

## PERMISO DE PATERNIDAD

El **permiso de paternidad** es el periodo de descanso laboral al que tenemos derecho en las siguientes situaciones:

- ⚡ Nacimiento de hijo
- ⚡ Alumbramiento de esposa o pareja de hecho
- ⚡ Adopción/acogimiento de hijo

### TIEMPO

- ⚡ A disfrutar desde el primer día laborable. Con un total de 16 semanas intransferibles. Donde 6 semanas son inmediatas tras el parto resolución judicial o administrativa en caso de adopción, guarda o acogimiento. Las otras 10 a continuación en uno o varios periodos dentro del primer año del bebé.
- ⚡ El primer tramo se disfrutará a jornada completa, mientras que el segundo podrá repartirse a jornada completa o parcial, pero no podrán cederse.
- ⚡ Si los dos progenitores ejercen el permiso “con la misma duración y régimen”, es decir, **ambos disfrutan de las 10 semanas posteriores a las seis obligatorias**, tendrán una semana más extra cada uno.
- ⚡ En el caso de no producirse el nacimiento el día del ingreso, se contará dicho día como permiso por ingreso. A partir del nacimiento comenzará a contar el permiso de nacimiento.
- ⚡ En caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples, se ampliará una semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo.
- ⚡ Si un hijo tiene discapacidad, se aumenta en una semana para cada progenitor
- ⚡ Si se produce parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto: un máximo de 13 semanas.

### JUSTIFICANTES QUE TIENES QUE PRESENTAR

- ⚡ Libro de familia o certificado del juzgado.
- ⚡ Copia pública de adopción/acogimiento y certificado de inscripción del Registro Civil.
- ⚡ Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.

## ADEMÁS

- ⚡ Durante el periodo de descanso laboral por nacimiento o adopción el padre percibe una prestación que es igual al 100% de su base reguladora y está exenta de IRPF a cargo de la Seguridad Social.
- ⚡ En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- ⚡ En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- ⚡ Será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.
- ⚡ Las vacaciones se cuentan como días laborables.
- ⚡ Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella( recogido en el art. 37.6 del ET).