

MODELO DE RENUNCIA AL PERMISO DE PATERNIDAD

Lugar : _____ Fecha : _____

Datos del trabajador que renuncia :

Nombre y Apellidos : _____

DNI/NIE : _____

Empresa : _____

Puesto de trabajo : _____

Exposición de motivos :

Por medio del presente escrito, yo, el/la trabajador/a arriba identificado/a, renuncio expresamente al permiso de paternidad al que tendría derecho conforme a la legislación vigente en materia de protección de la maternidad y paternidad en España, manifestando conocer y aceptar las consecuencias y efectos legales que dicha renuncia implica, así como que la misma se realiza de forma libre, voluntaria y sin coacción alguna.

Fundamento legal :

Esta renuncia se realiza en virtud de lo establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, por el que se regulan determinados aspectos del permiso por nacimiento y cuidado del menor, y demás normativa aplicable, con pleno conocimiento de mis derechos y obligaciones.

Declaraciones finales :

Declaro que he sido informado/a adecuadamente acerca de mis derechos laborales y de la naturaleza de esta renuncia, así como de sus efectos legales y administrativos. Entiendo que esta renuncia es irrevocable y que una vez presentada no podré ejercitar el derecho al permiso de paternidad correspondiente al nacimiento del hijo/a referido. Por último, manifiesto que esta renuncia se realiza sin perjuicio de otros derechos laborales o sociales que pudieran corresponderme.

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

FIRMA DE LA EMPRESA

Firma: _____

Firma: _____

Fuente original de este documento:

<https://laboral-lex.com/modelo-renuncia-permiso-paternidad/>

¿Le resultó útil esta plantilla?

Encuentre más plantillas actualizadas en:

<https://laboral-lex.com/>

Mas plantillas

Esta plantilla está destinada exclusivamente para uso personal y no comercial.

En caso de distribución o publicación, es obligatorio mencionar la fuente.

Esta plantilla se proporciona únicamente como orientación y no constituye asesoramiento legal.

Se recomienda consultar con un profesional del derecho en cada caso particular.