



Cinco semanas de permiso de paternidad



Definitivamente, y desde el **CINCO DE JULIO DE 2018** (inclusive), aquellos que sean padres tendrán **CINCO SEMANAS de PERMISO POR PATERNIDAD**.

En el supuesto de que nazcan dos niños/as, a esas cinco semanas, debemos añadir dos días adicionales; si fueran trillizos/as serían cuatro días adicionales, es decir, las **cinco semanas se verán aumentadas en dos días por cada nacimiento adicional**.

A las cinco semanas **debemos añadir los tres días de permiso retribuido** que tenemos por Convenio por nacimiento de hijo, y que también mejoran el Estatuto de los Trabajadores.

¿Cuál es el importe de la prestación?

El importe a percibir es el equivalente al **100% de la base reguladora** que en cada caso esté establecida para calcular la prestación por incapacidad laboral por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

¿Quién o quiénes pueden disfrutarlo?

Si bien el permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores puede ser compartido por ambos progenitores hasta un máximo de 10 semanas de las 16 totales, en el caso del **permiso de paternidad sólo le corresponde a uno de ellos**.

En el supuesto de parto, el derecho le corresponde en exclusiva al otro progenitor. Sin embargo, en el caso de adopción o acogimiento, el derecho puede ser disfrutado indistintamente a elección de los interesados; eso sí, le corresponderá en exclusiva sólo a uno de ellos.



¿Cuáles son los plazos y modo de disfrute?

Desde que se acaba el permiso por nacimiento de hijo/a del Convenio, hasta que el bebé cumple nueve meses.

Tú eres quien decide qué cinco semanas continuadas deseas tener como permiso.

Existe la posibilidad, previo acuerdo con la empresa, de disfrutar de **una de las cinco 1semanas** por separado de las otras cuatro, hasta que el bebé cumpla nueve meses.

Los trabajadores podrán ejercer el derecho en régimen de **jornada completa o en régimen de jornada parcial**. En caso de optar por el disfrute a jornada parcial éste debe contar con un mínimo de reducción del 50% y siempre previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

¿Cómo se solicita?

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con antelación, su intención de ejercer el derecho. No obstante, la solicitud de la prestación deberá solicitarla ante el INSS. Para **descargar** los documentos necesarios, así como información adicional con respecto a los requisitos y documentación necesaria, usad el **QR**: es enlace al INSS.



¿Guardas, acogimientos o guardas con fines de adopción?

Este derecho se aplica también en los casos de guardas legales, guardas legales con fines de adopción y acogimientos.

Protección frente al despido

Hacer uso del permiso paternidad, **te protege contra el despido improcedente**, puesto que cualquier despido que realizase la empresa sería calificado por el juez como “*procedente*” o como “*nulo*”.

Valoración de UGT

Desde **UGT Contact Center**, valoramos positivamente la medida, aunque la estimamos insuficiente. Entendemos que una medida basada en la **corresponsabilidad** y en la igualdad deberían ser **permisos iguales e intransferibles** entre padres y madres, **aumentando además la duración de los mismos**.