

PERMISO DE PATERNIDAD

Joaquín Chávarri.
Publicado en escuela el 5-03-09

Con la entrada en vigor de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, LPGE, se amplía el tiempo de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en las familias numerosas hasta 20 días, con efectos de 1 de enero de 2009, mediante la disposición adicional sexta de la LPGE, lo que ha ofrecido algunas dudas sobre los trabajadores afectados.

Por la normativa aplicable tanto a funcionarios del Régimen Especial de Seguridad Social, como al resto de trabajadores, funcionarios o no, del Régimen General se estableció el derecho a disfrutar 15 días de permiso por paternidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es su disposición transitoria novena, estableció que el Gobierno, de forma progresiva y gradual, ampliará la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de permiso a los seis años de su entrada en vigor.

Del mismo modo la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, en su disposición transitoria 6ª, señala que las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual el permiso por paternidad regulado en el art. 49 c) del EBEP, hasta alcanzar el objetivo de las 4 semanas, sin límite temporal alguno.

Cabe resaltar que la LPGE, respecto a las familias numerosas, ha adelantado el plazo de ampliación. Igualmente el derecho es aplicable a aquellas familias que con el nuevo nacimiento o adopción se produzca familia numerosa o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración se ampliará a dos días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Pues bien, teniendo en cuenta que la disposición adicional 6ª de la LPGE establece la ampliación, con el fin de llevar a cabo la previsión establecida en la Ley Orgánica 3/2007; dado que su art. 1º, dice que el objeto de la ley es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación y su art. 2º establece como ámbito de aplicación todas las personas físicas o jurídicas, que se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia, debemos concluir que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente del régimen laboral que regule su situación.