

# ● ● legez eta bidez

## PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

**L**a prestación por paternidad, regulada en el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, fue una realidad en su totalidad tras haber estado suspendida en parte hasta finales del año 2017. El citado permiso fue ampliado de dos a cuatro semanas, allá por el año 2009 en la “Ley 9/2009, de 6 de octubre de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida” y hasta el 1 de enero de 2017 no se materializó.

Ahora, tras la publicación en el BOE el miércoles 4 de julio, el día 5 de julio de 2018 este permiso que en la actualidad es de 4 semanas, pasará a 5 semanas. Y como en la anterior ocasión tampoco tendrá carácter retroactivo. Esto quiere decir que solamente afectará a los nacimientos que se dieron a partir del jueves día 5 de julio.

A pesar de que esta prestación es un derecho reconocido desde hace años hay mucho desconocimiento al respecto y no son pocos quienes ni siquiera se acogen a él.

Pero ¿Qué es exactamente esta prestación? Dicha prestación consiste en una suspensión del contrato, así como al derecho de percibir un subsidio durante la misma, independiente de la posibilidad de disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. La cuantía a percibir durante este periodo es del 100% de la base reguladora para contingencias comunes.

En ocasiones y principalmente debido al nombre de la prestación denominada “por paternidad” y en contraposición a los diferentes modelos de familias se generan numerosas dudas sobre el derecho o no de su disfrute teniendo en cuenta el supuesto que da origen a la suspensión por lo que hay que tener en cuenta lo siguiente:

•**Parto:** la suspensión corresponde a quién no haya dado a luz.

•**Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:** sólo una de las dos personas adoptantes, a elección de ambas tendrá derecho al permiso por paternidad. Si el período de descanso por maternidad es disfrutado en su totalidad por una de las personas adoptantes, sólo puede ser la otra la que se beneficie de las 5 semanas del permiso por paternidad.

Respecto a la duración del permiso éste es de cinco semanas ininterrumpidas (a partir del jueves día 5 de julio), ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento aumentando su duración en dos días más por cada hija o hijo a partir del primer parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Es conveniente que la persona que va a solicitar este subsidio revise su convenio colectivo ya que en ocasiones existe alguna mejora en referencia al citado permiso.

Desde ESK a pesar de que nos alegramos de esta medida consideramos que ésta es a todas luces insuficiente. Tal y como siempre hemos mantenido el único modo de acabar con las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en lo que a la maternidad se refiere en el ámbito laboral es el de establecer permisos iguales e intransferibles por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento pagados al 100%. Esto evitaría no solo la discriminación que sufren las mujeres cuando deciden ser madres sino también en las propias contrataciones. Por lo tanto debemos seguir exigiendo unos permisos maternidad y paternidad iguales e intransferibles.

