

[Ampliación del permiso de Paternidad a 8 semanas.](#)

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, se ha convalidado por la Diputación Permanente del Congreso.



[RD 6/2019.](#)

La ampliación a ocho semanas de los permisos por paternidad ya esta en vigor desde el lunes, 1 de abril, y será efectiva para todos los nacimientos que se produzcan desde esa fecha, tal y como se recoge en el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación aprobado por el Gobierno recientemente.

De este modo, los progenitores distintos de la madre biológica de todos los bebés nacidos a partir del 1 de abril disfrutarán de ocho semanas de permiso, frente a las cinco semanas que tenían desde verano de 2018.

Las dos primeras semanas del permiso deberán disfrutarse de forma ininterrumpida 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 cumplan doce meses.

Este permiso, retribuido al 100%, será intransferible, por lo que si el padre no lo disfruta, no lo podrá ceder a la madre.

Tal y como establece en el texto, el permiso de paternidad se ampliará de forma progresiva: se elevará a ocho semanas en 2019; a doce en 2020 y a 16 en 2021, igualándose así al de maternidad.

Una vez equiparados, las seis primeras semanas posteriores al parto serán obligatorias e ininterrumpidas, y simultáneas, y las diez restantes que tendrá cada progenitor serán a distribuir hasta que el bebé cumpla un año.

El acuerdo de ampliación del permiso de paternidad firmado por esta Asociación en el ámbito de la Administración General del Estado, decía que “tanto la transferibilidad del permiso, como el disfrute simultáneo de los periodos de descanso (...) sería contrario al fin último de este acuerdo, que no es otro que el fomento de la corresponsabilidad y el acabar con los factores sociales y culturales que perpetúan un modelo tradicional y discriminatorio en la asunción de roles y responsabilidades entre hombres y mujeres”.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. 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.

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