

FRANCIA

PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR ¹³

Prestación por acompañamiento de una persona al final de su vida

Síntesis.

La ley 2010-209 de 2 de marzo ha creado una “prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida”. Esta prestación se concede, ó en las condiciones establecidas en el decreto 2011-50 de 11 de enero, a los beneficiarios del permiso de solidaridad familiar, a las personas que suspenden o reducen su actividad profesional para acompañar a un familiar al final de su vida y a los que perciben prestaciones por desempleo.

Beneficiarios de la prestación.

La prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida se abona a las personas que acompañan en su domicilio una persona en fase muy avanzada o final de una enfermedad grave e incurable, sea cual sea la causa, y que los siguientes requisitos:

- ser beneficiarios del permiso de solidaridad familiar o haberlo transformado en periodo de actividad a tiempo parcial, como estipulan los artículos L.3142-16 a L.3142-21 del código de trabajo; o
- haber suspendido o reducido su actividad profesional (trabajadores autónomos, profesiones liberales...) y ser descendiente, ascendiente, hermano, hermana, persona de confianza (en el sentido definido en el artículo L.1111-6 del código de salud pública) o compartir el mismo domicilio que la persona acompañada,

Los desempleados que perciben prestaciones por desempleo pueden beneficiarse de la prestación diaria de acompañamiento por una persona al final de su vida, en las condiciones siguientes:

- Ser descendiente, ascendiente, hermano, hermana, persona de confianza (en el sentido definido en el artículo L.1111-6 del código de salud pública) o compartir el mismo domicilio que la persona acompañada;
- Adjuntar a la solicitud de prestación una declaración jurada de haber cesado en la búsqueda de empleo para acompañar en su domicilio una persona al final de su vida.

El abono de las prestaciones por desempleo queda suspendido durante los días en que se abona la prestación de acompañamiento.

Reparto entre varios beneficiarios.

Dentro del límite total máximo de días de prestación, que se menciona más adelante, se puede abonar la prestación a varios beneficiarios por el acompañamiento de la misma persona. En este supuesto, se aplican las normas siguientes:

¹³ Sólo se tratan algunos de los permisos a los que tiene derecho el trabajador.

- Cada beneficiario presenta una solicitud al organismo competente. En cada solicitud debe figurar la identificación de los otros beneficiarios así como el reparto de las prestaciones solicitadas por cada uno de los acompañantes.
- Cuando el seguro de enfermedad del que depende la persona acompañada reciba varias solicitudes que superen el número total máximo de días de prestación fijados por la reglamentación, las solicitudes se clasifican por orden cronológico según la fecha de recepción en el organismo competente. El seguro de enfermedad del que depende la persona acompañada autoriza el abono de la prestación a las solicitudes más antiguas hasta que se agote el número máximo de prestaciones. Cuando se alcanza el número máximo, se deniega el resto de las prestaciones.

Duración.

El número máximo de días de prestación que puede abonarse es de 21, o de 42 cuando el solicitante reduce su actividad profesional (en este supuesto, el importe de la prestación se reduce a la mitad). Se abona por cada día, sea o no laborable. Cuando la persona acompañada necesite ser hospitalizada, la prestación seguirá siendo abonada durante los días de hospitalización.

Cesa el derecho a la prestación al día siguiente del fallecimiento de la persona acompañada.

Importe de la prestación.

Para el solicitante que suspende su actividad profesional o para los desempleados con derecho a prestaciones que no ejercen actividad profesional alguna, el importe de la prestación es de 53,17 euros/día. Este importe se revaloriza en las mismas condiciones que la base mensual de cálculo de las prestaciones familiares.

Para los solicitantes que reducen su actividad, el número máximo de días de prestación es de 42 y el importe se reduce a la mitad (26,58 euros/día)

Compatibilidad con otras prestaciones

La prestación es incompatible con:

- la prestación por permisos de maternidad, paternidad, o adopción;
- las prestaciones por incapacidad temporal;
- las prestaciones por desempleo
- el complemento de la prestación de acogida de un menor (PAJE)

Cuenta ahorro tiempo (CET)

Síntesis.

El objetivo de la cuenta ahorro tiempo es permitir al trabajador totalizar el derecho a vacaciones remuneradas o percibir una remuneración inmediata o diferida, como contrapartida de periodos de permiso o de descanso no disfrutados o de los importes que ha ingresado en la CET. La cuenta se regula por convenio o acuerdo colectivo y se alimenta con días de permiso o con importes diversos. El trabajador la puede utilizar para percibir una remuneración durante los periodos de inactividad o para percibir una remuneración inmediata o diferida. El régimen legal de la CET lo establece la ley 2008-789 de 20 de agosto

Establecimiento de la CET

La instauración de la CET requiere la existencia de un convenio o acuerdo de empresa o centro de trabajo, o en su defecto, un convenio o acuerdo sectorial. Un convenio o acuerdo colectivo aplicable a un grupo de empresas puede prever el establecimiento de una CET cuyas modalidades se definan en el ámbito de la empresa.

Contenido del acuerdo que establece la CET

El convenio o acuerdo debe:

- determinar en que condiciones puede alimentarse la cuenta en tiempo o dinero a instancia del trabajador, o por las horas de trabajo que superen la duración legal o convencional aplicable en la empresa a instancia del empleador;
- definir las modalidades de gestión de la CET;
- determinar las condiciones de utilización, liquidación y traspaso de derechos de un empleador a otro.

Sobre este punto conviene hacer algunas precisiones: solo puede ingresarse el tiempo de las vacaciones remuneradas que exceda de la duración de 24 días laborables; la utilización bajo la modalidad de remuneración de los derechos contenidos en la CET en concepto de vacaciones, solo se autoriza para los derechos correspondientes a días que excedan la duración de 30 días laborables fijada en el artículo L.3141-3 del código de trabajo (la duración de las vacaciones anuales remuneradas por un año de trabajo completo es de 30 días laborables). Solo pueden convertirse en dinero los días de vacaciones concedidos al trabajador, en virtud de un convenio colectivo más favorable o de la costumbre, que superen las cinco semanas obligatorias.

Siempre que se respete el objetivo de la CET (permitir al trabajador adicionar sus derechos a vacaciones remuneradas o beneficiarse de una remuneración, inmediata o diferida, como contrapartida de periodos de vacaciones o de descanso no disfrutados o de importes ingresados), los interlocutores sociales tienen una gran autonomía en la negociación de la CET. Contrariamente a las reglas aplicables en el marco anterior a la ley de 20 de agosto de 2008, no existe una lista limitativa de elementos que puedan ingresarse en la CET ni lista exhaustiva de usos que se puedan hacer o de derechos que se puedan adicionar (reserva hecha del respeto a las normas particulares de las vacaciones remuneradas)

No obstante, sean cuales sean las disposiciones del convenio o acuerdo colectivo, los trabajadores pueden, de acuerdo con el empleador, utilizar los derechos contenidos en la CET para completar su remuneración o para cesar, de manera progresiva su actividad.

Garantía de los derechos contenidos en la CET.

Los derechos adquiridos en el marco de la CET están garantizados por el Fondo de garantía salarial (AGS).

Para los derechos económicos adquiridos que superen la cantidad máxima que puede garantizar el AGS, los convenios o acuerdos de empresa o centro de trabajo o, en su defecto, los convenios o acuerdos de sector establecen un dispositivo de seguro o garantía financiera que cubre los importes suplementarios ahorrados. Si no existen tales acuerdos o convenios, corresponde al empleador establecer los mecanismos de garantía necesarios.

Situación en caso de extinción del contrato de trabajo.

Las condiciones del traslado de derechos de un empleador a otro las establece el convenio o acuerdo colectivo que instaura la CET en la empresa.

En caso de inexistencia en el convenio de normas sobre traslado de derechos, el trabajador puede:

- percibir en caso de extinción del contrato de trabajo una indemnización correspondiente a la conversión monetaria del conjunto de derechos adquiridos;
- solicitar, de acuerdo con el empleador, consignar en un tercer organismo el conjunto de derechos adquiridos, convertidos en dinero.

La retirada de los derechos adquiridos consignados en el tercer organismo lo puede hacer el trabajador beneficiario o sus herederos, en las condiciones que se detallan a continuación.

Consignación de los importes

Cuando un trabajador, de acuerdo con su empleador, consigna el conjunto de derechos adquiridos de su CET, convertidos en dinero, el empleador transfiere los importes a la Caja de depósitos y consignaciones (CDC). El recibo de la declaración de consignación se entrega al empleador y éste informa al trabajador.

Los importes depositados se remuneran en las condiciones estipuladas por el artículo L.518-23 del código monetario y financiero (es decir, remuneración fijada por director general de la CDC basándose en el dictamen emitido por la comisión de vigilancia y con la aprobación del ministro de economía) y se le aplican las reglas de prescripción previstas en el artículo L 518-24 del mismo código (es decir, 30 años)

Retirada de los fondos consignados.

La retirada de fondos consignados puede efectuarse:

- a instancia del trabajador beneficiario, por transferencia de todo o parte de la CET en las condiciones previstas en el acuerdo colectivo que regula la CET
- a instancia del trabajador beneficiario o de sus herederos mediante el abono de todo o parte de los importes consignados.

La ley concede beneficios sociales y fiscales destinados a incitar a los trabajadores a utilizar los importes de la CET para financiar una pensión de vejez colectiva, complementaria de las pensiones legales.

Permiso de maternidad

Síntesis

Las mujeres trabajadoras tienen derecho, antes y después del parto, a un permiso de maternidad durante el cual se suspende el contrato de trabajo. La duración de este permiso depende del número de hijos que viven en el hogar y del número esperado de nacimientos. Durante el permiso de maternidad las mujeres trabajadoras tienen derecho a percibir las prestaciones económicas de la seguridad social.

El importe de las prestaciones económicas diarias es el importe del salario día base calculado sobre la media salarial de los tres meses anteriores a la suspensión del contrato de trabajo.

Duración del permiso de maternidad

Sea cual sea su antigüedad en la empresa, la trabajadora tiene derecho a los permisos cuya duración figura en el cuadro siguiente (los convenios colectivos pueden fijar condiciones más favorables).

Número de hijos que van a nacer	Número de hijos a cargo	Duración del permiso prenatal	Duración del permiso postnatal
1	0 ó 1	6 semanas	10 semanas
1	2 ó más	8 semanas	18 semanas
2	-	12 semanas	22 semanas
3 ó más	-	24 semanas	22 semanas

La trabajadora que espera un hijo y que tiene dos hijos a cargo, como mínimo, puede anticipar dos semanas el permiso prenatal. En tal supuesto el permiso postnatal se reduce en dos semanas. La trabajadora que espera dar a luz dos hijos puede anticipar cuatro semanas el permiso prenatal; el permiso postnatal se reduce en la misma proporción.

La mujer no puede trabajar durante un periodo total (antes y después del parto) de 8 semanas, de las cuales 6 semanas obligatoriamente después del parto. Fuera de este periodo en que le está prohibido trabajar, una mujer puede decidir no disfrutar todo el periodo de permiso de maternidad al que tiene derecho. En caso de estado patológico constatado médicamente, el permiso de maternidad puede prolongarse dos semanas antes de la fecha prevista del parto y 4 semanas después del parto. Si el nacimiento tiene lugar antes de la fecha prevista, no se reduce la duración total del permiso de maternidad: el permiso prenatal que no se ha disfrutado, se une al permiso postnatal

Disposiciones específicas.

En caso de hospitalización del niño después del nacimiento durante más de seis semanas, la madre puede empezar a trabajar y disfrutar todo o parte del permiso postnatal al que tiene derecho cuando termine la hospitalización.

Cuando el nacimiento tiene lugar más de seis semanas antes de la fecha prevista y es necesaria la hospitalización del niño, el periodo de suspensión del contrato de trabajo se prolonga en el número de días transcurridos entre la fecha efectiva del nacimiento y la fecha de inicio del permiso prenatal. Por ejemplo, si el parto tiene lugar el 12 de enero y la fecha prevista de inicio del permiso prenatal es el 22 de enero, tendrá derecho a un periodo suplementario de permiso remunerado de 10 días.

En caso de fallecimiento de la madre en el transcurso del permiso de maternidad, el padre puede suspender el contrato de trabajo durante un periodo de 10 semanas, como máximo, contadas a partir del día del nacimiento del niño. Durante este periodo el padre se beneficia de las normas de protección contra el despido. La suspensión del contrato de trabajo puede ser de 18 semanas cuando este nacimiento aumenta a tres, como mínimo, el número de hijos a cargo y hasta 22 semanas en caso de nacimientos múltiples.

Situación al término del permiso de maternidad

Al término del permiso de maternidad, la trabajadora vuelve a ocupar su empleo u otro similar con una remuneración equivalente. Tiene derecho a una entrevista con el empleador sobre su orientación profesional y puede beneficiarse de un periodo de profesionalización. Tiene derecho, igualmente, a una visita médica, a solicitar el permiso parental de educación o a trabajar a tiempo parcial.

Para ocuparse de su hijo, la madre o el padre con contrato de duración indefinida, pueden informar al empleador con 15 días de antelación como mínimo de su intención de extinguir el contrato de trabajo al término del permiso de maternidad o dos meses después del nacimiento del hijo. No están obligados a respetar el periodo de preaviso ni a abonar indemnización alguna por extinción del contrato.

Durante un año tienen prioridad para ser contratados en la empresa en los puestos que su cualificación les permite y tienen derecho a una formación profesional en el caso de cambios de técnicas o métodos de trabajo. El empleador debe reconocerles los beneficios y derechos que habían adquirido.

El permiso de paternidad

Síntesis.

El trabajador padre de un hijo que acaba de nacer, puede solicitar beneficiarse del permiso remunerado de paternidad de 11 a 18 días de duración, durante los cuales su contrato de trabajo queda suspendido. La prestación económica por paternidad pueden percibirla igualmente los desempleados o los que realizan prácticas en el marco de la formación profesional.

Duración

Este permiso que se solicita tras el nacimiento del hijo, tiene una duración máxima de 11 días naturales. Es de 18 días naturales en caso de nacimientos múltiples.

Es compatible con el permiso por nacimiento de 3 días de duración concedido a los padres por el nacimiento del hijo. El permiso de paternidad y los tres días de permiso por nacimiento pueden sucederse o pueden disfrutarse separadamente.

Inicio y trámites

El trabajador debe informar al empleador un mes antes, como mínimo, de la fecha en la que desea comenzar a disfrutar su permiso, indicándole la fecha de incorporación al trabajo.

El permiso de paternidad debe comenzar en los cuatro meses siguientes al nacimiento. Sin embargo, este plazo puede aplazarse en caso de hospitalización o fallecimiento de la madre en los cuatro meses siguientes:

- a la hospitalización del hijo;
- al fin del permiso específico concedido al padre en caso de fallecimiento de la madre.

Efectos del permiso sobre el contrato de trabajo

El contrato de trabajo se suspende durante el permiso de paternidad. Si cesa en todas sus actividades profesionales, puede recibir una prestación económica de paternidad de la

seguridad social atribuida y calculada en las mismas condiciones que el permiso de maternidad.

Para beneficiarse de estas condiciones, el asegurado debe igualmente:

- presentar su solicitud acompañada de los justificantes necesarios, al organismo de seguridad social del que depende;
- presentar la justificación de cese de actividad profesional expedida por su empleador

Al término del permiso el trabajador vuelve a ocupar su puesto de trabajo o un empleo similar con una remuneración equivalente.

Desempleados

Los padres en situación de desempleo tienen derecho al permiso de paternidad.

Las personas que disfrutan el permiso de paternidad en el momento de su inscripción como solicitantes de empleo, se consideran disponibles para trabajar y, consecuentemente, deben proceder a una búsqueda activa de trabajo y renovar mensualmente su solicitud de empleo. Pueden percibir las prestaciones económicas de la seguridad social cuando se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- reciben prestaciones económicas del servicio público de empleo;
- han sido beneficiarios en los 12 últimos meses de alguna prestación a cargo del servicio público de empleo;
- han cesado su actividad laboral desde hace menos de 12 meses.

Prácticas en el marco de la formación profesional

Los que realizan prácticas en el marco de la formación profesional, remuneradas por la administración central o regional, incluidos como asimilados en el régimen general de la seguridad social, tienen derecho a recibir una prestación económica diaria por importe del 90% de la remuneración diaria abonada.

El derecho a la prestación económica solo existe cuando el permiso de paternidad comienza durante las prácticas y finaliza antes que las prácticas.