El Gobierno amplía por decreto ley el permiso de paternidad a 16 semanas

1551697943 El Gobierno amplía por decreto ley el permiso por paternidad a 8 semanas en 2019 y progresivamente a 16 en 2021

* El objetivo de llevar esta medida a través del decreto ley es poder hacerla efectiva, ya que se quedó en el aire al tumbarse los presupuestos generales
* Actualmente es de cinco semanas voluntariastir
* 

El Consejo de Ministros ha aprobado este viernes el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, en el que finalmente se incluye la ampliación del permiso por paternidad a ocho semanas en 2019, 12 en 2020 y 16 en 2021, equiparándolo así al de maternidad.

Una vez aprobado este decreto ley, las medidas en él plasmadas entrarán en vigor tras su publicación en el B.O.E, aunque el texto deba ser convalidado posteriormente por el Congreso. Fuentes gubernamentales han precisado que será publicado el próximo martes, por lo que entrará en vigor el miércoles 6 de marzo.

El Gobierno siempre ha expresado su intención de ampliar de manera progresiva el permiso de paternidad, que actualmente es de cinco semanas voluntaria y con dos días (o cuatro si es necesario el desplazamiento). Así lo plasmó en un borrador del decreto ley de 28 páginas que el Ejecutivo elaboró y presentó a los agentes sociales y patronal la semana pasada, un texto que no generó acuerdo entre las partes.

En este texto provisional, el Gobierno establecía como obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto desde este mismo año, un punto que desató críticas entre las asociaciones y ONG de familia, que rechazan que los progenitores deban cogérsela a la vez. Finalmente, fuentes gubernamentales han precisado a Europa Press que la obligatoriedad ascenderá a seis semanas, pero se implantará de manera progresiva: las dos primeras semanas tras el parto serán obligatorias en 2019; cuatro lo serán en 2020; y seis en 2021.

En cualquier caso, el decreto ley ha recibido luz verde y, consecuentemente, el permiso por paternidad para funcionarios y trabajadores del sector privado se elevará gradualmente hasta 2021, cuando tendrán permisos iguales, intransferibles y retribuidos de 16 semanas.

La vicepresidenta del Gobierno y ministra de Igualdad, Carmen Calvo, ha justificado la implantación progresiva del permiso "para dar tiempo suficiente a las empresas". También ha apelado a la "corresponsabilidad" de ambos progenitores, al tiempo que ha defendido la necesidad de que España "deje de ser parte del furgón de cola" en esta materia.

"La maternidad no puede ser un arma en contra del desarrollo laboral de las mujeres. La maternidad es una opción libre de las mujeres y tenemos que hacernos corresponsables todos", ha incidido en la rueda de prensa posterior al Consejo.

El objetivo de llevar esta medida a través del decreto ley es poder hacerla efectiva, ya que se quedó en el aire al tumbarse los presupuestos generales por parte del Congreso de los Diputados. Estaba prevista también en la Ley de Igualdad Laboral que presentó el grupo socialista hace un año en el Congreso, cuya tramitación ha quedado varada ante el adelanto electoral y la consecuente disolución de las Cortes Generales.

610 MILLONES DE FINANCIACIÓN

El Gobierno estima que el coste económico de este decreto ley rondará los 610 millones de euros, presupuestado a cargo de la Seguridad Social y su "incremento de la recaudación" gracias a los mayores ingresos derivados del alza del Salario Mínimo y el aumento de la cotización máxima, según ha manifestado Calvo.

Fuentes gubernamentales admitieron recientemente que la inclusión de los permisos por paternidad "era complicada" sin tener los presupuestos aprobados. En el proyecto de ley de presupuestos para 2019, el Gobierno preveía gastar 302 millones más para poder financiar la ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas en 2019.

Según datos del Ministerio de Trabajo, el gasto en prestaciones por paternidad experimentó en 2018 un incremento anual del 12,2% tras la entrada en vigor el pasado mes de julio de la ampliación del permiso de cuatro a cinco semanas. De acuerdo a estas cifras, el número de prestaciones por paternidad gestionadas en 2018 por la Seguridad Social ascendió a 255.531, un 3,4% menos que en 2017, con un coste superior a los 448 millones de euros (+12,2%).

SEIS SEMANAS OBLIGATORIAS PARA EL PADRE TRAS EL PARTO

El Ejecutivo quiere reformar el Estatuto de los Trabajadores para incluir que "el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas", de las que "serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto" y se disfrutarán "a jornada completa".

Ambos progenitores tendrán otras 10 semanas cada uno a distribuir hasta el primer año del recién nacido, y éstas podrán repartirse a jornada completa o parcial, y en ningún caso podrán cederse. En cualquier caso, si ambos progenitores deciden disfrutar de los permisos de manera equitativa éstos se ampliarán en una semana cada uno.

AUMENTO PROGRESIVO: 8 SEMANAS EN 2019 Y 12 EN 2020

En 2019, "el otro progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas", de las cuales las seis primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. También se reducen las semanas que la madre biológica puede ceder al otro progenitor/a hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor/a "contará con un periodo de suspensión total de doce semanas", de las cuales las seis primeras deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Respecto a la cesión por parte de la madre biológica, podrá ser de "hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio".

El Gobierno argumenta la redacción de este decreto alegando que el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral "debe regularse de tal forma que garantice la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo".

OBLIGACIÓN DE UN REGISTRO DE TABLAS SALARIALES

Otra medida del real decreto ley, y que estaba contemplada en la Ley de Igualdad Laboral del PSOE, es la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de más de cincuenta trabajadores, ya que actualmente lo son para las compañías con más de 250 trabajadores. Las empresas que tienen más de 50 trabajadores tendrán tres años para elaborarlos, mientras que se da un margen de un año a las empresas que tengan más de 250 trabajadores.

También se recoge la obligatoriedad de la publicación de las tablas salariales para empresas, a las que se tendrá acceso a través de la representación sindical o personal, según ha precisado la vicepresidenta, Carmen Calvo, que ha abogado por "igual trabajo igual salario".

"Muchas mujeres no conocen cual es la discriminación salarial en la que están al no conocer la retribución del resto de los trabajadores", ha dicho, defendiendo esta medida en aras de la transparencia. Según ha precisado, la instauración del registro de estas tablas será obligatoria para empresas con más de 50 trabajadores.

"El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor", reza el decreto ley.

La última medida del decreto ley es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. Calvo ha destacado que este colectivo está formado "mayoritariamente" por mujeres, a las que hay que "dejar de castigar" con la "brecha de sus pensiones", teniendo en cuenta que cobran de medias "370 euros" menos que los hombres.