



PRESTACIONES Y DERECHOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2008 SE HAN GESTIONADO EN NUESTRO PAÍS MÁS DE 180.000 PERMISOS DE MATERNIDAD Y CASI 140.000 DE PATERNIDAD

La maternidad y la paternidad también son derechos laborales



La mirada de pediatras, enfermeras y educadores infantiles ha dejado de dirigirse en exclusiva a las madres. También se fija en el padre del recién nacido, cuyo lugar ha permanecido vacío en sus consultas y salas de reuniones durante años. Gracias en buena medida a las reformas legales, cuando el bebé precisa durante sus primeras semanas de vida las atenciones de estos profesionales, puede ir escoltado no sólo por la madre, sino por el padre que se acoge a un derecho, el del permiso o la baja por paternidad. Aunque la responsabilidad familiar está muy lejos de un reparto igualitario, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ambos -padre y madre- tienen derecho tras el nacimiento del niño o niña a una suspensión de trabajo con prestación económica del 100% de la base reguladora correspondiente y reserva del puesto de trabajo.

Tras esta baja por maternidad/paternidad, ambos progenitores pueden disfrutar de una hora de lactancia, solicitar una excedencia hasta que el niño cumpla tres años o pedir una reducción de jornada si el pequeño es menor de seis años. En los primeros seis meses de 2008, el Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó en nuestro país 180.333 procesos de maternidad y 139.483 de paternidad, a los que dedicó 929 millones de euros (825 millones para las madres y 104 para los padres) para sufragar las prestaciones. Además, hasta el 30 de junio de este año 20.865 padres (19.307 mujeres y 1.558 hombres) hicieron un paréntesis en su vida laboral y lograron una excedencia para criar a sus hijos.

No obstante, aún queda mucho camino por recorrer en materia de conciliación laboral y familiar. Las 16 semanas de baja por maternidad que establece la ley sitúan a España en el octavo lugar en la clasificación europea, encabezada por Suecia con 96 semanas, y seguida por Noruega con 52, según un informe realizado en sesenta países por la consultora Mercer Human Resource. En el último puesto se halla Portugal, que sólo concede permiso de maternidad durante doce semanas.



BAJA POR MATERNIDAD, UN DERECHO DE MADRES E HIJOS

La baja por maternidad es el período de descanso al que tienen derecho las madres trabajadoras, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, tras dar a luz para cuidar a su bebé. En nuestro país esta baja por maternidad se concreta en 16 semanas de baja remunerada al 100%, ampliable a dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, si es un parto múltiple, y en caso de discapacidad del bebé. Este derecho también se puede ejercer en los casos de adopción y acogimiento del bebé, tanto si es permanente como temporal, siempre que los hijos sean menores de seis años.

De las 16 semanas, las seis primeras cumplen la función de reposo obligatorio para la madre. Las 10 semanas restantes pueden repartirse entre el padre y la madre de forma simultánea o consecutiva, sin olvidar que no se trata de 10 semanas para cada uno sino de 10 entre los dos. No obstante, este periodo puede transformarse en 20 semanas a media jornada, siempre y cuando la trabajadora llegue a un acuerdo con la empresa.

En caso de que uno de los progenitores disfrute de este periodo de descanso, y uno de ellos decida reincorporarse al trabajo antes de cumplir el plazo máximo, puede “ceder” los días que le resten de baja al otro progenitor. Así, del total de los permisos por maternidad tramitados durante la primera mitad de este año, 2.687 corresponden a padres que han percibido la prestación por cesión de la madre, un 2’5% más que en 2007.

Ayudas económicas a la Conciliación Familiar y Laboral

Según datos del Estudio IFREI 2006 del IESE de la Universidad de Navarra sobre la adopción y puesta en práctica de políticas de conciliación en España, sólo un 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables, únicamente un 17% son comprensivas con los empleados que dan prioridad a su familia y un 40% reconoce que se juzga como menos comprometidos a los trabajadores que hacen uso de las medidas de conciliación. Vistos estos datos, no es de extrañar que el embarazo sea el primer riesgo laboral para la mujer, y se vea en muchos casos como un obstáculo para desarrollar la carrera profesional, en particular por las del sector privado (33%) y las autónomas (32’5%), mientras que las funcionarias se sienten menos afectadas (23%), tal y como se desprende del informe Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), elaborado por el Ministerio de Trabajo.

Ante este panorama, algunas comunidades autónomas han comenzado a poner en práctica medidas en forma de ayudas económicas para compensar las

excedencias y reducciones de jornada por el cuidado de menores, y para aportar así su granito de arena en la difícil conciliación familiar y laboral. Navarra, Baleares, Castilla y León, Galicia y País Vasco son algunas de las comunidades que otorgan dichas ayudas, que van de los 1.200 euros a los 8.700 euros anuales, con la circunstancia, en alguno de los casos, de que se aplica una discriminación positiva, con cantidades más altas para los padres. El objetivo: una mayor implicación en el cuidado de los hijos.

Un padre que solicite la excedencia en el País Vasco recibirá 3.000 euros anuales, y 2.400 si es la madre. En caso de reducción de jornada la cuantía a percibir anualmente oscila entre 1.350 y 1.800 euros en el caso de las madres, y entre 1.800 y 2.400 euros para los padres. La diferencia entre prestaciones por reducción de jornada viene marcada por el porcentaje de reducción con respecto de la jornada laboral. La retribución en Castilla y León otorga 3.000 euros anuales a los padres o madres trabajadores que reduzcan su jornada de trabajo ordinaria

Ahora bien, para que la trabajadora pueda percibir la prestación, debe cumplir uno de estos dos requisitos: haber estado afiliada a la Seguridad Social durante, al menos, nueve meses antes del día del parto o haber cotizado un mínimo de 180 días en los cinco años anteriores al alumbramiento. Si no es así, aunque tenga derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas, la duración de la prestación para la trabajadora será de 42 días naturales a contar desde el parto.

EL CUIDADO DE LOS HIJOS TAMBIÉN ES COSA DE HOMBRES

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ellos pueden, si así lo desean, compartir con su pareja los primeros cuidados y atenciones del nuevo miembro de la familia. La norma otorga a los padres 13 días ininterrumpidos de permiso, con independencia de los que tienen derecho por convenio, en los supuestos de nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento. Este permiso de paternidad es ampliable en caso de parto, adopción o acogimientos múltiples. El incremento es de dos días más por cada hijo a partir del segundo. La decisión de disfrutar del permiso a tiempo completo o parcial debe llevarse a cabo de acuerdo con la empresa.

Por otro lado, la Seguridad Social acaba de reconocer el derecho del padre a acceder a la prestación por maternidad en el supuesto de fallecimiento de la madre. En dicha resolución se afirma lo siguiente: “En caso de

en al menos un 50%. En caso de excedencias, la ayuda es de 7.000 euros con carácter general, y más de 8.700 si es familia numerosa, monoparental, parto múltiple o adopción. El gobierno gallego ofrece una ayuda exclusiva para hombres y familias monoparentales basada en un pago único de entre 2.400 y 3.600 euros anuales por reducción de las horas de trabajo en función del porcentaje de reducción que se solicite y su duración, que tendrá un máximo de ocho meses. El Gobierno balear, por su parte, subvenciona con una cantidad que oscila entre 145 y 175 euros mensuales a los trabajadores y trabajadoras que soliciten una reducción de jornada para el cuidado de sus hijos. En el caso de Navarra, el Gobierno foral otorga una ayuda económica mensual de 417 euros cuando ambos padres trabajen y uno de ellos solicite excedencia laboral para el cuidado de su hijo. Ésta, como otras ayudas, se halla sujeta a una serie de limitaciones y condiciones establecidas por los diferentes organismos que las conceden.

muerte de la madre durante el parto o en un momento posterior, con independencia de que aquélla se encuentre o no incluida en el ámbito de la Seguridad Social, el padre podrá optar a la prestación económica por maternidad durante la totalidad del periodo reglamentario”.

Las 16 semanas de baja maternal sitúan a España en el octavo puesto de la clasificación europea, muy lejos de las 96 de Suecia o las 52 de Noruega

Se pueden beneficiar de este derecho y del de baja por maternidad los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y cuenta propia, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, aunque en este último caso es necesario que hayan cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso, o 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha. La prestación económica por maternidad/paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. En el caso de que el padre se encuentre en paro, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

PERMISO DE LACTANCIA

Entre los derechos que asisten a madres y padres trabajadores se halla el de ausentarse de su puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la lactancia, ya sea natural o artificial, de sus hijos menores de nueve meses, sin que ello repercuta en su salario laboral. No obstante, y aunque este derecho puede ser disfrutado de forma indistinta por ambos progenitores, si la madre es una trabajadora autónoma, el padre, salvo que su convenio colectivo indique lo contrario, no tiene derecho a su disfrute.

Además, en el caso de que el progenitor que solicite el permiso de lactancia sea un trabajador autónomo, la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo sólo contempla el derecho a suspender su actividad en caso de situación de riesgo durante la lactancia natural. En este último caso se tienen en consideración las condiciones de trabajo (fatiga, estrés, características ambientales, etc.), que pueden reducir la capacidad de lactar e incluso interrumpir la lactancia de las mujeres trabajadoras, y la exposición a algunos contaminantes

(tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.), que pueden poner en riesgo la salud de los lactantes.

Padres y madres tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se incrementará de forma proporcional en los casos de parto múltiple, y que pueden dividir en dos fracciones. La ley prevé que los padres puedan sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, o la prevista en el convenio colectivo, o acumularlo en jornadas completas en los términos recogidos en dicho convenio, o por el acuerdo que, en su caso, se haya pactado con el empresario.

EXCEDENCIA

Tal y como se establece en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia máximo de tres años para cuidar a sus hijos, tanto si son naturales como adoptados, así como en los casos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia puede hacerse efectiva hasta que el menor cumpla tres años, y por tanto no debe iniciarse necesariamente a partir del nacimiento de hijo, sino que puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de los tres años del menor. La ley reconoce que éste es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, lo que significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitarla con independencia de la situación laboral de su pareja. En caso del nacimiento de un nuevo hijo, la necesidad de atenderlo da derecho al trabajador a solicitar un nuevo período de excedencia que pone fin al que se venía disfrutando con anterioridad, más allá de la duración de la primera excedencia.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, durante 2007 casi 35.000 españoles (33.335 mujeres y 1.482 hombres) hicieron un paréntesis en su vida laboral para criar a sus hijos. Las cifras totales se incrementaron un 21% entre 2005 y 2007, período en el que los hombres que optaron por ocuparse de los hijos pasaron del 3'3% al 4'3%. El acceso de la mujer a mejores empleos, junto a otros factores como la temporalidad, precariedad y diferencia salarial con respecto a los hombres, la maternidad tardía -cuando puede primar más la vida personal que la laboral- o las mejoras legales en materia de Igualdad -mantenimiento del puesto de trabajo y cómputo del tiempo como período cotizado- pueden influir en el aumento de solicitudes.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Los padres y madres con hijos menores de seis años tienen la posibilidad de solicitar una reducción de la jornada laboral -entre una tercera parte y la mitad- para dedicarse a su cuidado. Además, la legislación laboral permite que ambos progenitores disfruten al mismo tiempo de este derecho y del permiso de lactancia. También es decisión de los padres la concreción horaria y la determinación del periodo del que van a disfrutar. Al igual que ocurre con el derecho de excedencia laboral, cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada, sin que suponga un inconveniente la situación laboral del otro progenitor. No obstante, la reducción de la jornada laboral lleva aparejada una rebaja proporcional en el salario, que afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuran en la nómina del trabajador y por los que se cotice a la Seguridad Social. //



Trabajadores autónomos

En el caso de una familia en la que el padre o madre sea autónomo y desee cederle su baja al otro progenitor -trabajador por cuenta ajena- debe personarse en las oficinas de la Seguridad Social y realizar el trámite de "cesión de baja", así como cumplimentar todos los papeles que allí le indiquen. Tendrán derecho a la prestación con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores del Régimen General.

Además, las madres y los padres autónomos tienen derecho a la prestación del 100% de la base reguladora correspondiente con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores del Régimen General. Para ello, el trabajador debe presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social una declaración en el modelo oficial sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sea titular, dentro de los 15 días siguientes a la fecha del inicio del descanso.