

La nueva prestación por paternidad y otras medidas de conciliación

Juan José González Hernández.
Socio-Abogado. Director Dpto. de RRHH
de HispaColex Bufete Jurídico

Parafraseando a Neil Armstrong, “es un pequeño paso para la conciliación, pero un gran paso para el hombre” y aquí “hombre” en su sentido literal.

Ha sido muy mediática la ampliación de la prestación por paternidad que se ha ampliado a 4 semanas desde el día 1 de enero de 2017, a raíz de la modificación del gobierno a propuesta de sus socios.

Pero ante esta situación, siempre es bueno saber en qué consiste esta prestación y qué requisitos son necesarios.

Como hemos dicho, desde el día 1 de enero de 2017 la prestación por paternidad pasa de 13 días a 4 semanas (28 días) ininterrumpidas. La norma establece que en caso de partos, acogimientos o adopciones múltiples, se ampliará 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Durante esta situación, el trabajador percibe una prestación del 100% de la base reguladora prevista para la

incapacidad temporal por enfermedad común.

Se podrá percibir el subsidio durante el período comprendido:

- Desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

- Hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente.

Debemos diferenciar esta prestación de la licencia por nacimiento de hijo. Por tanto, primero se disfruta del permiso o licencia retribuido por nacimiento de hijo que vendrá regulado en el convenio colectivo o en su caso en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que como mínimo es de dos días y de cuatro días si es necesario desplazamiento.

Esta reforma está pensada para los nacimientos producidos desde el día 1 de enero de 2017, no teniendo nada que ver el momento en el que

se solicita la prestación ante el INSS. Cabe decir que el plazo para solicitar esta prestación es de cinco años.

Para tener derecho a esta prestación es necesario estar en alta o situación asimilada y tener cubierto un período de 180 días de cotización



La prestación por paternidad se amplía.

en los últimos 7 años inmediatamente anteriores o en todo caso tener cubiertos 360 días.

De esta forma los empresarios se deben ir acostumbrando, no sólo a solicitudes de trabajadoras que piden la reducción de jornada por cuidado de hijos, concreción horaria o excedencias, sino también a solicitudes realizadas por los hombres, y además de cualquier índole como flexibilidad horaria, teletrabajo, bolsas de tiempo, acercamientos al domicilio, jornadas intensivas, jornadas flexibles, etc.

Las distintas formas de prestar servicios con el avance de las tecnologías y las nuevas unidades familiares (monoparentales, del mismo sexo, parejas de hecho...) diversifican las necesidades de cuidado de la familia. Por ello es clara la necesidad de las empresas de adaptarse a las circunstancias de las nuevas estructuras ante los diversos para dar una respuesta a estas solicitudes que sea sólida y fundada en derecho, siempre que la petición del trabajador pueda causar una problemática en la organización de la empresa.