



DESDE EL 1 DE ENERO DE 2017 HA ENTRADO EN VIGOR LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD A CUATRO SEMANAS ININTERRUMPIDAS

Tras diversas prórrogas, a partir del día 1 de enero de 2017, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas (un mes), 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.

Le recordamos que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad de mujeres y hombres, estableció una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, en razón de la paternidad, y, derivado de ello, incorporó en el marco de la acción protectora de la Seguridad Social una nueva prestación económica, que tiene como finalidad establecer una renta que sustituya el salario dejado de percibir durante la suspensión de la actividad laboral.

En su formulación inicial, la duración de la prestación se situó en 13 días (que se añadían al permiso por paternidad, de 2 días de duración), si bien la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad, previó que la **suspensión del contrato de trabajo alcanzase una duración de 4 semanas**, demorando su entrada en vigor al 1 de enero de 2011, aunque, posteriormente, las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado fueron ampliando esa demora, de modo que la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 estableció que **la vigencia del contenido de la Ley 9/2009 se produciría a partir del 1 de enero de 2017.**

Dado que no existe disposición legal que demore de nuevo la vigencia de la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo, con el inicio del ejercicio 2017 despliega sus efectos el contenido de la Ley 9/2009 en relación con la suspensión del contrato de trabajo en razón de la paternidad y, en conexión con ello, de la prestación económica de la Seguridad Social que viene a sustituir el salario dejado de percibir al cesar temporalmente en la prestación de servicios.

La Ley 9/2009 introdujo un nuevo redactado en el artículo 48 bis (actual artículo 48.7) del Estatuto de los Trabajadores, de tal modo, que a partir del día 1 de enero de 2017, el trabajador tendrá derecho a la **suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas (un mes)**, 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.

Hay que tener en cuenta que se trata de un derecho de ejercicio potestativo y no obligatorio, de modo que el trabajador puede no ejercerlo. Para el caso que decida ejercerse 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.

El permiso de paternidad, se podrá disfrutar a jornada completa o parcial, es exclusivo de los padres trabajadores e intransferibles, lo que significa que no podrá ser cedido a la madre en ningún caso.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Enero 2017
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.