



PERMISO PATERNIDAD



**A partir del
1 de abril 2019**

PERMISO DE PATERNIDAD

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tiene como objetivo mejorar la conciliación familiar y laboral, eliminar la discriminación salarial, reducir la brecha de las pensiones entre hombres y mujeres y generalizar los planes de igualdad en las empresas.

En lo que respecta al permiso de paternidad, el Real Decreto-ley contempla la ampliación paulatina del permiso de paternidad hasta equipararlo plenamente con la **baja maternal**. Así, a **partir del 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2019**, se **amplía el permiso de paternidad a 8 semanas** intransferibles, en 2020 aumentará su duración a 12 semanas y alcanzará las 16 semanas el año siguiente.

Del 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2019

En el caso de nacimiento

El otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. **Las seis semanas restantes** podrán ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Este permiso, retribuido al 100%, será intransferible, por lo que si el padre no lo disfruta, no lo podrá ceder a la madre.

La madre biológica **podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (recordamos que las primeras seis semanas de baja por maternidad son de descanso obligatorio para la madre). El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el **de las restantes seis semanas**, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

A partir del 1 de abril de 2019, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **seis semanas** a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de **doce semanas** de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un **máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario**, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una **antelación mínima de quince días**, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las **doce semanas** voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Año 2020

En el caso de nacimiento

El otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **12 semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.**

La madre biológica **podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **seis semanas** a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de **un total de dieciséis semanas** de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de **un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario**, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una **antelación mínima de quince días**, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de **las dieciséis semanas** voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Año 2021

Los dos permisos serán iguales e intransferibles para ambos progenitores, no se podrán ceder al otro progenitor y **pasarán a llamarse permisos por nacimiento, que incluye parto o adopción y el cuidado del menor de 12 meses.**

Cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo **seis semanas de permiso obligatorio** para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica **durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

Requisitos

Podrán disfrutar de este permiso, los trabajadores incluidos en el régimen general y en los regímenes especiales de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta (art. 24, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).
- Un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral, con anterioridad a la fecha mencionada.

¿Cuánto se cobra durante la baja por paternidad?

La retribución por el permiso de paternidad se establece según la nómina del trabajador. En todos los casos se cobra el 100% de la base reguladora del sueldo. Es la Seguridad Social y no la empresa quien realiza el pago de la prestación. En esta cantidad no se incluyen dietas, cheques restaurante o plus de transporte, en caso de que el trabajador lo cobre en su última nómina.

¿Cómo solicitar el permiso de paternidad?

Para solicitar el permiso de paternidad es necesario que la empresa en la que se trabaja haga un certificado de baja para el padre. En dicho certificado, deberá constar el sueldo de la última nómina para que así la Seguridad Social calcule la retribución que le corresponde al trabajador.

Cuando haya nacido el bebé, el padre debe personarse en cualquier oficina de la Seguridad Social y rellenar el **Modelo solicitud prestación de paternidad**. Junto al modelo, es necesario presentar la siguiente documentación:

- Certificado de nacimiento del bebé.
- Original y fotocopia del DNI.
- Certificado de empresa.
- Última nómina.
- Libro de familia (original y fotocopia) o certificado literal de nacimiento.
- Número de cuenta en el que se quiere recibir la retribución.

Nota

El Real Decreto-ley **elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo** establecido en el ex art. 37.3 b) ET. **En caso de que este permiso se encuentre recogido por convenio colectivo hemos de entenderlo aplicable**, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

