

El Gobierno aumenta a 17 semanas el permiso retribuido por nacimiento

REAL DECRETO LEY/ También mejora el permiso parental por cuidado de menor, que se puede disfrutar hasta que cumpla ocho años, y donde dos de las ocho semanas pasarán a estar pagadas.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El último Consejo de Ministros del curso político llega hoy con una nueva ampliación de los permisos para conciliación de la vida familiar. Concretamente, tras un acuerdo alcanzado por el PSOE y Sumar -y que ya estaba recogido en el acuerdo de Gobierno de coalición para la presente legislatura-, el tradicional permiso de paternidad y maternidad por nacimiento de un hijo pasará de 16 semanas a 17 semanas. Y además, dentro del permiso parental de 8 semanas para cuidado de un menor, que se puede disfrutar hasta que cumpla ocho años y no es remunerado, ahora el Gobierno aprueba dos semanas -en las mismas condiciones-, que sí serán remuneradas.

De este modo, el Ejecutivo aprovecha el *sprint* final legislativo previo al verano para presentar una batería de medidas de calado social que estaban en la agenda del Ejecutivo por pacto de investidura suscrito entre el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, y la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Si bien, la nueva ampliación que entra en vigor con la aprobación del real decreto ley -que deberá, eso sí, ser convalidado por el Congreso- no llega a los máximos que se habían propuestos PSOE y Sumar.

Hace dos años, el acuerdo mencionado apelaba a una ampliación de los permisos por maternidad y paternidad hasta las 20 semanas. Finalmente, la última ampliación llega a 17 semanas. Igualmente, se pretendía que hasta cuatro semanas del permiso parental (de un total de ocho) fueran retribuidas. Estas serán, finalmente, dos semanas. Pero con una ampliación, ya que se suman a las ocho semanas no retribuidas que ya recoge el Estatuto de los Trabajadores.

• **Duración del permiso por nacimiento.** El permiso de maternidad y paternidad pasa de 16 semanas a 17 semanas, para los progenitores. En este caso, se mantienen las 6 semanas obligatorias de permiso tras el nacimiento del hijo o hija, mientras que se incrementan a 11 semanas las que se pueden disfrutar de forma acumulada o interrumpida,



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ayer.

dentro de los doce meses siguientes al parto.

• **Beneficiarios.** Se podrán beneficiar, como hasta ahora, las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, siempre que se encuentren en situación de alta o asimilada al alta y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso

• **Requisitos de cotización.** Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto, no se exigirá período mínimo de cotización. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha del parto se exigirán 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto se exigirán 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

• **Cuantía de la prestación por nacimiento.** La cobertu-

Estatuto del artista

El Gobierno presentó ayer el próximo avance del Estatuto del Artista. En un plazo de 30 días saldrá a consulta pública un real decreto en el que se regularán tres nuevas materias: el trabajo de los menores, la inteligencia artificial y la figura de coordinador de intimidad. Por un lado, se excluirá el trabajo en casa o autónomo de los menores, por lo que solo se permite el trabajo por cuenta ajena, y los menores tendrán horarios máximos según la edad. También se regula el uso de la inteligencia artificial para prohibir las réplicas de voces, rostros e interpretaciones sin autorización previa.

La empresa tendrá que pagar mantener el puesto y pagar las cotizaciones durante los descansos

ra de la prestación corre a cargo de la Seguridad Social. Mientras que la empresa está obligada a guardar el puesto de trabajo de empleado o empleada y hacer las cotizaciones correspondientes durante el periodo de descanso.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes

previo al del hecho causante dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

• **Permiso parental para cuidado.** El permiso parental para cuidado de un menor se mantiene como está concebido en el Estatuto de los Trabajadores. Será de 8 semanas de duración, y se podrá disfrutar hasta que el hijo o hija cumpla ocho años. La diferencia es que dos de esas semanas serán retribuidas.

• **Cuantía del permiso parental.** Está concebida como una prestación social, por lo que será el Estado quien abone la prestación, por valor del 100% de la base reguladora del trabajador beneficiario.

Nuevamente, la empresa estará obligada a mantener el puesto de trabajo y realizar las cotizaciones sociales a favor del empleado o empleada.

• **Carácter retroactivo.** El Gobierno aprueba el carácter retroactivo para las dos semanas retribuidas de permiso parental. Lo retrotrae a agosto de 2024, que es cuando venció la exigencia de Bruselas de tener que regular esta arista del nuevo permiso que emana de la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea.

• **Familias monoparentales.** También se eleva de 26 a 32 semanas el permiso de nacimiento de familias monoparentales, de las que cuatro puedan disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años.

• **Entrada en vigor.** El Gobierno ha anunciado que las medidas aprobadas serán vigentes con carácter inmediato. Por lo que tanto la retroactividad de las dos semanas retribuidas como la semana adicional de permiso por nacimiento tendrán efecto desde la publicación del real decreto en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE). Esto es, previsiblemente, mañana 30 de julio.

UGT: el precio de la vivienda debe influir en la negociación salarial

Expansión. Madrid

Los sindicatos empiezan a calentar la próxima negociación con las organizaciones empresariales del acuerdo marco de recomendaciones para la negociación de convenios que sirve como guía para la fijación de mejoras salariales y de horarios en los centros de trabajo. Desde CEOE ya auguran que será complicado llegar a buen puerto para un nuevo Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), entre otras cuestiones por la intromisión que la reducción de jornada a 37,5 horas por ley ha provocado en las negociaciones bilaterales en las más de 4.000 mesas de negociación en las que se fijan las condiciones de trabajo entre empleadores y representantes de los trabajadores.

Pero las máximas exigencias que plantean de entrada los sindicatos pueden hacer descarrilar del todo cualquier posibilidad de consenso. UGT confirmó en el día de ayer que su intención es impulsar en la mesa que negocie el próximo AENC que el precio de la vivienda sea un indicador estructural a la hora de negociar la subida de salarios en el marco de la negociación colectiva. Junto a la vivienda, UGT ve necesario que los datos del Observatorio de Márgenes Empresariales también se tengan en cuenta para la fijación de los salarios en los convenios colectivos, ya que ofrecen una imagen precisa de la evolución real de los beneficios empresariales.

Esta demanda la hizo pública el sindicato durante la presentación del estudio *El elevado precio de la vivienda se come los salarios* que avisa de que los salarios deberían duplicarse en algunos sectores y territorios para que las cuotas hipotecarias se sitúen por debajo del 40% del salario neto de muchos trabajadores.

Según indica el estudio, en la actualidad, una persona trabajadora necesita más de 52 años de salario neto -dedicando el 40% del mismo- para comprar una vivienda media. En el caso del alquiler, la situación empeora y en sectores como la hostelería, el comercio o la limpieza, una persona trabajadora llega a tener que destinar el 100% de su salario neto al pago del alquiler en las ciudades más tensionadas como el caso de Madrid o Barcelona.