

Comparación de las reformas de los permisos propuestas y su uso esperado en función de la experiencia internacional.

María Pazos Morán

Nota previa: a continuación se exponen las regulaciones propuestas sobre los permisos de maternidad y paternidad (modificaciones del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores), y el uso previsible en cada caso, según la evidencia empírica de la que disponemos en España y en otros países. Hay que tener en cuenta que para muchas madres el permiso se alarga con la acumulación de las horas de lactancia (hasta 4 semanas a cargo de la empresa, pagadas al 100%) y con las vacaciones, así como con excedencias (Art. 46 del ET) y con reducciones de jornada que pueden mantenerse hasta los 12 años. Tanto la PL del PSOE como la de Ciudadanos aumentan las facilidades para ejercer estos y otros “derechos de conciliación” (con reducción o eliminación del salario)

RESUMEN: PREVISIBLES EFECTOS DE LAS DIFERENTES PROPUESTAS (CASO MAYORITARIO)			
Reformas propuestas	Ausencia del puesto de trabajo Madres	Ausencia del puesto de trabajo Padres	Tiempo que previsiblemente cuidaría el padre en solitario
UP-ECP-EM (PPIINA)	16 semanas (al 100% del salario)	16 semanas (al 100% del salario)	14 semanas
PSOE	Entre 26 semanas y 12 meses (6 semanas al 100% del salario; resto a menos del 50%)	6 semanas (al 100% del salario)	Nada
Ciudadanos	10 meses o más (al 50% del salario o menos)	A lo sumo un par de semanas (al 100% del salario)	Nada

1.- Reforma [UP-ECP-EM](#) (diseño [PPIINA](#)):

1.1.- Regulación propuesta:

Cada persona progenitora (sin ninguna distinción) tendrá dos semanas obligatorias a partir del nacimiento (“*permiso parental inicial*”) y otras 14 cuando elija dentro del primer año, de las cuales tendrá que tomarse al menos 4 (“*permiso parental para la crianza*”). La Ley incorpora la incompatibilidad (ahora en el Reglamento) del permiso a tiempo parcial con la reducción de jornada, es decir, el permiso a tiempo parcial está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo por la parte de la jornada en la que no se está de permiso (lo que hace imposible que el permiso “a tiempo parcial” se convierta en cuidado a tiempo completo durante el doble de tiempo (o más) con el 50% del salario (o menos).

1.2.- Uso previsto:

Caso general: cada persona progenitora se ausentaría de su empleo 16 semanas, y se quedaría 14 de ellas a cargo del bebé en solitario.

Madres: 16 semanas ininterrumpidas a tiempo completo a partir del nacimiento.

Padres: 2 semanas a partir del nacimiento a tiempo completo y otras 14 a partir de que la madre se incorpore a su puesto de trabajo una vez terminado su permios.

2.- Reforma [PSOE](#)

2.1.- Regulación propuesta:

- Un primer permiso que distingue entre la madre biológica y “el otro progenitor”, aunque en realidad es (aparentemente) igual para ambas personas: “*en el supuesto de parto, la suspensión (del contrato de trabajo) tendrá una duración obligatoria de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto*”. Por otro lado, “*el nacimiento suspenderá el contrato del otro progenitor durante las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto*” Entendemos que de entrada se trata de las 6 primeras semanas después del nacimiento obligatorias y a tiempo completo para ambas personas progenitoras, por tanto necesariamente simultaneas (aunque cabe una duda: ¿por qué solo utiliza la palabra “obligatoria” en el caso de la madre biológica?). En todo caso, el hecho de que se distinga entre madre biológica y “el otro progenitor” abre la puerta a que se pueda cambiar posteriormente uno de los dos permisos independientemente del otro. ¿Cuál sería, si no, la razón de tal distinción si en realidad el permiso es el mismo?

- Un segundo permiso: además, “*los dos progenitores tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante diez semanas ininterrumpidas cada uno*”, antes de los 12 meses de la criatura. Estas 10 semanas podrán tomarse a tiempo parcial “*conforme se determine reglamentariamente*”. Actualmente el [Reglamento](#) dispone que “*los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles con el disfrute simultáneo ... de la reducción de jornada por guarda legal*”. La PPIINA argumentó al PSOE que, tal como se hace en la PL de la PPIINA, debía blindarse esta disposición en la Ley, de tal forma que no se pueda posteriormente cambiar el reglamento “calladamente”. El PSOE se negó a ello sin dar explicaciones.

2.2.- Uso previsto (contando con ese posterior y probable cambio de reglamento sobre el tiempo parcial):

a) Caso mayoritario: la madre se ausentaría de su empleo entre 26 semanas, y 12 meses. El padre se ausentaría solamente 6 semanas, y no se quedaría ningún periodo en solitario a cargo del bebé.

Madres: podrían tomarse 26 semanas de cuidado a tiempo completo ininterrumpidamente a partir del parto (las 6 primeras pagadas al 100% y las otras 20 al 50%; o más tiempo con menor remuneración). La nueva PL introduce una nueva causa de suspensión del contrato en el Art. 45 del ET (distinta de la excedencia ya regulada en el Art. 46): “cuidado de menor de doce meses”. Una puerta abierta para que la madre prolongue el cuidado a tiempo completo hasta un año sin remuneración.

Padres: 6 semanas a tiempo completo ininterrumpidamente a partir del parto, prolongadas por otras 20 a tiempo parcial (incorporándose al puesto de trabajo el resto de la jornada). Todo simultaneo con la madre. Como la madre estaría a tiempo completo durante todo ese tiempo, él sería “ayudante en el cuidado” cuando la empresa no le necesite.

b) Caso minoritario:

Madres: 16 semanas a tiempo completo ininterrumpidamente a partir del parto. Las 10 últimas en solitario a cargo del bebé.

Padres: 6 semanas a partir del nacimiento a tiempo completo y otras 10 en solitario a cargo del bebé a partir de que la madre se incorpore después de su permiso.

3.- Reforma Ciudadanos (“Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias”)

3.1.- Regulación propuesta:

- “10 semanas para cada progenitor” más 10 semanas “que podrán distribuir libremente entre ellos”. Este permiso podrá tomarse durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y “podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida*, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado”.

*Esto quiere decir que, de no tener un empresario que colabore activamente (y al empresario no le interesará precisamente colaborar a quedarse sin poder recurrir a “el trabajador”), el padre no tiene derecho a fraccionar el permiso. Por lo tanto, o bien se incorpora al puesto de trabajo después de los dos días de permiso por nacimiento a cargo de la empresa, para así poder guardarse sus 10 semanas intransferibles, o bien las disfruta de un tirón a partir del nacimiento, pero entonces coincidirán con las de la madre (este último será el caso general).

- En cuanto al disfrute a tiempo parcial, la propuesta de C’s tiene el mismo problema que la del PSOE.

3.2.- Uso previsto (contando con ese posterior y probable cambio de reglamento sobre el tiempo parcial):

Caso general: la madre se ausentaría de su empleo 10 meses o más. El padre se ausentaría a lo sumo un par de semanas, y no se quedaría ningún periodo en solitario a cargo del bebé.

Madres: más de 40 semanas tiempo completo ininterrumpidamente a partir del parto (pagadas a menos del 50%).

Padres: 20 semanas a tiempo parcial a partir del nacimiento (en su puesto de trabajo el otro 50%), o bien un par de semanas a tiempo completo y el resto a tiempo parcial. Todo simultaneo con la madre (son ininterrumpidas). Como la madre estaría a tiempo completo, él estaría de ayudante cuando la empresa no le necesite. Ausencia del puesto de trabajo: nada o como máximo un par de semanas

4.- Situación actual y reforma PP (PGE 2018):

4.1.- Regulación actual y propuesta:

Madres: 16 semanas. Padres: actualmente 4 semanas; aumentarán a 5 semanas con los PGE 2018.

4.2.- Uso previsto (con el Reglamento actual y según lo que está pasando con las 4 semanas de paternidad):

Caso general: la madre se ausenta de su empleo durante 16 semanas. El padre se ausenta a lo sumo un par de semanas, y no se queda ningún periodo en solitario a cargo del bebé.

Madres: 16 semanas a tiempo completo ininterrumpidamente a partir del parto (pagadas al 100%).

Padres: 4 semanas (5 con los PGE 2018) o un par a tiempo completo y el resto a tiempo parcial (en su puesto de trabajo el otro 50%). Todo simultaneo con la madre (son ininterrumpidas). Como la madre está a tiempo completo, él está de ayudante cuando la empresa no le necesite. Ausencia del puesto de trabajo: ente nada y 4 semanas.