

10. Paternitat

DEFINICIÓ I OBJECTIUS

▪ **Permís de paternitat**

El que comunament s'anomena permís de paternitat consisteix en una suspensió temporal del contracte laboral durant 13 dies amb reserva del lloc de treball. La Seguretat Social assumeix l'obligació de cotitzar i l'abonament d'un subsidi per paternitat.

Els motius d'accés poden ser:

- naixement
- adopció
- acolliment (tant preadoptiu, permanent o simple).

- **El permís per naixement** és un permís remunerat de 2 dies naturals contemplat en l'Estatut dels Treballadors.

Tot i que comunament fem la suma dels dies i ho concebem com si fossin el mateix, són dues coses diferents.

● **EN QUÈ CONSISTEIX?**

- **El permís per naixement;** 2 dies naturals de permís remunerat en el supòsit de naixement de fill o filla. Quan sigui necessari fer un desplaçament aquest permís s'amplia a 4 dies.

- **Suspensió del contracte de treball per paternitat;**

La durada d'aquest pot variar:

- **13 dies ininterromputs**, en cas de part, adopció o acolliment múltiple, s'ampliarà en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon.
- **Famílies nombroses** o quan hi hagi una persona amb discapacitat en la família: 20 dies naturals ininterromputs quan amb el nou naixement, adopció o acolliment. Aquesta durada, s'ampliarà en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en 2 dies més per cada fill o filla a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat.
- **A partir del dia 1 de gener de 2016;** el dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat passarà a ser d'un període de **4 setmanes ininterrompudes**, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en 2 dies més per cada fill o filla a partir del segon.

*Cal mencionar que es tractarà d'una aplicació gradual, i que tot i així, malgrat està estipulada pel 2016, s'ha anat posposant des del 2012, fet que genera incertesa sobre la seva aplicació.

- **FINALITAT**

L'objectiu d'aquest dret és oferir un marc d'actuació per a fer possible la conciliació de la vida laboral i familiar.

Objectius específics:

- Donar protecció a la situació de paternitat
- Fomentar la participació dels homes en les responsabilitats familiars.
- Garantir l'interès de la infància.

- **CAL TENIR PRESENT QUE:**

- És important revisar què diu el teu conveni col·lectiu, tant pel que fa al permís per naixement com per al permís de paternitat, ja que pot millorar el dret (per exemple: ampliant el número de dies) o concretar com se n'ha de fer ús a la teva empresa (per exemple oferint un formulari de sol·licitud, o establint un procés per a sol·licitar).
- **El període en què es pot fer efectiva la suspensió del contracte de treball per paternitat:**
 - En cas de part: Des de la finalització del permís de naixement (el de 2 dies) fins que finalitzi la baixa per maternitat immediatament després de la finalització de la baixa per maternitat.
 - En cas d'adopció o acolliment: Des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalització de la baixa per maternitat.
- **La forma de gaudir-lo** pot ser en jornades completes o en règim de jornada parcial d'un mínim de 50%. Per a gaudir del permís de paternitat en règim de mitja jornada, cal arribar a un acord amb l'empresa.
- **La retribució** que es rep durant el "permís de paternitat" corre a càrrec de la Seguretat Social i és el 100% de la base reguladora per contingències comunes. Mentre que els dies de permís per naixement van a càrrec de l'empresa. Per això cal estar al cas dels terminis de sol·licitud del pagament a la Segureta Social.
- Només en els casos d'adopció i/o acolliment, el permís de maternitat i de paternitat es poden sumar i poden ser gaudits indistintament per ambdós progenitors de forma equitativa.
- Al permís de paternitat cal sumar-li el permís per naixement de fill o filla. És a dir, 2 dies naturals per naixement més 13 dies ininterromputs, per tant 15 dies en total. A partir del 2016 seran 2 dies naturals més 4 setmanes.

- El dret del permís de paternitat és independent del fet que es pugui compartir o no part del permís de maternitat.

PERSONES DESTINATÀRIES

• QUI HI POT ACCEDIR ?

Pel que fa al permís per naixement només es dóna en cas de part al pare o l'altra persona progenitora.

Pel que fa a la suspensió del contracte de treball per paternitat :

- **En cas de naixement el dret correspondrà pare o l'altra persona progenitora.**
- **En el cas d'adopció o acolliment correspondrà només a una de les persones progenitores, a elecció dels interessats.**

Pel que fa a la prestació econòmica, en seran beneficiàries les persones treballadores per que estiguin en alta o en situació assimilada en algun règim de la Seguretat Social i reuneixin els requisits de temps de cotització exigits.

- **En cas de naixement el subsidi correspondrà pare o l'altra persona progenitora si reuneix els mínims de cotització.**
- **En el cas d'adopció o acolliment correspondrà només a una de les persones progenitores, a elecció dels interessats.**

• CONDICIONS D'ACCÉS:

La reducció de jornada per cura és un **dret individual** tant dels treballadors com de les treballadores. Així, es pot gaudir d'aquest dret alhora que altres persones de la família.

Si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per tenir cura de la mateixa persona, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Seràn beneficiàries de la prestació les persones treballadores, amb independència de seu sexe, sempre que estiguin en alta o en situació assimilada en algun règim de la Seguretat Social i acreditin un període mínim de cotització de:

- **180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió del contracte per paternitat.**
- **o, alternativament 360 dies al llarg de tota la seva vida laboral amb anterioritat a la data d'inici de la suspensió del contracte per paternitat.**

En els casos en que només existeixi un progenitor, adoptant o acollidor, si aquest percep el subsidi per maternitat, no podrà acumular el subsidi per paternitat.

COM S'HI ACCEDEIX? I ON CAL ANAR A DEMANAR-HO?

La llei estableix que **cal comunicar a l'empresa** amb la deguda antelació la intenció de gaudir a d'aquest permís de paternitat (però no concreta amb quants dies). Alguns convenis col·lectius estableixen terminis de comunicació.

És recomanable doncs comunicar a l'empresa per escrit la intenció de gaudir d'ambdós.

Per fer efectiva la prestació per paternitat s'haurà de sol·licitar el pagament a la **Seguretat Social**:

Cal presentar el model de sol·licitud amb la documentació necessària a qualsevol Centre d'atenció i informació de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Per gaudir del **permís per naixement** de 2 dies simplement és necessari comunicar-ho a l'empresa amb un temps raonable i justificar-ho.

NORMATIVA:

Estatut dels Treballadors, Art. 37.3, 45.1, 48.4, 48bis
LO 3/2007 DT 9
LGSS, Art. 133 octies i 133 nonies, 106.4, 222
R-D 295/2009, Art 22 a 30 i disp. Adic.1ª
Llei 9/2009, Art. 1 d'ampliació de la durada del permís de paternitat
LO 36/2014 DF 10

PREGUNTES FREQUENTS:

- **Quants dies hi ha de permís per naixement d'un fill o filla?**
Segons l'Estatut dels Treballadors el pare o l'altra persona progenitora podrà gaudir de 2 dies en cas de naixement d'un fill o filla. En cas que sigui necessari fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.
Aquest permís és retribuït per l'empresa i els convenis col·lectius poden ampliar el nombre de dies de permís per naixement. No s'ha de confondre aquest permís de 2 dies amb el permís de paternitat retribuït per la Seguretat Social. Així doncs, cal sumar el permís per naixement i la suspensió de contracte per paternitat (permís de paternitat).
- **En el supòsit de part, si el pare o la figura de l'altra persona progenitora no desitja gaudir el permís per paternitat, en pot gaudir la mare?**
No, aquest permís és un dret del pare (o l'altra persona progenitora) únicament. Per tant la mare no pot fer ús d'ell. Si el pare o l'altra persona progenitora decidís no fer ús del permís, el dret es perd. En cas de part, doncs, només té dret a gaudir del permís la persona que no dona a llum.
- **En quin moment es pot gaudir el permís de paternitat?**
En cas de part:
Es pot gaudir del permís de paternitat després del permís de naixement, fins que finalitzi el permís de maternitat o immediatament després d'aquest, comunicant a l'empresa amb la deguda antelació que es farà ús d'aquest dret.

En el cas d'adopció i / o acolliment:

Quan el permís de maternitat hagi estat gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el permís de paternitat haurà de ser gaudit per l'altra persona progenitora, comunicant a l'empresa amb la deguda antelació, què es farà ús d'aquest dret.

Aquest permís podrà gaudir durant el període comprès des de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalitzi el període del permís de maternitat o immediatament després d'acabar aquest.

• **Si la mare resideix a l'estrenger i el naixement del fill es produeix fora d'Espanya, es manté el dret?**

Si, l'altre progenitor podrà percebre el subsidi per paternitat, si reuneix els requisits.

• **Què vol dir l'altre progenitor o progenitora?**

El concepte de l'altra persona progenitora, fa extensible la possibilitat d'accedir al dret de la suspensió de contracte per paternitat a les persones que conformen un nucli familiar diferent a les nuclis familiars heterosexuales. Així, poden accedir a aquest dret les parelles homosexuals de dos homes i dues dones.

• **El pare o l'altra persona progenitora té dret a prolongar la suspensió del contracte de treball?**

Sí, la mare o l'altre progenitor li pot cedir part de les 10 setmanes de la seva suspensió del contracte per maternitat, aquesta cessió es pot gaudir simultàniament o successivament amb la mare o l'altre progenitor, s'exclouen les 6 setmanes immediatament posteriors al part per correspondre en exclusiva a la mare.

Cal tenir present que el gaudi per part de la mateixa persona de la suspensió de contracte de paternitat i part de la de maternitat són compatibles sempre i quan no es solapin.

• **Què passa amb la cotització a la seguretat social durant la suspensió de contracte per paternitat?**

Durant la suspensió de contracte per paternitat es continua cotitzant

• **Quant es cobra durant la suspensió del contracte per paternitat?**

La prestació econòmica per paternitat consistirà, en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora per contingències comunes referida a la data d'inici del període de descans.

Cal tenir present que la base reguladora per contingències comunes és el salari del treballador llevat dels conceptes no cotitzables com per exemple transport o dietes. Tampoc s'hi computen les hores extraordinàries.

• **Què es consideren situacions assimilades al alta ?**

Es consideren situacions assimilades a l'alta a efectes de seguretat social les següents:

- En situació legal per desocupació per la que es percep la prestació econòmica.
- Trasllat del treballador, per part de l'empresa fora del territori nacional.
- Després d'una excedència forçosa, el mes següent del cessament en càrrec públic o al cessament del càrrec públic representatiu o sindical.
- Les situacions que reglamentàriament es determinin.

- **Què passa si la suspensió de paternitat coincideix amb un període d'atur amb prestació de desocupació associada?**

Quan el permís de paternitat coincideix amb la prestació de desocupació, l'atur s'interromp per a poder rebre la prestació de paternitat i es reprèn quan finalitza la prestació de paternitat.

- **Què passa si hi han millores o cursos formatius mentre estic de permís per paternitat?**

La persona amb suspensió de contracte per paternitat es beneficiarà de qualsevol millora que tingui el seu lloc de treball durant la suspensió del contracte.

- **En el cas que el període de vacances coincideixi en el temps amb el permís de paternitat, es perd el dret a gaudir de les vacances?**

No, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la del permís de paternitat, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que corresponen.

- **En quins supòsits s'extingirà aquest dret?**

- Transcurs dels terminis de duració establerts.
- Reincorporació voluntària a la feina o activitat amb anterioritat al termini màxim de duració.
- Que el beneficiari comenci a percebre la pensió de jubilació o d'incapacitat permanent.
- Defunció del beneficiari.
- Finalització de l'adopció o acollida.

La defunció del fill o menor acollit durant la percepció de la prestació no extingirà la prestació. Si la defunció abans del inici de la suspensió o permís no es reconeixerà la prestació.

ON ADRECAR-SE PER MÉS INFORMACIÓ

- **Dins de la UGT:**

- A la teva Unió o Federació
- igualtat@catalunya.ugt.org / 93 3298273
- Més informació de contacte a: www.ugt.cat

- **Administració pública:**

Instituto Nacional de la Seguridad Social : Tel. 900 166 565

TEMES RELACIONATS:

Baixa per maternitat, Reducció de jornada per cura d'un menor de 8 anys, Reducció de jornada per alletament o "lactància"