



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 7/2018

30 de Julio de 2018

AMPLIACIÓN DE LA BAJA POR PATERNIDAD A CINCO SEMANAS

Entre las novedades de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 se encuentra la ampliación de la baja por paternidad (artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores), cuya duración pasa de cuatro a cinco semanas, que resultará de aplicación para aquellos progenitores cuyos hijos nazcan o sean adoptados o acogidos a partir del día 5 de julio de 2018, inclusive.

Así, y a modo de resumen, desde esta fecha, la baja por paternidad se encontraría sujeta a las siguientes condiciones:

1. La duración de la baja es ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple.
2. La baja por paternidad es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, y también lo es del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo (artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores), el cual es además acumulable a la baja por paternidad. Asimismo, es importante recordar que, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo nº 145/2018, de fecha 13 de febrero de 2018, el permiso no se iniciaría hasta el primer día laboral siguiente al del hecho causante (en este caso, el nacimiento del hijo).
3. Como regla general, la baja por paternidad ha de disfrutarse de manera ininterrumpida, si bien es posible que, sujeto a un acuerdo previo entre empresa y trabajador al inicio del período de suspensión, la última semana sea disfrutada de modo independiente y en fechas distintas, aunque en todo caso dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o de la decisión administrativa por la que se constituya la adopción.



laffer

A B O G A D O S

4. En el supuesto de parto, la baja corresponde en exclusiva al otro progenitor, que podrá disfrutarla durante el período comprendido entre la finalización del permiso por nacimiento de hijo y la baja por maternidad o inmediatamente después de la baja por maternidad.
5. La baja por maternidad puede disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial de al menos un cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
6. El trabajador ha de comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio del derecho a la baja por paternidad en los términos establecidos (en su caso), en el convenio colectivo aplicable.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad, y, como siempre, el Departamento Laboral de **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico