

CONSULTORÍA Y TECNOLOGÍAS de la INFORMACIÓN (TIC)

EL PERMISO DE PATERNIDAD SE AMPLIA A 5 SEMANAS



Desde ayer **5 de Julio de 2018** (inclusive), aquellos que sean padres tendrán **5 SEMANAS de PERMISO POR PATERNIDAD**.

En el supuesto de que nazcan dos niños/as, a esas 5 semanas, debemos añadir 2 días adicionales; si fueran trillizos/as serían 4 días adicionales, es decir, las **5 semanas se verán aumentadas, en 2 días, por cada nacimiento adicional**.

Recordar que, a esas 5 semanas, **debemos añadir también los 2 días de permiso retribuido** que tenemos en el Convenio por nacimiento de hijo/a.

¿Cuál es el importe de la prestación?

El importe a percibir es el equivalente al **100% de la base reguladora** que en cada caso esté establecida para calcular la prestación por incapacidad laboral por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

¿Quién o quiénes pueden disfrutarlo?

Si bien el permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores puede ser compartido por ambos progenitores hasta un máximo de 10 semanas, de las 16 totales, en el caso del permiso de paternidad sólo le corresponde a uno de ellos.

En el supuesto de parto, el derecho le corresponde en exclusiva al otro progenitor. Sin embargo, en el caso de adopción o acogimiento, el derecho puede ser disfrutado indistintamente a elección de los interesados; eso sí, le corresponderá en exclusiva sólo a uno de ellos.

¿Cuáles son los plazos y modo de disfrute?

Desde que se acaba el permiso por nacimiento de hijo/a del Convenio, hasta que el bebé cumple 9 meses.

Tú eres quien decide, qué 5 semanas continuadas deseas tener como permiso.

Existe la posibilidad, previo acuerdo con la empresa, de disfrutar de **una de las 5 semanas** por separado de las otras cuatro, hasta que el bebé cumpla nueve meses.

Los trabajadores podrán ejercer el derecho en régimen de **jornada completa o en régimen de jornada parcial**. En caso de optar por el disfrute a jornada parcial éste debe contar con un mínimo de reducción del 50% y siempre previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

MANTÉNTE INFORMADO. Síguenos en:



<http://oficinas.fesmcutg.org/consultorias/>



consultoria@fesmcutg.org



[@UGTConvenioTIC](https://twitter.com/UGTConvenioTIC)



[@UGTConvenioTIC](https://www.facebook.com/UGTConvenioTIC)



[UGTConvenioTIC](https://www.youtube.com/UGTConvenioTIC)

¿Cómo se solicita?

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con antelación, su intención de ejercer el derecho. No obstante, la solicitud de la prestación deberá solicitarla ante el INSS. Para **descargar** los documentos necesarios, así como información adicional con respecto a los requisitos y documentación necesaria, usad el **QR** (es enlace al INSS) o pincha en el enlace a la dirección web de la Seguridad Social: [Descargar la Solicitud de Paternidad](#)



¿Guardas, acogimientos o guardas con fines de adopción?

Este derecho también se aplica en los casos de guardas legales, guardas legales con fines de adopción y acogimientos de los regulados en el Estatuto y en los Convenios.

Valoración de UGT

Desde **UGT Consultoras TIC**, valoramos positivamente la medida, aunque la estimamos insuficiente. Entendemos que una medida basada en la **corresponsabilidad** y en la igualdad, debería consistir en **permisos iguales e intransferibles** entre padres y madres, **aumentando además la duración de los mismos**. Lo seguiremos reclamando en el Convenio.



UGT BUSCAMOS SOLUCIONES



ÚNETE A NUESTRO PROYECTO

MANTÉNTE INFORMADO. Síguenos en:



<http://oficinas.fesmcutg.org/consultorias/>



consultoria@fesmcutg.org



[@UGTConvenioTIC](#)



[@UGTConvenioTIC](#)



[UGTConvenioTIC](#)