

“AITATASUN-BAIMEN”-AREN LUZAPENA, KOMATXO ARTEKO PRESTAZIOA.

Urte berriarekin aitatasun-baimena, Langileen Estatutuaren 48.7 artikuluan araututa dagoena, azkenean gauzatu egin da bere osotasunean, parte bat etenda izan ondoren. Aipaturiko baimena bi astetik lura luzatu zuten 2009an urriak 6ko 9/2009ko legean, jaiotza, adopzio eta abegi kasuetan aitatasun-baimenaren iraunaldiaren luzapena arautzen duena, eta 2017ko urtarrilak 1 arte gauzatu ez dena. Neurri honek ez du atzeraeraginezko izaera; 2017ko urtarrilak 1etik aurrera erditze, adopzio, zaintza adoptatzeko helburuarekin edo abegitze kasuak aitortzen dira bakar-bakarrik.

Hona hemen prestazio honen punturik garrantzitsuenak:

Zer da?

Prestazioa, lan-kontratua eten bat da, eta etenaldi honetan subsidioa jasotzeko eskubidea ematen da, eta amatasunezko atsedendietan prestazioa partekatze aukera ematen da.

Zenbat kobratzen da?

Kontingentzia arruntetarako oinarri arautzailearen %100a.

Onuradunak:

Etenaldiarako eskubidearen arabera:

- Erditze: Etenaldia erditu ez duenari dagokio.
- Adopzio, adopzio edo abegitze helburuko zaintzak, adoptatzaileetako batek bakarrik, biek aukeratuta, aitatasun-baimenerako eskubidea izango du. Amatasun-baimenerako denboraldia adoptatzaileetako batek bakarrik disfrutatzen badu, bestea izango da aitatasun-baimenaren lau asteaz gozatuko duena.

Iraunaldia:

Lau aste etenik gabe; erditze, adopzio, adopzio edo abegitze helburuko zaintzetan bi egun gehiago luza daiteke lehen erditze, adopzio, adopzio edo abegitze helburuko zaintzetan seme-alaba bakoitzarengatik.

Subsidio hau eskatu behar duenak bere hitzarmen kolektiboa begiratu behar du ea hobekuntzarik duen aipaturiko baimenarekiko.

ESK pozten da neurri honekin, nahiz eta nahikoa ez den. Askok geratzen da erditze, emakumeen amatasunagatik lan merkatuan emakumeen diskriminazio ekidin eta pertsona bientzako eskubideetan berdintasuna eta %100ean ordainduta ezarriko duen adopzio, adopzio edo abegitze helburuko zaintzetako baimen berdinkide eta besterezin horretarako.



LA “AMPLIACIÓN” DEL “PERMISO DE PATERNIDAD”, UNA PRESTACIÓN ENTRECUMPLIDA.

Con la llegada del nuevo año la prestación por paternidad, regulada en el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, por fin es una realidad en su totalidad tras haber estado suspendida en parte. El citado permiso fue ampliado de dos a cuatro semanas, allá por el año 2009 en la **Ley 9/2009, de 6 de octubre de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida** y hasta el 1/1/2017 no se ha materializado. Esta medida no es de carácter retroactivo, solamente se reconoce para parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que sucedan desde el 1/1/2017.

Repasemos algunos de los puntos más importantes sobre esta prestación:

¿Qué es?

La prestación consiste en una **suspensión del contrato**, así como al derecho de percibir un **subsidio** durante dicha suspensión, independiente de la posibilidad de disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

¿Cuánto se cobra?

El 100% de la base reguladora para contingencias comunes.

Personas beneficiarias:

Según el supuesto que dé origen a la suspensión:

- Parto: la suspensión corresponde a quién no haya dado a luz.
- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, solo una de las dos personas adoptantes, a elección de ambas tendrá derecho al permiso por paternidad. Si el período de descanso por maternidad es disfrutado en su totalidad por una de las personas adoptantes, solo puede ser la otra la que se beneficie de las cuatro semanas del permiso por paternidad.

Duración:

Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento aumentando su duración en dos días más por cada hija o hijo a partir del primer parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Es conveniente que la persona que va a solicitar este subsidio mire su convenio colectivo, por si existiese alguna mejora en referencia al citado permiso.

Desde ESK nos alegramos de esta medida aunque es a todas luces insuficiente, estamos lejos aún de los permisos iguales e intransferibles por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento pagados al 100% que establecería la igualdad en derechos para ambas personas y que evitaría la discriminación de las mujeres en el mercado laboral por motivo de su maternidad.

