



CIRCULAR LABORAL 12/2018

4 de julio de 2018

INFORMACIÓN URGENTE: AMPLIACIÓN DEFINITIVA PERMISO DE PATERNIDAD.

Finalmente, en el BOE nº 161, de hoy, 4 de julio de 2018, se publica Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Con independencia de que en breve actualizaremos nuestra Circular Laboral 8/2018, del pasado 12 de abril, en la que desarrollábamos los principales aspectos sociales y laborales del para aquél entonces Proyecto de Presupuestos Generales, entendemos conveniente remitir hoy con urgencia la presente circular en relación a uno de los temas más mediáticos de aquellos en el ámbito de lo social. Concretamente la ampliación del permiso de paternidad.

Específicamente, es la Disposición final 38ª de la indicada Ley, la que, entre otras cuestiones y variaciones normativas, procede a modificar el art. 48.7 ET – concretamente el que se refiere al permiso de paternidad – ampliando de cuatro semanas a cinco el mismo con efectos desde la entrada en vigor de la repetida Ley que se produce al día siguiente de su publicación según prevé la propia Disposición Final 46ª de la misma. Por lo tanto, dicha entrada en vigor se producirá mañana 5 de julio de 2018.

La citada Disposición final 38ª, por lo que nos interesa para el caso planteado, indica lo siguiente:

“Disposición final trigésima octava. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Uno. **Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida** se modifica el artículo 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente manera:

«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.»

Dos. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida se da nueva redacción al apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado como sigue:

«2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el penúltimo párrafo del artículo 48.7.»

En resumen, los padres que tengan hijos a partir de mañana, 5 de julio de 2018, podrán beneficiarse de la ampliación de su permiso de paternidad hasta las indicadas cinco semanas.

Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com