

LICENCIA PARENTAL

La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad. (Párrafo 10.3) de la Recomendación núm. 191)

Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él. (Párrafo 22.1) de la Recomendación núm. 165)

El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional. (Párrafo 10.4) de la Recomendación núm. 191)

La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país. (Párrafo 22.2) de la Recomendación núm. 165)

Mientras que el fin de la licencia de maternidad es el de proteger a las trabajadoras durante la etapa de su embarazo y de recuperación del parto, la licencia parental se refiere a una licencia relativamente prolongada de la que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo pequeño durante un período de tiempo que habitualmente sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad.

La licencia parental no figura en ningún Convenio de la OIT. No obstante, tanto la Recomendación núm. 191 (que acompaña al Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad) y la Recomendación núm. 165 (que acompaña al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, núm. 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y las medidas nacionales. De conformidad con las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165, tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él (este tema se tratará en la sección 4). La duración de este período de licencia, así como su remuneración y otros aspectos, como las condiciones de la licencia y la distribución de la licencia parental entre los padres, no se establecen en las Recomendaciones, pero deberían determi-

narse en la legislación nacional. En la Recomendación núm. 165 la licencia parental forma parte de un planteamiento integrado para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.

La Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), que precedieron a las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165 arriba mencionadas, sólo contenían disposiciones sobre la licencia de maternidad y sólo trataban la necesidad de la mujer de conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares. Un cambio importante en la política de la OIT con la adopción de las Recomendaciones actuales (y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, núm.156) fue el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y en este caso especialmente con respecto a la licencia parental. Se trató de un paso importante hacia la creación de la efectiva igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo. Como se indica más adelante, la forma en que se incorpora a los padres a las políticas sobre licencias para el cuidado de los hijos puede tener implicaciones importantes tanto para la igualdad de género como para la utilización de esas políticas.

Los sistemas de licencia parental varían notablemente de un país a otro. Existe una considerable diversidad en relación con las condiciones para tener derecho a la licencia, la remuneración, la duración, la posible flexibilidad en su utilización, la edad del hijo que se debe cuidar y la transferibilidad entre los padres. Las disposiciones reflejan una mayor preocupación en la sociedad por el desarrollo de los hijos, la fertilidad, la oferta de trabajo, la igualdad de género y la distribución de los ingresos. En algunos países, la licencia parental prolongada puede verse como medio de apoyar el cuidado parental de los hijos pequeños y reducir la necesidad de servicios de cuidados infantiles, en particular los de los hijos pequeños, que pueden ser relativamente costosos. En otros países, el derecho a la licencia parental puede ser por una duración más breve, a fin de impedir ausencias prolongadas del mercado de trabajo y el posible deterioro de las aptitudes (Hein, 2005).

Duración y remuneración

La licencia parental es corriente en la Unión Europea y en otras economías industrializadas y en los países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI, donde casi todos los países cuentan con algún tipo de disposiciones sobre licencia parental o para el cuidado de los hijos, pero es bastante rara en los países en desarrollo y en las partes menos industrializadas del mundo. La duración de la licencia parental y la compensación económica disponible durante su disfrute varían de manera significativa según los países, lo que tiene su reflejo en los ejemplos que se dan más abajo de diferentes disposiciones sobre licencia parental en las di-

versas regiones. En general, la duración de la licencia parental es más prolongada que la de la licencia de maternidad, pero su remuneración suele ser inferior (o puede no remunerarse).

Ninguno de los países del Oriente Medio analizados reconocía la licencia parental. Entre los países africanos analizados, sólo Burkina Faso y Guinea contemplan el tipo de licencia parental de larga duración descrita más arriba.⁸⁴ En Guinea, tras la expiración de las 14 semanas de la licencia de maternidad, las mujeres pueden tomar otros nueve meses de licencia no remunerada. En Burkina Faso, los trabajadores o trabajadoras pueden solicitar hasta seis meses de licencia no remunerada (renovable una vez) para ocuparse de sus hijos. En caso de enfermedad, la licencia se puede prorrogar a un año (también renovable una vez).

Entre los países asiáticos analizados, sólo unos cuantos prevén la concesión de licencia parental. En Mongolia, tras la expiración de la licencia de maternidad y las vacaciones anuales, las madres y los padres solteros tienen derecho a una licencia con pago de prestaciones para el cuidado de un hijo hasta la edad de tres años. La República de Corea también reconoce una licencia para el cuidado de los hijos remunerada a una tasa fija mensual hasta que cumplen su primer año.

En América Latina y el Caribe, las disposiciones sobre licencia parental parecen ser un fenómeno bastante raro. En Cuba, uno u otro padre tienen derecho, tras la licencia de maternidad, a una licencia parental no remunerada de nueve meses hasta que el hijo cumple un año de edad. En Chile, ambos padres tienen derecho a licencia, pero sólo si un médico confirma mediante certificado que el hijo enfermo menor de un año necesita cuidados en el hogar.

Al contrario que en otras regiones, en casi todos los países de economías desarrolladas y de la Unión Europea, de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI que se han analizado se prevé un período de licencia parental para cuidar a un recién nacido o a un hijo

⁸⁴ Además, Sudáfrica prevé una licencia remunerada de tres días por responsabilidades familiares utilizable por ambos padres. Los hombres y las mujeres que lleven en el empleo más de cuatro meses y que trabajen un mínimo de cuatro días a la semana tienen derecho a esta licencia, por ejemplo por el nacimiento o la enfermedad de un hijo (hasta que el hijo cumple los 18 años). No se trata de una forma tradicional de licencia parental, sino que más bien se la podría calificar de licencia por motivos de urgencia, dado que habitualmente la licencia parental se prolonga más de tres días. Además, la posible utilización de la licencia que se ofrece en Sudáfrica es más amplia que lo que normalmente se define como licencia parental, puesto que también se puede tomar en caso de fallecimiento de un familiar (cónyuge o compañero de cohabitación, hijo, nieto o hermano). Algunos otros países tienen disposiciones similares. En Azerbaiyán, los padres o madres solteras o un miembro de la familia encargado directamente del cuidado de un niño hasta los tres años, tienen derecho a una licencia social parcialmente remunerada. En el Japón, los trabajadores tienen derecho a tres meses de licencia (pagada en parte por el seguro del empleo) para cuidar del cónyuge, de un hijo, un padre o el padre del cónyuge.

pequeño, aun cuando la duración de la licencia difiere de un país a otro.⁸⁵ En Estonia, se otorgará a la madre o al padre que lo solicite una licencia parental para cuidar a su hijo de hasta tres años de edad. En Bélgica y en el Reino Unido, cada padre tiene independientemente derecho a un período de al menos tres meses de licencia parental. Este es también el requisito que figura en la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental. De conformidad con esta Directiva, los Estados miembros de la UE deben conceder un derecho individual de permiso parental de un mínimo de tres meses para poder cuidar a un hijo hasta que cumpla los ocho años de edad, con derecho a volver a ocupar su mismo puesto de trabajo o uno equivalente. De modo similar a las disposiciones de las Recomendaciones antes tratadas, cada Estado miembro de la UE definirá las condiciones y formas de la licencia parental (Comunidad Europea, 1996).

Requisitos que hay que reunir para tener derecho a la licencia parental

Como en el caso de la licencia de maternidad, el derecho a la licencia parental y las correspondientes prestaciones pecuniarias se vinculan con frecuencia al cumplimiento de diversos requisitos, sobre los que debe decidir cada Estado Miembro y que suelen ser similares a los requisitos que fueron tratados en la sección sobre la licencia de maternidad.⁸⁶ Una condición frecuente para la licencia parental concierne al empleo anterior del trabajador. En algunos países, cuando durante la licencia parental se pagan prestaciones pecuniarias, los requisitos exigidos para su percepción pueden

⁸⁵ Entre los países de estas regiones para los que se dispone de información completa en la base de datos, los Estados Unidos y Suiza son de los pocos que carecen de disposiciones federales sobre licencia para el cuidado de los hijos o licencia parental.

⁸⁶ En Noruega, para tener derecho a un año de licencia para cuidar de un hijo, el padre o la madre debe reunir las condiciones para percibir las prestaciones pecuniarias durante el período de 46 o 56 semanas, para lo cual debe llevar trabajando y percibiendo ingresos pensionables durante al menos seis de los diez meses inmediatamente anteriores al comienzo del período de la prestación. Ambos padres deben reunir las condiciones si el padre reclama prestaciones pecuniarias. En Islandia, para tener derecho a 13 semanas de licencia parental no remunerada, el trabajador deberá haber trabajado seis meses con el mismo empleador. Además, el trabajador o la trabajadora avisará al empleador de su intención de tomar la licencia parental lo antes posible y a más tardar con seis semanas de antelación al primer día en que se pretende tomar la licencia. En Australia, tras el nacimiento de un hijo los padres que trabajen tienen derecho a 52 semanas sumando las licencias de maternidad, de paternidad y parental o para el cuidado del hijo. La licencia parental no se remunera. De estas 52 semanas, la madre puede tomar seis semanas de licencia prenatal. Para tomarla, el padre o la madre deben llevar trabajando para el mismo empleador 12 meses consecutivos y deben dar al empleador un pre-aviso de un mínimo de seis semanas antes de la fecha en la que según certificado médico se espere el nacimiento.

ser más restrictivos que para obtener la licencia.⁸⁷ En otros, el derecho a licencia conlleva automáticamente las prestaciones.⁸⁸ Además, como en la licencia de maternidad, la legislación nacional que reconoce la licencia parental excluye implícita o explícitamente diferentes categorías de trabajadores. Un método interesante para responder a este problema lo encontramos en el Japón, donde las directrices gubernamentales recomiendan a los empleadores que ofrezcan a los trabajadores a tiempo parcial un sistema de licencia para el cuidado de los hijos.

Una importante diferencia entre la licencia de maternidad y la licencia parental es el alcance de sus disposiciones. Mientras que la primera sólo se ofrece a las mujeres, normalmente las disposiciones sobre licencia parental también las pueden utilizar los hombres.⁸⁹ En algunos países se trata de un derecho compartido en el que o la madre o el padre tiene derecho a utilizar la licencia parental.⁹⁰ En Nueva Zelanda, por ejemplo, los padres pueden

⁸⁷ En la República de Corea, los padres tienen derecho a licencia parental hasta que el hijo cumpla el año de edad. Pueden percibir prestaciones para períodos de baja que duren más de 30 días si durante un total de al menos 180 días antes de tomar la licencia estaban afiliados a un seguro de empleo que les reconoce las prestaciones; si su cónyuge (de tener derecho a prestaciones nacionales de empleo) no estuviere de baja para criar al hijo; y si solicitan la prestación pecuniaria un mes después de la fecha de comienzo de la licencia y en los seis meses finales del período de licencia. En Suecia, los trabajadores que hayan estado al servicio del empleador bien los seis meses precedentes, bien durante al menos 12 meses en los dos últimos años, tienen derecho a licencia para ocuparse de un hijo hasta que éste cumpla 18 meses, independientemente de que el padre reciba prestaciones pecuniarias por licencia parental. Además, los trabajadores tienen derecho a permiso durante el tiempo en el que tengan derecho a prestaciones parentales. No obstante, para percibir las prestaciones parentales en metálico a razón del 80 por ciento de las ganancias (suma fija para los últimos 90 días de un total de 480 días), los padres deben llevar en un empleo con seguro al menos 240 días ininterrumpidos antes del parto. Si los padres no reúnen estas condiciones, durante todo el período de la licencia perciben una suma fija. En España, los padres pueden optar a la licencia parental sin requisito alguno de empleo previo. Para percibir las prestaciones pecuniarias, los padres deben cumplir ciertos requisitos de historial profesional.

⁸⁸ En Bélgica, los trabajadores que llevan trabajando para el mismo empleador al menos 12 meses en los 15 meses precedentes al aviso por parte del trabajador de la fecha en que pretende tomar la licencia tienen derecho a tres meses de interrupción de su carrera por cualquier motivo, entre ellos el de ocuparse de un hijo. Los trabajadores que interrumpen sus carreras reciben de la seguridad social una prestación en forma de suma fija. En Letonia, aquel de los padres que está de baja para cuidar de su hijo recibe el 70 por ciento del salario medio sujeto a cotización al seguro hasta que su hijo cumpla un año de edad. Los padres pueden recibir una prestación a tasa fija para el cuidado de un hijo de entre uno y dos años de edad si siguen estando de licencia para el cuidado del hijo (o si trabajan menos de 20 horas por semana). En Rumania, todos los padres o personas empleados que se ocupen de un hijo hasta que éste cumpla los dos años pueden acogerse a una licencia remunerada (85 por ciento del salario). Se paga prestaciones a uno de los padres si uno de los dos tiene ingresos profesionales sujetos al impuesto sobre la renta durante los 12 meses anteriores al nacimiento.

⁸⁹ En algunos países, como Guinea, sólo las mujeres pueden optar a la licencia parental de larga duración.

⁹⁰ Así ocurre en Albania, Cuba, Estonia, Finlandia, Malta, Nueva Zelanda, Uzbekistán y Viet Nam.

tomar 38 semanas de licencia remunerada. Además, el padre puede utilizar la porción de licencia de maternidad que no ha sido tomada por la madre.

En otros países, como Bélgica, Chile (cuando la salud de un hijo menor de un año de edad exige cuidados en el hogar, atestiguado mediante certificado médico), Chipre, Dinamarca e Islandia, cada padre tiene el derecho personal a la licencia parental, que no puede transferirse al otro padre.⁹¹ Como se indicó anteriormente, de conformidad con la Directiva de la UE sobre la licencia parental, ambos padres deberían poder utilizarla en tanto que derecho individual. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, el derecho de permiso parental debería concederse, en principio, de manera no transferible (Comunidad Europea, 1996).

Existen también ejemplos de países en los que la licencia parental puede ser utilizada por una persona que se ocupe del hijo y que no sea ninguno de los padres. En Lituania, esa licencia puede otorgarse, a elección de la familia, a la madre o la madre adoptiva, el padre o el padre adoptivo, la abuela, el abuelo u otros familiares que se estén ocupando efectivamente de criar al hijo, o al trabajador que haya sido reconocido como tutor del hijo. La licencia puede tomarse en un solo período o repartirlo entre varios, y los trabajadores con derecho a ella pueden tomarla por turnos.⁹²

La edad del niño en la que expira el derecho a la licencia parental varía mucho de un país a otro, desde los seis meses en Burkina Faso hasta un año en Chile y la República de Corea y nueve años en Dinamarca.⁹³ De conformidad con la Directiva de la UE sobre el permiso parental, debería reconocerse este derecho a los padres cuyos hijos tengan menos de ocho años de edad (Comunidad Europea, 1996).

Tasas de utilización de la licencia

La adopción de disposiciones sobre licencia parental a las que puedan acogerse tanto los padres como las madres puede constituir un eficaz instrumento para promover la igualdad de género. Con tal instrumento se reconoce el hecho de que también los padres pueden tener responsabilidades

⁹¹ En Luxemburgo, por ejemplo, cada padre que reúne las condiciones requeridas tiene derecho a seis meses de licencia para el cuidado de los hijos remunerados con una suma fija mensual (o a doce meses de baja de media jornada).

⁹² También en Rusia puede concederse, en su totalidad o por partes, la licencia para la crianza de los hijos no sólo a la madre, sino también al padre, la abuela o el abuelo del hijo o a otros familiares o al tutor que se estén encargando efectivamente de cuidar al hijo. En Estonia, si la madre o el padre no utilizan la licencia parental, ésta se puede conceder en su lugar a la persona que, residiendo legalmente en la República de Estonia, se ocupe realmente del niño. Uzbekistán cuenta con disposiciones similares que extienden el derecho a la licencia para el cuidado de los hijos a cualquier persona que se ocupe de esos cuidados.

⁹³ Otros ejemplos son: Bélgica (6 años), Chipre (6 años), Islandia (18 meses), el Japón (1 año), Lituania (3 años), Mongolia (3 años), Rusia (3 años) y Suecia (8 años).

en materia del cuidado de los hijos. Pero incluso si por definición la licencia parental debiera poder ofrecerse tanto a las madres como a los padres, las mujeres son quienes con más frecuencia toman la licencia parental tras la licencia de maternidad.⁹⁴ En general, la utilización de la licencia por los hombres es muy escasa (Oficina Internacional del Trabajo, 1997). En Hungría, por ejemplo, el 98 por ciento de quienes estaban con licencia parental eran madres (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004). En Austria e Irlanda, sólo el 2 y el 5 por ciento de los padres con derecho a ello, respectivamente, tomó la licencia parental, frente al 95 y al 40 por ciento de las madres, respectivamente (Drew, 2004). Por esta razón, algunos países han introducido una cuota de paternidad que sólo el padre puede tomar y que se pierde si no la utiliza.

En Noruega, por ejemplo, los padres tienen derecho a licencia parental durante el primer año de vida del hijo, a condición de que la suma de las licencias de maternidad, paternidad y parental tomadas por ambos padres no exceda de un año. A la madre se le reservan tres semanas antes y seis semanas después del parto. De las 46 semanas de licencia parental remuneradas al 100 por ciento de los salarios (o 56 semanas al 80 por ciento de los salarios), diez semanas se le reservan al padre. Si no las toma, no hay remuneración en metálico por este período. El resto de la licencia, sin incluir la licencia parental (dos semanas de baja no remunerada) puede ser tomado por cualquiera de los padres o repartido entre ellos. En Suecia, las prestaciones parentales se remuneran durante 480 días naturales en total para ambos padres al 80 por ciento de los ingresos durante un total de 390 días y a una tarifa fija para los otros 90 días. Si los padres tienen la custodia conjunta, cada uno de ellos tiene derecho a prestaciones durante la mitad del período de licencia. Un padre puede renunciar a su derecho a la licencia parental en beneficio del otro padre, con la excepción de un período de 60 días naturales. Estos días se pierden si él o ella no los toman.⁹⁵

En ocasiones, la tasa de utilización de la licencia parental es baja incluso entre las mujeres, sobre todo cuando no se remunera.⁹⁶ Cuando el sistema no compensa la pérdida de ingresos durante el período de la licencia, a los trabajadores peor pagados les resulta difícil aprovecharlo. Las tasas elevadas de utilización de la licencia están muy relacionadas con el nivel de

⁹⁴ Como se ha indicado, en algunos países la licencia parental pueden utilizarla solamente las mujeres o solamente los hombres en circunstancias muy limitadas. En Mongolia, por ejemplo, los hombres sólo pueden utilizar la licencia para el cuidado de los hijos si se trata de un padre único. En otros se asume implícitamente que las madres cuidarán a los hijos. En Bulgaria, por ejemplo, el padre no puede tomar la licencia parental más que con permiso de la madre.

⁹⁵ También existen disposiciones similares en Austria y Dinamarca (Hein, 2005).

⁹⁶ En el Reino Unido, por ejemplo, según una reciente encuesta entre los trabajadores sólo el 5 por ciento de los padres o madres con hijos por debajo de los 16 años habían tomado la licencia parental durante el año anterior, y una parte importante (el 41 por ciento) de quienes habían tomado la licencia habían utilizado entre uno y dos días (notificado en European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).

compensación por la pérdida de ingresos durante la licencia. En particular, los padres sólo toman la licencia parental cuando ese nivel de compensación es relativamente alto (Oficina Internacional del Trabajo, 1997). La experiencia de los Países Bajos subraya la importancia que tiene la compensación para estimular la utilización de la licencia parental: las tasas de esa utilización fueron casi dos veces más altas en el sector público, donde dicha licencia se remunera a una tasa superior (75 por ciento) a la de otros sectores. De hecho, el porcentaje de utilización en todos los sectores fue del 25 por ciento frente al 49 por ciento en el sector público (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).

Acuerdos flexibles y otras políticas innovadoras

A veces los sistemas de licencia parental permiten a los padres escoger la modalidad y el momento de tomar la licencia. En algunos países la licencia debería tomarse directamente a continuación de la licencia de maternidad; en otros se puede repartir durante el período en que el niño es pequeño. Con ello los padres pueden optar por tomar la licencia parental cuando les convenga. En Malta, por ejemplo, el trabajador con derecho a ello puede tomar una licencia no remunerada de hasta tres meses para ocuparse de un hijo hasta que cumpla los ocho años. La licencia puede repartirse entre ambos padres por períodos a tiempo completo o parcial de un mes cada uno; por pequeños períodos; o mediante un sistema de tiempo a crédito según lo acuerden entre el empleador y el trabajador. En Letonia también puede otorgarse la licencia parental en un bloque único o por partes.⁹⁷

En varios países, la licencia parental puede tomarse a tiempo parcial, lo que ofrece a los padres la posibilidad de reducir su horario de trabajo cuando sus hijos son de corta edad.⁹⁸ Como ejemplo tenemos a Noruega, donde en 1994 se ofreció a los padres biológicos y adoptivos la opción de una «cuenta temporal». Este sistema permite a quienes trabajan al menos a media jornada combinar la utilización de una licencia parental parcial con un horario reducido de trabajo durante un período de hasta dos años. No obstante, en el marco de este sistema no pueden tomarse menos de 12 semanas a la vez. También puede tomarse la licencia parcial en tanto que reducción del horario de trabajo al 90, 80, 75, 60 ó 50 por ciento de un puesto a tiempo completo. Esto corresponde al pago parcial de una pres-

⁹⁷ En Finlandia, tras la licencia de maternidad (105 días) la madre o el padre tiene derecho a un total de 158 días laborables de licencia parental remunerada (el 70 por ciento con sujeción a un límite fijado por la seguridad social), que se puede dividir en un máximo de dos partes de al menos 12 días laborables cada una de ellas. Cuando ya no se pague la prestación parental, los padres pueden tomar una licencia para ocuparse de un hijo menor de tres años de edad, aunque ambos padres no pueden estar simultáneamente de licencia. La duración mínima de la licencia para el cuidado de los hijos es de un mes.

⁹⁸ Otros países que permiten a uno o a ambos padres trabajar a tiempo parcial si tienen hijos pequeños son Bosnia y Herzegovina, Suiza y Uzbekistán. En Azerbaiyán, las madres pueden solicitar el trabajo a tiempo parcial si tienen hijos de menos de 14 años.

tación parental equivalente al 10, 20, 25, 40 ó 50 por ciento de la tarifa diaria escogida. En el período de la cuenta temporal no están incluidas las tres últimas semanas que preceden al parto o las seis primeras semanas que lo siguen, que se reservan para la madre, ni las cuatro semanas atribuibles a la cuota de paternidad.

En Bélgica, el trabajador o la trabajadora puede optar por tomar un período continuo de licencia de tres meses, o por reducir su horario de trabajo a la mitad durante seis meses, o por una quinta parte durante 15 meses si trabaja a tiempo completo. En Austria, la licencia parental no remunerada puede utilizarse a tiempo completo hasta que el hijo cumpla los dos años o a tiempo parcial hasta que cumpla los siete años, utilizándola en períodos de al menos tres meses cada vez. Además, en el Japón el empleador de un trabajador o trabajadora que se ocupe de cuidar a un hijo de menos de un año pero que no tome la licencia a ese efecto debe, a petición de él o ella, reducir su horario de trabajo o adoptar otras medidas que faciliten los cuidados del hijo.⁹⁹

En algunos países se integran en un sistema las disposiciones relativas a las licencias de maternidad, paternidad y parental. En la legislación de Noruega, las tres licencias reciben el trato de un sistema de «licencia parental».¹⁰⁰ El caso de Australia es similar. En los Estados Unidos, la Ley sobre licencia por motivos familiares y médicos reconoce 12 semanas de licencia no remunerada. En ella no se distingue entre licencia de maternidad y de paternidad. Entre otras razones por las que un trabajador puede tomar la licencia figura la del nacimiento y el cuidado de un hijo recién nacido. El interés de este sistema es que es completamente neutral en cuanto al género.

LICENCIA POR ADOPCIÓN

Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo. (Párrafo 10.5) de la Recomendación núm. 191)

⁹⁹ También en Suecia los trabajadores que hayan estado al servicio de un empleador, bien durante los seis meses precedentes, bien durante no menos de 12 meses durante los dos últimos años, tienen derecho a utilizar los días de su prestación parental para reducir su horario de trabajo a las tres cuartas partes, la mitad, la cuarta parte o la octava parte del horario normal. Los padres también tienen derecho a una reducción del horario normal de trabajo de hasta una cuarta parte sin prestación parental en metálico hasta que el hijo cumpla los ocho años. En Finlandia, los padres pueden optar por tomar una licencia parcial para el cuidado de los hijos, esto es, reducir su horario de trabajo hasta el final del año en que comienza la escolarización del hijo, aunque esta reducción no conlleva compensaciones financieras. La duración mínima de la licencia a tiempo parcial para el cuidado de los hijos es de seis meses, y los dispositivos específicos se supeditan a un acuerdo entre el trabajador y el empleador.

¹⁰⁰ Además, el sistema sueco de prestación de licencia parental abarca las licencias de maternidad, parental y de paternidad.

Como se indica en la Recomendación núm. 191, en los Estados Miembros que prevean la adopción los padres adoptivos se beneficiarán de las disposiciones sobre licencia de maternidad conformes con el Convenio núm. 183, lo que permite a esos padres adaptarse a la llegada del niño.

En algunos países se han promulgado disposiciones sobre licencia por adopción que son iguales o similares a las disposiciones relativas a la licencia de maternidad o parental. En el Reino Unido y Senegal, por ejemplo, las prestaciones y la licencia que se conceden en el caso de la maternidad también se ofrecen en casos de adopción. En Colombia, todas las prestaciones a las que pueden acceder las madres biológicas también se ofrecen a las madres que adopten un niño menor de siete años. En Uzbekistán, las madres adoptivas pueden optar a la parte postnatal de la licencia de maternidad a la que pueden acogerse las madres biológicas, así como a la licencia parental.¹⁰¹

El día de la llegada del niño al hogar de sus padres de adopción puede contar entonces como la fecha de nacimiento en términos legislativos.¹⁰² No obstante, en algunos países los padres tienen derecho a comenzar antes la licencia si tienen que traer al niño desde otro país. En Islandia, para los padres adoptivos la licencia parental comenzaría el día en que el niño ingrese en el hogar a menos que los padres necesiten abandonar el país para hacerse con la custodia del niño, en cuyo caso la licencia puede comenzar cuando los padres inicien el viaje.¹⁰³

En otros países existen disposiciones especiales en materia de licencia en caso de adopción. En Australia, los padres adoptivos tienen derecho a

¹⁰¹ Disposiciones similares que prevén prestaciones de licencia de maternidad para los padres que adopten niños pequeños existen también, entre otros países, en Colombia (hasta 7 años de edad), Islandia (hasta 8 años de edad, si se trata de una licencia no remunerada), y Sudáfrica (hasta 2 años de edad). En Israel, pueden acogerse a una licencia remunerada por adopción durante el período normal de la licencia de maternidad remunerada (14 semanas) los padres que adopten un niño menor de 10 años de edad si al menos uno de los padres adoptivos ha reunido diez meses de cobertura en los últimos 14 meses o 15 en los últimos 22 meses. Las parejas pueden escoger cuál de los dos puede optar al pago del período entero de la licencia por adopción o bien pueden repartirlo entre ellos, siempre que los períodos de su licencia no sean inferiores a 21 días. En Suecia, a los padres que disfrutan de licencia por adopción también les son aplicables las disposiciones relativas a la licencia parental y sus prestaciones.

¹⁰² En Suecia, la fecha en que los padres reciben al niño en el hogar se considera la fecha de nacimiento. No se pagan prestaciones parentales por la adopción de un niño mayor de 10 años. En Costa Rica, el derecho de la madre adoptiva a la licencia por adopción/maternidad comienza cuando recibe la custodia del niño. En Belarús, el derecho a la licencia de maternidad comienza a partir del día de la adopción o el día en que se confía el niño al cuidado del padre adoptivo (si el niño tiene menos de tres meses de edad). Una vez acabada la licencia de maternidad, los padres adoptivos también pueden acogerse a la licencia parental hasta que el niño cumpla los tres años.

¹⁰³ En Canadá (Quebec), los padres adoptivos tienen derecho a 52 semanas de licencia parental a partir del día en que se confía el niño al padre o la madre de adopción o en la fecha en que el padre o la madre deja el trabajo para dirigirse a un lugar fuera de Quebec para que le sea confiado el niño.

dos días de licencia no remunerada previa a la adopción, además de 52 semanas de licencia parental no remunerada posterior a la adopción.

En muchos países, el derecho a la licencia reconocido a los padres adoptivos es más breve que en el caso de los biológicos, debido a que se suprime la licencia prenatal que suele reconocerse a las madres naturales. En Tayikistán, por ejemplo, las madres adoptivas tienen derecho a 70 días de licencia de maternidad remunerada por adoptar a un recién nacido, lo que corresponde al período de licencia postnatal que se concede a las madres biológicas. En Mongolia, las mujeres y los padres solteros que adopten a un niño pequeño tienen derecho a una licencia y unas prestaciones idénticas a las que disfrutaban las mujeres que están de licencia de maternidad hasta que el niño cumpla los 60 días, mientras que las madres biológicas tienen derecho a 120 días de licencia de maternidad.¹⁰⁴

De conformidad con la Directiva de la UE sobre licencia parental, el derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras a una licencia parental de al menos tres meses debería aplicarse también en el caso de la adopción de un niño.

Obviamente, en caso de adopción la mujer no necesita recuperarse de un parto. Sin embargo, cuando existen disposiciones sobre licencia por adopción, sólo las trabajadoras tienen acceso a ella en varios países. En el Perú, por ejemplo, el trabajador que formule una solicitud de adopción tiene derecho a 30 días naturales de licencia, a condición de que el niño tenga menos de 12 meses de edad. Pero si los trabajadores que solicitan la adopción están casados, la licencia la debe tomar la mujer. La licencia por adopción también está limitada a las trabajadoras en Albania, Costa Rica, Guatemala, Sudáfrica y Venezuela. En otros países, los padres adoptivos sólo pueden optar a la licencia por adopción en circunstancias limitadas, por ejemplo, cuando son padres solteros o cuando la madre adoptiva no toma la licencia de que dispone.¹⁰⁵

Cuando se reconoce la licencia por adopción en el marco de sistemas de licencia parental, a los padres adoptivos varones se les suele reconocer sus derechos.¹⁰⁶ Sin embargo, de conformidad con la Recomendación núm. 191 ambos padres adoptivos deben poder acceder a la licencia, como

¹⁰⁴ En Noruega, las disposiciones en materia de licencia parental alcanzan también a los padres adoptivos, pero el período para la prestación por adopción es tres semanas más breve que el reconocido a los padres naturales.

¹⁰⁵ En Colombia y Mongolia la licencia por adopción sólo se concede a los padres si éstos no tienen una compañera permanente. En Macedonia, la mujer que adopta a un niño tiene derecho a licencia de maternidad remunerada hasta que el niño cumple los nueve meses; el padre adoptivo puede tomar el período de licencia remunerada únicamente si la madre no lo toma.

¹⁰⁶ En Rusia, la pareja casada que adopta puede escoger que sea el padre quien tome el período de licencia de hasta 70 días después del nacimiento del niño y el período de licencia parental que pueda seguir. En Finlandia, se otorgan prestaciones de licencia por adopción (cuya duración depende de la edad del niño) a ambos padres adoptivos.

sucede en varios países. Por ejemplo, en Islandia cada uno de los padres tiene un derecho independiente e intransferible a una licencia de maternidad/paternidad de hasta tres meses por la adopción de un niño, así como un derecho conjunto a otros tres meses, que pueden ser tomados por uno de los padres o repartidos entre ellos. En Nueva Zelandia, los padres adoptivos tienen derecho tanto a la licencia de maternidad como a la de paternidad.¹⁰⁷

En algunos países, la edad del niño afecta a la duración de la licencia. En el Brasil, el período de licencia es de 120 días por adoptar a un niño de hasta un año de edad. No obstante, ese período desciende a 60 días para quienes adopten niños de entre uno y cuatro años de edad, mientras que las madres de niños de cuatro a ocho años tienen derecho a 30 días de licencia. En Eslovenia, los padres adoptivos tienen derecho a 150 días de licencia remunerada por la adopción de un niño menor de cuatro años, y a 120 días por la adopción de un niño de entre cuatro y diez años de edad.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Los padres adoptivos que asuman la custodia de un niño menor de cinco años también pueden optar a una prórroga no remunerada del período de licencia parental de un año a partir de la fecha en que asumieron la custodia del niño, período que pueden repartirse, si lo desean, o ser utilizado por uno de los padres.

¹⁰⁸ En Letonia, en una familia que haya adoptado un niño hasta los tres años de edad, se otorgará a uno de los padres adoptivos una licencia de 10 días naturales. La licencia se otorgará por un período máximo de un año y medio hasta que el niño cumpla ocho años de edad (en un período único o en partes).