

ITALIA

PERMISOS PARENTALES

Entre las novedades del denominado “Jobs Act”, la reforma laboral del Gobierno Renzi, cabe señalar la mejora de la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo, con alguna modificación en cuanto a permisos parentales.

La normativa reguladora de los permisos para la madre y el padre trabajadores está recogida en el Decreto Legislativo 151/2001 de 26 de marzo, denominado *Testo Unico maternità/paternità*. El texto, al que se han ido dando posteriormente distintas redacciones, distingue entre abstención obligatoria para las mujeres (y en determinados casos para los hombres) y abstención voluntaria (permiso parental), que puede ser disfrutada tanto por la madre como por el padre. Las principales modificaciones del D.Lgs. 151/2000 se deben a las últimas reformas laborales: la Ley Monti/Fornero (Ley 92/2012) y el “Jobs Act” del actual Gobierno Renzi (Ley de Bases, nº 183/2014 y posteriores decretos de desarrollo). En concreto, la Ley 92/2012 ha introducido, de manera experimental de 2013 a 2015, los permisos (obligatorio y voluntario) para el padre trabajador.

Por su parte, el **Decreto legislativo 80/2015**, de desarrollo de la Ley de Bases de reforma laboral, prevé una mayor flexibilidad tanto en los permisos obligatorios como en los voluntarios, para favorecer las oportunidades de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo para todos los trabajadores, hombres y mujeres.

A continuación se ilustran los principales aspectos de la normativa sobre maternidad y paternidad actualmente en vigor. Se han señalado en color azul las novedades introducidas por el *Jobs Act*, que en principio se aplican, de manera experimental, sólo para 2015. La posibilidad extenderlas también a los años siguientes está subordinada a la posible entrada en vigor de futuros decretos legislativos que asignen una cobertura financiera adecuada).

Maternidad, paternidad y permisos parentales según la última normativa

1. Permiso obligatorio de maternidad (y paternidad)

a) Permiso para la madre trabajadora

El período de abstención obligatoria es de cinco meses, que suelen distribuirse de la siguiente manera:

- 2 meses antes de la fecha prevista para el parto
- 3 meses después del parto

En algunos casos, si el estado de salud de la mujer lo permite, la abstención del trabajo puede realizarse 1 mes antes y 4 después del parto.

Es posible suspender el permiso de maternidad en caso de hospitalización del niño, con la condición de que la trabajadora presente un certificado médico de idoneidad para la reanudación de la actividad laboral.

La abstención obligatoria no disfrutada por parto prematuro podrá ser disfrutada después del nacimiento del hijo, aun en el caso que ello implique la superación de los cinco meses previstos.

La indemnización de maternidad se debe también a las trabajadoras despedidas por culpa grave considerada “justa causa” de la rescisión de la relación laboral.

En caso de adopción o acogimiento el permiso es de 5 meses después de la entrada del niño en la familia.

En caso de parto gemelar o adopción múltiple no varía la duración del permiso por maternidad.

b) Permiso para el padre trabajador

(Artículos 28 y siguientes del Texto Único) se reconoce en el momento en que se verifica uno de los siguientes eventos:

- muerte o grave enfermedad de la madre
- abandono del hijo por parte de la madre
- custodia exclusiva al padre
- renuncia total o parcial de la madre trabajadora al permiso de maternidad en caso de adopción o acogimiento.

El permiso del padre comienza a partir de la fecha en que se produce el evento y corresponde al período que le faltaría por disfrutar a la madre, hasta un máximo de 5 meses en caso de adopción.

La indemnización por maternidad obligatoria (también para el padre trabajador, en los casos previstos) corresponde al 80% del salario. Normalmente el pago es efectuado por el empresario, quien deduce el importe correspondiente de las cuotas debida al INPS.

2. Permiso de paternidad

A raíz de la Ley de reforma laboral Monti/Fornero (L. 92/2012), y de manera experimental para el período 2013-2015, el padre trabajador, en el plazo de los 5 meses siguientes al nacimiento del hijo tiene derecho a:

- **Un día de permiso obligatorio** (con indemnización, a cargo del Instituto Gestor de la Seguridad Social, del 100% del salario). Se trata de un derecho autónomo respecto al de la madre y puede ser disfrutado por el padre trabajador también durante el período de abstención obligatoria post-partum de la madre.
- **Dos días más de permiso voluntario** (también indemnizados al 100%), como sustitución del permiso de la madre (que renuncia al mismo) durante la abstención obligatoria post partum.

El trabajador por cuenta ajena que quiera disfrutar de los días de permiso de paternidad debe comunicarlo por escrito al empresario con al menos **5 días de antelación** (requisito modificado con el Jobs Act; antes el preaviso debía ser de al menos 15 días).

En caso del permiso voluntario, el padre debe adjuntar a la solicitud también una declaración de que la madre renuncia a su permiso por el mismo número de días. Una copia de esta declaración debe entregarse también al empleador de la madre trabajadora.

3. Progenitores adoptivos

Para evitar disparidades y favorecer la inserción del menor en las familias, se prevé la extensión a los progenitores adoptivos de la protección prevista para los progenitores naturales.

Entre las novedades introducidas por el *Jobs Act* en caso de adopciones internacionales se introduce también:

- La posibilidad para el padre de pedir un permiso no retribuido aunque la madre no sea trabajadora, de manera que ambos puedan participar plenamente en todas las fases del procedimiento de adopción, incluidas las que se desarrollan en el extranjero.
- La no obligatoriedad de trabajo nocturno, extendida también a las madres y padres en caso de adopción o acogimiento durante los tres primeros años de entrada del niño en el hogar.
- Disposiciones en apoyo de los trabajadores autónomos en caso de acogimiento u adopción:
 - La indemnización de maternidad podrá disfrutarse también por parte de las profesionales liberales, durante cinco meses en caso de adopción y durante tres meses en caso de acogimiento.
 - Las trabajadoras afiliadas en la “Gestión Separada” del INPS (Semi-autónomas o autónomas dependientes) pueden pedir la indemnización de maternidad por cinco meses desde la entrada del menor en el hogar familiar, y de ella puede disfrutar también el padre en caso de muerte, grave enfermedad o abandono por parte de la madre.
 - La falta de cotización por parte del empresario “comitente” no repercute sobre el derecho al disfrute de la identidad de maternidad para los trabajadores afiliados a la “Gestión separada”, puesto que sería injusto condicionarlo a un comportamiento ilícito de tercera persona.
 - También si la madre es trabajadora autónoma, en caso de muerte o enfermedad grave de la misma o en caso de custodia exclusiva del padre (trabajador autónom), este último puede este puede disfrutar del permiso de paternidad.

4. Permiso para cuidado de los hijos (congedo parentale)

a) Derechohabientes

Tanto el padre como la madre pueden disfrutar hasta un máximo de 11 meses de días libres entre los dos progenitores durante los primeros **12 años del hijo** (la edad máxima era de 8 años antes de la última reforma) para dedicarlos al cuidado del mismo. Cada uno de los progenitores puede disfrutar a título individual de un máximo de 6 meses de días libres, respetando el máximo conjunto de 11 meses. Este período puede disfrutarse de manera continuada o de manera discontinua, incluso con permisos horarios.

b) Indemnización: Cuantía y duración

Durante el permiso, la madre o el padre perciben una indemnización del 30% de su último salario a cargo de la Seguridad Social en los días que se disfruten hasta los 6 años de edad del niño (antes de junio de este año, era hasta los 3 años), no debiendo el empresario abonar retribución alguna. A partir de los seis años de edad del hijo se puede disfrutar de los días de permiso no utilizados, pero en este caso no existe retribución ni indemnización alguna, exceptuando a los trabajadores con ingresos bajos (hasta 2,5 veces la pensión

mínima, es decir, con una renta anual, en 2015, de hasta 16.327,68 euros), para los cuales la indemnización está prevista hasta el octavo año de edad del hijo.

La opción entre disfrute diario u horario del permiso parental se permite siempre al trabajador, incluso a falta de una regulación específica de la negociación colectiva de cualquier nivel.

