

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La necesidad de nuevos enfoques con respecto a la salud, la seguridad y la protección social de las mujeres que trabajan en las condiciones actuales en Rumania

Dan ȚOP\*

---

**RESUMEN:** La mujer embarazada tuvo y tiene un importante aliado en las normas jurídicas, que reconocen su situación de vulnerabilidad durante todo el embarazo e incluso después del mismo. En la medida en que la digitalización implica una automatización de tareas que permite evitar o reducir tanto los entornos como las actividades peligrosas en el lugar de trabajo, conduce al mismo tiempo a un aumento de los riesgos psicosociales. A nivel de la UE, no existe una unidad legislativa respecto a la situación de la maternidad subrogada así, el Consejo de Europa, envía una fuerte señal a los estados miembros que no han regulado un mecanismo para el reconocimiento de la filiación establecida en el extranjero de conformidad con la legislación interna, como es Rumanía. Para que la adaptación y modernización del marco legal de la UE, que permite a los padres y personas con responsabilidades de cuidado conciliar la vida profesional con la vida familiar, sea una realidad, se necesitan nuevos enfoques.

**Palabras clave:** Trabajadora embarazada, protección de la maternidad, riesgo de maternidad, madre sustituta, permiso de paternidad.

**SUMARIO:** 1. El modelo actual de prevención de riesgos laborales. 2. El papel y la importancia de un nuevo modelo de prevención de riesgos laborales. 3. Nuevas formas de protección de la maternidad en el trabajo. 4. Protección de la madre sustituta trabajadora o madre de intención trabajadora. 5. Perspectiva de género en la licencia parental. 5.1. El permiso de paternidad. 5.2. El período dentro del permiso parental en el que el padre puede quedarse en casa con el hijo. 6. A modo de conclusión. 7. Bibliografía.

---

\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Escuela de Doctorado en Sociología y Ciencias Jurídicas de la Academia Rumana (Rumania).

## The Need for New Approaches Regarding Health, Safety and Social Protection of Working Women under the Current Conditions in Romania

---

**ABSTRACT:** The pregnant woman had and has an important ally in legal regulations, which recognize her vulnerable situation throughout the pregnancy and even after it. To the extent that digitization implies an automation of tasks that makes it possible to avoid or reduce both dangerous environments and activities in the workplace, it leads at the same time to an increase in psychosocial risks. At the EU level, there is no legislative unit regarding the situation of surrogate motherhood, so the Council of Europe sends a strong signal to the member states that have not regulated a mechanism for the recognition of filiation established abroad. in accordance with internal legislation, as is Romania. For the adaptation and modernization of the EU legal framework, which allows parents and people with care responsibilities to reconcile professional life with family life, to become a reality, new approaches are needed.

*Key Words:* Pregnant worker, maternity protection, maternity risk, surrogate mother, paternity leave.

## 1. El modelo actual de prevención de riesgos laborales

Tanto la legislación europea como la nacional contienen disposiciones que protegen a las mujeres embarazadas o lactantes en una relación laboral o de servicios con un empleador. El estado de embarazo y maternidad puede justificar<sup>1</sup> ciertas medidas de protección en beneficio de la mujer, creando un cierto estado de desigualdad de trato; así, según la directiva, la mujer debe regresar de la licencia de maternidad, a su antiguo cargo o cargo similar, y beneficiarse de un trato similar al que hubiera recibido si no hubiera dejado el cargo; asimismo, la trabajadora se beneficiará de las correspondientes vacaciones anuales, tras el regreso del permiso de maternidad y la trabajadora podrá solicitar que, a la hora de calcular el subsidio de maternidad, se tenga en cuenta el incremento salarial del que se habría beneficiado si no se hubiera ausentado del causa de la maternidad.

La mujer, especialmente la mujer embarazada, ha sido siempre, de forma natural y fácil de entender, beneficiaria de unas normas escritas y no escritas de protección, a nivel de toda la sociedad. La rama del derecho laboral también se sumó<sup>2</sup> a este complejo sistema de normas jurídicas que protegen a las mujeres embarazadas.

La mujer embarazada tuvo y tiene un importante aliado en las normas jurídicas, que reconocen su situación de vulnerabilidad durante todo el embarazo e incluso después del mismo y, en consecuencia, le otorgan una protección especial.

En Rumanía<sup>3</sup> se concede el derecho a la baja por riesgo de maternidad, según el art. 31 del GEO 158/2005 sobre vacaciones y prestaciones del seguro social de salud, en las condiciones previstas por el GEO 96/2003 sobre protección de la maternidad en los lugares de trabajo, aprobado con modificaciones y adiciones por la Ley 25/2004, con sucesivas modificaciones y adiciones<sup>4</sup>.

Si la trabajadora embarazada realiza una actividad en el trabajo que presenta riesgos para su salud o seguridad o con repercusiones en el embarazo y la lactancia, el empleador está obligado a modificar sus condiciones de trabajo y/o su horario de trabajo en consecuencia o, si esto no es posible, a asignarla

---

<sup>1</sup> R.R. POPESCU, *Dreptul european al muncii. Legislație, doctrină și jurisprudență*, Universul Juridic, 2020, p. 98.

<sup>2</sup> I. DUMITRU, *Considerații asupra legalității concedierii lucrătoarelor gravide, lăunze sau care alăptează*, en *Revista Română de Dreptul Muncii*, 2016, n. 11, p. 24.

<sup>3</sup> B.M. LÓPEZ INSUA ET AL., *Régimen de las incapacidades por maternidad. Permisos parentales. Derecho comparado España – Rumanía – Colombia*, Zven, 2020, pp. 61-88.

<sup>4</sup> D. ȚOP, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă*, en *Revista Română de Dreptul Muncii*, 2015, n. 10, pp. 13-18.

a otro trabajo sin riesgos para su salud o seguridad, según recomendación del médico del trabajo o del médico de familia, con el mantenimiento de los ingresos salariales.

También se tendrá en cuenta el art. 48 del Código del Trabajo, según el cual el patrón puede cambiar temporalmente el lugar y tipo de trabajo, sin el consentimiento del trabajador, como medida de protección del trabajador<sup>5</sup>. Si el empleador no tiene la posibilidad de hacerlo, la empleada embarazada tiene derecho a la licencia de maternidad.

La licencia por riesgo de maternidad también se concede si, por razones objetivas, el empleador no puede trasladar a una trabajadora embarazada, cuya salud se ve afectada por el trabajo nocturno, a un trabajo diurno.

Los certificados de licencia por riesgo de maternidad son emitidos por el médico de familia o especialista en obstetra-ginecología, con la opinión del médico del trabajo, por períodos de un máximo de 30 días naturales, por una duración total de un máximo de 120 días naturales, en su totalidad o fraccionada, a aseguradas embarazadas, a aseguradas que hayan dado a luz recientemente o que estén en período de lactancia.

El subsidio de riesgo de maternidad se paga a la trabajadora, previa solicitud, con base en el certificado médico emitido por el médico de familia o el médico especialista, con la opinión del médico del trabajo. Por lo tanto, la visa de médico del trabajo en el certificado de licencia médica implica la confirmación del riesgo materno.

Para pagar el subsidio de riesgo de maternidad no se requiere la aprobación del empleador, pero es necesario que el médico de familia o el médico especialista en ginecología y obstetricia con la visa de médico del trabajo expidan el certificado de licencia de riesgo de maternidad, para que con esta visa de la obligación de pago surge el subsidio de licencia por riesgo de maternidad.

La base para el cómputo de la licencia de maternidad, según el art. 10 del GEO 158/2005, se determina como el promedio de los ingresos brutos mensuales de los últimos 6 meses de los 12 meses que componen el período de cotización, hasta el límite de 12 salarios mínimos brutos por país por mes, a partir de la cual se calcula la cotización del seguro por trabajo. El ingreso medio incluirá el incremento por horas extraordinarias así como las primas, montos sobre los cuales se calculó la cotización del seguro por trabajo. Así, la base de cálculo es el promedio de los ingresos mensuales obtenidos en los últimos 6 meses, en los meses previos a la concesión de la licencia por maternidad. Se suman los ingresos logrados en los 6 meses, y se divide el monto obtenido por el número de días de pasantía logrados en

---

<sup>5</sup> D. ȚOP, *Tratat de dreptul muncii*, Universul Juridic, 2022, p. 324.

los 6 meses. En la práctica, el subsidio de riesgo materno representa el 75% del promedio diario de la base de cálculo, que se multiplica por el número de días de baja laboral.

En relación con el impuesto sobre la renta, el subsidio de riesgo de maternidad representa renta no imponible, según el art. 62, encendido. c, del Código Fiscal<sup>6</sup>.

## **2. El papel y la importancia de un nuevo modelo de prevención de riesgos laborales**

En la medida en que la digitalización implica una automatización de tareas que permite evitar o reducir tanto los entornos como las actividades peligrosas en el lugar de trabajo, conduce al mismo tiempo a un aumento de los riesgos psicosociales ante situaciones en expansión como la intensificación del trabajo, exigencias psicológicas superiores o de un control tecnológico del rendimiento de los trabajadores.

Una visión panorámica de los retos futuros en prevención identifica una serie de factores como:

- el rápido desarrollo tecnológico, que está relacionado con la exposición a agentes biológicos, químicos y nanomateriales, cambios en los métodos, procesos y organización del trabajo o reducción de la actividad física, todo lo cual puede desencadenar desequilibrios hormonales, aumento de la carga de trabajo cognitivo y psicológico, accidentes laborales inesperados, un deterioro de la salud física y el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos (TME);
- cambios organizativos derivados de la intensificación del trabajo, nuevos roles laborales, la necesidad de aprendizaje continuo o el uso extensivo de herramientas digitales, lo que supondría un aumento de la carga cognitiva y psicológica, además de un aumento del estrés laboral y el deterioro de la salud mental<sup>7</sup>.

La idea general sobre el futuro de la digitalización y su impacto en SST se podría resumir en que existe una tendencia relacionada con el hecho de que, junto con la posibilidad de generar entornos inteligentes, que eviten o reduzcan la presencia de riesgos en el lugar de trabajo, porque, «si bien los peligros físicos pueden disminuir, es probable que aumente la exposición a los riesgos psicosociales»<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Ley 227/2015.

<sup>7</sup> INSSST, *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*, 2023, p. 15.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 17.

Entre las medidas implementadas en Rumanía, podemos mencionar, en primer lugar, la introducción de un período de preaviso de al menos 10 días que el trabajador da al empleador cuando ejerce su derecho a permiso y subsidio para el cuidado de los hijos, antes de la finalización del permiso de maternidad, o antes de la fecha estimada de inicio del permiso parental, a través de una solicitud, en papel o electrónicamente, especificando la duración prevista del permiso parental.

Como novedad, cabe mencionar el establecimiento de cuestiones como el plazo de “preaviso” para anunciar el permiso y el tiempo estimado, al tiempo que se introduce un nuevo artículo, el art. 19, según el cual, «para solicitar la excedencia para la crianza del hijo, las personas previstas en el art. 8 párr. 1 y 2 tienen la obligación de comunicar al empleador, al menos 10 días antes de la finalización del permiso de maternidad o, en su caso, antes de la fecha estimada de inicio del permiso parental, la intención de ejercer su derecho al permiso parental presentando una solicitud en formato escrito o electrónico, especificando el período esperado de licencia para criar al niño. Si el derechohabiente no especifica el período previsto en la solicitud de licencia, el empleador aprueba la solicitud por el período máximo de licencia para criar al hijo», es decir, por regla general, por un año y 10 meses.

En segundo lugar, el empleador debe asegurar el mantenimiento, hasta el final del permiso por crianza de los hijos, de las condiciones de trabajo y los derechos salariales que tenía al inicio del permiso o adquiridos a lo largo del mismo.

En tercer lugar, cabe mencionar la introducción del permiso y el subsidio de alojamiento, concedidos a los padres adoptivos, como un período asimilado para la adquisición del derecho al permiso por crianza del hijo y al subsidio por retención del hijo.

En cuarto lugar, es necesario precisar que en el caso de personas que, en un mismo mes, obtengan ingresos tanto en el país como en los estados de la UE<sup>9</sup> que aplican el Reglamento 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, pero sin superposición de períodos de actividad, para tener en cuenta, a la hora de conceder el derecho a la licencia parental y la pensión alimenticia, las cantidades obtenidas en ambos países.

### 3. Nuevas formas de protección de la maternidad en el trabajo

Fue introducido en el Código del Trabajo, por la Ley 283/2022 para la

---

<sup>9</sup> D. ȚOP, *Derecho social europeo*, Zven, 2018, pp. 194-217.



modificación y finalización de la Ley 53/2003-Código del Trabajo, así como la Ordenanza de Emergencia del Gobierno 57/2019 sobre el Código Administrativo, la obligación del empleador de dar razones por escrito para negarse a aceptar una solicitud de un horario de trabajo individualizado de un empleado («dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud»). ¿Por qué se introdujo esta obligación? Por desiderátum de mayor transparencia. Prácticamente<sup>10</sup>, sin estar condicionado a elegir la forma de organizar su actividad, el empresario no puede limitarse a decir «no estoy de acuerdo con el programa individualizado», pero ahora también debe explicar por qué no está de acuerdo.

La solicitud podría provenir de cualquiera de las partes, si nos fijamos en el art. 118, pero estamos hablando de una posibilidad de establecer tales fórmulas de trabajo flexible, y no de una obligación. Si bien el trabajador no está obligado a reincorporarse al trabajo antes de la expiración de la licencia parental, aun cuando el empleador tenga derecho a concertar programas individualizados, si bien el empleador está obligado a responder de una forma u otra a la solicitud de este último, si ella quiere volver a trabajar, pero en un horario diferente al anterior.

Dado que la legislación relativa a la protección de la maternidad de las trabajadoras en Rumania no contiene ninguna disposición relativa a una licencia adicional para las mujeres solteras, tal disposición en la legislación laboral sería útil.

#### **4. Protección de la madre sustituta trabajadora o madre de intención trabajadora**

A nivel de la Unión Europea, no existe una unidad legislativa respecto a la situación de la maternidad subrogada. La gestante es la mujer en cuyo útero se transfiere el embrión formado tras la fecundación de un óvulo propio (sustituta genética) o de otra mujer (sustituta gestacional), que da a luz al niño, de forma que, a partir de este momento, para ser entregado a la pareja<sup>11</sup>.

La posición de los países con respecto al procedimiento de gestación subrogada a nivel europeo se caracteriza de la siguiente manera<sup>12</sup>: países que han legalizado el procedimiento de gestación subrogada (Croacia, Holanda,

---

<sup>10</sup> S. VOICULESCU, *Programele individualizate de muncă, o soluție de compromis pentru angajatele care vor să se întorcă mai repede din concediul de creștere*, en [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro), 11 noviembre 2022.

<sup>11</sup> A. HUIDU, *Reproducerea umană medical asistată*, Lumen, 2010, p. 395.

<sup>12</sup> A.B. RUSU, *Maternitatea de substituție din perspectiva drepturilor successorale ale copilului astfel conceput*, en *Dreptul*, 2022, n. 8, p. 26.

Grecia; países que prohibieron el procedimiento de sustitución (Austria, Estonia, Eslovenia, Suecia); países que toleran parcialmente el procedimiento de sustitución (Bélgica, Luxemburgo, Polonia, República Checa); países que no toleran o donde no hay regulaciones con respecto al procedimiento de gestación subrogada (Francia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Malta, Rumania).

En la sentencia *C.D.*<sup>13</sup>, el TJUE fue remitido por un juzgado laboral británico sobre la solicitud de la futura madre sobre el pago del permiso de maternidad, aunque no había dado a luz. El TJUE señaló en el apartado 40 de la sentencia que, una trabajadora que como madre concibe un hijo a través de una madre subrogada no entra en el ámbito de aplicación del artículo 8 de la Directiva 92/85, incluso en las condiciones en que puede amamantar al bebé después del nacimiento o si está amamantando.

En el caso de *D.B. y otros c. Suiza*<sup>14</sup>, el Tribunal de Estrasburgo dictaminó por mayoría que Suiza violó el art. 8 (el derecho al respeto a la vida privada de un niño nacido por maternidad subrogada) de la Convención en caso de gestación para otro y por unanimidad que no hubo violación del art. 8 (el derecho al respeto a la vida familiar de la futura madre y el padre genético). Con esta decisión, el capítulo sobre la aplicación del art. 8 de la Convención en el caso del hijo resultante de la gestación para otro. Toda discusión sobre la violación del orden público por la gestación por cuenta ajena realizada en el extranjero en los casos de establecimiento o reconocimiento de la filiación del hijo así concebido y nacido debe ser concluida. Además, cualquier discusión sobre el sexo/género de los futuros padres se vuelve irrelevante. La sentencia envía una fuerte señal a los estados miembros del Consejo de Europa que no han regulado un mecanismo para el reconocimiento de la filiación establecida en el extranjero de conformidad con la legislación interna. Rumanía es uno de ellos.

Los casos en esta materia deben ser resueltos mediante la aplicación por parte del juez nacional del principio del interés superior del niño<sup>15</sup>, que prevalece absolutamente sobre cualquier otra norma de derecho interno en materia de filiación y reproducción humana médicamente asistida con un tercero, donante y subrogación o gestación por otra, sino y la opinión consultiva de la Corte. Es muy probable que muchos posibles conflictos futuros sobre la filiación derivados del éxodo de madres sustitutas de Ucrania sean resueltos por los tribunales nacionales sobre la base de las

---

<sup>13</sup> STJUE 18 marzo 2014, asunto C-167/12, *C.D. c. S.T.*

<sup>14</sup> STEDH 22 noviembre 2022.

<sup>15</sup> L. TEC, *Principiul interesului superior al copilului în cazul gestației pentru altul – mai presus de ordinea publică*, en [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro), 24 noviembre 2022.

soluciones establecidas por la Corte.

A través de su jurisprudencia y opinión consultiva, la Corte ha logrado lo que podríamos llamar justicia procreativa. Los problemas relacionados con la filiación, la nacionalidad, la identidad del hijo concebido y nacido de la gestación por otro o de la maternidad subrogada deben resolverse con prioridad y celeridad siguiendo el interés superior del niño, teniendo en cuenta la realidad que salta a la vista: la existencia de un niño en carne y hueso. Cada niño es una bendición para los padres que lo esperan con mucho amor en su hogar. Pero si un hijo tan deseado que fue ordenado, concebido por RUAM y nacido como resultado de la gestación para otro, será el curso de puericultura consiste, de hecho, en presentar algunas nociones teóricas y prácticas básicas necesarias para el cuidado del niño pequeño, para que el padre pueda participar efectivamente en el cuidado de su propio hijo recién nacido.

## 5. Perspectiva de género en la licencia parental

### 5.1. El permiso de paternidad

Las reglas de la licencia de paternidad sufrieron una serie de cambios a fines de 2022, con una de las nuevas disposiciones en la materia que establece que los padres ahora tienen más opciones<sup>16</sup> a la hora de asistir a cursos de cuidado de niños, lo que permite extender la licencia de paternidad a 15 días. En concreto, ahora los padres pueden realizar los cursos para el cuidado adecuado del niño pequeño no solo en el médico de familia, como se hacía antes, sino también en los hospitales, por ejemplo.

Tal como lo establece la Decisión Gubernamental 1.577/2022, los cursos de puericultura ahora pueden realizarse en el consultorio del médico de familia del padre o en las unidades de salud u otras unidades especializadas que organizan dichos cursos.

El curso de puericultura consiste, de hecho, en presentar algunas nociones teóricas y prácticas básicas necesarias para el cuidado del niño pequeño, para que el padre pueda participar efectivamente en el cuidado de su propio hijo recién nacido.

Los padres pueden asistir a los cursos mencionados durante el embarazo de la madre o después del nacimiento del niño. Una vez comprobadas las nociones adquiridas por los padres, el médico de familia o, en su caso, el

---

<sup>16</sup> D. NICULESCU, *Lista centrelor unde se pot face cursurile de puericultură, care permit taților mai multe zile de concediu paternal, a fost extinsă*, en [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro), 19 febrero 2023.

personal especializado de los hospitales u otras unidades especializadas les expide un certificado de finalización del curso de puericultura. Si el padre del recién nacido es médico o enfermero, ya no es necesario realizar el curso de puericultura, sino únicamente obtener el certificado.

El certificado es el documento que acredita la adquisición de las nociones sobre la atención del recién nacido e incluye, además, los datos personales del documento de identidad del padre, la fecha de expedición, la firma e iniciales del médico de familia o, en su caso, en su caso, del personal especializado de los hospitales o de las unidades especializadas que organizan dichos cursos.

Con base en el certificado, el padre del recién nacido, que efectivamente participa en su cuidado, tiene derecho a una licencia de paternidad retribuida de 15 días hábiles, aumentando la duración estándar de la licencia de paternidad, que es de diez días hábiles, con una de cinco días hábiles adicionales. El incremento de la duración del permiso de paternidad para los padres que siguen cursos de puericultura se aplica por cada hijo recién nacido, respectivamente por cada nacimiento en caso de embarazos múltiples en función del certificado de finalización del curso de puericultura, independientemente de cuándo se obtenga. Ante los cambios en cuanto a la licencia de paternidad, ésta podía prorrogarse, con base en el certificado de finalización del curso de puericultura, por una sola vez, independientemente del número de hijos.

## **5.2. El período dentro del permiso parental en el que el padre puede quedarse en casa con el hijo**

El GEO 164/2022 modifica el GEO 111/2010 sobre licencia y asignación mensual por crianza dispone que el período total de licencia por crianza que se asigna a la persona que no solicitó este derecho aumenta a por lo menos dos meses, frente a por lo menos uno mes.

El “mes del padre”<sup>17</sup>, como se conoce el periodo dentro del permiso parental en el que el padre puede quedarse en casa con el hijo, mientras la madre vuelve al trabajo, abarcará dos meses, no solo uno como en la actualidad, “mes” se convierte en “meses” del padre. El cambio se encuentra en el GEO 164/2022, que modificó el marco legislativo en relación con la licencia parental y la asignación relacionada, en el sentido de que si el otro padre que el que está en licencia no quiere quedarse en casa

---

<sup>17</sup> L. TOZARU, “*Luna tatălui*” se dublează. Dacă nu optează pentru intrarea în CCC, indemnizația se va plăti cu două luni mai puțin, nu cu una, en [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro), 9 diciembre 2022.

con el hijo, el pago de la prestación no se efectuará en los dos últimos meses hasta el máximo disponible de dos años, respectivamente tres años, en el caso del hijo discapacitado.

Al mismo tiempo, si la persona que no solicita el derecho a la licencia que le corresponde, es decir, al menos dos meses, el otro progenitor no puede beneficiarse del derecho a la licencia en su lugar. En concreto, si el otro progenitor no disfruta del permiso parental, independientemente de que se trate del padre o de la madre del hijo, el correspondiente subsidio sólo se concederá hasta que el hijo cumpla 1 año y 10 meses, o 2 años y 10 meses, en el caso del hijo discapacitado.

Si el padre no reclama sus dos meses de permiso parental, niño, la asignación se reduce en dos meses. La madre continúa en situación de excedencia y con contrato de trabajo suspendido/interrumpido, pero no percibe la asignación de los dos últimos meses de excedencia por crianza. En el caso de que el padre no reúna las condiciones para acceder a la licencia parental o la familia sea monoparental, la madre presenta los documentos correspondientes y también recibe el subsidio del mes del padre, en la misma cuantía que antes.

## 6. A modo de conclusión

El recién creado marco para la protección de la maternidad en el trabajo es deficiente porque la mayoría de sus disposiciones se aplicarán una vez que las reglas de aplicación también se publiquen en el *Boletín Oficial*. Para que la adaptación y modernización del marco legal de la Unión Europea, que permite a los padres y personas con responsabilidades de cuidado conciliar la vida profesional con la vida familiar, sea una realidad, se necesitan nuevos enfoques para algunos desafíos ignorados o no tenidos en cuenta, como los riesgos psicosociales que tendrán un mayor impacto en el contexto de la digitalización y automatización de los procesos tecnológicos, la protección de las madres de alquiler o gestantes que realizan actividades remuneradas, una adecuada estimulación de los padres para involucrarse en la crianza de los hijos, etc.

## 7. Bibliografía

DUMITRU I. (2016), *Considerații asupra legalității concedierii lucrătoarelor gravide, lănză sau care alăptează*, en *Revista Română de Dreptul Muncii*, n. 11

HUIDU A. (2010), *Reproducerea umană medical asistată*, Lumen

- INSST (2023), *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*
- LÓPEZ INSUA B.M., ȚOP D., MONSALVE CUÉLLAR M.E., CALDERÓN BERNAL D.A., DÁVILA ARIZA M.P. (2020), *Régimen de las incapacidades por maternidad. Permisos parentales. Derecho comparado España – Rumanía – Colombia*, Zven
- NICULESCU D. (2023), *Lista centrelor unde se pot face cursurile de puericultură, care permit taților mai multe zile de concediu paternal, a fost extinsă*, en [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro), 19 febrero
- POPESCU R.R. (2020), *Dreptul european al muncii. Legislație, doctrină și jurisprudență*, Universul Juridic
- RUSU A.B. (2022), *Maternitatea de substituție din perspectiva drepturilor succesoriale ale copilului astfel conceput*, en *Dreptul*, n. 8
- TEC L. (2022), *Principiul interesului superior al copilului în cazul gestației pentru altul – mai presus de ordinea publică*, en [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro), 24 noviembre
- ȚOP D. (2022), *Tratat de dreptul muncii*, Universul Juridic
- ȚOP D. (2018), *Derecho social europeo*, Zven
- ȚOP D. (2015), *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă*, en *Revista Română de Dreptul Muncii*, n. 10
- TOZARU L. (2022), *„Luna tatălui” se dublează. Dacă nu optează pentru intrarea în CCC, indemnizația se va plăti cu două luni mai puțin, nu cu una*, en [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro), 9 diciembre
- VOICULESCU S. (2022), *Programele individualizate de muncă, o soluție de compromis pentru angajatele care vor să se întoarcă mai repede din concediul de creștere*, en [www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro), 11 noviembre

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

