

Viernes 6 de julio de 2018



Ampliación del **permiso de paternidad a 5 semanas**



El pasado 4 de julio se publicó en el BOE la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, donde está recogida la **ampliación del permiso de paternidad hasta la 5ª semana, entrando en vigor el jueves 5 de julio de 2018.**

De este modo el trabajador o trabajadora 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/hija a partir del segundo.

Como ocurría hasta ahora, el trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/hija, 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.

El disfrute del permiso durante **las primeras 4 semanas será obligatoriamente ininterrumpido**, desde el momento señalado en el párrafo anterior, mientras que **la 5ª semana de permiso tendrá carácter “volante”**, esto es, que podrá disfrutarse, alternativamente, bien de forma sucesiva a las 4 primeras semanas o bien en un nuevo periodo independiente **dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o la hija**, la resolución judicial o la decisión administrativa correspondiente.

En los casos en los que se quiera disfrutar de la 5ª semana de permiso de forma “volante”, en un nuevo periodo independiente de las 4 primeras semanas, deberá contarse con el **acuerdo previo entre el empresario y el trabajador.**

Del mismo modo, **se mantiene el régimen de disfrute a jornada completa o jornada parcial** que ya estaba establecido para las prestaciones de paternidad y maternidad. De manera que el permiso de paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento (50%), 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 periodo de 5 semanas, con independencia de que se disfrute de forma ininterrumpida o en dos periodos diferenciados.

Además, existe en la legislación el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de un hijo o hija (art. 46.3 E.T. y art. 33 del Convenio XVII sectorial TIC) y el **cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**