



**Comisión Ejecutiva Confederal
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**

UGT en miembro fundador de la CES y de la CSI



Vicesecretaría General: 300/18
Departamento de la Mujer Trabajadora

Carta-circular

FEDERACIONES ESTATALES
UNIONES ESTATALES
UNIONES DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

A/A: VICESECRETARÍAS GENERALES
S^{as}. RESPONSABLES DE MUJER TRABAJADORA

C/C: CEC

Madrid, 4 de Julio de 2018

Asunto:

**AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD
EN LOS PGE 2018**

ugt.es

Estimados compañeros y compañeras:

Hoy se ha publicado en el BOE la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, aprobada por el Congreso el pasado 28 de junio. Esta Ley contempla entre otras muchas disposiciones, una modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET) y del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en relación con la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, estableciendo la duración del permiso de paternidad en 5 semanas ampliables en dos días más por cada hijo o hija en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, el permiso se podrá disfrutar desde el nacimiento del bebé (tras los dos días de permiso por parto del ET) hasta inmediatamente después de haber finalizado las 16 semanas del permiso de maternidad de la madre. Esto supone para los padres (o el otro progenitor) que tendrán cinco semanas más los dos días de permiso por nacimiento que establece el ET (los convenios colectivos pueden incrementar este permiso).

Cuatro semanas se disfrutarán de forma ininterrumpida y la quinta semana se podrá unir a las cuatro anteriores o se podrá disfrutar, previo acuerdo con la empresa, en un momento posterior, pero siempre antes que el bebé cumpla los nueve meses. En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este permiso se podrá disfrutar antes de que se cumplan los nueve meses de la resolución judicial o la decisión administrativa.

El permiso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o jornada parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo con la empresa y deberá ser comunicado al empresario con la suficiente antelación, antes del inicio del permiso, en los términos que determine la negociación colectiva.



La Ley de PGE 2018 también establece, que el permiso de paternidad de los empleados públicos podrá disfrutarse en las mismas condiciones que el de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, algo que hasta ahora no era posible, pues el EBEP obligaba a su disfrute inmediatamente después del parto, o de la resolución judicial o administrativa que autorizara la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En resumen, como novedad la paternidad se amplía a 5 semanas y se permite fraccionar el disfrute de la última semana de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento o resolución de adopción o acogimiento. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, amparados por el ET, para fraccionar el disfrute de la última semana es necesario el acuerdo entre empresario y trabajador. Para los empleados públicos, disfrutar la 5ª semana de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguiente al nacimiento o resolución de adopción o acogimiento, es necesario que se le autorice por la Administración en la que preste servicios de acuerdo a los términos previstos en su normativa.

Como punto negativo, es necesario recordar que este derecho no tiene efecto retroactivo, por lo que la quinta semana de permiso de paternidad, solo podrán disfrutarla aquellos trabajadores que sean padres a partir del día siguiente a su publicación en el BOE, por lo que sólo podrán acogerse al derecho todos los trabajadores que sean padres a partir de las cero horas de esta noche.

Desde UGT consideramos positiva esta ampliación, si bien sigue siendo insuficiente dado que la corresponsabilidad en las tareas de cuidado sólo podrá ser efectiva cuando padres y madres tengan los mismos permisos para cuidar de hijos e hijas. En ese sentido, seguimos reivindicando un permiso parental retribuido e intransferible de al menos 4 meses para cada uno de los progenitores, tal y como establecía la propuesta original de la Comisión Europea y que el Consejo EPSCO ha reducido a solo 6 semanas.

Esperando que esta información os sirva de utilidad, recibid un cordial saludo.

Cristina Antoñanzas Peñalva
Vicesecretaria General

Elisa I. García Rodríguez
Rple. Dpto. de la Mujer Trabajadora