

El permiso de paternidad se amplía hasta cuatro semanas

4 de enero de 2017.- El pasado 1 de enero de 2017 entró en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Resulta paradójico que una Ley promulgada por el último Gobierno socialista haya estado en la nevera durante seis años, ya que inicialmente el propio Gobierno previó su entrada en vigor el 1 de enero de 2011 basándose en falta de financiación, el mismo motivo que ha sido esgrimido por el Gobierno de Rajoy para retrasarlo un año tras otro hasta este primero de enero.

Sin embargo, no son pocas las dudas que están surgiendo en torno a su aplicación, siendo el Instituto Nacional de la Seguridad Social quien se ha encargado de interpretar la norma, a falta de una regulación transitoria específica.

¿Qué es el permiso por paternidad?

Conforme al artículo 45.1d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la **suspensión del contrato de trabajo** durante un periodo de cuatro semanas ininterrumpidas, en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Este periodo podrá ser ampliable en los supuestos de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

¿Cuál es el importe de la prestación?

Al tratarse de una suspensión de contrato, la solicitud de la paternidad por parte de los trabajadores no supone ningún coste adicional a las empresas, siendo la Seguridad Social la encargada de abonar la cuantía correspondiente, previa solicitud del interesado.

El importe a percibir es el equivalente al 100% de la base reguladora que en cada caso esté establecida para calcular la prestación por incapacidad laboral por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

¿Quién o quiénes pueden disfrutarlo?

Si bien el permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores puede ser compartido por ambos progenitores hasta un máximo de 10 semanas de las 16 totales, en el caso del permiso de paternidad sólo le corresponde a uno de ellos.

A falta de una regulación transitoria específica que lo regule, el INSS ha determinado que los beneficiarios del derecho son los progenitores de los niños nacidos, adoptados o acogidos a

Informa UGT

partir de 1 de enero de 2017, dejando fuera del derecho a aquellos padres que, aun habiéndose producido el nacimiento antes de esa fecha, todavía no hubieran hecho uso de del mismo. En cualquier caso, continúa siendo **requisito imprescindible** el estar trabajando o cobrando una prestación por desempleo, teniendo cubierto un periodo de cotización mínimo de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

En el supuesto de parto, **el derecho le corresponde en exclusiva al otro progenitor**. Sin embargo, en el caso de adopción o acogimiento, el derecho puede ser disfrutado indistintamente a elección de los interesados; eso sí, le corresponderá en exclusiva sólo a uno de ellos, y siempre que uno de los progenitores disfrute en su totalidad del permiso de 16 semanas reguladas en el art. 48.4 del E.T., el permiso de paternidad le corresponde en íntegro al otro progenitor.

¿Cuándo se puede disfrutar?

Los plazos para ejercer el derecho continúan siendo los mismos que los ya existentes con anterioridad; el trabajador podrá solicitar el derecho **desde la finalización del permiso por nacimiento** establecida legalmente o en los convenios colectivos, mientras dure el permiso de maternidad de 16 semanas recogido en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, o bien inmediatamente después de la finalización del mismo.

¿Cuáles son las modalidades de disfrute?

Los trabajadores podrán ejercer el derecho en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial. En caso de optar por el disfrute a jornada parcial éste debe contar con un mínimo de reducción del 50% y siempre previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En este caso, el periodo de disfrute se aumentará proporcionalmente hasta completar las cuatro semanas naturales.

¿Cómo se solicita?

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, su intención de ejercer el derecho establecido. No obstante, la solicitud de la prestación deberá solicitarla ante el INSS, bien de manera presencial pidiendo cita previa en cualquiera de sus oficinas, o bien vía internet a través del portal de la Seguridad Social.

Para descargar los documentos necesarios, así como información adicional con respecto a los requisitos y documentación necesaria, os facilitamos el siguiente enlace al [Portal de la Seguridad Social](#).

Informa UGT