

### Por José Luis Carretero Miramar.

Una vez terminado el permiso laboral retribuido por nacimiento de hijo (de dos días de duración, o de cuatro si es necesario desplazamiento) el padre tiene derecho a la prestación de paternidad, consistente en una suspensión del contrato de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo, a partir del segundo, nacido en el mismo parto. También se amplía, en dos días, la duración de la prestación, si el hijo es discapacitado. Durante esos días el trabajador será remunerado con el 100 % de la Base Reguladora calculada como sigue:

Base Reguladora: Base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a la baja, dividida por treinta (en el caso de salario mensual) o por el número de días cotizados en el mes anterior (en el caso de salario diario).

Para tener acceso a esta prestación el padre deberá tener cotizados a la Seguridad Social 180 días en los siete años anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.

Mientras el permiso por nacimiento de hijo (los dos o cuatro días) debe disfrutarse inmediatamente después del parto, los 13 días (o los que correspondan) de paternidad podrían tomarse a continuación del permiso por nacimiento, o bien durante o al finalizar las 16 semanas de prestación de maternidad.

El permiso de paternidad puede disfrutarse a tiempo parcial, siempre que se suspenda al menos el 50 % de la jornada y haya acuerdo con la empresa.

La duración del permiso de paternidad contrasta con la de la prestación de maternidad (16 semanas, ampliables también por parto múltiple, de las que seis semanas son obligatorias para la madre, y el resto transferibles en el seno de la pareja), pero, sobre todo, contrasta con la duración de permisos equiparables en otros países que han avanzado más en las dinámicas de equidad de género, como Suecia (dos meses), Noruega (10 semanas) o Islandia (tres meses). Además, en estos países, los permisos relacionados con el parto para ambos miembros de la pareja son intransferibles y bien pagados, pensados, en lo que se refiere a la paternidad, expresamente para que el padre se quede al cargo del bebé mientras la madre se reincorpora al trabajo.

La evidencia empírica europea demuestra que los varones suelen hacer uso únicamente de los permisos paternales intransferibles y bien pagados, mientras las mujeres son generalmente las que utilizan las fracciones transferibles de los permisos, y las que se toman las excedencias y demás suspensiones mal pagadas relacionadas con la maternidad o los cuidados, lo que perpetúa las dinámicas patriarcales en el seno de las parejas y la discriminación de género en el marco del mercado laboral.

Como afirma la investigadora María Pazos Morán en su libro “Desiguales por ley” (Catarata, 2013): “Entre las políticas públicas que refuerzan el modelo de familia sustentador masculino/esposa dependiente, la desigualdad entre los permisos de padres y madres es un elemento crucial: los estudios muestran que se ha avanzado en el reparto del tiempo dedicado a las tareas del hogar entre las parejas jóvenes sin hijos, pero es ante el nacimiento de un bebé cuando cristalizan y se consolidan los roles de género diferenciados” Todo ello, teniendo en cuenta que los estudios realizados con parejas que han repartido igualmente los permisos muestran que, en dichos casos, el padre suele generar un mayor vínculo emocional con el hijo y comportamientos responsables relacionados con el cuidado, le lleva a plantear como reivindicación básica para equidad de género la existencia de permisos igualitarios, intransferibles y remunerados con el 100 % de la retribución habitual para ambos miembros de la pareja. Una reivindicación que, no hay duda, las fuerzas sindicales de base y antagonistas deberían hacer suya.

## **El permiso de paternidad**

Publicado en Periódico Diagonal (<https://www.diagonalperiodico.net>)

---

Etiquetas:

[paternidad](#), [laboral](#), [derecho del trabajo](#), [patriarcado](#)