

BÉLGICA

MEDIDAS SOCIALES: AVANCES PARA LOS PERMISOS POR PATERNIDAD, MATERNIDAD Y TRABAJADORES MAYORES²

En Bélgica, por el nacimiento de un hijo el padre tiene derecho a 10 días de permiso, los tres primeros los paga el empresario y los otros 7 corren a cargo de la Seguridad Social. La mejora en este sentido es que, a partir del 1 de abril 2009, el disfrute de estos 10 días no tiene que llevarse a cabo obligatoriamente durante los 30 siguientes al nacimiento, sino que el padre dispone de 4 meses para hacer uso de los mismos.

Con respecto al permiso por maternidad, éste es actualmente de 15 semanas subdividido en dos períodos, 6 semanas para el reposo prenatal y 9 para el postnatal. La trabajadora tiene que disfrutar, obligatoriamente, al menos una semana del permiso prenatal antes del alumbramiento. y las otras cinco puede, si así lo solicita la interesada, transferirlas (total o parcialmente) al período postnatal.

El avance en esta materia permite, a partir de del 01/04/09, convertir las dos últimas semanas del permiso por maternidad en días de vacaciones. El objetivo de esta medida no es otro que el de ampliar los días de permiso a un período máximo de 8 semanas, dando así la oportunidad a las trabajadoras de reincorporarse antes al trabajo, de manera progresiva y a tiempo parcial. Durante este período de reincorporación progresiva al trabajo, queda expresamente autorizado la acumulación del salario por las horas trabajadas y la prestación por maternidad. Se trata de una excepción a la prohibición de trabajar durante el permiso por maternidad.

Con la reincorporación progresiva al trabajo, la trabajadora también se beneficia de un período más largo de protección contra un posible despido. El empresario no puede despedir a la trabajadora embarazada hasta un mes después del alumbramiento con lo que, para aquellas que se acojan a la reincorporación progresiva, el período garantizado pasa a ser de 8 semanas. El reposo postnatal se computa a partir del día del alumbramiento.

En base al Pacto entre Generaciones³, en el que se prevé una mayor permanencia activa de los trabajadores mayores en el ámbito laboral, el gobierno establece la posibilidad, para los trabajadores de más de 50 años, de cambiar de función para realizar tareas más ligeras. En el caso de que el cambio conlleve pérdida salarial esta previsto compensar al trabajador con una prima que será abonada por el Fondo de experiencia y será considerada como una prestación por desempleo

² Fte.: SYNDICALISTE CSC N° 695 – 10/02/09

³ V. AIS n°. 82 (Pág.141) n°. 94 (Pág.17) n°.107 (Pág.52)