

PGE 2018. Ampliación del permiso de paternidad a 5 semanas.

Con la publicación en el BOE de los Presupuestos Generales del Estado para 2018, entra en vigor tras 14 años de espera, la ampliación del número de días a los que el trabajador tendrá derecho por paternidad.

En resumen, la nueva redacción del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores va a permitir que los padres que tengan un hijo a partir del 5 de julio del 2018 puedan disfrutar de una semana más de permiso de paternidad, cinco en total.

Debemos recordar que además de citada ampliación de la duración del permiso, el citado precepto recoge que los padres no tendrán que utilizar este permiso inmediatamente después del nacimiento o adopción, que tienen derecho a la ampliación de este permiso por parto múltiple y que el personal laboral pueda pactar con la Administración el disfrute del permiso de paternidad en régimen de jornada parcial, así como pactar el disfrute diferido de la última semana.

La redacción del citado precepto queda como sigue:

«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.»

*Trabajando juntos. Decidimos todos
La dignidad no se negocia.*

