

## RELACIONES LABORALES

### FRANCIA

#### LOS PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN FRANCIA

##### 1.- Licencia por maternidad de las asalariadas en el sector privado

La **duración** legal de la licencia depende del número de hijos ya a cargo de la madre y el parto es sencillo o múltiple.

<b>Duración de la licencia por nacimiento de un hijo</b>			
Estatuto del recién nacido	Duración del permiso prenatal	Duración del permiso postnatal	Duración total del permiso
Primer hijo	6 semanas	10 semanas	16 semanas
Segundo hijo	6 semanas	10 semanas	16 semanas
Tercer hijo o posterior	8 semanas	18 semanas	26 semanas

<b>Duración de la licencia por nacimiento de dos o más hijos</b>			
Número de hijos nacidos	Duración del permiso prenatal	Duración del permiso postnatal	Duración total del permiso
Dos	12 semanas	22 semanas	34 semanas
Tres o más	24 semanas	22 semanas	46 semanas

En todos los casos, la madre puede renunciar a una parte de su licencia, pero de manera imperativa debe dejar de trabajar al menos 8 semanas, 6 de ellas después del parto

Cabe **retrasar** el inicio del período de la licencia. Si mediase un dictamen médico favorable cabe la interesada puede limitar la licencia prenatal hasta un mínimo de tres semanas. El período reducido pasaría a incrementar el período de licencia postnatal.

El inicio del permiso prenatal puede **adelantarse** en los siguientes casos:

- Por nacimiento de un tercer hijo (dentro del límite de dos semanas).
- En el caso de un parto múltiple (dentro del límite de cuatro semanas).

En estos dos casos, la licencia postparto se reduce en la misma proporción que ha sido ampliada la prenatal.

Otras posibles incidencias:

- En caso de un parto prematuro, se modifica la distribución del período total de la licencia.
- En caso de un parto tardío, el período de permiso prenatal se prolonga hasta la fecha efectiva del nacimiento, sin que se reduzca el período de permiso postparto.
- En caso de que fallezca la madre durante el período de licencia, el padre podría, en determinadas condiciones, beneficiarse de la licencia por maternidad.

**Condiciones** que abren camino al disfrute del derecho:

- Estar afiliada a la Seguridad social, al menos, desde diez meses antes a la fecha del parto.
- Cesar la actividad profesional durante, al menos, ocho semanas.
- Bien haber trabajado al menos 150 horas durante los tres meses civiles o de los 90 días anteriores a la baja, bien haber cotizado durante los seis meses anteriores a la licencia, sobre la base de una retribución al menos igual a 1 015 veces el importe del SMIC horario fijado a principios de este período (10 180,45 euros). En el caso de una trabajadora a tiempo parcial o discontinua, necesitaría haber trabajado 600 horas durante los tres meses anteriores al inicio de la licencia o, de no reunir esta condición, haber cotizado en los doce meses precedentes sobre una base de remuneración de, al menos, 20 056,40 euros.

Características y **fijación de la cuantía** de la indemnización. El importe de las indemnizaciones diarias (IJ) se fija siguiendo este procedimiento:

- Cálculo del salario diario de base: suma de los tres últimos salarios brutos percibidos antes de la fecha de interrupción del trabajo, dividida entre 91,25.
- Importe máximo del salario diario de base: el salario considerado no podrá exceder el límite máximo mensual de la Seguridad social vigente en el último día del mes anterior a la interrupción de la actividad laboral (es decir, 3 377 euros mensuales en el año 2019).

- Tasa global o a tanto alzado aplicada por la entidad pagadora: la CPAM descuenta de este salario diario de base una tasa fija del 21 %.
- Importe mínimo y máximo de la IJ: el importe no podrá ser inferior a 9,53 euros ni superior a 87,71 euros por día.
- Su pago se realiza cada catorce días.

### Finalización de la licencia

Al terminar la licencia de maternidad, le vuelve al empleo anterior o un puesto similar con una remuneración, como mínimo, equivalente. La trabajadora debe pasar, de forma obligatoria, una visita médica de reincorporación al trabajo.

## **2.- Licencia por paternidad o por el acogimiento de un hijo de un asalariado del sector privado**

En el momento del nacimiento de un hijo, el padre trabajador recibe el permiso de paternidad o acogimiento del hijo. Si la madre del niño vive con otra persona que trabaja por cuenta ajena, ésta puede también beneficiarse de la licencia. El disfrute de la licencia no exige condiciones de antigüedad, y tampoco es relevante el tipo de contrato de trabajo.

La duración del permiso por paternidad o acogimiento está fijada en un máximo de once días naturales consecutivos. Puede ser sucesivo al permiso por nacimiento (tres días o puede tomarse por separado. En el caso de ser un parto múltiple, la licencia llega a un máximo de dieciocho días consecutivos.

### El inicio de la licencia

En el caso general de comenzarse dentro del plazo de cuatro meses después del nacimiento del hijo. Este plazo puede retrasarse en el caso de una hospitalización del bebé, pudiendo disfrutarse en los cuatro meses siguientes a la finalización de la hospitalización. En el caso de que se produjese el fallecimiento de la madre, el permiso puede iniciarse en los cuatro meses que siguen al final de la licencia postnatal acordada al padre.

### Las condiciones para acceder al derecho

En el caso de los trabajadores a tiempo completo, para recibir la indemnización es necesario cumplir las siguientes condiciones:

- Tomar la licencia de paternidad o de acogimiento de un hijo en los cuatro meses siguientes al nacimiento o del acogimiento del niño (salvo prórroga del plazo por causa de la hospitalización del hijo o fallecimiento de la madre).
- Poseer un número de la Seguridad social desde al menos diez meses antes de la fecha de inicio del permiso.
- Haber trabajado al menos 150 horas durante los tres meses anteriores al comienzo de la licencia (o haber cotizado con un salario mínimo equivalente a 10 180,45 euros durante los últimos seis meses anteriores al comienzo de la licencia).
- Cesar toda actividad por cuenta ajena, incluso en caso de trabajo para varios empleadores.

En el caso de realizar una actividad de temporada o a tiempo parcial, la única diferencia consiste en que se requiere haber trabajado al menos 600 horas durante los doce meses anteriores al comienzo de la licencia (o haber cotizado con un salario mínimo equivalente a 20 056,40 euros durante los últimos 6 meses anteriores al comienzo de la licencia).

### La cuantía de la indemnización

La CPAM<sup>14</sup> pagará las indemnizaciones diarias (IJ), cuyo importe se fijará según las etapas de este cálculo:

- Cálculo del salario diario de base: suma de los tres últimos salarios brutos percibidos antes de la fecha de interrupción del trabajo, dividida entre 91,25.
- Importe máximo del salario diario de base: el salario tomado en cuenta no podrá exceder el límite máximo mensual de la Seguridad social vigente en el último día del mes anterior a la interrupción de ña actividad laboral (es decir, 3 377 euros mensuales en 2019).
- La CPAM descuenta a este salario diario de base una tasa fija del 21 %.
- Importe mínimo y máximo de la IJ: el importe no podrá ser inferior a 9,53 euros ni superior a 87,71 euros por día.

### 3.- Licencia por adopción en el sector privado

El trabajador que adopta un niño tiene derecho a un permiso indemnizado por adopción, con una duración variable según la situación (número de

---

<sup>14</sup> La Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) es la Caja primaria del seguro médico.

hijos adoptados y número de hijos ya a su cargo). Puede ser disfrutado por uno de los padres o repartirse entre los dos.

Puede acceder al permiso cualquier trabajador al que le es confiado un niño:

- Por el servicio de ayuda social a la infancia (ASE)
- Por la agencia francesa de la adopción (AFA).
- Por un organismo francés autorizado para la adopción.
- Por decisión de una autoridad extranjera competente, siempre que el niño haya sido autorizado a entrar en Francia.

### La duración de la licencia

Número de niños adoptados	Número de hijos ya a cargo	Duración del permiso (tomado por un solo progenitor)	Duración del permiso (repartido entre ambos progenitores)
1	0 o 1	10 semanas	10 semanas + 11 días
	2 o más	18 semanas	18 semanas + 11 días
2 o mas		22 semanas	22 semanas + 18 días

Si el permiso por adopción se reparte entre los dos progenitores, sólo puede fraccionarse, como mucho, en dos períodos. El más corto debe ser de al menos 11 días (o 18 días en caso de adopciones múltiples). Estos dos períodos pueden ser secuenciales o ser tomados al mismo tiempo. La licencia comenzará en la fecha de llegada del niño al hogar. Sin embargo, puede comenzar antes, en el límite de los siete días consecutivos anteriores a la llegada al hogar.

### La cuantía de la indemnización

Durante el permiso por adopción, el padre adoptivo tiene derecho al pago de las indemnizaciones diarias de descanso si cumple las condiciones siguientes:

- Justificar diez 10 meses de matrícula (estar en posesión de un número de la Seguridad social) en la fecha de la llegada del niño al hogar.

- Y haber trabajado un mínimo de 150 horas durante los tres meses anteriores a dicha fecha.
- o haber cotizado sobre un salario al menos equivalente a 1 015 veces el SMIC horario durante los seis meses anteriores a la fecha de llegada del niño al hogar.

### La cuantía de la indemnización

Para calcular el importe de la IJ de un asalariado, pagadera mensualmente, es necesario determinar el salario diario de base. Para ello se calcula el total de los tres últimos salarios percibidos con anterioridad a la fecha de interrupción del trabajo, y dicha cantidad es dividida entre 91,25.

El cantidad considerada para calcular el salario diaria de base está limitada por el importe del tope mensual superior de la Seguridad social vigente el último día del mes anterior a la interrupción de la actividad (es decir, 3 377 euros mensuales en 2019).

La Seguridad social descuenta de este salario de base una tasa fija del 21 %. El importe mínimo de la IJ por adopción queda fijado en 9,53 euros por día. El importe máximo será de 87,71 euros por día.

Como en todos los demás casos, el contrato de trabajo o el convenio colectivo aplicable podrán establecer condiciones de indemnización más favorables que las de la Seguridad social, hasta llegar al mantenimiento íntegro del salario.

## 4.- Licencia por educación en el sector privado

Con ocasión del nacimiento o de la llegada al hogar de un niño, el trabajador puede dejar de trabajar para ocuparse del hijo. En este caso, se beneficia de un permiso parental por educación, bajo condiciones de antigüedad. La duración del permiso varía en función del número de hijos nacidos o adoptados simultáneamente.

### 4.1.- Las condiciones del permiso a tiempo completo

Cualquier asalariado puede obtener la licencia si tiene, al menos, un año de antigüedad en la empresa. La antigüedad se valora:

- Bien en la fecha de nacimiento del hijo.
- Bien en la fecha de la llegada al hogar de un niño adoptado (o confiado con vistas a su adopción) menor de 16 años de edad.

La **duración de la licencia** es de un año, para el trabajador a tiempo completo, pudiendo renovarse según estas condiciones:

<b>Duración y fecha de finalización del permiso, en función del número de los hijos nacidos</b>		
Número de hijos nacidos simultáneamente	Renovación del permiso	Fecha de finalización del permiso
1	Renovable dos veces	A más tardar coincidiendo con el tercer cumpleaños del niño
2	Renovable dos veces	A más tardar en la fecha de entrada del niño en la guardería
3 o más	Renovable cinco veces	A más tardar coincidiendo con el sexto cumpleaños de los niños

La licencia, inclusive las renovaciones, se tomará de forma continua. Cada período de renovación puede ser más largo o más corto que el anterior.

En caso de enfermedad, de accidente grave o de discapacidad grave del niño, el permiso parental puede prolongarse otro año, como máximo.

Con respecto a la adopción de niños, en el caso de que sean menores de tres años de edad, la duración y los límites de la licencia quedan reflejados en el cuadro inferior:

<b>Duración y fecha de finalización del permiso, en función del número de hijos adoptados, cuando estos son menores de tres años de edad</b>		
Número de hijos adoptados simultáneamente	Renovación del permiso	Fecha de finalización del permiso
1	Renovable dos veces	A más tardar coincidiendo con el tercer aniversario de la llegada del niño al hogar
2	Renovable dos veces	A más tardar coincidiendo con el tercer aniversario de la llegada de los niños al hogar
3 o más	Renovable cinco veces	A más tardar coincidiendo con el sexto cumpleaños de los niños

Cuando los hijos adoptados son mayores de tres años de edad y menores de dieciséis, la duración inicial del permiso es, como en los demás casos, de un año. En este caso no cabe renovación alguna

### Situación del trabajador asalariado durante la licencia

En relación con el contrato de trabajo, éste queda suspendido. A efectos del cálculo de la antigüedad en la empresa, el período de licencia se contabilice en su mitad. Durante dicho período no es posible realizar actividad lucrativa alguna (salvo la de asistente maternal). El asalariado no recibe retribución alguna (salvo que el convenio colectivo o el contrato prevean otra cosa).

### **4.2.- Las condiciones del permiso a tiempo parcial**

Si bien las condiciones vienen a ser las mismas que las recogidas en el apartado anterior, la situación del trabajador asalariado durante el período de licencia es distintas.

- El contrato de trabajo se modifica mediante una cláusula adicional, que establece la duración del trabajo y la duración del período de actividad a tiempo parcial.
- Como en el caso anterior, durante el período de licencia no es posible realizar otra actividad lucrativa (salvo la de asistente maternal).
- El trabajador percibirá su salario proporcionalmente a la duración de su trabajo, y no es remunerado por el período no trabajado (salvo disposiciones convencionales o colectivas en sentido contrario).