



¿Cuáles son las novedades del permiso por nacimiento a partir del 2020?

El [RDL 6/2019](#) modificó el Estatuto de los Trabajadores introduciendo la Disposición Transitoria Decimotercera que mejoró las condiciones de conciliación en caso de nacimiento.

A partir del 1 de enero de 2020, el otro progenitor -distinto a la madre biológica- contará con 12 semanas de permiso por nacimiento de hijo o hija.

En 2019 se elevó a 8 semanas, en 2020 a 12 y en 2021 llegará a las 16 semanas.

Para disfrutar de este permiso hay que acreditar 180 días cotizados durante los últimos 7 años anteriores al inicio del permiso, o bien, haber cotizado al menos 360 días a lo largo de toda la vida laboral.

Disfrute del permiso

- En caso de parto, las 4 primeras semanas deben disfrutarse de manera ininterrumpida tras el parto.
- Las 8 semanas restantes pueden disfrutarse, por períodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla un año.
- La madre biológica le podrá ceder hasta 2 semanas de su período de suspensión.
- En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento las 6 primeras semanas deben disfrutarse de manera ininterrumpida a partir de la resolución administrativa o judicial. Además, los progenitores podrán disponer de un total -entre las dos partes- de 16 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes. Cada progenitor podrá hacer uso de un máximo de 10 semanas de las 16.
- En la medida de lo posible, deben comunicarse los períodos previstos de disfrute del permiso, con una antelación mínima de 15 días.
- Si los dos progenitores trabajan para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo, motivando y fundamentando por escrito las razones para ello.
- En caso de parto, adopción, acogimiento o guardia múltiple, se ampliará dos semanas por cada

hijo a partir del segundo.

Condiciones económicas

- El permiso lo abona la Seguridad Social y su importe es del 100% de la base de cotización correspondiente a la nómina del mes anterior al hecho causante. Se descuentan los conceptos no salariales (dietas, plus de transporte y otros conceptos extrasalariales).
- En caso de pluriactividad es posible percibir más de una prestación.

Exenciones fiscales

- [Desde la sentencia del 3 de Octubre de 2018](#) se considera que las prestaciones por paternidad/maternidad percibidas desde el 2014 por la Seguridad Social están exentas del IRPF, en virtud del artículo 7.h de la Ley del IRPF.
- Y en caso de no haberse pedido, en el [siguiente enlace](#), se explican los pasos para solicitar la devolución de las retenciones practicadas desde 2014.