



FEDERACIÓN DE SERVICIOS

FS-USO

**SECRETARIA DE
ACCIÓN SINDICAL,
IGUALDAD Y
SALUD LABORAL**

GUÍA PATERNIDAD

Preguntas frecuentes



RESUMEN PATERNIDAD

Permiso de Paternidad, incluida adopción, guarda legal y acogimiento. (Art. 48.7 ET)	5 semanas: 4 semanas ininterrumpidas + 1 semana adicional
Requisitos:	de 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
Duración del permiso:	4 semanas: Desde la finalización del permiso por nacimiento, desde la resolución judicial que constituye la adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento, y hasta que finalice o inmediatamente después del permiso de maternidad. 5ª semana: se puede coger junto con las 4 semanas ininterrumpidas, o de forma independiente dentro de los 9 meses desde el nacimiento.
A quién le corresponde:	Caso de parto: al otro progenitor Acogimiento: a un progenitor a elección de los interesados Guarda con fin de adopción: a un progenitor a elección de los interesados
Nacimientos múltiples:	2 días más por cada hijo/a partir del segundo. También aplica en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples.
Disfrute:	Se puede disfrutar en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50% previo acuerdo entre empresa y trabajador.
Salario:	Complemento salarial de la prestación de paternidad de la Seguridad Social al 100% del salario.

NOTAS:

*El disfrute de estos periodos es independiente del disfrute compartido de los periodos de permiso por maternidad.

**La licencia por nacimiento (2 o 4 días según si hay que hacer desplazamiento o más en caso de mejora del convenio colectivo) son diferentes al permiso de paternidad

PERMISO POR NACIMIENTO

Voy a ser padre ¿Qué permisos tengo?

Los trabajadores pueden disfrutar de 2 **días** a contar desde el día de nacimiento del bebé ampliable en 2 días más si el trabajador tiene que realizar un desplazamiento (4 días en total).
Art. 37. 2. b del Estatuto de los Trabajadores

Este permiso es retribuido por la empresa y no debe confundirse con el permiso de Paternidad, retribuido por la Seguridad Social.
Dicho permiso, puede ser ampliado en negociación colectiva.

¿Cuándo comienza el permiso por nacimiento?

Comienza el mismo día del nacimiento.

En caso de ausencia en el trabajo, debes avisar a la empresa para que puedan prever la cobertura.



La Sentencia 145/2018 del Tribunal Supremo de fecha 13/02/2018, resolvió que el permiso por nacimiento debe comenzar el primer día laboral. Desde USO reclamaremos o apoyaremos cualquier avance que vaya en este sentido en todas las empresas.

Hospitalización antes del nacimiento

Como cualquier familiar hasta segundo grado, si existe hospitalización o intervención quirúrgica de la madre antes del nacimiento, corresponde licencia retribuida, pero que deja de disfrutarse cuando se produce el nacimiento, ya que se solapa con la licencia por nacimiento.

¿Y si existe hospitalización tras el nacimiento?

Tras la licencia de nacimiento, si el bebé o la madre continúan hospitalizados, corresponde licencia por enfermedad grave u hospitalización.

HIJOS PREMATUROS

En el caso que tras el nacimiento exista hospitalización del bebé o de la madre, corresponde licencia si continúa tras la licencia por nacimiento.

¿Qué derechos tengo en caso de nacimiento de hijos prematuros?

Según lo regulado en el Art. 37.5 del ET, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, mientras dure esta situación.

La concreción horaria, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios a este respecto.

PERMISO DE PATERNIDAD

¿Qué es el permiso de paternidad?

Es una prestación que abona la seguridad social a los trabajadores que suspendan el contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento.

¿Cuál es la duración del permiso de paternidad?

Desde el día 05/07/2018 (día siguiente a la publicación en el BOE de los PGE) el padre (o el otro progenitor) tiene derecho a un permiso que pasa de 4 a **5 semanas (35 días naturales)**, en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

- Gemelos: 5 semanas + 2 días.
- Trillizos: 5 semanas + 4 días.



Recuerda: este permiso es independiente del permiso por nacimiento de hijo o hija y del permiso de maternidad (compartido); y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, se sumaría a los anteriores.



El pasado 26 de junio se aprobó **la tramitación** en el Congreso de la Ley de permisos parentales iguales e intransferibles para nacimientos, adopciones y acogidas para que el permiso de paternidad se iguale al de maternidad (16 semanas).

¿En el supuesto de parto, quién puede disfrutar el permiso de paternidad?

En el caso de parto, este permiso **corresponde exclusivamente al padre**.

Este permiso es un derecho del padre (u otro progenitor) únicamente, por tanto, la madre no puede hacer uso de él. Si el padre declinara hacer uso de este derecho, el derecho se pierde.

NOTA:

* En el caso de acogimiento y guarda con fin de adopción el derecho solo lo tiene un progenitor a elección de los interesados

¿Y si solo existe un progenitor?

Cuando existe un solo progenitor, adoptante o acogedor, **no puede acumularse** el periodo de paternidad al de maternidad.




DISFRUTE DE LA PATERNIDAD

¿Cuándo puede disfrutarse el permiso de paternidad?

Las primeras 4 semanas serán ininterrumpidas, pudiendo disfrutarse del periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado este.

La quinta semana de permiso se podrá disfrutar a continuación de las primeras o de forma independiente dentro de los 9 meses desde el nacimiento.

PERMISO DE PATERNIDAD																					
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Hasta 9 meses

-  Periodo de inicio del permiso de paternidad tras Licencia de nacimiento y hasta que finalice la maternidad
-  Periodo de disfrute de 4 semanas ininterrumpidas
-  Periodo de disfrute de la 5ª semana

El trabajador que va a hacer uso de este derecho, deberá comunicarlo a la empresa con la debida antelación.

En caso de querer descansar la 5ª semana de forma diferenciada, ¿puedo descansarla antes de las 4 ininterrumpidas?

Sí. Previo acuerdo con la empresa, podrás disfrutarla de forma independiente dentro de los nueve meses desde el nacimiento del tu hijo/a, por lo que puedes disfrutarla antes de las 4 semanas.

¿Cómo se disfrutan los días adicionales en caso de paternidad múltiple?

En caso de tener días adicionales de permiso por nacimiento, adopción y acogimiento múltiple, puedes solicitarlos ampliando cualquiera de los periodos que vayas a coger. Es decir, puedes incluirlos en las 4 semanas ininterrumpidas, o a la 5ª semana si la disfrutas de forma independiente.

Ejemplo Gemelos: 5semanas + 2días: En este caso puede disfrutar:

- Todo de forma ininterrumpida(5s + 2d = 37d)

- 4s+ 2d de forma ininterrumpida (30d) y 5ª semana de forma independiente (7d), pero dentro de los 9 meses desde que nacieron los bebés.
- 4s de forma ininterrumpida (28d) y 5ª semana + 2d independientes (9d).

Si la madre no trabaja, ¿cuándo se inicia el descanso por paternidad?

En los casos de parto, si la madre no trabaja, se presume que los períodos de descanso por maternidad han existido, a los efectos del tiempo de que dispone el otro progenitor para el disfrute del permiso de paternidad, actuándose igual que el supuesto general.

¿Cómo puede disfrutarse el permiso de paternidad?

La suspensión de contrato por Paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, siendo la misma jornada para todo el permiso.



EJEMPLO: Si se disfruta con jornada parcial al 50%, serán 70 días naturales, independientemente de que la quinta semana pueda disfrutarse en otros periodos dentro de los 9 meses desde el nacimiento.

TRAMITACIÓN

¿Cómo se tramita la paternidad?

Deberás acudir personalmente a la Seguridad Social (solicitando cita previa).

Te requerirán la siguiente documentación para la solicitud de la paternidad:

- Formulario de solicitud de paternidad.
- Fotocopia del DNI del empleado que solicita la paternidad.
- Certificado de empresa y última nómina (te lo facilita la empresa al realizar la gestión de paternidad ya que debe ser la que corresponda al certificado de empresa emitido)
- Certificado del hospital: Debe constar la fecha de nacimiento.
- Fotocopia del libro de Familia o documento del registro civil
- Modelo 145

PRESTACIONES ECONÓMICAS

¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso de paternidad?

La **prestación por paternidad** (que paga la Seguridad Social), para el padre (o el otro progenitor) es del 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes.

Cuando se abona la prestación, se deducen las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponden al trabajador y el IRPF que se haya comunicado.

¿Cómo se calcula la prestación de la Seguridad Social?

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso por paternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación de paternidad?

Para ser beneficiario se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
- Tener un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Cómo se calcula el período mínimo de cotización en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial?

El período de 7 años, en los que deben estar comprendidos los 180 días de cotización exigidos con carácter general, se ampliará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente trabajada respecto de la jornada habitual en la actividad correspondiente.

ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO

La prestación por paternidad protege, además del nacimiento de hijos, la situación de **adopción y acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, aun teniendo carácter provisional, tengan una duración mínima de un año. Así mismo, también se considerará situación protegida la tutela sobre menores por designación sobre persona física, cuando el tutor sea un familiar.

¿En el caso de adopción y/o acogimiento, quién puede disfrutar el permiso de paternidad y cuándo?

En el caso de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, este permiso corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando el permiso de maternidad haya sido disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores (padre o madre). En este caso el permiso de paternidad tendrá que ser disfrutado por el otro progenitor.

¿Cuándo se puede disfrutar en caso de adopción y acogimiento?

Podrá disfrutarse durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar éste.

¿Qué casos se consideran adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento?

Para generar derecho a la prestación por paternidad se exige que el adoptado o acogido sea menor de 6 años. No obstante, también generan derecho los mayores de 6 años, pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Se entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite en un grado igual o superior al 33%.

SUSPENSIÓN DE LA PATERNIDAD

El subsidio se extinguirá por:

- El transcurso de los plazos de duración establecidos.
- Reincorporación voluntaria al trabajo o actividad con anterioridad al plazo máximo de duración.
- Causar el beneficiario pensión de jubilación o incapacidad permanente.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción o del acogimiento.

Si se produce el fallecimiento del hijo o menor acogido durante la percepción de la prestación, no se extinguirá la prestación; si se produce el fallecimiento antes del inicio de la suspensión o del permiso, no se reconocerá la prestación.

VACACIONES

¿Se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones durante la paternidad?

No, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso de paternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

