 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor](#).

No obstante, la sentencia únicamente analiza el [artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores](#) y el [artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social](#). En este sentido, se enfatiza la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, garantizando que los progenitores puedan prestar a sus hijos los cuidados y la atención necesarios desde el momento de su nacimiento ([artículo 39.3 CE](#)). Los hijos, por tanto, deben ser los principales beneficiados de cualquier medida de conciliación.

El Tribunal Constitucional, en línea con su Sentencia 15/2020, de 28 de enero (FJ 3) y otras resoluciones previas, considera que, en ausencia de una regulación expresa del legislador, en el caso de las familias monoparentales, el permiso recogido en el [artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores](#) y, en relación con él, en el [artículo 177 de la LGSS](#), debe interpretarse de manera que se sume al permiso de la madre biológica (16 semanas) el previsto para el otro progenitor (diez semanas, al excluirse las seis primeras).

Legislación.-

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.- **TOL5.512.468**

Artículo 45.1 d). Causas y efectos de la suspensión.

“1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.”

Artículo 48.4, 5 y 6. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

“4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas [...]

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. [...]

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. [...]”

Artículo 48 bis. Regula el permiso parental.

“7. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. [...]”

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.- **TOL5.535.003**

Artículo 42.1 c). Acción protectora del sistema de la seguridad social.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; [...]

Artículo 178. Beneficiarios

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización: [...]

Artículo 179. Prestación económica

“1. 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 [...]”

- Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.-
TOL10.636.373

Esta norma se divide en tres artículos:

- El Art. 1. Modifica el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (art. 48.4 y 5).
- El Art. 2. Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (arts. 7, 49 a) b) c) y g))

- El Art. 3. Modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (arts. 178, 181 y 182).
- 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.- **TOL7.087.754**

Jurisprudencia.-

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 30/01/2025.- TOL10.541.026

Se debate en el presente litigio si en una empresa de hostelería, aquellos trabajadores que de ordinario prestan servicios en días festivos no recuperables, mantienen este derecho cuando los programados coinciden con permiso de paternidad.

"3. La suspensión del contrato de trabajo por la llamada "maternidad" forma parte de un concepto más amplio, aunque innominado en nuestra legislación, cual es el permiso parental, puesto que bajo la genérica -y no siempre apropiada- denominación de "maternidad", se incluyen no sólo los supuestos de parto, sino también los de adopción y acogimiento de menores de 6 años, de menores discapacitados o de aquéllos con especiales necesidades de inserción social y familiar. En este segundo caso, el titular del derecho a la suspensión por "maternidad" no necesariamente será de la madre adoptiva o de acogida, pues el mismo se reconoce indistintamente a favor del padre, ambos adoptantes o acogedores se hallan en un mismo nivel de protección.

[...]

3. En consecuencia, para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso. Y, para que tal situación desfavorable no se produzca, no puede exigirse la presencia física de los trabajadores en el mes anterior al del abono de los incentivos, pues es éste un requisito que la situación de permiso hace imposible.

**Sentencia del Juzgado de lo Social, de 30/06/2025
RES:168/2025 REC:567/2025. TOL10.605.370**

Sentencia pionera que reconoce la remuneración del permiso parental de ocho semanas en el sector privado en relación con la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y profesional.

“En todo caso, el permiso parental es un derecho individual del trabajador de carácter tuitivo "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", lo que per se se puede incluir en el procedimiento especial del art. 139 LRJS destinado a "Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente", considerando además que se trata de un derecho que exige de una urgencia y tramitación preferente por razones que no necesitan de más explicación y lo que, en definitiva, se ajusta más a la finalidad del permiso parental.

Para reforzar este criterio, el art. 49 g) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, fue modificado en virtud de lo establecido en el artículo 128.2 del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio, en similar redacción a la del art. 48 bis del ET, establece: "Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos."

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 04/02/2025.- TOL10.447.410

Comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

“Recientemente la Sala Tercera del Tribunal Supremo ha dictado sentencia el 15 de octubre de 2024 sentencia 1612/2024, recurso de casación 5372/2022, en relación con el derecho reclamado por una empleada pública, familia monoparental, a añadir a su permiso de maternidad el permiso que le hubiera correspondido al otro progenitor, permisos regulados en el artículo 49 del TRLEBEP.

Puesto que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña cuestiona la constitucionalidad de los arts. 48.4 del ET y 177 de la LGSS por discriminar a los menores pertenecientes a familias monoparentales, que podrán recibir un tiempo de cuidado inferior de sus progenitores que los nacidos en una familia biparental, a pesar de tener idénticas necesidades, así como por discriminar a las mujeres trabajadoras, que encabezan mayoritariamente las familias monoparentales, nuestro análisis de la cuestión planteada no puede acabar con el reconocimiento del margen de decisión que nuestro texto constitucional atribuye al legislador en esta materia. Debemos así plantearnos si el legislador respetó las exigencias derivadas del reconocimiento del derecho a la igualdad y a no ser discriminado al no prever la posibilidad de que, en circunstancias como las descritas en el caso del que trae causa la presente cuestión, las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la seguridad social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir.”

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias
sede en Santa Cruz de Tenerife, de 19/05/2025.- TOL10.626.090**

El permiso de paternidad persigue «favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos», en línea con lo que prevé el art. 39.3 CE

“b) Doctrina constitucional relativa a los permisos de paternidad. La aproximación de nuestra jurisprudencia a los permisos y correspondientes prestaciones de paternidad, tal y como éstos eran regulados en la legislación laboral previa a la adopción del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha partido de la distinta finalidad tuitiva perseguida por el legislador al regular este tipo de permisos en relación con los permisos de maternidad, así como de su falta de reconocimiento en el Derecho de la Unión Europea y en los tratados y acuerdos en materia de derechos humanos ratificados por nuestro país.

En la ya citada STC 111/2018, de 17 octubre, al pronunciarnos sobre la posible lesión del art. 14 CE, que se derivaba del entonces reconocimiento del permiso de paternidad con una duración sustancialmente distinta al del permiso de maternidad, subrayamos que la finalidad tuitiva perseguida por el legislador a la hora de regular estos permisos no era coincidente con la buscada al regular los permisos de maternidad. Tal y como ya indicamos, el reconocimiento

de los permisos de paternidad buscaba «favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos» (STC 111/2018, FJ 7; en idéntico sentido, ver también SSTC 117/2018, de 29 de octubre; 138/2018, de 17 de diciembre, y 2/2019, de 14 de enero). En nuestra jurisprudencia, el permiso de paternidad se vincula, por tanto, a la realización de lo previsto en el art. 39.3 CE, que atribuye a ambos progenitores el deber «de prestar asistencia de todo orden a sus hijos», al permitir a los padres crear un vínculo temprano con sus hijos y fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.»

**Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 17/03/2025
REC:657/2023.- TOL10.473.952**

El principal asunto jurídico en disputa es la solicitud de D^a. Noelia de reconocimiento de un periodo adicional de prestación por nacimiento y cuidado de menor, que le correspondería al otro progenitor, en el contexto de una familia monoparental.

Esta disputa queda resuelta con la nueva modificación introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

"Con posterioridad a la antedicha sentencia del Pleno de esta Sala, la STC 140/2024, de 6 de noviembre, declaró la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, en cuanto impiden extender el permiso de nacimiento y cuidado de menor en supuestos de familia monoparental. Las posteriores SSTC 147/2024; 149/2024; 150/2024; 151/2024 de 2 de septiembre, y 155/2024, de 16 de diciembre, han aplicado la doctrina de la STC 140/2024."

Tarjetas.-

Permiso por nacimiento y cuidado del menor [Tirant Prime](#)

Baja por paternidad [Tirant Prime](#)

Suspensión del contrato de trabajo [Tirant Prime](#)

Consultas.-

- Paternidad hijo nacido fuera de España.- **TOL10.039.239**

- Cesión permiso nacimiento paternidad.- **TOL10.123.550**
- Baja de maternidad de mujer autónoma.- **TOL 9.975.264**
- Regularización cuota autónomos de baja IT.- **TOL10.519.466**
- Trabajadora en baja por maternidad.- **TOL10.462.626**
- Baja maternidad fijo discontinuo.- **TOL10.042.067**

Doctrina.-

- Título: GPS Laboral Guía Profesional 11ª Edición
Título epígrafe: 9.4. SUSPENSIÓN POR nacimiento.- **TOL7.198.661**
- Título: Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas 8ª Edición
Título epígrafe: Parte segunda. Capítulo II. El nacimiento y cuidado de menor, el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia natural y el cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave.- **TOL10.362.727**
- Título: La Seguridad Social en la jurisprudencia constitucional (1981-2020)
Título epígrafe: Capítulo VI. Prestaciones parentales y protección de la incapacidad para el trabajo.- **TOL8.677.694**
- Ampliación de los permisos por nacimiento, adopción y cuidado de los hijos TOL10.638.288

Bibliografía.-

- Manual de derecho del trabajo 15ª Edición
Ignacio García Perrote Escartín
- Curso de Seguridad Social 17ª Edición
Juan LÓPEZ GANDÍA, José Francisco BLASCO LAHOZ

- Análisis de la Justicia Desde la Perspectiva de Género
Francisco E. Hernández Sánchez, Estefanía Navarrete, [...]

Formularios.-

- Demanda ampliación de permiso de nacimiento y cuidado del hijo menor en familia monoparental.- TOL9.141.453
- Demanda contra la Seguridad Social por denegación de la prestación económica por paternidad.- TOL4.180.806
- Solicitud permiso paternidad.- TOL6.814.963
- Demanda en materia de prestaciones por maternidad.- TOL3.536.397
- Demanda por denegación de la prestación de maternidad.- TOL4.180.809
- Solicitud suspensión del contrato por maternidad.- TOL2.023.410



tirant
PRIME