



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 19.6.2003  
COM(2003) 358 final

## **INFORME DE LA COMISIÓN**

**sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES**

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN - SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO .....	3
3.	EDAD DEL NIÑO (INCLUIDAS VARIACIONES RELACIONADAS CON LOS NIÑOS ADOPTADOS).....	6
4.	DURACIÓN DEL PERMISO PARENTAL Y MODALIDADES DE SU CONCESIÓN (A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL, EN BLOQUE O DE FORMA FRAGMENTADA) .....	10
5.	INDIVIDUALIDAD Y TRANSFERIBILIDAD ENTRE LOS PADRES .....	19
6.	CONDICIONES/FORMALIDADES .....	24
7.	RESTRICCIONES Y PEQUEÑAS EMPRESAS .....	28
8.	PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y DERECHO A REINCORPORARSE AL PUESTO.....	30
9.	DERECHOS Y SITUACIÓN DEL TRABAJADOR CON PERMISO PARENTAL	34
10.	AUSENCIA DEL TRABAJO POR MOTIVOS DE FUERZA MAYOR.....	38
	ANEXO I.....	46
	ANEXO II .....	57
	ANEXO III.....	61

## 1. INTRODUCCIÓN

El 3 de junio de 1996, el Consejo adoptó la Directiva 96/34/CE sobre el permiso parental (**Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial L 145 de 19.6.1996, pp. 4 - 9**, modificada por la Directiva 97/75/CE, DO L 10 de 16.1.1998, p. 24), que aplicó el primer acuerdo celebrado por los interlocutores sociales en virtud del Acuerdo sobre la política social.

El presente informe se basa en la información comunicada a la Comisión de conformidad con el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva, en el que se establece que los Estados miembros deben informar a la Comisión sobre sus disposiciones nacionales de aplicación, tanto mediante legislación como a través de convenios colectivos. La Comisión también envió a los Estados miembros un breve cuestionario sobre el permiso parental, cuyas respuestas completaron la información previamente remitida. Asimismo, la Comisión consultó a los interlocutores sociales y a la red de expertos jurídicos independientes en materia de igualdad. Cabe señalar que la información enviada a la Comisión variaba considerablemente en contenido y nivel de detalle. El presente informe refleja la situación existente en noviembre de 2002.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN - SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

Las disposiciones del Acuerdo marco sobre el permiso parental anexas a la Directiva y puestas en práctica por ésta se aplican a todos los trabajadores, del sector público y del privado, hombres y mujeres, que poseen un contrato o una situación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro (apartado 2 de la cláusula 1). Evidentemente, los trabajadores del sector público están amparados por el Acuerdo marco.

País	¿Están todos los trabajadores cubiertos?	Observaciones
Austria	Sí, excepto en algunos casos.	<b>Excepciones:</b>  Los trabajadores con contratos de duración determinada y corta:  •no tienen derecho a permiso parental alguno si su contrato finaliza antes de que se produzca el nacimiento (para los trabajadores privados del sector comercial; para determinados tipos de profesores con contratos que deben ser renovados anualmente - «Vertragslehrerinnen»);  •no pueden, en principio, prolongar el permiso parental después de la finalización del contrato (resulta más problemático en el sector público: trabajadores contratados, excepto los profesores universitarios).

		<p><b>Sector privado:</b> la noción de trabajador incluye a los trabajadores a domicilio (de ambos sexos) y a las mujeres aprendices.</p> <p>Se menciona, de forma explícita, a los empleados del hogar (de ambos sexos).</p> <p>Se deduce implícitamente que, en la noción de empresario, se incluye a los hombres aprendices y a los trabajadores cuyos ingresos no alcancen la cifra de 4 076 chelines austriacos mensuales.</p> <p>Disposiciones especiales para los empresarios del sector agrícola: se mencionan en los principios generales y son idénticas a las de la legislación aplicable al sector privado.</p> <p><b>Sector público:</b> a escala federal, las disposiciones aplicables al sector privado, en principio, también se aplican al sector público, por ejemplo, a los funcionarios o a los trabajadores contratados. No obstante, se limita la aplicabilidad de ciertos principios a determinados grupos de trabajadores del sector público (como, por ejemplo, los profesores con contratos de duración determinada).</p> <p>A escala regional (Estados federados), la legislación aplicable es competencia de los Estados federados.</p> <p>Las leyes adoptadas por el Estado federal no se aplican ni a los funcionarios de las administraciones regionales (<i>Landesregierungen</i>) y de los municipios (<i>Gemeinden</i>), ni a los trabajadores de los sectores agrícola y silvícola. Los actos aprobados por los parlamentos regionales (<i>Landtage</i>) se suelen ajustar al modelo o los modelos de los actos adoptados por el legislador federal.</p>
<b>Bélgica</b>	Sí, excepto en algunos casos.	No está a disposición de los jueces.
<b>Dinamarca</b>	Sí.	
<b>Finlandia</b>	Sí.	
<b>Francia</b>	Sí.	
<b>Alemania</b>	Sí.	

<b>Grecia</b>	Sí, excepto en algunos casos.	No está a disposición ni de las personas que trabajan en el sector marítimo ni de los jueces.
<b>Irlanda</b>	Sí.	
<b>Italia</b>	Sí, excepto en algunos casos.	Ni los trabajadores a domicilio ni los empleados del hogar pueden beneficiarse aún de ciertas disposiciones nacionales relativas al permiso parental. Sin embargo, los requisitos mínimos establecidos en la Directiva están completamente «cubiertos» por la normativa relativa al permiso de maternidad (de carácter obligatorio y con una duración de 5 meses, 2 antes del nacimiento y 3 después del mismo).
<b>Luxemburgo</b>	Sí.	
<b>Países Bajos</b>	Sí.	
<b>Portugal</b>	Sí.	
<b>España</b>	Sí.	Incluidos los trabajadores españoles contratados en España por empresas españolas para trabajar en otros países, y el personal civil del Ejército. El personal militar está cubierto por otras disposiciones.
<b>Suecia</b>	Sí.	
<b>Reino Unido</b>	Sí.	

La Comisión considera que la exclusión de los trabajadores del sector marítimo en Grecia es contraria a la Directiva, por lo que ha iniciado un procedimiento de infracción al respecto. En la actualidad, Grecia prevé conceder el derecho al permiso parental a los trabajadores del sector marítimo y a los jueces.

### 3. EDAD DEL NIÑO (INCLUIDAS VARIACIONES RELACIONADAS CON LOS NIÑOS ADOPTADOS)

En el apartado 1 de la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se estipula que los trabajadores tendrán derecho a un permiso parental por el nacimiento o la adopción de un niño para que puedan cuidarlo, y que este permiso podrá concederse hasta una edad que el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán, pero que no sobrepasará los 8 años. En todos los Estados miembros se conceden permisos parentales tanto para los hijos naturales como para los niños adoptados.

País	Límite de edad del niño para la concesión del permiso parental por nacimiento y, en general, por adopción	Variaciones en caso de que el permiso parental se otorgue por adopción
Austria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 años si se opta por el permiso en bloque.</li> <li>• 4 años si se opta por el permiso a tiempo parcial.</li> </ul> <p><b>- Sector privado</b></p> <p>Las variaciones en caso de que el padre o la madre o ambos se beneficien de un permiso parental son similares para los trabajadores a tiempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 23 meses si ambos progenitores disfrutan de un permiso de un mes al mismo tiempo; 7 años en caso de que los progenitores «pospongan» su permiso de 3 meses.</li> <li>• más de 7 años si la escolarización del niño tiene lugar antes de que cumpla 7 años y se reducen los 3 meses de permiso, o si la escolarización se produce después de que el niño haya cumplido 7 años.</li> <li>• 30 meses si el niño es adoptado con una edad que oscila entre los 18 meses y los 2 años; 7 años si el niño es adoptado después de haber cumplido 2 años = permiso parental de 6 meses como máximo.</li> </ul> <p><b>- Sector público:</b> permiso adicional hasta que tenga lugar la escolarización del niño para los funcionarios y trabajadores contratados de la Administración federal.</p>	

<b>Bélgica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 años en el sector privado (8 años si el niño presenta una discapacidad grave).</li> <li>• 10 años en el sector público (en régimen no retribuido. Sin embargo, si el régimen del permiso parental se combina con una interrupción de la actividad profesional por la que se recibe una prestación por desempleo, las condiciones son las mismas que las aplicables al sector privado).</li> </ul>	8 años, como máximo, durante un periodo de 4 años a partir de la adopción.
<b>Dinamarca</b>	8 años	
<b>Finlandia</b>	3 años	
<b>Francia</b>	3 años	<p>En el caso de un niño adoptado con menos de 3 años de edad, el derecho a permiso parental subsiste durante un periodo de 3 años a contar desde la fecha en que el niño pasa a formar parte de la familia.</p> <p>En el caso de un niño adoptado con más de 3 años pero antes de que haya alcanzado la edad de escolarización, el derecho a permiso parental subsiste durante un periodo máximo de un año a contar desde la fecha en que el niño pasa a formar parte de la familia.</p>
<b>Alemania</b>	3 años (aunque 12 de los 36 meses que dura el derecho a permiso parental pueden posponerse hasta que el niño alcance los 8 años de edad, siempre y cuando se cuente con el consentimiento del empresario)	8 años, como máximo, durante un periodo de 3 años.
<b>Grecia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,5 años</li> <li>• 6 años en la función pública</li> <li>• 12 años en el caso del permiso parental anual que se otorga a los progenitores sin cónyuge o conviviente (viudo, viuda o soltero) y que poseen una relación laboral sujeta al Derecho privado.</li> </ul>	
<b>Irlanda</b>	5 años	En general, 5 años, pero si la adopción se produce cuando el niño tiene entre 3 y 8 años de edad, el permiso puede disfrutarse excepcionalmente en el curso de los 2 años siguientes a la adopción.

<b>Italia</b>	8 años	En general, 8 años, pero si la adopción se produce cuando el niño tiene entre 6 y 12 años de edad, el permiso puede disfrutarse excepcionalmente en el curso de los 3 años siguientes a la adopción .
<b>Luxemburgo</b>	5 años	
<b>Países Bajos</b>	8 años	
<b>Portugal</b>	6 años	
<b>España</b>	3 años en el caso de los permisos a tiempo completo.  6 años en el caso de los permisos a tiempo parcial.	
<b>Suecia</b>	18 meses en el caso de los permisos a tiempo completo o siempre que exista el derecho a recibir prestaciones legales por permiso parental.	18 meses a partir del momento en que el trabajador obtenga la custodia del niño en el caso de los permisos a tiempo completo.
	8 años (o hasta la finalización del primer año escolar si éste tiene lugar después de que el niño haya cumplido 8 años) en el caso de los permisos a tiempo parcial.	8 años (o hasta la finalización del primer año escolar si éste tiene lugar después de que el niño haya cumplido 8 años) en el caso de los permisos a tiempo parcial.
<b>Reino Unido</b>	5 años	18 años de edad, como máximo, o en el curso de los primeros 5 años a contar desde la fecha en la que el niño pasa a ser parte de la familia, si éstos se cumplen antes de que alcance los 18 años de edad.

En respuesta a los procedimientos de infracción iniciados por la Comisión:

- Irlanda ha eliminado la disposición legislativa que establecía que el permiso parental sólo podía ser otorgado si el niño había nacido después del 3 de junio de 1996.
- El Reino Unido ha eliminado la disposición legislativa que establecía que el permiso parental sólo podía ser otorgado si el niño había nacido después del 15 de diciembre de 1999.
- Asimismo, en Luxemburgo, solamente tienen derecho al permiso parental los padres de niños nacidos después del 31 de diciembre de 1998 o, en el caso de los niños adoptados, si el procedimiento de adopción se inició ante el tribunal pertinente después de esa fecha. La Comisión ha iniciado un procedimiento de infracción contra Luxemburgo.

- En Alemania, el permiso parental sólo puede otorgarse si los niños han nacido después del 31 de diciembre de 1991, pero esta disposición ya no tiene ninguna repercusión en la práctica.

#### 4. DURACIÓN DEL PERMISO PARENTAL Y MODALIDADES DE SU CONCESIÓN (A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL, EN BLOQUE O DE FORMA FRAGMENTADA)

En el apartado 1 de la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se estipula que este permiso deberá durar como mínimo tres meses. En la letra a) del apartado 3 de la cláusula 2 se establece que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo.

País	Límite de duración del permiso	Modalidad del permiso	Observaciones
Austria	<u>Sector privado:</u>  22 meses	A tiempo completo hasta que el niño cumpla 2 años (duración mínima: 3 meses; duración máxima: 22 meses).	En el caso de los niños nacidos antes del 31 de diciembre de 1999:  los progenitores pueden turnarse una vez; no pueden hacer un uso simultáneo del permiso; cualquier combinación que cumpla estas condiciones es posible.
		A tiempo completo.	En el caso de los niños nacidos a partir del 1 de enero de 2000:  <ul style="list-style-type: none"> <li>los progenitores pueden turnarse dos veces; la primera vez que se alternen, es posible el disfrute simultáneo de un mes hasta que el niño alcance los 23 meses de edad.</li> <li>permiso parental a tiempo completo + 3 meses «pospuestos» antes de que el niño cumpla 7 años (o antes del comienzo de su escolarización) (un progenitor: hasta que el niño tenga 21 meses de edad; ambos progenitores lo «posponen»: primer bloque antes de que el niño tenga 18 meses de edad + 3 meses + 3 meses).</li> </ul> <p>Permiso parental secundario/adicional si el otro progenitor no puede disfrutar del permiso; permiso parental <i>sui generis</i> por motivos de fuerza mayor; máxima duración de 23 meses y 3 semanas, si se ha comenzado lo antes posible</p>

			durante el permiso de maternidad; estructura simétrica en caso de que el otro progenitor ya no forme parte del mismo hogar que el niño; diferencia relativa al sexo: solamente el padre está obligado a formar parte del mismo hogar que el niño.
	46 semanas	A tiempo parcial (en bloque).	En el caso de los niños nacidos antes del 31 de diciembre de 1999:  uno de los progenitores hasta que el niño alcance los 4 años de edad; ambos progenitores al mismo tiempo hasta que el niño alcance los 2 años de edad (como máximo).
		A tiempo parcial.	En el caso de los niños nacidos después del 1 de enero de 2000, uno de los progenitores o ambos, de manera alternativa, hasta que el niño alcance los 4 años de edad; ambos progenitores al mismo tiempo hasta que el niño alcance los 2 años de edad.
		Primero, a tiempo completo y, después, a tiempo parcial.	En el caso de los niños nacidos antes del 31 de diciembre de 1999: hasta que cumpla un año (disfrute por parte de uno de los progenitores o de ambos de forma alternativa), y, a partir de ese momento, a tiempo parcial (disfrute por parte de uno de los progenitores o de ambos, de forma alternativa, hasta que el niño alcance los 3 años de edad, o por parte de ambos progenitores al mismo tiempo hasta que el niño alcance los 2 años de edad); el permiso a tiempo parcial debe tener, como mínimo, 3 meses de duración.

		Permiso a tiempo completo combinado con un permiso a tiempo parcial.	En el caso de los niños nacidos a partir del 1 de enero de 2000: si se agota el permiso a tiempo parcial antes de que el niño cumpla un año, se prolongará consecuentemente el permiso a tiempo parcial durante el bloque correspondiente al permiso a tiempo completo <b>(no existe protección frente al despido una vez que el niño haya cumplido 2 años).</b>
		<b>Adopción:</b> 6 meses si el niño es adoptado cuando tiene entre 18 meses y 2 años de edad; si el niño es adoptado después de haber alcanzado los 2 años de edad, permiso de 6 meses que, sin embargo, puede tomarse hasta que el niño cumpla 7 años. Esta disposición también se aplica a los padres de acogida.	Excepción en el caso de los funcionarios de los Estados federados: permiso especial hasta que el niño comience a ir a un jardín de infancia (a los 4 años).  Los principios descritos en el caso del sector privado son de aplicación.
			Sector privado: si el empresario y el trabajador no pueden llegar a un acuerdo acerca del permiso a tiempo parcial, puede solicitarse la intervención de un tribunal civil: el empresario deberá justificar que existen motivos razonables para denegar el permiso parental a tiempo parcial.
	<u>Sector público:</u>  2 años  4 años	A tiempo completo.  A tiempo parcial.	Las disposiciones relativas al permiso parental «pospuesto» se aplican a determinados grupos de trabajadores de la Administración federal (profesores universitarios y otros profesionales de la enseñanza, y jueces) con ciertas modificaciones.  Permiso adicional hasta la escolarización del niño para los funcionarios y trabajadores contratados de la Administración federal.

			<p>Sector público: el Estado federal, en calidad de empresario, puede denegar el trabajo a tiempo parcial únicamente si, como consecuencia del mismo, el trabajador no pudiera desempeñar una actividad profesional ni en su antiguo lugar de trabajo ni en un lugar equivalente. La decisión del empresario puede ser anulada judicialmente, con la posibilidad de llegar a presentar un recurso ante el Tribunal Supremo Administrativo</p> <p>(<i>Verwaltungsgerichtshof</i>) o ante el Tribunal Constitucional (<i>Verfassungsgerichtshof</i>).</p>
<b>Bélgica</b>	3 meses	<p>A tiempo completo.</p> <p>Como alternativa, en el sector privado, el permiso puede fragmentarse con el consentimiento de la empresa, o sustituirse por una reducción del horario laboral (por ejemplo, seis meses a media jornada). En el sector público federal, el permiso puede fragmentarse, pero debe tomarse en jornadas de trabajo completas. Las disposiciones aplicables a otros servicios públicos son similares, aunque presentan un mayor grado de rigidez. Sin embargo, el permiso parental o la interrupción de la actividad profesional pueden disfrutarse a tiempo parcial (a partir del 1 de mayo de 1999).</p>	

<b>Dinamarca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 52 semanas (entre ambos progenitores).</li> <li>• de 4 semanas, si se disfruta el permiso antes de la fecha prevista para el parto; a 14 semanas, si se toma después del nacimiento del niño.</li> </ul>	A tiempo completo, en un único bloque.	<p>El empresario y el trabajador pueden llegar a un acuerdo por el que se prolongue la duración del permiso parental (retribuido por el Estado) siempre y cuando la duración total no supere las 52 semanas.</p> <p>Las prestaciones, en su conjunto, son, para la mayor parte de los trabajadores, notablemente inferiores al salario total. Mediante un convenio colectivo o de otra forma, el empresario puede aceptar abonar el salario completo durante todo el periodo de permiso parental o parte del mismo.</p> <p>Puede obtenerse una prolongación del permiso parental si se acepta una reducción de las prestaciones y la posibilidad de aplazar la concesión del permiso.</p>
<b>Finlandia</b>	158 días civiles consecutivos tras la finalización del permiso de maternidad (denominado permiso familiar). Además, existe un permiso para el cuidado de los hijos de, al menos, 2 meses de duración por los niños menores de 3 años. (Como alternativa, puede tomarse un permiso parcial para el cuidado de los hijos, es decir, una reducción del horario laboral, que, no obstante, no puede ser inferior a 30 horas semanales.)		
<b>Francia</b>	<p><u>En el sector privado:</u> 3 años, es decir, 12 meses (renovables dos veces).</p> <p><u>En el sector público:</u> 3 años divididos en periodos de 6 meses renovables.</p>	A tiempo completo o reduciendo el horario laboral una quinta parte, como mínimo, o mediante una combinación de ambas posibilidades.	



<b>Italia</b>	Los progenitores (o un progenitor sin cónyuge o conviviente) tienen derecho a un permiso de un total de 10 meses, teniendo en cuenta que cada uno tiene derecho a un máximo de 6 meses.	En bloque o de forma fragmentada.	Si el padre disfruta de un permiso de más de 3 meses, pasa a tener derecho a un máximo de 7 meses y el límite de duración global del permiso por hijo pasa de 10 a 11 meses.
<b>Luxemburgo</b>	6 meses 12 meses	A tiempo completo, en un único bloque.  A tiempo parcial, con el consentimiento del empresario.	
<b>Países Bajos</b>	6 meses  13 semanas	A tiempo parcial (50 % del tiempo de trabajo fijado en el contrato). El permiso puede tomarse de forma flexible con un máximo de tres periodos de permiso de, al menos, un mes de duración.  A tiempo completo, disponible a petición del interesado. El empresario puede denegarlo si aduce razones de peso.	
<b>Portugal</b>	3 meses 6 meses	A tiempo completo.  A tiempo parcial.	
	<b>Regímenes alternativos.</b> Permiso especial adicional de 6 meses, renovable durante un máximo de 2 años (3 años si se trata del tercer hijo y 4 años si el niño presenta una discapacidad).	A tiempo completo.	
	<b>1) Regímenes para el cuidado de los hijos por un periodo máximo de 2 (ó 3) años</b> - cada progenitor tiene derecho a trabajar a tiempo parcial para cuidar de un hijo menor de 12 años (Ley sobre la maternidad, apartado 1 del artículo 19). Este derecho puede durar hasta 2 años, ó 3, a partir del tercer hijo.	A tiempo parcial.	

	<p><b>2) <u>Otros regímenes para el cuidado de los hijos, en función del acuerdo al que hayan llegado el empresario y el trabajador</u></b> - el padre o la madre que trabajen tienen siempre la posibilidad de acordar con el empresario otros regímenes a tiempo parcial para el cuidado de un hijo natural o un niño adoptado menor de 12 años.</p>	A tiempo parcial.	
<b>España</b>	16 semanas (a las que pueden añadirse otras dos semanas en caso de parto múltiple, por cada niño nacido a partir del segundo)	A tiempo completo.	1. Suspensión del contrato laboral (permiso tras el nacimiento):
	10 semanas	A tiempo parcial.	(Las 6 semanas posteriores al nacimiento son obligatorias y deben tomarse a tiempo completo; las semanas restantes, es decir, 10 semanas, pueden tomarse a tiempo parcial.)
			Se tiene derecho a ser remunerado por la Seguridad Social siempre y cuando se justifique un periodo mínimo de cotización de 180 días en el curso de los 5 años inmediatamente anteriores al nacimiento o, en caso de adopción, a la fecha de la resolución administrativa o judicial al respecto.
			2. Permiso para el cuidado de los niños <sup>1</sup> ; no existe derecho a retribución durante dicho permiso.

---

<sup>1</sup> Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

	3 años a contar desde la fecha de nacimiento.	A tiempo completo.	3. Reducción de la jornada laboral por el cuidado de un hijo menor de 6 años <sup>2</sup> . Reducción de la jornada laboral, entre un tercio y la mitad de la misma, con la correspondiente reducción de la retribución (salario) de manera proporcional:  aplicable a todas las categorías de trabajadores.
<b>Suecia</b>	18 meses a contar desde la fecha del nacimiento o desde el momento en que el padre recibe la custodia de un niño adoptado o siempre que exista el derecho a recibir subsidios legales por permiso parental.	A tiempo completo: reducción de la jornada laboral normal si el progenitor recibe prestaciones económicas por permiso parental. Reducción de la jornada laboral normal en una cuarta parte hasta que el niño cumpla 8 años, en la mayor parte de los casos, o hasta la finalización del primer año escolar si éste tiene lugar después de que el niño cumpla 8 años. Permiso para que un trabajador pueda cuidar temporalmente a un hijo.	
<b>Reino Unido</b>	13 semanas. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a un permiso proporcional (13 veces su semana laboral normal). 18 semanas, en caso de que el niño reciba un subsidio de subsistencia por discapacidad.	A tiempo completo. Por norma general, los permisos sólo pueden tomarse en periodos de una semana o de un múltiplo de una semana.	Un trabajador no puede disfrutar de más de 4 semanas de permiso en razón de un único hijo durante un periodo de 12 meses.

En Luxemburgo, si durante el permiso parental se produce un embarazo o una adopción, finaliza dicho permiso y se sustituye por un permiso de maternidad o de adopción. La Comisión lo considera contrario a la Directiva y ha iniciado un procedimiento de infracción al respecto.

---

<sup>2</sup> Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

## 5. INDIVIDUALIDAD Y TRANSFERIBILIDAD ENTRE LOS PADRES

En el apartado 1 de la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se establece que se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres. En el apartado 2 de la cláusula 2 del Acuerdo se estipula que, para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y para animar a los hombres a que asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, el derecho de permiso parental debe concederse, en principio, de manera no transferible.

País	¿Derecho individual?	Observaciones
<b>Austria</b>	Sí.	Ambos progenitores no pueden tomar el permiso al mismo tiempo. En la legislación actual se da prioridad a la madre (para más información, véase más abajo).
<b>Bélgica</b>	Sí.	
<b>Dinamarca</b>	Sí.	
<b>Finlandia</b>	Sí.	El padre tiene derecho a un permiso de paternidad de 2 semanas de duración. Una vez que hayan pasado 14 semanas a partir del nacimiento del hijo, los progenitores tienen derecho a un permiso parental de 32 semanas que pueden repartir entre ellos como prefieran.
<b>Francia</b>	Sí.	Ambos progenitores no pueden tomar al mismo tiempo un permiso parcial para el cuidado de los hijos.
<b>Alemania</b>	Sí.	
<b>Grecia</b>	Sí, pero transferible si se trata de un permiso a tiempo completo.	El acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales no es estricto en materia de intransferibilidad. Solamente se exige que el derecho a permiso parental se conceda, en principio, con carácter intransferible.
<b>Irlanda</b>	Sí.	
<b>Italia</b>	Sí.	

<b>Luxemburgo</b>	Sí.	Cada progenitor puede beneficiarse de un permiso de hasta 6 meses de duración, pero, en total, la suma de los permisos concedidos a ambos progenitores no puede superar los 10 meses (u 11: véase el punto 3). Además, puesto que el permiso es remunerado (por norma general, excepto en algunos casos establecidos jurídicamente), éste sólo puede durar un máximo de 6 meses por cada niño. Por otra parte, suele ser sólo la madre (cuyos ingresos son, en general, inferiores a los del padre) quien se acoge al permiso de 6 meses. Los permisos especiales (para el cuidado de un hijo enfermo, por ejemplo) no pueden tomarse simultáneamente.
<b>Países Bajos</b>	Sí.	Ambos progenitores no pueden tomar el permiso al mismo tiempo. Si los dos solicitan el permiso al mismo tiempo, se da prioridad a la madre.
<b>Portugal</b>	Sí.	
<b>España</b>	Sí (en el caso de la madre).	De las 16 semanas que dura el permiso de maternidad, sólo las 6 semanas inmediatamente posteriores al nacimiento son intransferibles.
	No, puede transferirse de la madre al padre.	El resto, 10 semanas, puede ser disfrutado al mismo tiempo por ambos progenitores siempre y cuando la suma de ambos periodos no exceda de las 10 semanas (la madre puede tomar 4 semanas y el padre, 6 semanas). En este caso, las primeras 4 semanas pueden tomarse de forma simultánea. Otra posibilidad es que el padre tome 2 semanas inmediatamente después del nacimiento para cuidar de la madre y del hijo, y la madre tome 14 semanas (6 de ellas con carácter obligatorio tras el nacimiento, más 8 de entre las 10 restantes). <sup>3</sup>
	Sí (para cada trabajador - padre y madre).	En caso de reducción de la jornada laboral entre un tercio y la mitad de la misma, por un hijo menor de 6 años.

<sup>3</sup> Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

	Sí.	Sin embargo, si el padre y la madre trabajan para la misma empresa y están ejerciendo sus respectivos derechos con relación al mismo hijo, la empresa puede limitar el ejercicio de dichos derechos. <sup>4</sup>
	Sí.	El permiso concedido en razón de un niño menor de 3 años no es transferible ni está sujeto a limitación alguna.
<b>Suecia</b>	Sí.	Por lo que respecta al permiso retribuido, uno de los padres puede transferir al otro el derecho a retribución, excepto un periodo de 60 días (a partir del 1 de enero de 2001) (por hijo) reservado a cada progenitor.
<b>Reino Unido</b>	Sí.	

En todos los Estados miembros, el derecho de permiso parental es individual y, **en principio**, intransferible de conformidad con la Directiva.

Además, en el Reino Unido la legislación prevé la posibilidad de transferir el permiso parental en determinadas circunstancias que todavía no se han precisado en la legislación.

En Alemania, cada progenitor tiene derecho de permiso parental durante tres años, hasta que el niño alcance los tres años de edad. Los progenitores que toman un permiso parental a tiempo completo pueden decidir que uno de ellos se beneficie del permiso en su totalidad y el otro siga trabajando durante ese periodo de tiempo. Sin embargo, si los progenitores deciden tomar un permiso a tiempo parcial, ambos deben disfrutar de un parte del permiso, de modo que puedan beneficiarse de la totalidad del mismo. En consecuencia, el permiso parental a tiempo completo es transferible en la práctica y los progenitores no perderán parte alguna si la madre se beneficia de la totalidad del permiso.

#### **Información detallada relativa a Austria:**

Los padres de los niños nacidos antes del 31 de diciembre de 1999 se beneficiaban de un acceso secundario al permiso parental («derecho deducido»), y una serie de disposiciones relativas al sexo les son de aplicación:

Mientras que tanto las madres como los padres debían

- vivir con el niño en el seno del mismo hogar y
- ocuparse de él de forma exclusiva

---

<sup>4</sup> Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

en virtud del régimen de seguridad social,<sup>5</sup> las disposiciones relativas al Derecho laboral establecían explícitamente los mismos requisitos para los padres que quisieran tomar un permiso parental, pero no para las madres.

Los padres tienen derecho a recibir un permiso parental únicamente en dos casos:

- si la madre tiene derecho a un permiso parental por motivo de maternidad en virtud de las disposiciones legales austriacas;<sup>6</sup>
- o si la madre no tiene derecho a recibir un permiso parental, pero no puede ocuparse de su hijo como consecuencia de su actividad laboral (autónoma).<sup>7</sup>

Disposiciones aplicables a los progenitores de niños nacidos entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2001 si quieren que la empresa les conceda un permiso parental.

Tanto las madres como los padres deben

- vivir en el mismo hogar y
- cuidar del niño como ocupación principal.

No obstante, los padres también deben cumplir otra condición explícita:

- la madre no debe tomar un permiso parental al mismo tiempo,
- o no debe tener derecho alguno a disfrutar de un permiso parental.<sup>8</sup>

A pesar de ello, puede afirmarse lo siguiente:

- el padre tiene pleno derecho a tomar un permiso parental de forma individual;
- las modificaciones de 1999 de la Ley sobre el permiso parental trazaron un planteamiento que se ajusta mejor a la Directiva en la medida en que la legislación austriaca amplió la posibilidad de obtener un permiso parental por parte de los progenitores de acogida y adoptivos.
- pueden existir razones objetivas que lleven a establecer una distinción entre padres y madres.

Cabe señalar que aún existen disposiciones específicas que solamente son de aplicación en el caso de los padres y otras disposiciones que podrían disuadir a estos últimos de tomar un permiso parental.

---

<sup>5</sup> Véanse los artículos 26 y 26 bis de la *Arbeitslosenversicherungsgesetz* de 1977, en su redacción dada por la Bundesgesetz de 30.4.1996, BGBl 201.

<sup>6</sup> Punto 1 del apartado 1 del artículo 2 de la *Eltern-Karenzurlaubsgesetz*, en su redacción dada por los BGBl 1995/434 y BGBl 1 1997/61.

<sup>7</sup> Punto 2 del apartado 1 del artículo 2 de la *Eltern-Karenzurlaubsgesetz*, en su redacción dada por los BGBl 1995/434 y BGBl 1 1997/61.

<sup>8</sup> Apartado 1 del artículo 2 de la *Eltern-Karenzurlaubsgesetz*, en su redacción dada por el BGBl 1999/153.

Los padres deben notificar si:

- no conviven con el niño,
- o el cuidado del niño no es su ocupación principal.

En este caso, su permiso parental puede darse por finalizado de forma prematura, y el empresario tiene derecho a exigir que se reincorpore a su trabajo inmediatamente<sup>9</sup> (disposiciones similares son de aplicación en el sector público<sup>10</sup>).

El punto 5 (retribución) presenta una serie de disposiciones que contribuyen en mayor medida a disuadir a los padres de tomar un permiso parental.

No obstante, en la práctica, los progenitores jóvenes no entienden la imposibilidad de tomar un permiso parental al mismo tiempo, sobre todo, cuando el niño acaba de nacer. Además, los padres deberían tener derecho a comenzar el periodo de permiso parental inmediatamente después del nacimiento del niño.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Apartado 5 1.c del artículo 3.

<sup>10</sup> Apartado 3 del artículo 10 de la *Eltern-Karenzurlaubsgesetz*; antiguo apartado 4 del artículo 10 de la *Elternkarenzurlaubsgesetz*, en su redacción dada por el BGBl 1999/153 aplicable a los funcionarios, profesores de escuelas agrícolas y trabajadores contratados. Su permiso parental pasará a ser un permiso «ordinario» no retribuido a menos que el empresario exija que se reincorporen a su trabajo inmediatamente.

<sup>11</sup> Apartado 2 del artículo 2 de la EKUG.

## 6. CONDICIONES/FORMALIDADES

En el apartado 3 de la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se estipula que las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán subordinar el derecho de permiso parental a un periodo de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año, ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción y fijar los periodos de preaviso.

País	Periodo de preaviso	Periodo de trabajo y/o antigüedad
<b>Austria</b>	8 semanas (parto prematuro, múltiple o con cesárea: 12 semanas). Si un trabajador desea prorrogar su permiso, o si la madre y el padre se turnan en el disfrute del permiso parental, deben notificarlo con 3 meses de antelación respecto del comienzo de la nueva fracción del permiso parental. Si se adopta un niño, éste debe comenzar inmediatamente después de la adopción. El empresario y el trabajador pueden modificar estas condiciones de común acuerdo.	No se exige condición alguna. Sin embargo, en el caso de los trabajadores que reclamen el abono de una prestación, se exigen 52 semanas de trabajo en el curso de los últimos 24 meses.  Disposición especial para los progenitores de niños nacidos entre el 1 de julio de 2000 y el 6 de agosto de 2001: si uno de los progenitores está disfrutando del permiso parental o lo ha pospuesto, dispone de un periodo de 3 meses para solicitar un permiso parental hasta que el niño cumpla 2 años.
<b>Bélgica</b>	Preaviso escrito de 3 meses (pueden reducirse con el consentimiento del empresario).  El trabajador, al remitir el preaviso, está obligado a proponer la modalidad del permiso. Durante el mes posterior al preaviso, el trabajador y el empresario deben llegar a un acuerdo acerca de la modalidad del permiso. Por defecto, el permiso parental se inicia en la fecha prevista en el preaviso.  El trabajador debe presentar documentos que certifiquen el nacimiento o la adopción, a más tardar, al dar comienzo el permiso parental.	En el sector privado: haber trabajado 12 de los 15 meses anteriores a la notificación por escrito.  No se exige condición alguna en el sector público.
<b>Dinamarca</b>	4 semanas	Haber trabajado para la misma empresa durante, al menos, 3 meses. Ley nº 141, de 25 de marzo de 2002, por la que se modifica la Ley sobre la igualdad de trato, la Ley sobre las prestaciones y por la que se deroga la Ley sobre el permiso para el cuidado de los hijos. La nueva Ley entró en vigor el 27 de marzo de 2002, pero

		<p>produce efecto a partir del 1 de enero de 2002.</p> <p>En el caso de los niños nacidos antes del 1 de enero de 2002, son de aplicación las «antiguas» disposiciones sobre el permiso parental y el permiso para el cuidado de los hijos de la Ley sobre la igualdad de trato, la Ley sobre las prestaciones y la Ley sobre el permiso para el cuidado de los hijos.</p> <p>En el caso de los niños nacidos entre el 1 de enero de 2002 y el 27 de marzo de 2002, los progenitores pueden optar por la antigua o por la nueva normativa.</p> <p>En el caso de los niños nacidos después del 27 de marzo de 2002, únicamente la nueva normativa es de aplicación. En virtud de la nueva normativa, se anula la Ley sobre el permiso para el cuidado de los hijos. Las normas relativas al permiso para el cuidado de los hijos forman ahora parte de las normas aplicables en materia de permiso parental. Ya no existe un permiso concreto para el cuidado de los hijos aparte del permiso parental. De acuerdo con el Derecho comunitario, la nueva Ley constituye la medida de ejecución nacional danesa de las normas relativas al permiso parental de la Directiva sobre el embarazo (92/85/CEE) y de la Directiva sobre el permiso parental (96/34/CE).</p> <p>La ausencia de transposición íntegra de la Directiva sobre el permiso parental debe valorarse teniendo en cuenta el desacuerdo que, durante un tiempo, ha existido entre Dinamarca y la Comisión sobre la aceptación de los convenios colectivos como único instrumento de transposición de las directivas.</p>
<b>Finlandia</b>	2 meses. Es posible cambiar la fecha por motivos de fuerza mayor (con un preaviso de un mínimo de un mes). Los padres adoptivos también deben notificar su intención de tomar un permiso con 2 meses de antelación, pero, en casos justificados, pueden modificar la fecha antes del inicio del permiso mediante la	

	notificación de dicho cambio a la empresa lo antes posible.	
<b>Francia</b>	2 meses (un mes si el permiso parental sucede al permiso de maternidad).	Un año de antigüedad.
<b>Alemania</b>	4 semanas	
<b>Grecia</b>		<p><u>Sector público:</u></p> <p>En la función pública, no se exigen condiciones especiales relativas al periodo de trabajo o a la antigüedad.</p> <p><u>Sector privado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un año de antigüedad en la misma empresa; el permiso se concederá en función del número de años civiles durante los que se haya trabajado para la empresa.</li> <li>• si se solicita un permiso parental en razón de otros hijos de la familia, debe haberse trabajado al menos durante un año a partir del momento en el que haya finalizado el anterior periodo de permiso parental. El otro progenitor debe trabajar fuera del hogar.</li> </ul>
<b>Irlanda</b>	Preaviso escrito de 6 semanas. Además, el trabajador debe confirmar la fecha de comienzo del permiso y la duración y modalidad del mismo con 4 semanas de antelación respecto de la fecha prevista de comienzo del permiso.	Un año de antigüedad sin interrupción. No obstante, si el trabajador dispone de, al menos, 3 meses de antigüedad, tiene derecho a una semana de permiso parental por cada mes de servicio.
<b>Italia</b>	15 días, como mínimo, excepto si resulta imposible desde un punto de vista objetivo. Las condiciones pueden precisarse en un convenio colectivo.	
<b>Luxemburgo</b>	4 meses	El trabajador debe haber trabajado durante un año, como mínimo, antes del permiso para la misma empresa luxemburguesa a no ser que se haya visto obligado a cambiar de empresa por motivos económicos de los que no sea responsable y siempre y cuando haya estado legalmente empleado, en la misma empresa, durante 12 de los 15 meses anteriores al nacimiento o la adopción. También se exige que el trabajador realice un mínimo concreto de horas mensuales.

<b>Países Bajos</b>	Preaviso escrito de 2 meses.	Un año de antigüedad.
<b>Portugal</b>	10 días si se trata de un permiso parental. 30 días si se trata de un permiso especial.	
<b>España</b>		No se prevén condiciones especiales para ninguna de las modalidades de permiso parental. Sin embargo, existen condiciones especiales para aquéllos que reclamen su derecho a recibir una retribución durante las 16 semanas posteriores al nacimiento: haber cotizado (a la Seguridad Social) durante un periodo mínimo de 180 días en el curso de los 5 años anteriores al nacimiento o, en caso de adopción, a la fecha de la resolución administrativa o judicial al respecto.
<b>Suecia</b>	2 meses, pero en caso de que no sea factible, obligación de preaviso lo antes posible.	Haber trabajado para la empresa durante los 6 meses anteriores, o 12 meses, como mínimo, en el curso de los 2 años precedentes.
<b>Reino Unido</b>	21 días	Un año de antigüedad sin interrupción.

### **REINO UNIDO:**

En muchas ocasiones, las disposiciones del Reino Unido prevén unas condiciones mínimas que se aplican sólo si los empresarios y los trabajadores no llegan a un acuerdo sobre sus propias modalidades de permiso parental. Pueden hacerlo mediante acuerdos del personal, convenios colectivos o acuerdos individuales. Una vez que estos acuerdos se han concluido, son de aplicación siempre y cuando garanticen, al menos, el respeto de las condiciones mínimas (*fall-back*) previstas en la legislación.

## 7. RESTRICCIONES Y PEQUEÑAS EMPRESAS

En las letras e) y f) del apartado 3 de la cláusula 2 se permite a los empresarios posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables y se autorizan acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas. (De conformidad con la Recomendación 96/280/CE de la Comisión, de 3 de abril de 1996, sobre las PYME.)

Pocos Estados miembros han puesto en práctica estas disposiciones. En algunos de ellos deben acordarse entre el trabajador y el empresario las disposiciones prácticas para tomar un permiso, tales como las fechas, el tiempo de trabajo reducido, etc. (por ejemplo, en Dinamarca).

País	Posposición del permiso	Acuerdos particulares para las pequeñas empresas
<b>Bélgica</b>	Por las razones establecidas en la Directiva (trabajo estacional, dificultades para encontrar un sustituto, etc.).	Las pequeñas empresas (definidas como las que tienen menos de 50 trabajadores) pueden concluir acuerdos particulares en materia de permiso parental; se necesita el consentimiento del empresario en el caso de las solicitudes de permiso parental a tiempo parcial.
<b>Dinamarca</b>	Hasta 26 semanas si la agencia de empleo no puede sustituir al trabajador que disfruta del permiso parental o si el empresario no desea valerse del sustituto que se le ha proporcionado.	
<b>Irlanda</b>	6 meses si la concesión del permiso perjudicara de forma sustancial al funcionamiento de la empresa.	
<b>Alemania</b>		El derecho legal a reclamar el permiso parental a tiempo parcial se reserva a los trabajadores cuya empresa tenga una plantilla de más de 15 personas sin contar a las personas en prácticas.
<b>Luxemburgo</b>	El permiso parental que debe tomarse inmediatamente después del permiso de maternidad no puede posponerse. Sin embargo, sí puede posponerse un segundo periodo de permiso hasta un máximo de 2 meses por los motivos establecidos en la Directiva.	En las empresas con menos de 15 trabajadores, y con motivo del trabajo estacional, el empresario puede retrasar la concesión de un permiso parental hasta un máximo de 6 meses.
<b>Portugal</b>	- Sólo en el caso de los regímenes a tiempo parcial <u>para el cuidado de los hijos durante 2 ó 3 años como máximo</u> , el empresario puede posponer el permiso por razones relativas al funcionamiento de la empresa y si no es posible sustituir al trabajador. Sin embargo, para denegar el permiso, debe obtenerse el consentimiento de la	

	<p>Comisión por la igualdad laboral y en el lugar de trabajo.</p> <p>- <u>Los regímenes a tiempo parcial para el cuidado de los hijos dependen del acuerdo entre el empresario y el trabajador</u>, aunque el empresario siempre puede denegar el permiso.</p>	
<b>Reino Unido</b>	<p>El empresario puede retrasar la concesión del permiso parental si el hecho de tomarlo en el momento solicitado pudiera perjudicar al funcionamiento de la empresa. El empresario debe especificar cuándo podrá concederse.</p>	

## 8. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y DERECHO A REINCORPORARSE AL PUESTO

En el apartado 4 de la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se establece que, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales. En el apartado 5 de la cláusula 2 se prevé que al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.

País	Protección contra el despido	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo
Austria	<p>Durante las 4 semanas posteriores al final del permiso parental o del periodo de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el nivel de protección disminuye una vez que el niño cumple un año;</li> <li>• no se protege a los trabajadores contra el despido en caso de cierre de la empresa.</li> </ul>	<p><u>Sector privado:</u></p> <p>El contrato de trabajo como tal no se interrumpe sino que continúa, pero la obligación del trabajador de trabajar y la obligación del empresario de abonar el salario quedan suspendidas. El trabajador tiene derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente. En la práctica, especialmente las mujeres tienen que hacer frente a dificultades a la hora de reincorporarse; cuando el trabajador recibe un preaviso, tiene derecho a percibir prestaciones por desempleo (cuanto menor sea el nivel de exigencia de los requisitos, menos semanas dura la percepción de las prestaciones).</p>
		<p><u>Sector público:</u></p> <p>Se protege a las mujeres contra el despido hasta 4 semanas tras la finalización del permiso parental o del periodo de trabajo a tiempo parcial.</p> <p>No obstante, el despido de un puesto de trabajo temporal (provisional) es posible en ciertos casos (Ley sobre los funcionarios):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• después de 4 meses de protección contra el despido, es posible no transformar el contrato temporal (provisional) de un funcionario en un contrato laboral permanente;</li> <li>• una vez que el contrato temporal ha pasado a ser permanente, la</li> </ul>

		<p>decisión en cuestión tendrá efectos retroactivos a partir del comienzo del periodo de protección;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• no puede rescindirse un contrato laboral permanente de un funcionario contemplado en la Ley sobre los funcionarios, independientemente del sexo del funcionario en cuestión.</li> </ul>
		<p>En el caso de los trabajadores del sector público con un contrato laboral sujeto al Derecho privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pueden ser despedidos, previa notificación, en cualquier momento y sin justificación alguna durante el primer año de trabajo (= sector privado);</li> <li>• tras el primer año de trabajo, sólo pueden ser despedidos, previa notificación, si se da alguno de los motivos previstos en la Ley sobre los trabajadores contratados.</li> </ul>
<b>Bélgica</b>	<p>Existen dos tipos de disposiciones en el sector privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disposiciones «ministeriales» (si el permiso parental forma parte del programa de interrupción de la actividad profesional): un trabajador no puede ser despedido desde la solicitud de permiso hasta que hayan transcurrido 3 meses después del final del permiso, excepto por motivos graves o no relacionados con el permiso.</li> <li>• disposiciones de los «interlocutores sociales»: prácticamente idénticas, excepto por el hecho de que la protección termina 2 meses después del final del permiso y se permite disfrutar de permisos fraccionados.</li> </ul> <p>En el sector público, solamente puede despedirse al personal permanente por un número limitado de motivos.</p>	<p>Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo, o si no fuera posible, a uno equivalente o similar.</p> <p>La negativa de un empresario a que el trabajador se reincorpore al mismo puesto o a un puesto equivalente se consideraría como un despido indirecto, por lo que se pagaría al trabajador una indemnización fija por daños y perjuicios equivalente al salario de seis meses.</p>
<b>Dinamarca</b>	Se prohíbe el despido como consecuencia de un permiso parental.	No existe ninguna disposición legislativa expresa al respecto.
<b>Finlandia</b>	Se prohíbe el despido como consecuencia de un permiso parental.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente (si dicho puesto ya no existiera) de acuerdo con el contrato laboral.

<b>Francia</b>	El permiso parental no constituye un motivo legítimo de despido.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno similar con, al menos, igual retribución y, en caso de que las técnicas y los métodos de trabajo hubieran evolucionado, derecho a formación profesional tras la finalización del permiso parental.
<b>Alemania</b>	Durante el permiso parental y a partir del día de presentación de la solicitud de permiso parental (a menos que se presente con más de ocho semanas de antelación respecto del comienzo del permiso parental), el despido del progenitor depende de la autorización de las autoridades estatales responsables de la seguridad en el lugar de trabajo. Al final del permiso parental, sólo puede despedirse a sus beneficiarios si se notifica con tres meses de antelación. En cualquier caso, el despido como consecuencia de un permiso parental es ilegal.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno análogo.
<b>Grecia</b>	El despido como consecuencia de un permiso parental es nulo y sin efecto (la disposición legislativa pertinente no es aplicable a la función pública, puesto que todos los funcionarios se benefician de las garantías constitucionales existentes frente al despido ilegal, el descenso de categoría profesional y el traslado perjudicial). Además, cualquier discriminación directa o indirecta de un trabajador con responsabilidades familiares, en relación con el acceso a un puesto de trabajo, la conservación del mismo y su evolución profesional, está explícitamente prohibida por la legislación aplicable a los trabajadores con un contrato laboral sujeto al Derecho privado. Asimismo, está prohibido el trato desfavorable del progenitor que se beneficia de la reducción de la jornada de trabajo.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o similar, pero no uno de menor grado (no aplicable a los funcionarios porque éstos se benefician de garantías constitucionales en materia de seguridad).
<b>Irlanda</b>	Se considera improcedente el despido de un trabajador como consecuencia del ejercicio de su derecho a permiso parental o de la intención de ejercerlo, ya sea éste el único o el principal motivo del despido.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo, o si no fuera razonablemente posible, a uno equivalente o similar.
<b>Italia</b>	Se considera nulo y sin efecto el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente.
<b>Luxemburgo</b>	El despido se considera nulo y sin efecto si se produce durante el periodo de permiso parental o a partir del último día del plazo de notificación de la intención de tomar un permiso parental.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto o a uno similar que corresponda a las cualificaciones del trabajador y con un salario, como mínimo, equivalente al de su

		anterior empleo.
<b>Países Bajos</b>	El empresario debe obtener la autorización de un organismo administrativo si desea despedir a un trabajador, y no se concede dicha autorización si el despido está relacionado con el ejercicio de un derecho legal como el derecho a permiso parental.	No existe ningún derecho específico de reincorporación al mismo puesto a no ser que así se establezca en el contrato de trabajo individual. Sin embargo, el Derecho laboral general prohíbe modificar el contrato de trabajo individual con motivo de la concesión de un permiso.
<b>Portugal</b>	Se considera improcedente cualquier despido motivado por la solicitud o el disfrute de un derecho a permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial, o por la mera existencia del derecho a ambos.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo, o a desempeñar un empleo a tiempo completo.
<b>España</b>	Se considera nulo y sin efecto el despido motivado por la solicitud o el disfrute de un permiso parental.	Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo durante el primer año del permiso parental. Después del primer año se tiene derecho a ocupar un puesto del mismo grupo laboral o de una categoría equivalente. El trabajador tiene asimismo derecho a formación profesional al reincorporarse al trabajo. En caso de que se reduzca la jornada laboral para cuidar de un hijo, no existe ninguna garantía de que el trabajador pueda volver a la jornada laboral que tenía antes de la reducción.
<b>Suecia</b>	Se considera improcedente el despido cuyo único motivo consista en que el trabajador ha solicitado o tomado un permiso parental; si aun así un trabajador es despedido, con o sin preaviso, el despido puede declararse improcedente a petición del trabajador.	Derecho a beneficiarse de unas condiciones de trabajo y unas prestaciones equivalentes, pero siempre y cuando el permiso no haya hecho necesaria la modificación de las tareas y las prestaciones. La asignación de otras tareas debe respetar el marco establecido en el contrato laboral.
<b>Reino Unido</b>	Se considera improcedente un despido cuyo motivo principal consista en que el trabajador ha disfrutado o desea disfrutar de un permiso parental.	Al final de un periodo de permiso de un máximo de 4 semanas, el trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto. Si el permiso parental dura más de 4 semanas, el trabajador tiene derecho a volver al mismo puesto y, si no es razonablemente posible, a un puesto similar.  Estas disposiciones varían si el permiso parental sucede inmediatamente al permiso de maternidad.

## 9. DERECHOS Y SITUACIÓN DEL TRABAJADOR CON PERMISO PARENTAL

En el apartado 6 de la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se establece que los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales. En el apartado 7 de la cláusula 2 se establece que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el periodo de permiso parental. En el apartado 8 de la cláusula 2 se estipula que todos los asuntos de seguridad social habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios.

País	Observaciones
Austria	<p><b><u>Sector privado:</u></b></p> <p>A menos que se decida lo contrario, la duración del permiso parental no se tiene en cuenta en el cálculo de los derechos que se derivan de la duración del empleo (derechos de antigüedad). Sin embargo, se tomará en consideración un máximo de 10 meses del primer permiso parental que se disfrute en el curso de una relación laboral a la hora de determinar el periodo de preaviso de despido, el periodo de prestaciones por enfermedad y los derechos de antigüedad en relación con la duración del permiso anual (vacaciones).</p> <p>En el sector privado, cada vez más convenios colectivos tienen en cuenta el permiso parental a la hora de establecer el derecho a recibir una indemnización por despido (hasta un máximo de 22 meses: convenios colectivos de los trabajadores del sector metalúrgico). No obstante, el convenio colectivo que prevé una subida salarial automática durante el permiso parental constituye una excepción.</p> <p>En general, el derecho a la seguridad social, concretamente a la asistencia sanitaria, no experimenta cambio alguno. Régimen de pensiones: de conformidad con el artículo 227 <i>bis</i> de la Ley sobre la seguridad social (<i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz</i>), los periodos de cuidado de hecho de un hijo y de cuidado como ocupación principal (en Austria) se computan como periodos asimilados, hasta un máximo de 48 meses, a efectos de pensiones.</p>
	<p><b><u>Sector público:</u></b></p> <p>No pueden concluirse acuerdos que no se ajusten a los principios establecidos en la <i>Mutterchutzgesetz</i> (al contrario de lo que sucede en el sector privado). En principio, el estatuto de funcionario no varía durante el permiso parental (la relación entre el funcionario y el Estado finaliza formalmente con motivo del fallecimiento del funcionario). Una disposición que prevé el cómputo de diez meses en el caso de los derechos de antigüedad es de aplicación. En la medida en que la legislación federal no prevea lo contrario, el periodo de permiso parental no se tiene en cuenta en el cálculo de los derechos que se derivan de la duración del servicio (derechos de antigüedad). Por otra parte, el permiso parental no retrasará la promoción automática. En general, el derecho a la seguridad social, concretamente a la asistencia sanitaria, no experimenta cambio alguno. El permiso parental se toma en consideración a efectos de pensiones; el trabajador no debe abonar tasas o cotizaciones suplementarias. El</p>

	<p>permiso adicional (en total, un máximo de 10 años) suspende la promoción, pero se computa como periodo de servicio. En cuanto a los trabajadores contratados, todo el periodo de permiso parental se tiene en cuenta a efectos de derechos de antigüedad y se computa un 5 % del mismo si se trata del permiso adicional para el cuidado de un hijo. Tanto en el sector público como en el privado, trabajar durante el permiso parental en una proporción mínima por debajo del límite establecido no es contrario al derecho a recibir prestaciones por permiso parental por parte del mismo trabajador o de uno diferente. Se considera como un contrato de trabajo paralelo; si el trabajador no viene a trabajar, no se considera como una contravención de su contrato laboral (el trabajador tiene derecho a «seguir en contacto» con la empresa según el legislador). Mientras que los trabajadores contratados del sector público pueden beneficiarse de este tipo de empleo, ciertos grupos de funcionarios no se encuentran en la misma situación.</p> <p>Derecho a ser informado: durante el permiso parental, se debe informar al trabajador acerca de los acontecimientos importantes que suceden en la empresa, especialmente los relativos a la insolvencia, la formación y los cambios estructurales (<i>lex imperfecta</i>).</p>
<b>Bélgica</b>	<p>En el <b>sector privado</b>, el contrato de trabajo continúa vigente durante el permiso aunque se suspende su ejecución. Los derechos adquiridos siguen siendo una condición esencial del puesto de trabajo al que debe reincorporarse el trabajador. La adquisición de nuevos derechos, especialmente en materia de retribución, está cubierta en gran medida por los convenios colectivos. El permiso parental no da derecho a ningún subsidio de la Seguridad Social y representa una interrupción de la cobertura de la seguridad social (solamente en el régimen de los «interlocutores sociales»).</p> <p>En el <b>sector público</b>, se asimila el permiso parental a un periodo de servicio, pero no existe cobertura de la seguridad social para los trabajadores contratados (solamente en el régimen «no remunerado»).</p>
<b>Dinamarca</b>	El permiso parental se computa como periodo de servicio en el cálculo de la antigüedad, pero no a efectos de pensiones.
<b>Finlandia</b>	El contrato laboral sigue vigente, aunque no se recibe salario alguno. El permiso parental se computa en materia de permiso anual y se considera como un periodo cotizado para el cálculo de los derechos de jubilación (no obstante, su validez en el sector privado se ha puesto en duda como consecuencia de la sentencia emitida por el Tribunal de seguros en diciembre de 2001).
<b>Francia</b>	El permiso parental se computa (en un 50 %) a efectos de los derechos relativos a la antigüedad. Para el cálculo de los derechos de jubilación, el permiso se computa como periodo cotizado. Se mantienen todas las ventajas adquiridas antes del comienzo del permiso. Al final del permiso parental, los trabajadores tienen de nuevo pleno derecho a prestaciones por enfermedad, maternidad, invalidez y fallecimiento.
<b>Alemania</b>	El contrato de trabajo sigue vigente durante el permiso parental, aunque no están en vigor las obligaciones relativas al trabajo y la retribución. Se computa el permiso parental a efectos de seguro de enfermedad y de jubilación, sin que se paguen cotizaciones, pero no se tiene en cuenta a la hora de calcular los periodos de prestaciones por desempleo. Cada mes de permiso parental reduce en una duodécima parte el derecho del trabajador a vacaciones anuales.

<b>Grecia</b>	En general, se computa el permiso parental como periodo de servicio a todos los efectos, incluido el cálculo de las vacaciones anuales y la indemnización por despido. El trabajador debe pagar todas las cotizaciones a la seguridad social (tanto de la empresa como del trabajador) durante el permiso parental si quiere mantener la cobertura que le proporciona la seguridad social. No obstante, en el caso de los funcionarios, existen dudas sobre el alcance del cómputo del permiso parental como periodo de servicio y sobre la cobertura médica durante el permiso.
<b>Irlanda</b>	Se considera que un trabajador con permiso parental sigue trabajando para la empresa y que conserva los derechos adquiridos, excepto el derecho a retribución y a las prestaciones de los fondos de pensiones o la obligación de pagar cotizaciones. Se considera que este periodo de tiempo de excedencia laboral sucede de forma ininterrumpida al anterior periodo de servicio. Cuando un trabajador se beneficia de un permiso, puede entenderse que sigue desempeñando una actividad profesional a la hora de determinar su futuro derecho a prestaciones sociales. El periodo de permiso temporal no modifica el derecho a las vacaciones anuales y a los días festivos.
<b>Italia</b>	El contrato de trabajo sigue vigente durante el permiso aunque se suspende su ejecución. El permiso parental se tiene en cuenta en el cálculo de los derechos relativos a la antigüedad (pero no en la «paga de la decimotercera mensualidad»). Se computa íntegramente el periodo de permiso a efectos de las cotizaciones a la seguridad social hasta que el niño cumpla 3 años de edad y durante un máximo de 6 meses. El trabajador sigue estando cubierto por el sistema sanitario nacional.
<b>Luxemburgo</b>	El trabajador sigue disfrutando de todas las ventajas adquiridas antes de iniciar el permiso. El permiso parental se tiene en cuenta en el cálculo de los derechos relacionados con la antigüedad, se computa como periodo de prácticas a efectos de la seguridad social y da al trabajador pleno derecho a percibir prestaciones por desempleo. No obstante, el permiso parental no da derecho a vacaciones anuales. El contrato laboral se suspende durante el permiso parental.
<b>Países Bajos</b>	La relación laboral continúa, pero no existe ninguna disposición específica que proteja los derechos adquiridos. Sin embargo, el Derecho laboral general protege los mismos.
<b>Portugal</b>	Se suspenden los derechos, deberes y garantías de las partes en la relación laboral en lo relativo al trabajo y la retribución. Sin embargo, el permiso se computa respecto de los derechos relacionados, por ejemplo, con la antigüedad, el tiempo de servicio o las promociones. El permiso se computa en el cálculo de las pensiones de invalidez y vejez y no tiene ningún efecto negativo sobre el derecho a la asistencia médica.
<b>España</b>	Se computa el permiso parental a efectos de antigüedad y, solamente en el sector público, también en relación con las promociones. Se reconocen los derechos adquiridos, o que se están adquiriendo, durante los periodos de excedencia para el cuidado de los hijos. El contrato se suspende durante el permiso parental y se anulan las obligaciones del trabajador de trabajar y del empresario de pagar una retribución. Existen disposiciones que permiten al trabajador mantener la cobertura de la Seguridad Social durante los periodos de permiso para el cuidado de los hijos.

<p><b>Suecia</b></p>	<p>Un trabajador que solicite un permiso o ejerza su derecho al mismo no está obligado a aceptar unas prestaciones reducidas, unas condiciones de trabajo menos favorables de las que exige el permiso ni cualquier traslado diferente del que pudiera darse en el contexto del acuerdo laboral o del que sea necesario debido al permiso.</p> <p>El contrato laboral sigue vigente durante el permiso parental. El permiso se computa a la hora de determinar el tiempo de servicio.</p>
<p><b>Reino Unido</b></p>	<p>El contrato de trabajo continúa durante el periodo de permiso parental, aunque sólo son de aplicación determinadas condiciones relativas a la terminación, el despido y los procedimientos disciplinarios y de presentación de quejas. Se mantienen los derechos relativos a la antigüedad y las pensiones adquiridos antes de que se iniciara el permiso. Al reincorporarse a su puesto, el trabajador se beneficia de cualquier mejora que se haya producido en otro tipo de condiciones (incluidas las relacionadas con la retribución).</p>

## 10. AUSENCIA DEL TRABAJO POR MOTIVOS DE FUERZA MAYOR

En el apartado 1 de la cláusula 3 del Acuerdo marco sobre el permiso parental se establece que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación y limitar dicho derecho a una duración determinada por año y/o por caso (apartado 2 de la cláusula 3).

País	Derecho	Motivos
Austria	Una semana de permiso retribuido al año.	Para cuidar de un hijo o un pariente enfermo.
	Otra semana más al año.	Si debe cuidarse de un hijo menor de 12 años:  - en caso de que la persona que se encargaba del cuidado del niño no pueda continuar haciéndolo porque haya fallecido, haya sido hospitalizada, esté en la cárcel o detenida o sufra una enfermedad grave. El progenitor en cuestión tiene derecho a recibir un permiso parental inmediatamente después de que se produzcan los casos mencionados, incluso aunque el otro progenitor haya tomado un permiso parental previamente; como máximo, hasta que el niño cumpla 2 años. Los padres, además, deben cumplir otra condición: vivir en el mismo hogar que el niño, o que el otro progenitor deje de vivir en el mismo hogar que el niño o que deje de cuidarlo durante la mayor parte de su tiempo.

	Hasta 1 semana en el caso de los empleados.	<p>Otras observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• razones personales de peso que impidan desempeñar una actividad laboral;</li> <li>• los empleados («<i>Angestellte</i>», al contrario que los obreros) tienen derecho a recibir una retribución en caso de que no puedan trabajar como consecuencia de un impedimento de duración relativamente breve debido a motivos personales de peso de los que no son responsables. Los tribunales han aplicado este principio a los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «motivos personales de peso»: obtención del pasaporte, realización del examen de conducir, reconocimientos médicos, bautizos, bodas, funerales (parientes o amigos muy cercanos) y cualquier situación de emergencia;</li> <li>• «un impedimento de duración relativamente breve» puede ir de unas pocas horas hasta una semana.</li> </ul> </li> </ul>
		<p>En general, la disposición se aplica a cualquier caso en que la obligación contractual respecto del empresario se superponga a una obligación jurídica respecto de un tercero. En concreto, se aplica a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• los progenitores que están obligados a cuidar de sus hijos;</li> <li>• al marido cuya esposa está dando a luz o lo ha hecho recientemente; aunque no exista obligación desde un punto de vista jurídico, también es válido para las parejas de hecho.</li> </ul>
		Las disposiciones que se repiten en la mayoría de los convenios colectivos son las siguientes:
	1 día	Cuando la esposa o conviviente está dando a luz.
	3 días	Por matrimonio.
	1-3 días	Por mudanza.
	Al menos 1 día	Por funerales, etc.

<b>Bélgica</b>	En el sector privado, permiso anual de 10 días (los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a un permiso proporcional).	En la legislación se presentan ejemplos de estos permisos por «motivos imperiosos», que incluyen la enfermedad, accidente u hospitalización de un pariente.
	Los trabajadores del sector público tienen derecho a un permiso anual de 15 días, que puede convertirse en 30 días de «permiso excepcional».	Por «motivos familiares imperiosos».
	Ausencia del trabajo durante «breves periodos de tiempo».	Si un pariente es hospitalizado.
<b>Dinamarca</b>	Ausencia temporal del trabajo no retribuida.	<p>Por motivos de necesidad inmediata, tales como una enfermedad o un accidente de un pariente, que hagan urgentemente necesaria la presencia del trabajador en su domicilio.</p> <p>Esta disposición sólo figura en algunos convenios colectivos.</p> <p>No existe legislación alguna aplicable a los trabajadores que no estén cubiertos por un convenio colectivo que contenga una cláusula de fuerza mayor. Aproximadamente el 30 % de los trabajadores del sector privado no están cubiertos por ningún convenio colectivo en Dinamarca.</p>
<b>Finlandia</b>	Ausencia temporal del trabajo no retribuida.	Por causa de fuerza mayor provocada por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.
	Ausencia temporal del trabajo durante un máximo de 4 días. De acuerdo con algunos convenios colectivos, 3 de los 4 días son retribuidos. Los trabajadores del mar también disponen de este derecho, a condición de que dejen su buque en puerto y vuelvan al mismo.	Para cuidar de un hijo enfermo menor de 10 años (el permiso de 4 días puede volver a tomarse si el niño contrae otra enfermedad, o si otro hijo se pone enfermo). Si el otro progenitor está en casa y puede ocuparse del niño enfermo, el funcionario no tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo.
<b>Francia</b>	3 días de permiso al año.	En caso de enfermedad o accidente (probado mediante certificado médico) de un hijo menor de 16 años que esté bajo la tutela del trabajador.
	Sin embargo, 5 días de permiso al año.	Si el niño es menor de un año o si el trabajador tiene 3 o más hijos menores de 16 años.
	4 meses (renovables dos veces).	Si existe un motivo (por ejemplo, una enfermedad o discapacidad graves o un accidente) que impida ejercer su actividad laboral al trabajador. Posibilidad de permiso a tiempo parcial.

	<p>Un trabajador puede quedarse en su domicilio si existe un motivo (por ejemplo, una enfermedad grave o el fallecimiento de un pariente próximo o por paternidad) que le impida trabajar durante un periodo relativamente corto. En los convenios colectivos pueden preverse disposiciones más precisas relativas a la duración del permiso. Este permiso es retribuido en algunos casos.</p> <p>Además, otros 5 días en caso de enfermedad de un hijo, si el progenitor se beneficia de un régimen público de seguro por enfermedad.</p> <p>En el sector público, 4 meses (renovables dos veces).</p>	<p>Si el niño es menor de un año o si el trabajador tiene 3 o más hijos menores de 16 años.</p>
<b>Alemania</b>	<p>10 días de permiso por progenitor por hijo (20 días en el caso de un progenitor sin cónyuge o conviviente). Si se trata de más de un hijo, un máximo de 25 días por progenitor (50 días si se trata de una familia monoparental), siempre y cuando esté cubierto por un régimen público de seguro de enfermedad. La retribución durante el permiso corre a cargo de la empresa o del sistema público de seguro de enfermedad. El permiso se concede independientemente de que existan otras personas capaces de cuidar del niño.</p> <p>Además, si existe un motivo urgente (por ejemplo, enfermedad grave de un hijo que no pueda ser cuidado por nadie más), el trabajador puede quedarse en su domicilio (derecho a tomar un «permiso por enfermedad de un hijo»). En los convenios colectivos pueden preverse disposiciones más precisas relativas a la duración del permiso (algunas de ellas contemplan permisos de mayor duración si el niño está gravemente enfermo). Este permiso es retribuido en algunos casos.</p>	

<b>Grecia</b>	6 días	Aplicable a los trabajadores a tiempo completo que ejercen la custodia de un hijo y/o de un pariente que no pueda valerse por sí mismo, en caso de enfermedad.
	8 días	Aplicable a los trabajadores a tiempo completo que ejercen la custodia de 2 o más hijos.
	12 días  Además, los trabajadores a tiempo completo tienen derecho a un permiso de hasta 4 días al año en razón de las visitas al colegio de sus hijos.  Los progenitores que trabajan en empresas de, al menos, 50 empleados y que tienen hijos con una discapacidad psíquica o física pueden solicitar una reducción de la jornada laboral de una hora, acompañada de una disminución proporcional del salario. Además, puede solicitarse un permiso de 2 días en caso de fallecimiento del cónyuge, un hijo, uno de los progenitores o un hermano.	Aplicable a los trabajadores a tiempo completo que ejercen la custodia de 3 o más hijos.
<b>Irlanda</b>	La situación de los funcionarios no está muy clara. En el Código de los funcionarios, no existe ninguna disposición relativa a los casos de fuerza mayor, mientras que el artículo 53 del mismo prevé que a los trabajadores se les concederán facilidades respecto de las visitas al colegio de sus hijos, de acuerdo con una decisión ministerial que fijará el límite de días de ausencia, pero dicha decisión ministerial aún no ha sido emitida.	En el caso de las urgencias familiares provocadas por un accidente o una enfermedad, existe un permiso denominado «de fuerza mayor». El derecho a tomar este permiso se aplica en caso de enfermedad grave de un pariente próximo o del conviviente del trabajador.
<b>Italia</b>	3 días de permiso retribuido al año.	En caso de fallecimiento o enfermedad grave y certificada de su pareja o de un pariente.
	Como alternativa, el trabajador puede acordar diferentes disposiciones laborales con el empresario.	En caso de enfermedad tal y como se ha descrito anteriormente.
	Además, hasta 2 años de permiso no retribuido, en bloque o de forma fragmentada (no se computan como trabajo real a efectos de pensiones).	Para ocuparse de un asunto familiar grave y probado.

		Un decreto establece los criterios de prioridad que rigen estos permisos y las modalidades relativas a la verificación periódica de la existencia de los requisitos que se exigen, mientras que la negociación colectiva fijará las modalidades relativas a la participación en la formación profesional dirigida a los trabajadores que se reincorporan a su puesto de trabajo después de haberse beneficiado de un permiso de este tipo.
	Cada progenitor también tiene derecho (pero sin que pueda ser ejercido por ambos progenitores al mismo tiempo) a:  un permiso no remunerado;  5 días de permiso al año;  permisos de mayor duración.	Para cuidar de un hijo enfermo de hasta 3 años de edad.  Para cuidar de un hijo enfermo de hasta 8 años de edad.  Para cuidar de un hijo o un pariente con discapacidad.
<b>Luxemburgo</b>	Permiso especial de 2 días (por hijo) al año.  Durante el permiso, siguen aplicándose las disposiciones legales en materia de seguridad social y protección en el trabajo, especialmente la protección contra el despido.	Por motivos familiares si el trabajador tiene bajo su tutela a un hijo menor de 15 años por el que se abonan subsidios familiares y que sufre una enfermedad grave o un accidente, o si existe algún otro motivo imperioso relacionado con la salud que haga necesaria la presencia de uno de los progenitores.
<b>Países Bajos</b>	Permiso retribuido. Sin límite de horas o días.	Por motivos personales urgentes, como el nacimiento de un hijo o el fallecimiento de un pariente.  Para dedicarse al cuidado urgente de un pariente enfermo, el trabajador puede tomar un permiso retribuido de corta duración que no supere, en el curso de un año, el doble del tiempo de trabajo semanal.
<b>Portugal</b>	30 días al año.	Para encargarse del cuidado urgente e indispensable de un hijo menor de 10 años (no existe límite de edad si el niño presenta una discapacidad) que esté enfermo o haya sufrido un accidente. Si el niño es hospitalizado, se amplía el derecho a ausentarse del trabajo para cubrir el periodo de hospitalización.

	15 días al año.	<p>Para encargarse, en caso de enfermedad, del cuidado urgente e indispensable de un hijo menor de 10 años, del cónyuge o conviviente o de otro pariente que se haya especificado .</p> <p>Se considera que la ausencia del trabajo está justificada pero, en general, no está remunerada y el derecho a recibir un subsidio social es relativamente dudoso.</p>
<b>España</b>	2 días (o 4 días si es necesario realizar un desplazamiento). El trabajador debe notificarlo con antelación y presentar una justificación.	En caso de accidente o enfermedad grave de un hijo o pariente.
	Además, derecho a tomar un permiso no retribuido de un año o a solicitar la reducción de la jornada laboral, entre un tercio y la mitad de la misma (con una disminución proporcional del salario). <sup>12</sup>	Para cuidar de un pariente que no pueda valerse por sí mismo como consecuencia de su edad, un accidente o una enfermedad.
<b>Suecia</b>	<p>Un trabajador tiene derecho a tomar un permiso parental para cuidar de un hijo enfermo menor de 12 años (límite de 60 días al año por hijo).</p> <p>El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor o por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.</p>	
<b>Reino Unido</b>	Periodo razonable de permiso.	Para ocuparse de un asunto familiar como una enfermedad repentina o un accidente de una persona a cargo o para tomar medidas relativas al cuidado de los hijos debido a la enfermedad repentina o a la incapacidad de la persona que los cuida habitualmente. La definición del término «persona a cargo» es amplia de manera que se puedan incluir personas que no pertenecen a la familia del trabajador.

<sup>12</sup> Art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

### **Observaciones en el caso de Dinamarca:**

No existe ninguna disposición legal que incorpore la cláusula de fuerza mayor de la Directiva sobre el permiso parental en la nueva legislación danesa que acaba de ser adoptada en la materia. En consecuencia, Dinamarca sigue incumpliendo su obligación de correcta transposición de la cláusula de fuerza mayor por motivos familiares.

### **Observaciones en el caso de Alemania:**

En Alemania, en el 95 % de los casos son todavía las madres quienes toman el permiso parental, lo que principalmente se debe a que el permiso es de mayor duración y que, en la práctica, es completamente transferible entre los progenitores si no se toma a tiempo parcial. El permiso a tiempo parcial presenta restricciones y todavía carece de una buena aceptación. No existe un complemento salarial adecuado para aquéllos que se acogen a un permiso parental, puesto que el *Erziehungsgeld* sigue equivaliendo a 900 marcos como máximo. Por lo tanto, la mayoría de las familias sólo pueden optar por que sea el cónyuge cuyo salario es inferior quien disfrute del permiso parental.

### **Observaciones en el caso de Austria:**

Para los trabajadores del sector privado, no existe ninguna disposición flexible, al contrario que en el caso de los funcionarios. Si los hijos de un trabajador (en el sector privado) están enfermos y sus progenitores deben cuidarlos durante más de dos semanas al año, los progenitores se ven obligados a valerse de sus vacaciones para ocuparse de ellos.

Por otra parte, en la práctica, los trabajadores dependen en gran medida de los factores informales (relación personal con el empresario, «ambiente» general en la empresa) si quieren beneficiarse de disposiciones relativamente mejores.

## ANEXO I

### LISTA DE LAS MEDIDAS DE APLICACIÓN

#### **Bélgica:**

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.
2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

#### **Dinamarca:**

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999 (Leave Act Consolidating Act N° 4 of 4 January 1999).
2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998 (Order N°48 of 26 January 1998 on training, sabbatical and child care leave).
3. En el sector privado: Agreement between the Danish Federation of Trade Unions (LO) and the Danish Employer's Confederation (DA), dated 3 June 1999, on implementation of Parental Leave Directive.
4. En el sector público: Agreement between the Finance Ministry and the central organisations and the Finance Ministry circular, dated 17 March 1997.
5. En el sector del transporte marítimo, se ha presentado un proyecto de Ley para la aplicación del artículo 3 de la Directiva. Bill amending the Seafarers Act of 13 October 1999.

#### **Alemania:**

1. BErzGG Dezember 2000.
2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref : Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594.
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBl. I, Nr. 65, S. 3358.

#### **Grecia:**

1. Law n° 1483/1984 of 5 October 1984, FEK A número 153 of 08/10/1984. (Advertencia: puesto que la Ley 2639/1998 sólo ha modificado el apartado 1 del artículo 5 de la Ley 1483/1984, las otras disposiciones de la Ley 1483 siguen vigentes.)

2. FEK A n° 205 of 02/09/1998.
3. Law n° 2683/1999 (Code of Civil Servants), FEK A n° 19 of 09/02/1999.
4. Decree n° 193/1988, FEK A n° 84 of 06/05/1988.

Nota: No está claro a quién afecta el Decreto 193/1988 en la actualidad. Es probable que deba aplicarse a) a las personas empleadas por el Estado, personas jurídicas sujetas al Derecho público y a los trabajadores de las entidades locales con un contrato de duración determinada y b) a los funcionarios de las entidades locales.

5. Law n° 2639/1998 of 2 September 1998 Article 25 modifying Art 5(1) of law n° 1483/84.

**Observación:** El Ministerio de Trabajo no es responsable ni de los funcionarios ni de los trabajadores de las personas jurídicas sujetas al Derecho público, que representan una gran parte de los trabajadores en Grecia. En consecuencia, sólo poseemos una perspectiva parcial de la situación en Grecia, puesto que la legislación específica aplicable a estos trabajadores no se menciona. Esta observación es válida para toda la información relativa al trabajo y a la seguridad social en Grecia.

#### **España:**

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17/11/2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6/11/1999).
3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/3/1995, página 9654 (Marginal 7730).
4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 3/8/1984, página 3367 (Marginal 17387).
5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997, página 38517 (Marginal 28053).
6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995, página 9211 (Marginal 7242).
7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994, página 20658 (Marginal 14960).
8. Real Decreto número 356/91 de 15/3/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/3/1991.

9. Real Decreto número 356/91 de 15/3/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/3/1991.
10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91.

#### **Francia:**

##### **En el sector privado:**

1. Code du travail, Articles L 122-28-1 to L 122-32. Code de la Sécurité sociale Article L.351-4 et 5.
2. Loi n° 84-9 de janvier 1984 (aviation civile et armement maritime).

##### **En el sector público:**

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n° 96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.
2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

#### **Irlanda:**

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998.
2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998).
3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999).
4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999).
5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000).

#### **Italia:**

1. Legge 8 Marzo 2000 N°53 Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'.
2. D.L.gs 26 Marzo 2001 N° 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

#### **Luxemburgo:**

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

## **Países Bajos:**

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). El capítulo 6 de esta nueva Ley versa sobre el permiso parental. Staatsblad 2001, 567 and 568.
2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.
3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

## **Austria:**

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123.
2. Verordnung der O.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997.
3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der O.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996.
4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamtengesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996.
5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994.
6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103.
7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995.

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitergesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995.
9. Bundesgesetz, Änderung mit dem das Landarbeitsgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169.
10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454.
11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebühreuzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBL. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001.
12. NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001.
13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001.
14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBL. nr. 79/2001 ref: LGBL. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001)A/12755 du 22/11/2001.
15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103).
16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“].

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103.
18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (en vigor hasta el 31.12.2001).
19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103.
20. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103.
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idGF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idGF.
23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung.
24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102.
25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103.
26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103.
27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94.
28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94.
29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idGF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44.
30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7.

## ***Estados federados (sector público)***

### ***Burgenland***

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBl Bgld 1998/17 idF LGBl Bgld 2000/38.
2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBl Bgld 1985/49 idF LGBl Bgld 2000/39.
3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gmeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LGBl Bgld 1971/13 idF LGBl Bgld 1996/54.

### ***Kärnten (Carintia)***

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBl Ktn 1992/9 idF LGBl Ktn 1997/73.
2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBl Ktn 1992/56 idF LGBl Ktn 1998/76.
3. Stadtbeamtenengesetz 1993, LGBl Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBl Ktn LGBl 1998/71.

### ***Niederösterreich (Baja Austria)***

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBl NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBl NÖ 2039-6.
2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl NÖ 2050 idF LGBl NÖ 2050-1.
3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBl NÖ 2040 idF LGBl NÖ 2040-8.

### ***Oberösterreich (Alta Austria)***

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBl OÖ 1993/122.
2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBl OÖ 1993/123.
3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBl OÖ 1993/68.

## ***Salzburgo***

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17.
2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17.
3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7.
4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7.
5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7.

## ***Steiermark (Estiria)***

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40.
2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44.
3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40.
4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65.
5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1.
6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15.
7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46.
8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14.

### ***Tirol***

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/86 idF LGBl Tir 2000/43.
2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBl Tir 1998/87 idF LGBl Tir 2000/46.
3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/88 idF LGBl Tir 2000/47.
4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBl Tir 1998/98 idF LGBl Tir 1999/42.

### ***Vorarlberg***

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBl Vbg 2000/50 idF LGBl 2001/15.

### ***Wien (Viena)***

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBl W 1994/56 idF LGBl W 2000/51.
2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBl W 1994/55 idF LGBl W 2000/51.
3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBl W 1995/50 idF LGBl W 2000/51.
4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBl W 1998/19.

### ***Sector agrícola***

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes).
2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

### **Portugal:**

1. Lei n.º 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.º 81 de 05/04/1984 Página 1149.
2. Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754.
3. Lei n.º 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.º 98 de 28/04/1998 Página 1888.

4. Decreto-lei n.º 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade), Diário da República I Série n.º 101 de 03/05/1985 Página 1161.
5. Decreto-lei n.º 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.º 48 (2º Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4).
6. Decreto-lei n.º 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.º 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2).
7. Decreto-lei n.º 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de ferias feriadados e faltas ref : Diário da República I Série n.º 300 Página 2856.
8. Nota n.º 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumprimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental.
9. Decreto-lei n.º 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074.
10. Maternity and Paternity Law (latest version) - Decree-Law 230/2000, from the 23 September.

**Finlandia:**

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70) 30/04/1970.
2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78) 07/06/1978.
3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63) 04/07/1963.
4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73).
5. Merimiesten vuosilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84) 01/06/1984.
6. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92).
7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96) 28/06/1996.
8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93) 19/08/1994.
9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus 19/05/1998).
10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus.
11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99) 22/01/1999.
12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998).

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998).

**Suecia:**

1. Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584.
2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962 :381.
3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988 :1465.

**Reino Unido:**

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

## ANEXO II

Diario Oficial L 145 de 19/06/1996, p. 0004 - 0009

**DIRECTIVA 96/34/CE DEL CONSEJO** de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su artículo 4,

Vista la propuesta de la Comisión,

(1) Considerando que, sobre la base del Protocolo sobre la política social, los Estados miembros, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, en lo sucesivo denominados «Estados miembros», con el deseo de seguir la vía iniciada por la Carta Social de 1989, han adoptado entre ellos un Acuerdo sobre la política social;

(2) Considerando que los interlocutores sociales, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social, pueden pedir conjuntamente la aplicación de los acuerdos a nivel comunitario mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;

(3) Considerando que el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres prevé entre otras cosas que «conviene, asimismo, arbitrar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares»;

(4) Considerando que el Consejo, a pesar de la existencia de un amplio consenso, no pudo pronunciarse sobre la propuesta de Directiva relativa a los permisos parentales y a los permisos por motivos familiares (1), modificada (2) el 15 de noviembre de 1984;

(5) Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar;

(6) Considerando que la Comisión, apreciando tras dicha consulta que una acción comunitaria era deseable, consultó nuevamente a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta prevista, de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 de dicho Acuerdo;

(7) Considerando que las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES) informaron a la Comisión, mediante carta conjunta de 5 de julio de 1995, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 4 de dicho Acuerdo;

(8) Considerando que dichas organizaciones interprofesionales celebraron el 14 de diciembre de 1995 un Acuerdo marco sobre el permiso parental y que transmitieron a la Comisión su petición conjunta de aplicar el mencionado Acuerdo marco mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 de dicho Acuerdo;

(9) Considerando que el Consejo, en su Resolución de 6 de diciembre de 1994 sobre determinadas perspectivas de una política social de la Unión Europea: contribución a la convergencia económica y social de la Unión (3), invitó a los interlocutores sociales a aprovechar las posibilidades de celebrar convenios, puesto que por regla general están más cerca de la realidad social y los problemas sociales; que los miembros del Consejo Europeo cuyo Estado participa en el Acuerdo anejo al Protocolo sobre la política social del Tratado se congratularon en Madrid por la celebración de dicho Acuerdo marco;

(10) Considerando que las Partes Contratantes expresaron el deseo de celebrar un acuerdo marco para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor y para remitir a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales la definición de las condiciones de aplicación del permiso parental, a fin de tener en cuenta la situación incluida la situación de la política familiar existente en cada Estado miembro, en particular por lo que se refiere a las condiciones de concesión del permiso parental y de ejercicio del derecho al permiso parental;

(11) Considerando que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva con arreglo al artículo 189 del Tratado; que, por consiguiente, obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;

(12) Considerando que, de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad que se enuncian en el artículo 3 B del Tratado, los Estados miembros no pueden realizar suficientemente los objetivos de la presente Directiva, por lo que pueden lograrse mejor a escala comunitaria; que la presente Directiva se limita al mínimo indispensable para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para tal fin;

(13) Considerando que la Comisión elaboró su propuesta de Directiva teniendo en cuenta el carácter representativo de las Partes Contratantes, su mandato, la legalidad de cada cláusula del Acuerdo marco y el respeto de las disposiciones pertinentes relativas a las pequeñas y medianas empresas;

(14) Considerando que la Comisión, de conformidad con su comunicación de 14 de diciembre de 1993 relativa la aplicación del Protocolo sobre la política social, informó al Parlamento Europeo, enviándole el texto del Acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;

(15) Considerando que la Comisión informó asimismo al Comité Económico y Social, enviándole el texto del Acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;

(16) Considerando que el punto 2 de la cláusula 4 del Acuerdo marco hace hincapié en que la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a acordar, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo;

(17) Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores reconoce la importancia de la lucha contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular por motivos de sexo, color, raza, opiniones y creencias;

(18) Considerando que en el apartado 2 del artículo F del Tratado de la Unión Europea se estipula que «la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario»;

(19) Considerando que los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, la aplicación de la presente Directiva, a condición de que adopten todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva;

(20) Considerando que la aplicación del Acuerdo marco contribuye a la realización de los objetivos contemplados en el artículo 1 del Acuerdo sobre la política social,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

### **Aplicación del Acuerdo marco**

La presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), que figura en el Anexo.

Artículo 2

### **Disposiciones finales**

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 3 de junio de 1998 o se asegurarán de que a más tardar en dicha fecha los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 3

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 3 de junio de 1996.

*Por el Consejo*

*El Presidente*

*T. TREU*

## ANEXO III

### ACUERDO MARCO SOBRE EL PERMISO PARENTAL

#### **PREÁMBULO**

El Acuerdo marco adjunto representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La CES, la UNICE y la CEEP solicitan a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo para que, mediante una decisión, éste haga vinculantes estas disposiciones mínimas en todos los Estados miembros de la Comunidad Europea, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

#### **I. CONSIDERACIONES GENERALES**

1. Visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 4 de su artículo 3 y el apartado 2 de su artículo 4,
2. Considerando que el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social prevé que los acuerdos concluidos a nivel comunitario se apliquen, a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;
3. Considerando que la Comisión ha anunciado su intención de proponer una medida comunitaria sobre la conciliación de la vida profesional y familiar;
4. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en su punto 16 relativo a la igualdad de trato para hombres y mujeres, prevé el establecimiento de medidas que permitan a éstos compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares;
5. Considerando que la Resolución del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, reconoce que una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares;
6. Considerando que las medidas para conciliar la vida profesional y familiar deben fomentar la introducción de nuevos modos flexibles de organización del trabajo y del tiempo, más adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y que deben tener en cuenta a la vez las necesidades de las empresas y de los trabajadores;

7. Considerando que la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa;
8. Considerando que debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, por ejemplo, solicitando un permiso parental mediante programas de sensibilización;
9. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia disposiciones mínimas y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor y remite a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales para el establecimiento de las condiciones de acceso y las modalidades, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;
10. Considerando que los Estados miembros deben prever el mantenimiento de las prestaciones en especie pagadas en concepto de seguro de enfermedad durante la duración mínima del permiso parental;
11. Considerando que los Estados miembros deberán, siempre que resulte apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, procurar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la seguridad social durante la duración mínima del permiso parental;
12. Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las disposiciones de la política social, fomentar la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;
13. Considerando que los interlocutores sociales son los mejores situados para hallar soluciones a las necesidades de empresarios y trabajadores y que, por consiguiente, se les debe conceder un papel particular en la aplicación del presente Acuerdo,

**LAS PARTES FIRMANTES HAN CELEBRADO EL PRESENTE ACUERDO:**

## **II. CONTENIDO**

### **Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación**

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.
2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

## Cláusula 2: Permiso parental

1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.
2. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.
3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:
  - a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
  - b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;
  - c) ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;
  - d) fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;
  - e) definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;
  - f) además de la letra e), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.
4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado la solicitud o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.
5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.

6. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.
7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.
8. Todos los asuntos de seguridad social vinculados con el presente Acuerdo habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios.

### Cláusula 3: **Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor**

1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.
2. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 3.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año y/o por caso.

### Cláusula 4: **Disposiciones finales**

1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo.
2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a decidir, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo.
3. El presente Acuerdo no constituirá un obstáculo al derecho de los interlocutores sociales a celebrar, al nivel apropiado, incluido el europeo, convenios que adapten y/o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares.
4. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde la adopción de la misma o se asegurarán<sup>13</sup> de que los interlocutores sociales establezcan, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias mediante acuerdo antes de que concluya el citado plazo. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta

---

<sup>13</sup> Con arreglo a lo establecido en el apartado 4 del artículo 2 del Acuerdo sobre la Política Social.

dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario para dar cumplimiento a dicha Decisión.

5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, con los convenios colectivos y con los usos nacionales.
6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, todos los asuntos relativos a la interpretación del presente Acuerdo a nivel europeo deberán, en primer lugar, ser remitidos por la Comisión a las partes firmantes, las cuales emitirán el dictamen pertinente.
7. Las partes firmantes revisarán la aplicación del presente Acuerdo a los cinco años a partir de la fecha de la Decisión del Consejo, si una de las partes del mismo así lo pidiera.

Hecho en Bruselas, el 14 de diciembre de 1995.

Fritz VERZETNITSCH,  
Presidente del ETUC  
Emilio GABAGLIO,  
Secretario General  
ETUC  
Bld Emile Jacqmain 155  
B-1210 Bruselas

Antonio Castellano AUYANET,  
Presidente del CEEP  
Roger GOURVÈS,  
Secretario General  
CEEP  
Rue de la Charité 15  
B-1040 Bruselas

François PERIGOT  
Presidente de la UNICE  
Zygmunt TYSZKIEWICZ,  
Secretario General  
UNICE  
Rue Joseph II, 40  
B-1040 Bruselas