

CCOO informa

El permiso de paternidad se amplia a las 4 semanas

Claves de aplicación

Sector: PAS y PDI

Nº 2/2017

Lo primero las personas

El pasado 1 de enero entró en vigor la ampliación del permiso de paternidad, de tal forma que se pasa de los 13 días de aplicación en 2016 a 28 días en 2017.

El origen del permiso de paternidad. El permiso de paternidad fue implantado en 2008, en aplicación de la Ley de Igualdad, ampliándose a cuatro semanas en 2009 a través de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, para los casos de nacimiento, adopción o acogida. La ley daba margen hasta 2013 para poner en marcha el permiso ampliado pero ese año, el Ejecutivo de Mariano Rajoy, también argumentó la excusa presupuestaria y suspendió la medida por no disponer de dinero para costearla. En 2014, 2015 y 2016 se mantuvo esta suspensión.

La prórroga de los Presupuestos Generales del Estado de 2016 para 2017 hace automática la entrada en vigor de este permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogida que el Gobierno suspendió hasta el pasado 1 de enero.

¿Qué es el permiso de paternidad? La situación más frecuente es que cuando se produce el nacimiento de un hijo, si el padre o la madre están trabajando, estos tengan derecho a un permiso retribuido. Mientras dura el permiso no se acude al trabajo y se cobra el 100% de la base reguladora de su sueldo. En el caso de la madre se habla de permiso de maternidad y dura con carácter general hasta 16 semanas. En el caso del padre su permiso dura dos semanas, que se aumentarán en 2017 hasta las cuatro.

Además de los nacimientos, el permiso de paternidad también existe cuando hay una adopción o acogimiento. Por eso, se define como **“el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.”**

¿Quién tiene derecho a este permiso? Este derecho, que se podrá disfrutar a jornada completa o parcial, es exclusivo de los padres trabajadores u otro progenitor –en caso de parejas del mismo sexo- y, a diferencia del permiso de maternidad, **no podrá ser cedido a la madre en ningún caso**, tal y como establece la Ley de Igualdad.

En el caso de **nacimiento de un hijo por parto** de la madre, **el permiso de paternidad lo puede solicitar únicamente el otro progenitor** ya que la madre tiene su propio permiso de maternidad.

Cuando hay **adopción o acogimiento**, si los dos progenitores trabajan deberán decidir cuál de ellos disfruta del permiso de paternidad, salvo que uno haya disfrutado del permiso de maternidad, en cuyo caso tan solo podrá disfrutar de paternidad el otro.

El permiso de paternidad, como el de maternidad, son permisos para personas empleadas. No se trata de una ayuda económica por ser padre o madre, sino que se conceden unas semanas de ausencia al trabajo sin perder salario. El permiso de paternidad lo pueden pedir los trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios, los autónomos, empleados de hogar, etc.

Para solicitar este permiso hay dos requisitos que es necesario cumplir:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a dicha fecha.

¿Cuánto dura el permiso de paternidad? El período máximo de duración del permiso de paternidad será, a partir del 1 de enero de 2017, de hasta **28 días ininterrumpidos**, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

¿Cuándo se puede disfrutar este permiso? Este derecho se podrá disfrutar en distintos momentos en función de que la relación contractual sea laboral o funcionarial.

1. **Personal laboral (PAS y PDI):** Se podrá disfrutar inmediatamente después del nacimiento, simultáneamente con el permiso de la madre durante la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la baja maternal para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores (artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
2. **Personal funcionario (PAS y PDI):** A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, salvo que la legislación aplicable prevea el

momento del disfrute del permiso en otros términos. Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo (artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

El permiso de paternidad es independiente del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción (tres días hábiles si el hecho de produce en la localidad de residencia del trabajador o trabajadora y cinco días hábiles, si acontece en una localidad diferente a la de residencia), sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas pactadas en cada Universidad. Igualmente, **el permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre.**

Desde cuando es de aplicación el permiso de 4 semanas. Los padres de los primeros bebés de 2017 dispondrán ya de cuatro semanas de permiso, intransferibles y no obligatorias.

Si mi hijo nació en diciembre y pido el permiso en enero ¿tengo también 4 semanas? La respuesta es no. Las cuatro semanas solo serán aplicables si el niño nace en 2017. Si nace el día 31 de diciembre, por ejemplo, que cae en sábado, y el padre no se pide la baja hasta el día 2 de enero (martes) solo tendrá derecho a dos semanas de baja.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha interpretado cómo debe aplicarse este permiso. Entre los detalles que precisa este organismo está que solo los padres de niños nacidos o acogidos desde el 1 de enero de 2017 podrán disfrutar de las cuatro semanas en lugar de dos. El INSS zanja cualquier duda al interpretar que el régimen jurídico aplicable es el vigente en el momento de acaecer el hecho que origina el derecho al permiso y motiva la suspensión del contrato de trabajo, esto es: la fecha del nacimiento, adopción o acogida y no el momento en el que se empieza a disfrutar del permiso, que puede ser en cualquier momento durante la baja de la madre.

Por otra parte, la ley de 2009 que amplía el permiso a cuatro semanas sí precisa que, en el momento en el que esta ampliación entre en vigor -el 1 de enero de 2017-, queda sin efecto la disposición transitoria que ampliaba el permiso de 13 a 20 días en caso de familia numerosa. De esta forma, se equiparan a 28 días los permisos de paternidad de cualquier tipo de familia independientemente de si estas son numerosas o no o tienen discapacitados entre ellos.

¿Cuánto se cobra? Mientras disfruta del permiso de paternidad el trabajador cobra el 100% de la base reguladora de su sueldo. **Se toma como referencia la vigente al día de comienzo de disfrute del permiso**, que la empresa comunicará a la Seguridad Social a través de un certificado de empresa. El importe del salario durante el permiso de paternidad conlleva las correspondientes cotizaciones sociales y retenciones por IRPF.

Cómo solicitar el permiso de paternidad

Dónde se presenta la solicitud

El permiso de paternidad se solicita ante el **INSS**) o el Instituto Social de la Marina de dos formas posibles:

- El trámite se puede hacer por Internet (si se tiene certificado digital o DNI electrónico) registrándose en el portal web "Tu Seguridad Social" (<https://sede-tu.seg-social.gob.es>).
- La otra alternativa, que es la más habitual, es presentar la solicitud [pidiendo cita previa en las oficinas del INSS](#)

Documentación necesaria

[El impreso de solicitud](#) es el mismo que para el permiso de maternidad. Además, hay que adjuntar la documentación habitual:

- En caso de nacimiento: el libro de familia actualizado o, en su defecto, certificado de inscripción de nacimiento del hijo en el Registro Civil (si el registro no está automatizado).
- En el caso de adopción o acogimiento: la resolución judicial.
- DNI o documento acreditativo (fotocopia y original), el certificado de empresa, el número de cuenta bancaria y la última nómina.
- Hay otra documentación adicional para situaciones particulares, que está explicada en el dorso del [impreso](#): familias numerosas, familias mono parentales, trabajadores fijos discontinuos, a tiempo parcial, perceptores de prestaciones por desempleo, etc.

¿Qué sucede si se produce la paternidad y se está cobrando el paro? Si quien va a solicitar el permiso está cobrando una [prestación contributiva por desempleo](#) (el paro por haber cotizado más de 360 días), la prestación se suspende. El trabajador cobra su prestación por paternidad y cuando haya finalizado las cuatro semanas, se reanuda la prestación por desempleo que estaba detenida. De este modo no se pierden esas cuatro semanas, que se añaden al tiempo reconocido de prestación. Sin embargo, en el caso de los [subsídios por desempleo](#) y [las ayudas extraordinarias](#) (PAE, RAI, PREPARA), no se puede cobrar la prestación por paternidad. Si se está cobrando una de estas ayudas y se produce el nacimiento del hijo, hay que comunicarlo a la oficina de empleo. Por un lado, es posible que modifique la situación de la unidad familiar y quizá pueda permitir el acceso a otras ayudas y por otro lado, el Servicio Autónomo de Empleo no convocará al trabajador a cursos de formación o sesiones obligatorias durante ese periodo.

CCOO viene trabajando para que este permiso se amplíe a las 16 semanas con el objeto de igualar el derecho de ambos progenitores o responsables legales. Igualmente, y si queremos avanzar realmente en la igualdad de hombres y mujeres, estos permisos (paternidad y maternidad) deben ser obligatorios e intransferibles en su totalidad.

Madrid, a 12 de enero de 2017