

PATERNIDAD

1. PERMISO RETRIBUIDO POR NACIMIENTO DE HIJO/A

Según el **Estatuto de los Trabajadores**, el padre podrá disfrutar de **2 días naturales** de permiso por nacimiento de hijo o hija (o régimen de acogimiento o adopción). Pero para todos los trabajadores bajo el **Convenio del Sector Seguros** (incluidos los del **Convenio Mapfre**), este permiso está **mejorado**, ya que se especifica que esos **dos días sean laborables**. *Por ejemplo, si has sido padre y tu niño/a nace en sábado, y para ti no es laborable el sábado y el domingo, tendrás de permiso por nacimiento el lunes y el martes, es decir los primeros dos días laborables para ti desde el nacimiento.*

Si con motivo del nacimiento hay **necesidad de desplazamiento**, el permiso se amplía a **cuatro días**:

- Según el **Estatuto de Trabajadores**, son cuatro días naturales
- Según el **Convenio de Seguros**, de esos cuatro días, dos serán laborables
- Según el **Convenio Mapfre**, de esos cuatro días, tres serán laborables (si hay necesidad de pernoctar fuera de la provincia)

Se trata de un permiso retribuido, es decir, que no hay que recuperarlo, y para personal del Convenio Mapfre, existe la posibilidad de ampliarlo, a petición del empleado en dos días adicionales **con carácter recuperable**, dentro de los 30 días siguientes a su disfrute. Asimismo, este permiso podrá ser ampliable a petición del empleado, como máximo, a un mes adicional **sin sueldo**.

2. PERMISO DE PATERNIDAD EN CASO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

El padre tiene derecho a este permiso independientemente del permiso de maternidad y de los dos días de permiso retribuido por nacimiento de hijo/a.

Se trata de una suspensión con una duración de **13 días ininterrumpidos** que será ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo.

Se amplía la suspensión por paternidad a **20 días** en los casos en que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca:

- dentro de una familia numerosa,
- cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho,
- o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

Además, la duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

La suspensión del contrato por paternidad, al igual que ocurre con la suspensión por maternidad, **puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial**, si bien en este caso la suspensión será de un mínimo del 50%, y siempre previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se trata de un permiso retribuido.

2.1 EN EL SUPUESTO DE PARTO, ¿QUIÉN PUEDE DISFRUTAR EL PERMISO DE PATERNIDAD Y CUÁNDO?

En el caso de parto, este permiso corresponde exclusivamente al padre (u otro progenitor), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, con la debida antelación.

Sección Sindical de UGT en Mapfre

Si el padre u otro progenitor no deseara disfrutar el permiso por paternidad, ¿puede disfrutarlo la madre (o el otro progenitor)?

No

2.2 EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, ¿QUIÉN PUEDE DISFRUTAR EL PERMISO DE PATERNIDAD Y CUÁNDO?

En caso de **adopción o acogimiento** este derecho corresponderá a uno de los progenitores a elección de los interesados. No obstante, si el descanso por maternidad ha sido disfrutado íntegramente por uno de los progenitores el derecho a la suspensión por paternidad sólo podrá ser disfrutado por el otro.

El momento del disfrute podrá ser:

- durante el período comprendido desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato por adopción o acogimiento, o
- inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión

3. PERMISO POR LACTANCIA

Este permiso podrá ser disfrutado **indistintamente por la madre o el padre** en caso de que ambos trabajen y siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en la que trabaje la madre que ésta no ha ejercido este derecho en la misma.

Este permiso da derecho a ausentarse del trabajo durante una hora por lactancia del hijo/a con la posibilidad de dividir ese tiempo en dos fracciones.

Se podrá sustituir este derecho por:

- Según **Estatuto de Trabajadores**, una **reducción de la jornada normal de trabajo de media hora**
- Según **Convenio de Seguros**, una **reducción de la jornada** normal de trabajo en **una hora** (hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses) o **acumularlo** disfrutando de un permiso retribuido de **15 días laborables**, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad
- Para trabajadores del **Convenio Mapfre**, y de acuerdo con el Plan de Igualdad, una **reducción de la jornada** normal de trabajo en **una hora** (hasta que el hijo o hija cumpla 10 meses) o **acumularlo** disfrutando de un permiso retribuido de **15 días laborables**, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

En caso de optar por la acumulación, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, siendo de 14 días más por cada hijo/a, en el caso del Convenio de Seguros y de 15 días más por cada hijo/a en el caso de trabajadores bajo el Convenio Mapfre.

Se trata de un permiso retribuido.

4. PERMISO NO RETRIBUIDO POR ADOPCIÓN O ACOGIDA (Convenio Mapfre 2010-2013, art. 25.5)

- Hasta 30 días naturales, no necesariamente continuados, por adopción o acogida en territorio nacional.
- Hasta 60 días naturales, no necesariamente continuados, por acogida internacional.
- Hasta 90 días naturales que podrán disfrutarse en períodos mínimos de 15 días, con un máximo de 3 períodos, por adopción internacional.

Se trata de permisos no retribuidos.