

# ★ IWGB

Manual de  
derechos  
laborales:

Maternidad y  
derechos de  
paternidad



# Sobre este manual

Producido por el **Departamento Legal del Sindicato IWGB** (Independent Workers Union of Great Britain), **2024**

Redactamos este manual como parte de una serie de documentos que el sindicato IWGB creó para informar a su membresía sobre los derechos laborales que cobijan a todas las personas empleadas en el Reino Unido. Este manual se concentra en temas relacionados con pagos en el ámbito laboral e indica cómo manejar y evitar problemas que pueden presentarse en este contexto.

Somos conscientes de las barreras que personas migrantes y no angloparlantes enfrentan para conocer sus derechos en el Reino Unido, por esta razón, decidimos generar este contenido de una forma accesible y en castellano.

Esta guía solamente se basa en los derechos básicos y mínimos que todas las personas tienen en el Reino Unido y por eso no debe ser tratado como consejo legal por parte del sindicato en casos específicos.

# Contenido

## **1** Introducción

## **4** Maternidad

**6** ¿Cuanto es mi periodo de baja de maternidad?

**7** ¿Cómo debo informar sobre mi embarazo?

**11** ¿Pago durante mi baja maternal?

**13** ¿Recibir pago por maternidad en más de una empresa?

**13** ¿Cuánto es el pago de maternidad legal?

**14** ¿Si no califico para el pago de maternidad, que hago?

**17** Nacimientos tempranos y pérdida del bebé

**18** Vacaciones durante maternidad

**19** ¿Me pueden despedir mientras estoy en embarazo?

**22** ¿Me pueden pedir que vuelva al trabajo durante mi baja de maternidad?

**23** ¿Cómo debo informar a mi empresa que quiero volver a trabajar si estoy de baja de maternidad?

**24** No me encuentro bien de salud antes, durante o después de mi baja de maternidad, ¿puedo recibir pago por enfermedad (SSP)?

**25** Ya se acaba mi baja de maternidad, pero quiero renunciar al trabajo. ¿Qué hago?

**25** Quiero tomarme más de un año de baja de maternidad, ¿cuáles son mis derechos?

**26** Citas prenatales

# Contenido

## **28** Paternalidad

- 29** ¿Me siguen pagando durante mi baja de paternidad?
- 30** ¿Cuándo y por cuánto tiempo puedo tomar la baja?
- 31** ¿Cómo puedo obtener el pago de paternidad y cuánto es?
- 33** ¿Cómo puedo tomar más días de baja tras el nacimiento?
- 34** ¿Cómo hago para aplicar para la baja de paternidad?
- 35** Citas prenatales

## **37** Permiso parental compartido

- 38** ¿Puedo compartir mi licencia de maternidad?
- 39** ¿Podemos tomar la baja parental al mismo tiempo?
- 40** ¿Cómo funciona el permiso parental compartido en casos de adopción o para las parejas que recurren a un acuerdo de maternidad subrogada?
- 40** ¿Cuánto tiempo dura el permiso parental compartido?
- 42** ¿Cuánto pago debo obtener si aplico al permiso parental compartido?
- 48** ¿Cuándo puedo comenzar mi permiso parental compartido y con cuánto tiempo de anticipación debo avisar a mi empresa?
- 49** Somos una pareja del mismo sexo

# Contenido

## **52** Licencia por adopción

**53** ¿Qué requisitos debo cumplir para calificar para la licencia por adopción?

**53** ¿Cuánto permiso de adopción puedo tomar?

**54** ¿Cuánto tiempo de aviso debo darle a mi compañía que planeo tomar una licencia por adopción?

**55** ¿Qué requisitos debo cumplir para obtener el pago por adopción legal?

**56** ¿Cuánto es el pago por adopción legal?

**56** ¿Puedo tomar tiempo libre para asistir a reuniones asociadas antes de adoptar?

# Introducción

En el Reino Unido, todas las personas que trabajen están clasificadas en tres categorías principales:

- Trabajadores/as ('workers')
- Empleados/as ('employees')
- Autónomos/as ('self-employed').

Esta guía cubre los derechos laborales relacionados con el pago a personas "empleadas" ('employees') y, en algunas ocasiones, a trabajadores/as ('workers').



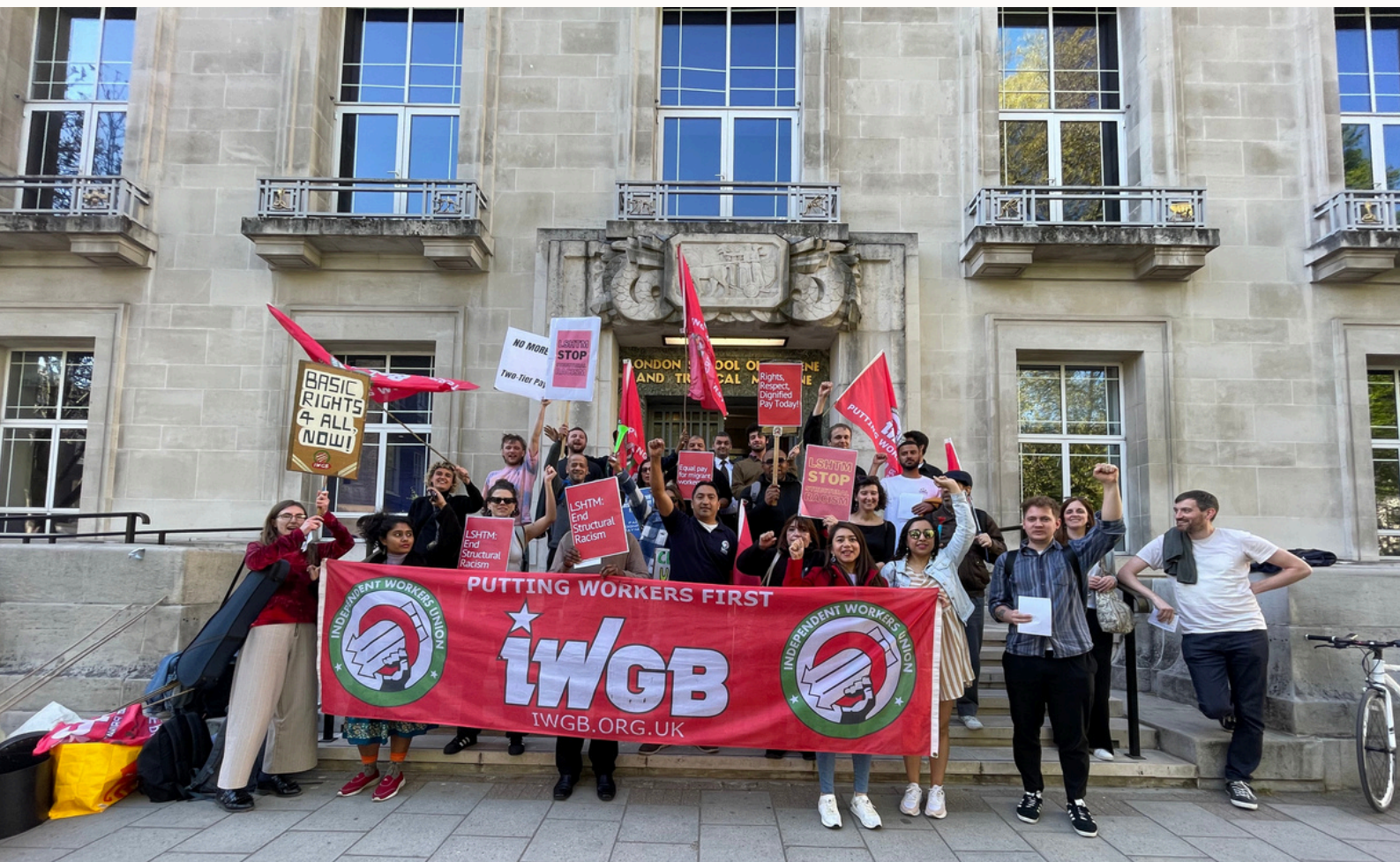
Ten en cuenta que algunas empresas pueden optar por ofrecer mejores condiciones (derechos contractuales) que los mínimos legales. Estos derechos pueden ofrecer mejores beneficios, **pero nunca desmejorar los mínimos legales contenidos en esta guía.**

# Introducción

## Lo básico:

Todas las personas que trabajen o sean empleadas en el Reino Unido tienen derecho a ser remuneradas por lo menos con el **salario mínimo** y deben recibir **un contrato** o un '*Statement of Particulars*', que describa sus condiciones de pago y horas contratadas.

Existen límites legales sobre cuántas horas son las máximas que una persona puede trabajar, sujeto a excepciones. Así mismo, todas las personas que trabajen o sean empleadas tienen derecho a recibir **una nómina “desglosada”** (*itemized payslip*) lo que les permitirá comprobar su pago.





# 1

## Baja y pago por maternidad

La baja de maternidad es una licencia que una persona que sea empleada y que esté embarazada tiene derecho de tomar durante su periodo de embarazo y posparto. El pago de maternidad, por su parte, es **un pago mensual pagado por la empresa a quienes califican para ello.**

**Si no calificas** para el pago de maternidad de tu empresa, **puedes aplicar a recibir el subsidio de maternidad del gobierno** ('*Maternity Allowance*').

La información detallada aquí se basa en la baja y el pago de maternidad mínimo, detallados y protegidos por la ley. Como siempre, **tu empresa podría tener una política más beneficiosa de la brindada bajo la ley.** Revisa tu contrato para entender mejor lo que te corresponde.

# Baja y pago por maternidad

## ¿En qué consiste la baja de maternidad legal?

Todas las personas embarazadas y clasificadas como empleadas ('*employee*') tienen derecho de tomar **hasta 52 semanas (1 año) de baja** maternal. No hace falta tener cierta antigüedad en tu empresa para poder tomar la baja maternal. (Esto significa que puedes pedirla desde el primer día que empieces a trabajar).

- Las personas clasificadas como trabajadoras ('*worker*') no tienen derecho a la baja maternal. Para saber más sobre los estatus de empleo en el Reino Unido, visita la siguiente [página web](#).
- Las personas embarazadas **pueden decidir cuánta baja tomar y cuándo empezar** su baja. Esto está sujeto a ciertas restricciones.
- Puedes elegir compartir la baja con tu pareja. Puedes leer información sobre esto en la sección de baja parental compartida (**página 37**).
- La pareja de la persona embarazada tiene derecho legal a tomar baja también. Puedes leer sobre esto en la sección de baja paternal (**página 28**).

# Baja y pago por maternidad

## ¿Cuanto es mi periodo de baja de maternidad?

- Tienes 52 semanas a tu disposición para la baja de maternidad.
- No es obligatorio tomar las 52 semanas completas; sin embargo, tienes que tomar 2 semanas de baja después de que nazca tu bebe (o 4 semanas, si trabajas en una fábrica).
- Lo más pronto que puedes empezar tu periodo de baja de maternidad es 11 semanas antes de la fecha anticipada de nacimiento.
- Tu baja maternal empezará automáticamente:
  - Si tu bebé nace antes de su fecha, o
  - Si has estado de baja por alguna enfermedad relacionada con el embarazo en las 4 semanas antes de la semana anticipada de nacimiento.
- Las dos semanas (o cuatro semanas si trabajas en una fábrica) después del nacimiento del bebé deben ser tomadas obligatoriamente. Legalmente, tu empresa no te debería dejar volver al trabajo durante estas semanas.

# Baja y pago por maternidad

- Por ley tienes derecho a tomar la Baja de Maternidad Ordinaria, que corresponde a las primeras 26 semanas (6 meses) de tu baja. Además, puedes tomarte una Baja de Maternidad Adicional, 26 semanas más de baja.

## ¿Cómo debo informar a mi empresa de mi embarazo y mi baja de maternidad?

Tienes hasta 15 semanas antes del parto para informar a tu empresa de tu embarazo.

Es muy importante que sigas el procedimiento correcto para informar a tu empresa de tu embarazo para asegurar que recibas la baja adecuada, y el pago asociado si aplicas.

1. Establece lo más pronto posible **tu fecha estimada de parto**. Esto lo puedes saber de un personal médico registrado, generalmente tu GP u otro personal autorizado. Es esencial que este dato se te entregue **por escrito**.
  - A la veinteava semana de embarazo, tu partero/a te entregará un documento llamado **MATB1**. Esto funciona como **prueba oficial de embarazo**.

# Baja y pago por maternidad

**MAT B1**

**TO THE DOCTOR OR MIDWIFE – Please fill in this form in ink.**

Name of patient  Certificate number

**Part A** **Part B**

*Fill in this part if you are giving the certificate before the confinement.* *Fill in this part if you are giving the certificate after the confinement.*

*Do not fill this in more than 20 weeks before the week when the baby is expected.* *I certify that I attended you in connection with the birth which took place on ...../...../..... when you were delivered of a child [ ] children.*

*I certify that I examined you on the date given below. In my opinion you can expect to have your baby in the week that includes ...../...../.....* *In my opinion your baby was expected in the week that includes ...../...../.....*

*Week means a period of 7 days starting on a Sunday and ending on a Saturday.*

---

**Date of examination** ...../...../.....

**Date of signing** ...../...../.....

**Signature**

**Registered midwives**  
Please give your NMC Personal Identification Number and the expiry date of your registration with the NMC.

**Doctors**  
Please stamp your name and address here if the form has not been stamped by the Health Authority in whose medical list you are included.

---

**TO THE PATIENT**  
Please read the notes on the back of this form ▶

**MAT B1 04/2015**

## Documento MATB1

- Envía un mensaje **por escrito** a tu empresa. Esto puede ser a través de tu manager o a un correo electrónico apropiado. **Informales de tu embarazo y la fecha estimada de parto.** Podrían pedirte una prueba médica con tu fecha estimada de parto. Puedes usar la siguiente plantilla para estos casos.

**Plantilla para notificar de que estás en embarazo. (siguiente página)**



# Plantilla: Notificación de que estás en embarazo

Dear [Nombre]

I am writing to notify you that I am pregnant. My estimated due date is [fecha de nacimiento].



Si tienes el MATB1:

Please find attached my MATB1 document.



Si aún no lo tienes:

I will provide you with my MATB1 form as soon as I have received it.

I would like to start my maternity leave on [fecha que quieres empezar tu baja de maternidad].

Please confirm my rates of maternity pay for during my maternity leave.

Many thanks in advance,

[Tu nombre]

# Baja y pago por maternidad

3. Puedes incluir en esta primera comunicación **la fecha desde la que deseas empezar tu baja** de maternidad. Recuerda que **puedes elegir que esta empiece desde onceava semana antes de tu parto o justo después**. Si has informado a tu empresa en los tiempos adecuados, puedes cambiar la fecha para empezar tu baja siempre y cuando lo hagas 28 días antes de que tu baja empiece.



Guarda todos los documentos relacionados con tu embarazo en una carpeta o sitio seguro.



# Baja y pago por maternidad

## ¿Sigo recibiendo pago durante mi baja maternal?

Aunque califiques para la baja maternal, esto no significa que automáticamente tienes derecho a recibir pago durante tu baja.

## Criterios para recibir el pago de maternidad legal:

1. Debes **haber trabajado para tu empresa continuamente durante las 26 semanas previas a la quinceava semana antes de la fecha anticipada de nacimiento de tu bebe.**

Esto lo puedes calcular tomando la fecha anticipada de nacimiento entregada por tu partera y deduciendo 15 semanas de esta fecha. Si has estado en tu empresa durante aproximadamente 6 meses anteriores a esta fecha, cumples con el primer criterio.

2. Debes haber estado ganando **un mínimo de £123 por semana** durante tu empleo con la empresa.
3. Debes **informar a tu empresa a tiempo** (a no más tardar, 15 semanas antes de tu fecha anticipada de parto). **(Plantilla en la página 9)**



# Baja y pago por maternidad

## Ejemplo

Laura empezó a trabajar para su compañía de limpieza el 23 de enero del 2024. Laura tiene la fecha estimada de nacimiento de su bebe para la semana que empieza el 10 de diciembre (**las semanas para estos cálculos son de domingo a sábado**).

Para los cálculos, Laura cuenta 15 semanas antes del 10 de diciembre, lo que le da la semana que empieza el 27 de agosto.

Ahora procede a calcular si estaba trabajando para la compañía en las 26 semanas anteriores al 27 de agosto. Después de contar las semanas, Laura encuentra que esta fecha es el 26 de febrero.

Para ese entonces Laura ya estaba trabajando para la empresa, por lo que cumple con este requisito para recibir el pago de maternidad.

Laura gana £350 por semana y les informó de su embarazo en junio, por lo cual cumple con todos los requisitos del pago de maternidad y recibirá este pago desde que empiece su baja.

# Baja y pago por maternidad

## ¿Puedo recibir el pago por maternidad de más de una empresa si tengo múltiples trabajos?

Si tienes más de un trabajo donde calificas para el pago por maternidad, **puedes recibir el pago por cada uno**. La cantidad podría variar dependiendo de tu salario en cada trabajo. También puedes solicitar fechas distintas de baja por maternidad con cada empresa.

## ¿Cuánto es el pago de maternidad legal?

- Recibes el **90% de tu salario semanal durante las primeras 6 semanas** de tu baja. Este cálculo se basa en el promedio de tu salario en cualquier periodo de al menos 8 semanas, incluyendo el último día de pago antes de las 15 semanas previas a la fecha de nacimiento del bebé.
- Durante las **próximas 33 semanas, recibirás £184.03 por semana o el 90% de tu salario semanal** - el monto más bajo entre las dos opciones.
- El pago de maternidad se paga de la misma forma que tu salario, deduciendo los impuestos y el seguro nacional.

# Baja y pago por maternidad

## Ejemplo

Federica trabaja en una oficina en la que recibe como pago semanal £400. Federica quiere calcular cuánto pago de maternidad recibirá. Durante las primeras 6 semanas recibirá el 90% de su salario:

$$0.90 \times £400 = £360$$

Federica recibirá £360 por semana por las primeras 6 semanas de su baja maternal. Durante las próximas 33 semanas, recibirá, £184.03 por semana, ya que esta cifra es **menor** que el 90% de su salario.

**¿Si no califico para el pago de maternidad de mi empresa, que pago puedo recibir durante mi baja?**

Si no eres elegible para recibir el pago de maternidad de tu empresa, te deben entregar el **formulario SMP1** explicando por qué no puedes recibir el pago de maternidad legal dentro de los 7 días de haber tomado la decisión.

**Plantilla para solicitar el formulario SMP1 (siguiente página )**



# Plantilla: Solicitar el formulario SMP1

Dear [Nombre]

I hope this email finds you well.

Since I do not qualify for Statutory Maternity Pay, please could you provide me with an SMP1 form as soon as possible.

Kind regards,

[Tu nombre]

# Baja y pago por maternidad

Aunque no califiques para el pago de maternidad de tu empresa, podrías ser elegible para el subsidio de maternidad del gobierno en su lugar (***‘Maternity Allowance’***).

Para aplicar al subsidio de maternidad debes seguir las instrucciones del [gobierno](#), rellorando el formulario de solicitud MA1, adjuntando una copia del formulario SMP1 entregado por tu empresa y los otros documentos solicitados, y enviándola a la dirección marcada.

El subsidio de maternidad **se paga durante 39 semanas**. Puedes empezar a recibir este pago 11 semanas antes del nacimiento de tu bebe si ya has empezado tu baja de maternidad.

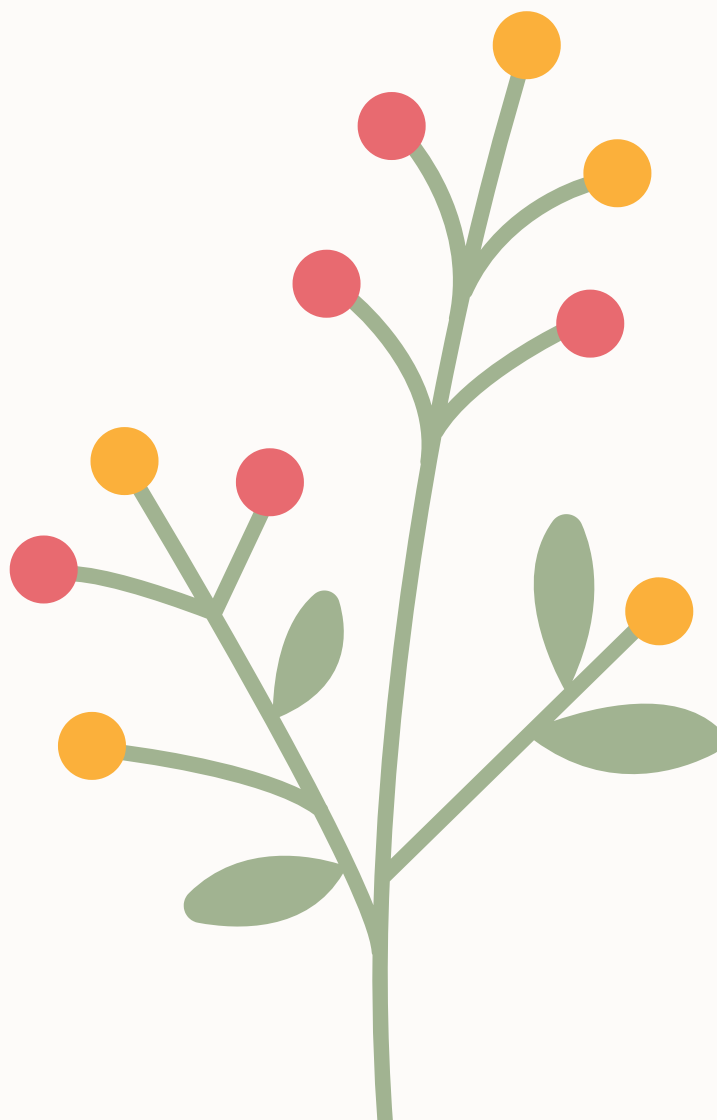
Si trabajas en más de una empresa, **solo puedes presentar una solicitud** del subsidio de maternidad (*‘Maternity Allowance’*). **Sin embargo, puedes sumar tus ingresos de más de un trabajo para calcular tus ingresos medios** en el formulario de aplicación y presentar el formulario SMP1 que has recibido de cada uno como prueba de que no te pueden pagar la maternidad.

# Baja y pago por maternidad

## Nacimientos tempranos y pérdida del bebé

Puedes tomar la baja de maternidad legal y recibir el pago de maternidad legal (o el subsidio de maternidad) si tu bebé:

- Nace temprano,
- Nace sin vida después del comienzo de tu 24ª semana de embarazo, o
- Falleció después de nacer.



# Baja y pago por maternidad

## ¿Qué pasa con mis vacaciones mientras estoy de baja de maternidad?

Mientras estés de baja de maternidad, **tu contrato sigue activo y sigues acumulando tus días de vacaciones** aunque no estés trabajando activamente.

También sigues acumulando cualquier otro beneficio brindado por tu empresa, si aplica. Adicionalmente, el periodo que estés de baja de maternidad cuenta para tu antigüedad con la empresa.

No se pueden deducir tus días de vacaciones mientras estás de baja de maternidad. Esto incluye los días feriados (*'bank holiday'*). Estos no se podrán deducir de tu total de días de vacaciones mientras estés en baja de maternidad.

**Si no has podido tomar tus vacaciones por estar de baja de maternidad, tu empresa debe permitir que se transfieran los días no tomados al siguiente año** de vacaciones. La posibilidad de transferir las vacaciones al siguiente año de vacaciones podría depender de lo avanzado que esté el año de vacaciones en curso cuando te reincorpores al trabajo tras la baja por maternidad.

# Baja y pago por maternidad

¿Me pueden despedir mientras estoy en embarazo?

**Sí, tu empresa te puede despedir mientras estés en embarazo o de baja de maternidad, pero solo por razones que no sean relacionadas con tu embarazo.** Por ejemplo, puedes ser parte de un proceso de despido si tu puesto de trabajo se acaba. En tal caso, tu empresa debe seguir el protocolo adecuado para continuar con este proceso.

Si el motivo de tu despido está relacionado con tu embarazo o tu baja de maternidad, es considerado discriminación y se tratará como un despido ilegal. **Para despedirte, tu empresa te tiene que notificar por escrito con tu última fecha de empleo y presentar las razones.** Si crees que es un despido relacionado directamente con tu embarazo o baja de maternidad, debes contactar a tu manager o algún representante de la empresa por escrito lo más pronto posible y contactar al sindicato.

**Plantilla: Despido injusto por maternidad (siguiente página )**





# Plantilla: Despido injusto por maternidad

Dear [Nombre]

I have received my letter of notice of dismissal from [nombre de la empresa].

I believe this may constitute an unfair dismissal relating to the protected characteristic of pregnancy or maternity. I have contacted my trade union and will be in contact through my representative in order to further assess the situation. Please provide me with the specific reasons for my dismissal as soon as possible.

Regards,

[Tu nombre]

# Baja y pago por maternidad

## ¿Mi trabajo me espera para cuando vuelva de mi baja de maternidad?

Aunque estés de baja, tu contrato de empleo sigue activo y **tienes derecho a tu empleo durante y después de tu baja de maternidad, con algunas excepciones.**

Si vuelves al trabajo dentro de 26 semanas, tu empresa debe haber mantenido tu puesto con el mismo pago o condiciones (o incluso mejores).

Si vuelves al trabajo después de 26 semanas de baja, tienes el derecho de volver a tu mismo puesto de trabajo, *a no ser que* ya no esté disponible por razones de cambios significativos en la estructura de la empresa (por ejemplo, ya no existe tu puesto).

Si este es el caso, tu empresa está obligada a buscarte otro puesto de trabajo con los mismos o mejores términos y condiciones, incluidos el pago. No pueden cambiarte a un puesto con condiciones menos favorables que tu anterior empleo.

# Baja y pago por maternidad

Tu empresa *no* puede cambiarte de rol al volver de tu baja de maternidad si:

- Tu mismo puesto de trabajo sigue existiendo, por ejemplo, lo han dado a otra persona;
- Tu puesto de trabajo seguiría existiendo si no hubieras tomado baja de maternidad;
- No puedes llevar a cabo las tareas del nuevo puesto de trabajo;
- El nuevo puesto de trabajo tiene peores condiciones que tu trabajo anterior, esto incluye que:
  - Menos pago por hora;
  - Cambio de horas trabajadas, por ejemplo, antes trabajabas 20 horas y en el nuevo trabajo tendrías que trabajar 30 horas.

**¿Puede mi empresa pedir que vuelva al trabajo durante mi baja de maternidad?**

**No, tu empresa no puede pedir que vuelvas a trabajar durante tu baja de maternidad.**

Tu empresa tiene el derecho de contactarte durante tu baja y pedir que vengas a trabajar (*'Keep in touch days'*) por un máximo de 10 días. Esto no es obligatorio y lo puedes rechazar.

# Baja y pago por maternidad

## ¿Cómo debo informar a mi empresa que quiero volver a trabajar si estoy de baja de maternidad?

De acuerdo a la ley, debes dar **por lo menos 8 semanas de aviso por escrito si quieres volver al trabajo durante tu baja** de maternidad, si no has acordado antes una fecha de regreso, o si quieres volver más pronto de la fecha acordada.

Puedes informar a tu empresa con menos de 8 semanas de aviso, pero está a la discreción de la empresa, permitirte que vuelvas para la fecha deseada.

## No me encuentro bien de salud antes, durante o después de mi baja de maternidad, ¿puedo recibir pago por enfermedad (SSP)?

- Antes tu baja de maternidad:

Tienes derecho a recibir paga por enfermedad (SSP) pero ten en cuenta que si tomas 'SSP' en las 15 semanas antes de que tu bebé nazca, esto puede afectar tu pago por maternidad, ya que reduciría tu salario promedio para los cálculos del pago por maternidad.

# Baja y pago por maternidad

- Durante tu baja de maternidad:

Por lo general, no podrás obtener el pago por enfermedad mientras estés de baja por maternidad.

- Después tu baja de maternidad:

Una vez regreses al trabajo, puedes recibir el pago legal por enfermedad, siempre y cuando no recibas el pago legal por maternidad en tu primer día de enfermedad. Aún deberás cumplir con las condiciones normales para recibir el pago por enfermedad.

Si recibes el pago legal por maternidad en tu primer día de enfermedad, no podrás recibir el pago legal por enfermedad hasta que hayas regresado al trabajo durante 8 semanas.



Verifica tu contrato y/o '*handbook*' (manual) porque tu empresa podría tener mejores beneficios.

# Baja y pago por maternidad

**Ya se acaba mi baja de maternidad, pero quiero renunciar al trabajo. ¿Qué hago?**

Si decides no volver a tu trabajo, tu contrato te dirá con cuánto tiempo de antelación debes avisar a tu empresa. **Si no hay nada en el contrato, tienes que avisar con al menos una semana de antelación por cada año trabajado** (hasta un máximo de 12 semanas).

Asegúrate de que te paguen las vacaciones que te quedan, incluido el tiempo que has acumulado mientras estabas de baja por maternidad.

**Quiero tomarme más de un año de baja de maternidad, ¿cuáles son mis derechos?**

Lastimosamente, **no tienes derecho a más de un año de baja por maternidad**, pero tu empresa podría aceptar que te tomes más tiempo sin trabajar (tendrías que hablar con tu manager o quien te supervise).

Cualquier tiempo extra no se considerará como baja por maternidad, por lo que no tendrás tus derechos de baja de maternidad durante ese tiempo.

# Baja y pago por maternidad

**Tengo citas prenatales, ¿tengo el derecho de asistir y recibir pago mientras estoy en estas citas?**

Durante tu embarazo, **puedes ausentarte del trabajo con pago para las citas prenatales** que recomiende tu personal médico, enfermera/o, o partera/o. Esto podría incluir clases de crianza o relajación, así como citas médicas.

Si eres una persona empleada tienes derecho a tiempo libre para asistir a estas citas y no importa cuánto tiempo hayas estado trabajando para tu empresa o cuantas horas trabajes.

También puedes tomarte este tiempo libre si eres un/a trabajador/a de agencia y has estado trabajando para la misma agencia durante al menos 12 semanas seguidas.

**Debes recibir tu pago habitual cuando vayas a estas citas.** Tu empresa no puede obligarte a trabajar horas extra para compensar el tiempo que estuviste ausente.

Tu pareja también tiene el derecho de tomar tiempo libre para una o dos de tus citas.





# 2

## Baja y pago de paternidad

**Si eres clasificado como una persona empleada y eres el padre y/o pareja de una persona embarazada o adoptante, puedes tomar una baja cuando nazca o recibas a tu hijo. Durante tu baja podrías recibir un pago de paternidad.**

Consulta tu contrato o el manual de tu empresa ('handbook') para entender si tienes mejores condiciones brindadas por tu empresa.

**Mi pareja está embarazada. ¿Tengo derecho a tomar baja de paternidad?**

**Puedes tomar una o dos semanas de baja de paternidad después del nacimiento de tu hijo/hija si cumples con ciertos criterios.**

Este periodo de baja de paternidad no pertenece al derecho de las vacaciones pagas anuales, este es un derecho especial independiente.

# Baja y pago de paternidad

## ¿Me siguen pagando durante mi baja de paternidad?

Hay criterios establecidos para que puedas acceder a la baja y el pago de paternidad.

Para ser elegible a la baja y pago de paternidad debes cumplir con uno de los siguientes escenarios:

- Eres el padre biológico del bebe, y serás responsable del cuidado del bebe;
- Eres el marido/pareja civil de la persona embarazada, pero no el padre biológico, y serás responsable del cuidado del bebe;
- En caso de adopción, eres el adoptante del niño/la niña; o
- Ser el adoptante planeado, si el/la bebe naciera a través de un proceso de maternidad de alquiler.

# Baja y pago de paternidad

Además de cumplir con uno de los requisitos de la lista anterior, hay criterios adicionales para poder tomar la baja de paternidad. Estos son:

- Debes ser una persona clasificada como empleada (*'employee'*);
- Debes dar el aviso de paternidad a tiempo;
- Debes haber estado trabajando para tu empresa continuamente durante por lo menos 26 semanas antes de la quinceava semana anterior a la fecha de nacimiento de tu hijo/hija.



Si no cumples con estos últimos criterios, todavía puedes disfrutar de 1-2 semanas de baja de paternidad, teniendo en cuenta que no serán pagadas.

## ¿Desde cuándo y para cuánto tiempo puedo tomar la baja de paternidad?

La baja de paternidad dura una o dos semanas. Esto aplica también si nace más de un bebé (por ejemplo, mellizos). La baja debe ser tomada toda de una vez. Por ejemplo, si decides tomar dos semanas de baja debe ser un bloque de dos semanas seguidas (no se puede dividir).

# Baja y pago de paternidad

**La baja de paternidad no puede empezar antes del nacimiento del bebe y debe ser tomada dentro de los 56 días después del nacimiento.** Si quieres empezar tu baja de paternidad en una fecha posterior al nacimiento, pero todavía dentro de los 56 días, debes dar 28 días de aviso a tu empresa.

## ¿Cómo puedo obtener el pago de paternidad y cuánto es?

Si cumples con los anteriores criterios, puedes obtener el pago de paternidad durante tu baja **informando a tu empresa antes de la 15a semana anterior al nacimiento** del bebe.

Debes aplicar usando [el formulario SC3](#) en la página del gobierno del Reino Unido.

Una vez relleno el formulario, entrégalo a tu empresa. Esto lo puedes adjuntar cuando solicitas tu baja de paternidad.

**Plantilla de notificación de embarazo para tomar baja de paternidad**  
**(siguiente página)**



# Plantilla: Notificación de embarazo para tomar baja de paternidad

Hello [Nombre],

I'm writing to give formal notice of paternity leave. My partner's due date is [fecha anticipada de nacimiento].

I would like to take [el número de días que quieras tomar de baja, máx. 2 semanas] days of paternity leave, starting on [fecha cuando quieres empezar la baja de paternidad].

*[Si eres elegible para recibir el pago de paternidad agrega lo siguiente:]* According to my understanding, I am eligible for paternity pay during this time. Please find attached my SC3 form.

Kind regards,  
[Tu nombre]

# Baja y pago de paternidad

Después de esto, podrás recibir el pago de paternidad mínimo legal que desde abril 2024 es de **£184.03 por semana o el 90% de tu salario promedio semanal.**

Te pagan lo que sea la opción más baja, esto significa que el máximo que se puede otorgar es £184.03 que se pagará en la fecha normal de pago del salario. Por ejemplo, si normalmente te pagan cada quincena, seguirás con la misma fecha de pago.

## ¿Cómo puedo tomar más días de baja tras el nacimiento de mi hijo/hija?

Si deseas tomar más tiempo sin trabajar, **podrías compartir la baja con tu pareja si eres elegible a la baja parental compartida.** Este proceso tiene unos requisitos distintos. Consulta la sección de permiso parental compartido ([página 37](#)).

Obviamente, **también puedes usar tus vacaciones** para tomar tiempo libre a pago completo, pero esto es deducible de tus vacaciones anuales.

# Baja y pago de paternidad

## ¿Cómo hago para aplicar para la baja de paternidad y cuánto aviso debo dar a mi empresa?

Es muy importante avisar a tiempo a tu empresa para asegurar que puedas tomar tu baja de paternidad. Usa la plantilla para informar a tu empresa. [\(página 32\)](#)

**Antes de la quinceava semana anterior al nacimiento**, debes informar a tu empresa de:

- La fecha anticipada de nacimiento;
- La fecha en la que quieres empezar tu baja de paternidad, por ejemplo, el día que nazca tu bebe o después, siguiendo las pautas en la sección de arriba; y
- Si quieres tomar una o dos semanas de baja.

No es obligatorio dar una prueba del embarazo a tu empresa, ni dar una fecha específica, puedes explicar qué quieres tomar 2 semanas de baja cuando nazca el bebe. Puede que la empresa te pida firmar una declaración en el que confirmes que quieres coger baja por paternidad y que cumples con los criterios relevantes.

# Baja y pago de paternidad

## ¿Tomar baja de paternidad afecta mi empleo?

Tus derechos contractuales, por ejemplo, la acumulación de tus vacaciones anuales, y tu derecho a regresar al trabajo, no son afectados por la baja de paternidad. **Tu contrato sigue en función mientras estás de baja**, y tu empresa tiene el mismo compromiso hacia ti como empleado/a. Lo único que cambia es tu pago, y esto solo sucede durante el periodo de tu baja.

## Citas prenatales

Las personas empleadas **pueden tomar tiempo libre para asistir a hasta dos citas prenatales para acompañar** a la persona en embarazo a sus citas médicas.

Este tiempo libre es **sin paga** y tienen **un límite de 6 horas y media**.

Consulta tu contrato o el manual de tu empresa ('*handbook*') para entender si tienes derechos brindados por tu empresa más allá del mínimo legal.





# 3

## Permiso parental compartido

El permiso parental compartido **permite a las parejas compartir el total de la baja de maternidad entre las dos partes**, adaptándose a las diferentes necesidades laborales y familiares. Lo que significa que la persona embarazada debe "renunciar" a una parte de su baja para que su pareja pueda disfrutar de una parte de la misma. El permiso parental compartido no ofrece **ninguna baja adicional** para la pareja.

En todo caso, **la persona embarazada debe tomar las dos semanas iniciales de permiso de maternidad obligatorio**, independientemente de como la pareja se reparta el permiso parental compartido.

Los criterios para acceder a este permiso en cada situación están explicados más adelante.

# Permiso parental compartido

## ¿Puedo compartir mi licencia de maternidad con mi pareja?

Para poder compartir la baja parental:

- Las dos partes de la pareja tienen que ser personas empleadas (*‘employee’*). Una persona clasificada como trabajadora (*‘worker’*) no puede aplicar a este permiso.
- El progenitor que vaya a acogerse al permiso parental compartido pagado debe también cumplir con los siguientes requisitos:
  - Debe haber trabajado continuamente durante por lo menos 26 semanas antes de la 15a semana anterior a la fecha de nacimiento del bebe
  - Debe ganar un promedio de £123/semana.
  - Debe seguir trabajando para la misma empresa la semana anterior al inicio del permiso parental compartido
  - Su pareja debe haber sido empleada o haber trabajado como autónomo continuamente durante 26 semanas de las 66 semanas anteriores y haber estado ganando £390 en total durante un periodo de 13 semanas de estas 26.

# Permiso parental compartido

Las semanas con los ingresos más altos cuentan para este cálculo y no necesitan ser semanas consecutivas. Si ambos progenitores quieren acogerse al permiso parental compartido, entonces solo tienen que satisfacer los tres requisitos primeros de la lista anterior.

## ¿Podemos tomar la baja parental al mismo tiempo para cuidar juntos al bebé?

La pareja puede disfrutar de la baja al mismo tiempo si cumplen los criterios establecidos. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la duración del permiso sigue siendo la misma: **50 semanas**. Parte de este permiso puede tomarse al mismo tiempo, por ejemplo, la persona embarazada y su pareja pueden tomar hasta 25 semanas al mismo tiempo.



# Permiso parental compartido

## ¿Cómo funciona el permiso parental compartido en casos de adopción o para las parejas que recurren a un acuerdo de maternidad subrogada?

Para estas parejas, los criterios para poder solicitar un permiso parental compartido son casi idénticos, lo único que cambia es que en casos de adopción el cómputo de semanas no se hace a partir del nacimiento del bebé, sino a partir del momento en el que a los progenitores se les empareja con el hijo/a. Para más información puede consultar el siguiente [enlace](#).

## ¿Cuánto tiempo dura el permiso parental compartido?

- El permiso parental compartido dura hasta 50 semanas para la pareja en conjunto.
- Este periodo empieza después de las primeras dos semanas desde el nacimiento del bebé.
  - Esto es porque durante las primeras 2 semanas, la persona embarazada debe tomar su baja de maternidad obligatoria y su pareja solo tiene derecho a tomar una licencia, si lo desea y solicita, de las 2 semanas correspondientes a la licencia de paternidad legal.

# Permiso parental compartido

- El permiso parental compartido de 50 semanas se puede dividir como se desee.
  - Toma en cuenta que si quieren tomar periodos de tiempo de baja simultáneamente para cuidar al bebe al mismo tiempo, se descontará el doble de este periodo del total de 50 semanas.
  - La baja no tiene que tomarse en su totalidad, sino que puede tomarse hasta en tres "bloques" separados, por ejemplo, 10 semanas, 10 semanas y 5 semanas. Pero solo pueden tomarse tres de estos "bloques".
- Para poder disfrutar del permiso parental compartido, la persona embarazada debe "renunciar" a una parte de su baja de maternidad para que su pareja pueda disfrutar del permiso compartido. Esto significa que si la persona embarazada ya ha disfrutado de 20 semanas de permiso de maternidad, y quiere que su pareja tome el resto de semanas, tendrá que ceder las 30 semanas adicionales a su pareja.

# Permiso parental compartido

## ¿Cuánto pago debo obtener si aplico al permiso parental compartido?

- Si se cumplen los requisitos, la pareja debería recibir £184.03 a la semana o el 90 % del salario semanal, lo que sea menor, hasta un máximo de 37 semanas.
- A diferencia de la baja de maternidad que paga un 90% del salario de la persona embarazada durante las primeras 6 semanas, en el caso de la licencia parental compartida el pago durante estas semanas se limita a £184.03 a la semana o el 90% del salario semanal, lo que sea más bajo.



La persona embarazada podría considerar la posibilidad de tomarse las seis primeras semanas como baja de maternidad y recibir el pago de maternidad, y luego usar la paga parental compartida si tiene derecho a ella.

# Permiso parental compartido

## Ejemplo:



**Este ejemplo tiene cifras del 2023**

Jane decide comenzar su licencia por maternidad 4 semanas antes del nacimiento de su bebe y da el aviso correcto (8 semanas antes de la fecha estimada del nacimiento del bebe) a su compañía diciendo que empezara el permiso parental compartido con su pareja 8 semanas después del nacimiento del bebe (tomando en total 10 semanas de licencia por maternidad y 2 semanas obligatorias). Jane gana £300 a la semana. El nacimiento del bebe está programado para el 13 de marzo del 2023.

Jane recibe como pago en sus primeras 6 semanas de licencia de maternidad £270 (90% de su pago semanal promedio). Después, Jane recibirá £172.48 por semana hasta el 14 de agosto.

Por su parte, Mark, pareja de Jane, también ha aplicado a la licencia de paternidad por las primeras dos semanas después del nacimiento de su bebe.



# Permiso parental compartido

Mark gana £250 por semana. Mark recibe £172.48 por dos semanas como parte de su pago de licencia de paternidad.

Teniendo en cuenta que la pareja todavía tiene 40 semanas para compartir entre ambos ( 52 semanas - 2 semanas obligatorias de licencia de maternidad -10 semanas tomadas ya por Jane), deciden tomar 20 semanas cada uno al mismo tiempo.

Como Juan y Jane tienen derecho a recibir pago por 37 semanas de permiso parental compartido; sin embargo, Jane ya ha recibido 10 semanas de pago, lo que deja a la pareja con 27 semanas de pago para dividir entre ambos. Entonces, Jane tomó 14 semanas con un pago de £172.48 y Mark lo hace por 13 semanas y recibe un pago de £172.48.

La pareja todavía tiene 13 semanas de licencia sin pago para compartir, por lo que Mark toma 7 semanas y Jane 6 semanas sin pago.

[Puedes usar la siguiente calculadora del gobierno para planear tu permiso parental compartido de una manera fácil](#)



# Permiso parental compartido

Mother		Partner		
Leave	Pay	Leave	Pay	
<b>February 2023</b>				
6 Feb				
13 Feb	Maternity Leave	✓ £270		
20 Feb	Maternity Leave	✓ £270		
27 Feb	Maternity Leave	✓ £270		
<b>March 2023</b>				
6 Mar	Maternity Leave	✓ £270		
<b>Birth week</b>				
13 Mar	Compulsory Leave	✓ £270	Paternity Leave	✓ £172.48
20 Mar	Compulsory Leave	✓ £270	Paternity Leave	✓ £172.48
27 Mar	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
<b>April 2023</b>				
3 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
10 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
17 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	

# Permiso parental compartido

Mother		Partner		
Leave	Pay	Leave	Pay	
24 Apr	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
<b>May 2023</b>				
1 May	Maternity Leave	✓ £172.48	Work or other leave	
8 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
15 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
22 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
29 May	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
<b>June 2023</b>				
5 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
12 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
19 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
26 Jun	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
<b>July 2023</b>				
3 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48

# Permiso parental compartido

	Mother		Partner	
	Leave	Pay	Leave	Pay
10 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
17 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
24 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
31 Jul	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✓ £172.48
<b>August 2023</b>				
7 Aug	Shared Parental Leave	✓ £172.48	Shared Parental Leave	✗
14 Aug	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
21 Aug	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
28 Aug	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
<b>September 2023</b>				
4 Sep	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
11 Sep	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
18 Sep	Shared Parental Leave	✗	Shared Parental Leave	✗
25 Sep				

# Permiso parental compartido

¿Cuándo puedo comenzar mi permiso parental compartido y con cuánto tiempo de anticipación debo avisar a mi empresa?

- El permiso parental compartido solo puede comenzar después del nacimiento del bebé.
- Ambas partes de la pareja deben notificar a su empresa su intención de disfrutar de la baja parental compartida
- Se debe notificar al menos ocho semanas antes de la fecha prevista para el parto, indicando la duración de la baja que desean tomar y la fecha en la que se piensa empezar o terminar el permiso parental compartido (siempre es mejor avisar a la empresa con la mayor antelación posible). En esta notificación se debe incluir cuál será el periodo de licencia de maternidad legal y la paga que se tomará (si la hay) y si la persona embarazada tiene la intención de solicitar la paga parental compartida.

[Hay un modelo de formulario disponible en ACAS](#)



# Permiso parental compartido

**Si mi pareja y yo cogemos el permiso parental compartido, ¿se verán afectados nuestros derechos laborales?**

Sus derechos no se verán afectados si deciden tomar el permiso parental compartido. Sus contratos de trabajo seguirán funcionando mientras toman el permiso, por ejemplo, siguen acumulando vacaciones, y seguirán teniendo derecho a los beneficios que tengan en sus contratos. El único elemento contractual que cambiará es el salario, puesto que recibirán el pago de maternidad o el pago de baja compartida, si les corresponde, en vez de su salario regular.

## **Somos una pareja del mismo sexo**

Las parejas del mismo sexo **tienen los mismos derechos que las otras parejas**. Es ilegal discriminar contra una persona empleada por su orientación sexual o reasignación de género.

Para estas parejas, una parte de la pareja deberá solicitar la baja y el pago de maternidad y la otra parte deberá solicitar baja y pago de paternidad, si desea y si son elegibles.

# Permiso parental compartido

- Si una de las partes de la pareja está embarazada, esta será elegible para el pago/licencia de maternidad, mientras a su pareja le tocará solicitar la baja/el pago de paternidad si desea y es elegible también pueden optar al permiso parental compartido.
- Si es un caso de adopción o subrogación, aplicarán las pautas de la baja y el pago por adopción (página 52).
- Para las parejas en las que ninguna de las partes haya estado embarazada se aplicaran normalmente las reglas de la licencia y el pago por adopción.







# 4

## Licencia por adopción

La licencia legal por adopción (SAL) y el pago legal por adopción (SAP) permiten a las parejas que adoptan ausentarse de su empleo para hacer trabajos de cuidados después que se les haya asignado a un infante.

**Funciona de la misma manera que la licencia y remuneración por maternidad, ya que es aplicable a una sola persona.** Si esta forma parte de una pareja, la pareja debe elegir quien es la persona que adopta, por lo que todos los permisos y pagos por adopción se otorgarán a esa persona. La otra parte de la pareja puede solicitar el permiso de paternidad o permiso parental compartido.

# Licencia por adopción

## ¿Qué requisitos debo cumplir para calificar para la licencia por adopción?

- Tienes que ser una persona empleada (*employee*). Por lo que una persona clasificada como trabajadora (*worker*) no puede aplicar a esta licencia.
- Ya debes tener asignado un infante para adopción o debes haber acogido a un infante con miras a adoptar, por lo que no puedes aplicar si solamente estás en la lista de espera para adoptar.
- No necesitas estar en tu trabajo por un tiempo determinado para solicitar la licencia por adopción. Este es un derecho laboral desde el primer día.

## ¿Cuánto permiso de adopción puedo tomar?

Si eres elegible, tienes derecho a **26 semanas de licencia de adopción ordinaria (OAL)** y puedes tener derecho a **otras 26 semanas de licencia de adopción adicional (AL)**. Ten en cuenta que durante las últimas 13 semanas de la licencia adicional, no podrás reclamar el pago de adopción legal.

# Licencia por adopción

Si necesitas acceder a información adicional te recomendamos visitar el sitio web de la organización Maternity Action



**¿Cuánto tiempo de aviso debo darle a mi compañía que planeo tomar una licencia por adopción?**

Una vez se te haya asignado con un infante, tienes **siete días** para notificar a tu compañía de tu intención de tomar una licencia por adopción. Ten en cuenta que necesitas notificar con **28 días de anticipación** si quieres que se te otorgue el pago por adopción.

- Debes informar a tu compañía cuando esperas comenzar tu licencia, cuanto tiempo de licencia planeas tomar y el '*date of placement*' esperado. Esta es la fecha en que se espera que el infante adoptado sea colocado con su nueva familia.

Esto le da tiempo a la compañía para confirmar la fecha de inicio/finalización de la licencia por adopción.

# Licencia por adopción



Si la persona solicitante tiene la intención de cambiar alguna de estas fechas, debe avisar a su compañía con 28 días de anticipación. Aunque no es necesario que sea por escrito, se recomienda guardar copias de cualquier correspondencia.

## ¿Qué requisitos debo cumplir para obtener el pago por adopción legal?

A pesar de que puedas tomar una licencia o baja por adopción desde el primer día de trabajo, para obtener el pago por adopción debes:

- Haber estado trabajando para tu compañía durante al menos 26 semanas continuas antes de la fecha en que el infante se te sea asignado.
- Ganar, al menos, £123 por semana en promedio.
- Avisar a tu compañía en los tiempos correctos. Esto significa que debes notificar a tu compañía con 28 días de anticipación a tomar el permiso y entre los 7 días posteriores a que se te haya asignado un infante.



Las pruebas que debes presentar a tu compañía están [detalladas aquí](#).

# Licencia por adopción

## ¿Cuánto es el pago por adopción legal?

- El pago de adopción legal dura **39 semanas**.
- Durante las primeras 6 semanas es el 90% del salario promedio de los empleados/as.
- Para las 32 semanas restantes, es £ 184.03 por semana o el 90% del salario promedio semanal, siempre aplica lo que sea más bajo.
- Debes avisar con 28 días de anticipación a tu compañía que deseas recibir el pago por adopción.
- El pago legal por adopción comienza cuando comienza tu licencia por adopción.



[Puedes usar la siguiente calculadora del gobierno para hacer los cálculos correspondientes al pago por adopción](#)



## ¿Puedo tomar tiempo libre para asistir a reuniones asociadas antes de adoptar?

Si eres elegible para la licencia por adopción, también serás elegible para tomar una licencia pagada para atender a 5 reuniones sobre la adopción antes de la llegada del infante. Estas ausencias solo son aplicables una vez que se haya confirmado que el infante se te sea asignado.



**IW/GB**

**Junio 2024**