



# LETRAS JURÍDICAS

## NOVEDADES DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Estas son las novedades que aprobó el gobierno mediante decreto-ley:

- Se amplía el permiso de paternidad a 8 semanas a los nacimientos que se produzcan a partir del 1 de Abril de 2019.
- Se amplía a 12 semanas a los nacimientos que se produzcan a partir del 1 de Enero de 2020 y a 16 semanas para los nacimientos desde el 1 de Enero de 2021.

Este permiso no es sólo para los hombres, sino para el otro progenitor que no sea la madre biológica, sea cual sea su sexo.

Dos semanas en 2019, cuatro en 2020 y seis en 2021 son de disfrute obligatorio a continuación del parto. De esta forma, los padres han perdido el derecho a disfrutar el permiso de nacimiento de 2/4 días aparte del permiso de paternidad.

El resto del permiso de paternidad es voluntario, ininterrumpido y dentro del primer año.

Durante 2019, la madre puede ceder al padre, cuatro semanas del permiso de maternidad. En el 2020, podrá cederle 2 semanas y en el 2021, ya no cabe cesión alguna.

Al ser un permiso obligatorio, el padre tendrá las mismas garantías frente al despido que las mujeres que disfrutaban del permiso de maternidad.

Este permiso no se solicita, simplemente se disfruta, con la única obligación de comunicarlo a la empresa.

Durante el permiso de paternidad, se cobra el 100% de la base de cotización de la nómina del mes anterior y lo abona la seguridad social.

### Contenido:

♦ Permiso de paternidad.

♦ Cálculo de lactancia acumulada.

♦ Complemento de antigüedad

♦ Haz valer tus derechos



## CÁLCULO DE LACTANCIA ACUMULADA

Una trabajadora por cuenta ajena desempeña su trabajo de lunes a viernes en jornada de 8 horas diarias. La trabajadora, cuyo hijo nació el 30-08-2017, se encuentra en situación de maternidad, que finaliza el 20-12-2017, solicita la acumulación de permiso por lactancia. ¿Cómo se realiza esta acumulación?

Para calcular el tiempo de lactancia acumulada, ha de acudirse a los que establece el convenio colectivo. Si el convenio colectivo no establece nada al respecto, debe acudirse a lo que establece el ET art.3.4.

El ET establece que la trabajadora tiene derecho una hora de ausencia por día de jornada laboral hasta que el hijo cumpla 9 meses, y el presupuesto para su concesión es el de hora de ausencia, por lo que las ausencias se computan en días laborables y no en días naturales, y se deben descontar tanto los días festivos, como los días de descanso, desde que se solicita la lactancia hasta el hijo cumpla 9 meses.

La prestación por maternidad (112 días naturales) finaliza el 20-12-2018 y hasta el 30-05-2018, fecha en la que el menor cumple 9 meses transcurren 161 días. Por ello, el cálculo es el siguiente:

### Cálculo días lactancia acumulada:

- a) Cálculo de los días laborables: de los 161 días restamos 52 días correspondientes a los festivos, sábados y domingos de ese periodo, por lo que los días laborables son 109.
- b) Cálculo de la jornada acumulada: si los días laborables son 109, y le corresponde una hora de ausencia por cada uno de ellos, tiene derecho a 109 horas de lactancia. Este número de horas (109) se divide entre la jornada de la trabajadora (8 horas).

Por ello, le corresponden:  $109 \text{ horas} / 8 \text{ horas de trabajo diarias} = 13.62$  días para disfrutar el permiso acumulado por lactancia.



## COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

A efectos del reconocimiento de este complemento, el **momento inicial de cómputo** del complemento de antigüedad, en caso de una cadena de contratos temporales, se remonta al inicio de la contratación temporal independientemente de las interrupciones que se hayan podido producir entre contrato y contrato.

Tampoco se interrumpe la antigüedad por haber percibido indemnización por la extinción de un contrato mayor o menor a la prevista para el despido improcedente o haber firmado recibos de finiquito entre los sucesivos contratos suscritos con cortas interrupciones o se intercalasen, entre tales contratos temporales, contratos de puesta a disposición en esa empresa concertados con una ETT pues con este complemento, de naturaleza distinta de la indemnización por extinción de contratos temporales, se compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de prestación de servicios, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si dichas interrupciones fueron por imposición de este último, no siendo necesaria tampoco la subordinación a una ulterior contratación indefinida para poder ostentar derecho al devengo de trienios por parte del personal temporal.

En resumen, la antigüedad comienza a contar desde el inicio de la prestación de servicios, aunque sea bajo distintos contratos temporales, aunque se haya recibido indemnización una vez finalizado un contrato anterior o se haya firmado un finiquito o se presten servicios a través de una ETT.



## HAZ VALER TUS DERECHOS

**¿Qué ocurre cuando las empresas no respetan nuestros derechos y no siguen los trámites que le dicta la ley?**

A continuación ponemos algunos ejemplos:

- La empresa te da de alta en la Seguridad Social pero no te da a firmar el contrato: Se trata de un contrato verbal y según la ley, se presupone indefinido a jornada completa.
- La empresa te hace un contrato temporal en fraude o llevas trabajando cinco años con un contrato temporal: Aumentan las posibilidades de éxito en una demanda por despido improcedente.
- La empresa hace un ERE o modifica las condiciones de trabajo sin seguir ningún trámite: Aumentan las posibilidades de que el despido o la modificación sean improcedentes o incluso nulas.
- Si tienes una jornada parcial pero en tu nómina no se distinguen las horas ordinarias y las horas complementarias, el contrato se presume a jornada completa.



### **CONTACTA CON NOSOTROS:**

*Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:*

*[jurídica@cgtandalucia.org](mailto:jurídica@cgtandalucia.org)*

Dirección : Cristina Morones  
Maquetación: Ramón Sanz

[Www. cgtandalucia.org](http://www.cgtandalucia.org)  
[https://twitter.com/CGT\\_A](https://twitter.com/CGT_A)  
[Www.youtube.com/](http://www.youtube.com/)  
[Www.facebook.com/](http://www.facebook.com/)

