



ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 9/2009, DE 6 DE OCTUBRE. AMPLIACION DE LA DURACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD A CUATRO SEMANAS.

El Consejo de Ministros del pasado viernes 16 de diciembre de 2016, finalmente y tras más de siete años desde su aprobación, ha venido a acordar la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogida, la cual fue publicada en el BOE nº 242, de 7 de octubre de 2009, **con efectos del próximo 1 de enero de 2017.**

Por lo tanto, desde ese momento se aplicará, en sus propios términos, el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores – ET - que ya venía a establecer, de forma literal, que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante **cuatro semanas ininterrumpidas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Recordar que este permiso es totalmente independiente y autónomo del denominado permiso por maternidad y de las licencias retribuidas por nacimiento de hijo que se regulan en el propio ET y convenios colectivos de aplicación a las empresas.

De esta forma, se corrige la anomalía que se ha venido prolongando durante demasiados años y que contenía la Disposición Transitoria Séptima del propio ET que establecía que en tanto no entrara en vigor la citada Ley 9/2009, de 6 de octubre, el permiso de paternidad exclusivamente tendría una duración de trece días ininterrumpidos.

Así, con efectos del próximo 1 de enero los trece días se amplían a cuatro semanas. Si bien este permiso aún queda lejos de las dieciséis semanas del permiso por maternidad, y el objetivo del Gobierno, sin plazo cierto, es que finalmente ambos se equiparen, no podemos negar que nos encontramos ante un avance en línea con las políticas de igualdad y de conciliación de la vida profesional y laboral tan pregonadas últimamente por nuestro ejecutivo central.

Recordar, como mero apunte, que, durante esta suspensión por paternidad, al igual que sucede con aquella de maternidad, la empresa mantiene la obligación de cotización a la Seguridad Social y es el propio Instituto Nacional de la Seguridad Social quien abona directamente al solicitante el correspondiente subsidio en importe equivalente al 100% de la base reguladora.

Del mismo modo aprovechamos también para recordar, en este ámbito tampoco se produce novedad alguna, que serán beneficiarios del subsidio indicado, los trabajadores por cuenta propia o ajena, incluidos los contratos para la formación y a tiempo parcial que reúna los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o permiso por paternidad, o, alternativamente
 - 360 días a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha

En Barcelona, a 19 de diciembre de 2016.