

APROBADA LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD A CINCO SEMANAS A PARTIR DEL 5 DE JULIO DE 2018

En el BOE del día 4 de julio se ha aprobado la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que entre otras medidas laborales, se amplían los permisos de paternidad de cuatro a cinco semanas, del que se podrán beneficiar los padres con hijos que nazcan desde el día 5 de julio de 2018.

Le recordamos que el permiso de paternidad tiene una duración en nuestra legislación laboral de 4 semanas. Dicha duración está en vigor desde el 1 de enero de 2017 fecha en la que finalmente se aprobó su ampliación desde los 13 días (más 2 días de permiso por nacimiento) hasta esas cuatro semanas que en realidad son 28 días de duración del permiso de paternidad, más dos días adicionales de permiso por nacimiento.

Se había anunciado una ampliación de dicha duración hasta un total de 5 semanas. En concreto, se había alcanzado un acuerdo entre el Partido Popular y Ciudadanos para dicha ampliación del permiso de paternidad que pasaría de esas 4 (28 + 2 días) a las nuevas 5 semanas (33 + 2 días), y se daba por hecho que dicha ampliación entraría en vigor con el inicio del año, esto es, el 1 de enero de 2018.

Ampliación del permiso de paternidad desde el 05-07-2018

Pues bien, finalmente la disposición final 38ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, amplía los permisos de paternidad de cuatro a **cinco semanas**, del que se podrán beneficiar los padres con **hijos que nazcan desde el día 5 de julio de 2018**.

Así, con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley (05-07-2018) y vigencia indefinida se modifica el artículo 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente manera:

*«7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), **el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.*

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso

regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

También, con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley (05-07-2018) y vigencia indefinida, se modifica el primer párrafo del artículo 49. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

*«c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá **una duración de cinco semanas ampliables** en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve*

meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.»

La ampliación a cinco semanas llega días después que el Congreso de los Diputados haya admitido a trámite una Ley que permitirá equiparar en España los permisos de paternidad y maternidad a las 16 semanas.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Csf Consulting