

## AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

**A** partir del 1 de enero de 2017 quienes que tengan un hijo por nacimiento, adopción o acogimiento tienen derecho, a un permiso de paternidad de 4 semanas ininterrumpidas, como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48.7, dejando sin efecto la Disposición transitoria 7ª del mismo que condicionaba su aplicación a la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad. La prórroga de los Presupuestos de 2016, al no volver a retrasar su entrada en vigor, ha posibilitado la ampliación del permiso.

### ¿Qué debemos saber?

El nacimiento, la adopción o el acogimiento debe darse desde el 1 de enero de 2017, para tener derecho a las 4 semanas de permiso ininterrumpido. Si ha ocurrido antes de dicha fecha, aunque el permiso se vaya a disfrute en 2017, solo se tendrá derecho como permiso de paternidad a los 13 días vigentes en la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.

Las 4 semanas se deben disfrutar de forma ininterrumpida, no se pueden fraccionar.

Se pueden coger justo después de los días de permiso por nacimiento de hijo recogidos en el artículo 37.b) del Estatuto de los trabajadores, (2 días y 4 días si es necesario desplazamiento, estos días pueden estar mejorados por Convenio colectivo o Plan de Igualdad), durante la baja de maternidad (16 semanas) o al finalizar la misma.

Para tener derecho a la prestación por paternidad se debe estar afiliado y de alta o situación asimilada en la Seguridad Social y tener cotizados un periodo de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento o alternativamente tener 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

A efectos de la prestación por paternidad se protege también la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando la persona sea familiar del menor, que no lo pueda adoptar.

La cuantía de la prestación es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes y la gestiona el INSS.

Se debe comunicar a la empresa que se va a disfrutar de dicho permiso por paternidad con forme establezca el Convenio colectivo aplicable.

El permiso de paternidad de 4 semanas se puede

ampliar en caso de parto, adopción acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo.

El permiso de paternidad se ampliaba a 20 días en los siguientes supuestos:

- ⇒ Familias numerosas o que se crearan con el nacimiento, adopción o acogimiento.
- ⇒ Cuando en la familia existía previamente una persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33%,
- ⇒ Cuando el nacido, adoptado o acogida tenía una discapacidad del 33%.

**Estos supuestos quedan derogados, por tanto deja de existir una ampliación para los supuestos de familia numerosa o en caso de discapacidad, a la espera de su posible modificación.**

En el caso de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor que no ha parido.

En los casos de acogimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento corresponde a uno de los progenitores, a elección, salvo que el permiso de maternidad de 16 semanas lo disfrute en su totalidad uno de los progenitores, en este caso sólo podrá ser disfrutado por el otro progenitor.

El permiso de paternidad se puede disfrutar en régimen de jornada completa o jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa y conforme se determine reglamentariamente.

