

Informa't amb la USOC. Permís no retribuint de 8 setmanes

A la USOC us informarem, en els pròxims dies, d'una sèrie de qüestions que generen dubtes respecte als 3 nous permisos per atendre familiars o convivents dins la llei de famílies (mentre seguim a l'espera del reglament que aclareixi alguns aspectes de la seva aplicació), publicat al BOE el passat 29 de juny.

Què és el permís parental?

És un permís per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què compleixi 8 anys.

Qui té dret a gaudir d'aquest permís?

Podrà gaudir d'aquest permís tota persona treballadora que tingui a càrrec seu fills o menors acollits de fins a vuit anys, amb la finalitat de poder cuidar-los.

El permís és per cada fill o per a fills en conjunt?

El permís parental de 8 setmanes és per fill/filla. És a dir, s'atribueix al "subjecte causant". D'això, es dedueix que aquestes setmanes haurien d'acumular-se per cada fill, filla o menor sota acolliment, fins als 8 anys.

8 setmanes a l'any o 8 setmanes en total?

Cada persona treballadora disposa d'un total de 8 setmanes per a utilitzar el permís fins que el menor compleixi 8 anys. Això no significa 8 setmanes a l'any fins que el nen compleixi vuit anys.

Per tant, es pot gaudir una vegada per cada menor en cada relació laboral, i no una vegada a l'any: una vegada per cada subjecte causant; això és, per cada menor de vuit anys.

El permís parental no és retribuint

En un principi, no es cobra res ni es pot sol·licitar la prestació per desocupació. Quant a la retribució, l'article 48 bis ET no estableix res sobre aquest tema, assenyalant tan sols que podrà gaudir-se a temps complet o en règim de jornada a temps parcial, conforme al que s'estableix reglamentàriament.

Podria regular-se una prestació de la Seguretat Social com a alternativa a una retribució a càrrec de l'empresari?

La Directiva deixa marge als estats membres perquè el permís parental pugui ser cobert, bé mitjançant retribució o mitjançant prestació:

“Pel que fa al permís parental a què es refereix l'article 5, apartat 2, l'estat membre o els interlocutors socials definiran aquesta remuneració o prestació econòmica, i ho faran de manera que es faciliti el que tots dos progenitors puguin gaudir el permís parental”.

Per tant, està per veure si es contempla com una prestació de Seguretat Social o com un permís retribuït a càrrec de l'empresa.

Pot transferir-se aquest dret a l'altra persona que tingui a càrrec seu al menor?

No. Aquest permís no pot transferir-se ni parcialment ni totalment, ja que es regula com un dret individual de les persones treballadores. Per això, el seu exercici no pot transferir-se a l'altra persona que també tingui al seu càrrec el menor de vuit anys.

El reconeixement d'aquest permís, tant als pares com a les mares, i el seu caràcter parcialment intransferible, posen de manifest l'objectiu de la Directiva, que és reforçar el principi de corresponsabilitat.

L'empresa està obligada a acceptar la data sol·licitada de gaudi del permís?

Perquè l'empresa pugui adoptar les mesures organitzatives oportunes davant l'absència temporal de la persona que sol·licita el permís, s'estableix la cautela que hagi de comunicar-se amb una antelació de 10 dies, en el cas de treballadors per compte d'altri.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si és el cas, dels períodes de gaudi. Ha de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret per aquest o un altre supòsit definit pels convenis col·lectius i el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable. Ha de justificar-ho per escrit i haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

En cas de discrepància sobre les dates, qui és competent per a resoldre?

Les discrepàncies que puguin sorgir entre la direcció de l'empresa i la persona respecte a la data de gaudi del permís seran resoltes per la jurisdicció social, a través del procediment establert en l'article 139 LRJS.

La persona treballadora disposarà d'un termini de 20 dies, a partir de quan l'empresari li comuniqui la seva negativa o la seva disconformitat amb la proposta feta pel treballador, per a presentar demanda davant el Jutjat social. Aquest procediment serà urgent i se li donarà tramitació preferent.

Pot fraccionar-se en setmanes o dies el gaudi del permís?

És a dir, el permís parental de 8 setmanes, cal demanar-lo per 8 setmanes, per setmanes soltes o és possible sol·licitar dies solts?

A l'espera del que es desenvolupi reglamentàriament, i d'acord amb la dicció literal de l'article 48 bis ET, sembla deduir-se que el període de gaudi ha de fer-se per períodes setmanals: "tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes". Per tant, poden gaudir-se per separat, però sempre en setmanes completes, segons la redacció citada. No obstant això, reglamentàriament sí que podria establir-se el seu gaudi de manera parcial.

Pot sol·licitar-se el gaudi per jornades parcials?

Efectivament, el permís podrà gaudir-se a temps complet o en règim de jornada a temps parcial. Però, per a aquest últim supòsit, cal esperar al desenvolupament reglamentari de l'article 48 bis ET, en disposar el mateix que "podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament".

Es pot acomiadar a un treballador mentre gaudeix del permís parental?

No. L'article 127 del Reial decret llei 5/2023 modifica l'article 55 ET, introduint en la lletra a) del seu apartat 5, com a causa d'acomiadament nul, el que es produeix mentre es gaudeix el permís parental regulat en l'article 48 bis ET.

Per tant, l'acomiadament tindrà el mateix efecte que per a la resta dels supòsits d'acomiadament nul: la readmissió immediata del treballador, amb abonament dels salaris deixats de percebre (art. 55.6 ET).

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.