

Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad

Ilse Rodríguez
Abogada, Cuatrecasas

En fecha 1 de enero de 2007 ha entrado en vigor la Ley reguladora del permiso de paternidad y la reducción de jornada por cuidado de hijo¹, configurada como uno de los pilares fundamentales de la política familiar del actual gobierno de la República Federal de Alemania.

El objeto perseguido con la aprobación de dicha ley es el impulso de la natalidad y el fomento de la implicación de ambos padres en el cuidado de los hijos, tomando en consideración que en la actualidad Alemania es uno de los países con niveles de natalidad media por ciudadano más bajos (1,34 hijos por persona) y, por tanto, condenado a un inexorable envejecimiento de la población en un futuro próximo.

Esta normativa introduce una nueva regulación del permiso de paternidad y de la excedencia por cuidado de hijo, que trata de asimilar el modelo de conciliación alemán al ya establecido en otros países del norte de Europa como Suecia o Noruega.

1. Derecho a solicitar el permiso de paternidad

De conformidad con lo establecido en la nueva ley, con carácter general tendrán derecho a solicitar el permiso de paternidad todas aquellas personas cuyos hijos hayan nacido a partir del 1 de enero de 2007 siempre que

- (i) vivan en Alemania,
- (ii) convivan en el mismo domicilio que el hijo,
- (iii) deban encargarse del cuidado del mismo y
- (iv) no desarrollen ninguna actividad profesional, salvo que ésta se desarrolle parcialmente y dentro de los límites que se expondrán más adelante.

No obstante, la concesión del permiso de paternidad no va unida de manera indeleble a la condición de padre, sino a la dedicación al cuidado de un niño recién nacido, por lo que, tal y como establece dicha normativa², tendrán asimismo derecho a solicitar el permiso de paternidad todas aquellas personas que tengan a su cargo un niño recién nacido, tales como la pareja de un progenitor – aún no siendo el solicitante su padre o madre biológico -, siempre y cuando se encargue del cuidado efectivo del mismo, o los familiares hasta el tercer grado de un niño recién nacido en el supuesto de enfermedad, discapacidad o fallecimiento de sus padres.

Asimismo la concesión del permiso de paternidad no se vincula a la nacionalidad de los padres, pudiendo solicitarse por personas pertenecientes a un Estado Miembro de la Unión

¹ *Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz –BEEG-* de 5 de diciembre de 2006.

² Artículo 1.3 BEEG.

Europea siempre que trabajen o residan en Alemania; y por extranjeros pertenecientes a países no comunitarios, siempre que tengan permiso de residencia en Alemania.

2. Duración del permiso de paternidad:

Como regla general, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley, el permiso de paternidad tendrá una duración máxima de 12 meses, pudiendo disfrutarse desde el momento de nacimiento del niño, hasta el decimocuarto mes de edad del mismo.

No obstante, y en lógica con el objetivo fundamental de la misma, que no es otro que el fomento de la conciliación de la vida familiar y profesional, y la implicación de ambos padres en el cuidado del niño, el permiso de paternidad podrá extenderse durante un periodo adicional de dos meses en aquellos supuestos en que éste haya sido disfrutado de manera exclusiva por uno sólo de los miembros de la pareja. De ser ese el caso, el otro miembro de la pareja tendría derecho a disfrutar de un periodo adicional de dos meses de permiso para el cuidado del hijo, elevándose la duración total del permiso a 14 meses.

Esta excepción tiene especial relevancia en aquellos supuestos en que el sujeto que haya disfrutado del permiso de paternidad sea una persona que no se encuentre en activo profesionalmente (desempleados, estudiantes, amas de casa, etc.), permitiéndose así por el legislador que el otro progenitor no vea mermado su derecho al cuidado del recién nacido por el hecho de ser el sujeto trabajador.

Esta extensión del periodo de paternidad a 14 meses será también aplicable a las familias monoparentales, siempre y cuando el niño viva en el mismo domicilio que su progenitor y éste no resida en el domicilio de sus padres.

Asimismo aquellos padres cuya pareja sea objetivamente incapaz del cuidado del menor (ya sea por causa de enfermedad o discapacidad grave) podrán prorrogar la duración mínima del permiso de paternidad hasta un total de 14 meses.

El disfrute del permiso por paternidad podrá ser ejercido conjuntamente por ambos cónyuges, toda vez que el periodo de disfrute no supere en cómputo global el límite máximo de 12 meses indicado anteriormente.

Del mismo modo la normativa prevé la posibilidad de extensión de dicho permiso hasta un máximo de 24 meses, reduciendo la cuantía mensual a abonar en cada uno de los meses de permiso proporcionalmente a la extensión del mismo, de modo que dicha prórroga no suponga una ampliación de derechos en comparación con aquellas personas que disfruten del permiso en su modalidad genérica – 12 meses -.

3. Cuantía de la prestación por paternidad:

La concesión del permiso de paternidad conlleva el derecho a la percepción de una prestación económica (*Elterngeld*) que permite que la dedicación exclusiva al cuidado del recién nacido no suponga una minoración sustancial en la capacidad económica de la unidad familiar, por cuanto –a salvo de las excepciones que se indicarán y que permiten la realización de una actividad profesional parcial-, la concesión del permiso puede suponer la inactividad de uno de los padres durante un periodo extenso de tiempo (de 12 a 14 meses).

Así, y de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley, aquellas personas que hayan cumplido los requisitos para la concesión de un permiso de paternidad indicados anteriormente, tendrán derecho a una compensación económica equivalente al 67% del salario³ percibido por dicho sujeto, que será abonada mensualmente durante todo el periodo de duración del mismo. La aplicación de este porcentaje se encuentra limitada en el caso de solicitantes con salarios elevados, ya que la aplicación del mismo no podrá conllevar la percepción de una cuantía superior a 1.800 Euros al mes.

En este mismo sentido la nueva ley trata de proteger aquellas situaciones en las que el sujeto solicitante de dicho permiso no se encuentre en activo en el momento del nacimiento, o percibiese un salario insuficiente, con independencia del salario que pudiera percibir su pareja.

Es por ello que la normativa configura un sistema de incremento progresivo del subsidio de paternidad tomando como referencia un salario de 1.000 Euros mensuales. De este modo, en caso de solicitantes que perciban un salario inferior a 1.000 Euros mensuales, tendrán derecho a que el porcentaje de salario a percibir se incremente en un 0,1 por cada 2 Euros de diferencia entre el salario de referencia y el salario efectivamente percibido por éste durante los últimos 12 meses, estableciendo la cuantía mínima a percibir en 300 Euros al mes.

Tanto en el supuesto de solicitantes con bajos ingresos, como en el caso de solicitantes en paro o que no hubiesen prestado servicios retribuidos con anterioridad al nacimiento de su hijo (estudiantes, amas de casa, etc.) se abonará una cuantía mensual en concepto de subsidio de paternidad equivalente a 300 Euros.

Por último, las cuantías a percibir podrán sufrir otros incrementos en el supuesto de partos múltiples o en caso de que la familia tenga otros niños menores en el momento de solicitud del permiso por paternidad.

4. Fomento de la convivencia entre vida familiar y profesional:

Con la nueva regulación del permiso por paternidad el legislador no sólo persigue la estimulación de la natalidad mediante la concesión al progenitor de un periodo de tiempo que le permita encargarse de su cuidado, sino que pretende asimismo que dicho periodo sea compaginado de manera preferente con una actividad profesional, en caso de que éste se encontrase en activo, o desee encontrar trabajo durante el periodo de cuidado de su hijo.

En este sentido, y tal y como se ha indicado anteriormente, uno de los requisitos fundamentales para la obtención del permiso de paternidad es que el solicitante “*no desarrolle ninguna actividad profesional, o la desarrolle parcialmente*”⁴. Es decir, el disfrute del permiso de paternidad se considera compatible con la realización de una actividad profesional toda vez que ésta no interfiera en el objetivo perseguido por el mismo, como es el cuidado del menor.

El legislador, por tanto, permite la realización de una actividad profesional remunerada durante todo el periodo de disfrute del permiso de paternidad, siempre y cuando la misma no

³ A efectos de determinación de la base salarial, se tomará como periodo de referencia el salario percibido por el sujeto en los últimos 12 meses previos a la solicitud del permiso por paternidad.

⁴ Art. 1.1.4 BEEG.

supere las 30 horas de trabajo semanales en cómputo mensual. En lógica consecuencia, la prestación económica a abonar variará en función de la situación de actividad profesional del solicitante, ya se produzca ésta desde el momento de concesión de la prestación, o con posterioridad a la misma.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la normativa, aquellos sujetos que realicen actividades profesionales a tiempo parcial durante el periodo de duración del permiso por paternidad tendrán derecho a la concesión de una prestación económica suplementaria equivalente al 67% de la diferencia entre el salario percibido por el trabajador con anterioridad a la solicitud del permiso por paternidad, y el salario percibido a partir de dicho momento.

A estos efectos se tomará como salario máximo de referencia a efectos de comparación con el salario percibido por el trabajador durante el disfrute del permiso de paternidad la cuantía de 2.700 Euros al mes. Consecuentemente, en aquellos supuestos en que el salario percibido por el trabajador durante el disfrute del permiso de paternidad sea superior, éste no tendrá derecho a la obtención de prestación complementaria alguna.

Asimismo, en caso de que el trabajador reanude su actividad profesional una vez iniciado disfrute del permiso de paternidad, éste tendrá derecho a una prestación económica general durante el periodo de tiempo en que permanezca inactivo (esto es, 67% del salario percibido durante los últimos 12 meses con un límite de 1.800 Euros mensuales), y una prestación económica en función de la diferencia entre el salario percibido con reducción de jornada y el percibido durante los últimos 12 meses previos al nacimiento del hijo.

© Ilsen Rodríguez
© IUSLabor 2/2007
ISSN: 1699-2938