

## El Supremo avala suprimir días de paternidad por convenio al ampliarse el permiso

Los permisos de 16 semanas se han equiparado para ambos progenitores

Madrid 19 FEB 2021 - 13:36 CET

El Tribunal Supremo (TS) ha reconocido el derecho de las empresas a denegar a sus empleados los días por paternidad recogidos en sus respectivos convenios colectivos, al considerar que carecen de sentido una vez que los permisos de 16 semanas se han equiparado para ambos progenitores.

La sala de lo Social avala la decisión de la sociedad pública de servicio de transporte por ferrocarril, Euskotren, y recuerda que el convenio colectivo buscaba mejorar los dos días reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, los cuales fueron suprimidos a raíz del real decreto ley 6/2019, que igualó la duración de los permisos.

Según el relato de los magistrados, el convenio colectivo de empresa se suscribió en 2018, un año antes de que el Gobierno aprobase la ampliación progresiva del permiso de paternidad como parte de una batería de medidas para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo.

Desde 2021 ambos progenitores disfrutan de permisos iguales, intransferibles y retribuidos, con una licencia de seis semanas ininterrumpidas al principio, y otras diez semanas para cada uno a distribuir hasta los doce meses desde el nacimiento o adopción.

Ahora la sala repasa la evolución de las normas y defiende que los días del convenio colectivo tenían sentido en el pasado, cuando la duración del permiso por paternidad era notablemente inferior, una situación que modifica el real decreto ley.

El hecho de equiparar la duración de los permisos de los progenitores explica, precisamente, que se supriman los dos días por nacimiento de hijo del Estatuto de los Trabajadores, y es que, si se mantuviera, "se daría la paradoja" de poder disfrutar de un descanso "superior al de la propia madre biológica".

Además, prosigue la sentencia, dicho permiso retribuido estaba vinculado al momento inmediatamente posterior al parto, disposición que queda superada por la ley actual.

Los magistrados insisten en que, por tanto, lo previsto por el convenio colectivo tampoco puede ser aplicable, no en vano mejora una norma "actualmente inexistente" -los días del Estatuto de Trabajadores- y "no es sencillo que pueda tener vida autónoma propia una vez que el permiso legal ha desaparecido sin haber sido sustituido por ningún otro".

### **Discrepancias con la Audiencia**

La sentencia del Supremo sienta las bases en la materia y contrasta con la dictada hace un año por la Audiencia Nacional, que obligó a Renault España a recuperar la licencia retribuida por nacimiento o adopción de hasta seis días, al estimar que la ampliación del permiso de paternidad no era un motivo para anularla.

La empresa consideraba que al haber un nuevo permiso, los días reconocidos por convenio quedaban sin efecto; sin embargo, el tribunal reiteró que tanto uno como otro son compatibles, principalmente, porque se trata de derechos de distinta naturaleza.

Así pues, explicaba, mientras que la licencia permite disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario, el de paternidad está cubierto por la Seguridad Social, es decir, no supone obligación alguna a la compañía, motivo por el que, según la Audiencia Nacional, ambos se pueden aplicar plenamente.