

Informa't amb la USOC. Permiso no retribuido de 8 semanas

En la USOC os informaremos, en los próximos días, de una serie de cuestiones que generan dudas respecto a los 3 nuevos permisos para atender familiares o convivientes dentro de la ley de familias (mientras seguimos a la espera del reglamento que aclare algunos aspectos de su aplicación), publicado al BOE el pasado 29 de junio.

¿Qué es el permiso parental?

Es un permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla 8 años.

¿Quién tiene derecho a disfrutar de este permiso?

Podrá disfrutar de este permiso toda persona trabajadora que tenga a su cargo hijos o menores acogidos de hasta ocho años, con la finalidad de poder cuidarlos.

¿El permiso es por cada hijo o para hijos en conjunto?

El permiso parental de 8 semanas es por hijo/hija. Es decir, se atribuye al “sujeto causante”. De esto, se deduce que estas semanas deberían acumularse por cada hijo, hija o menor bajo acogida, hasta los 8 años.

¿8 semanas al año u 8 semanas en total?

Cada persona trabajadora dispone de un total de 8 semanas para utilizar el permiso hasta que el menor cumpla 8 años. Esto no significa 8 semanas al año hasta que el niño cumpla ocho años.

Por lo tanto, se puede disfrutar una vez por cada menor en cada relación laboral, y no una vez al año: una vez por cada sujeto causante; esto es, por cada menor de ocho años.

El permiso parental no es retribuido

En un principio, no se cobra nada ni se puede solicitar la prestación por desempleo. En cuanto a la retribución, el artículo 48 bis ET no establece nada al respecto, señalando tan solo que podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente.

¿Podría regularse una prestación de la Seguridad Social como alternativa a una retribución a cargo del empresario?

La Directiva deja margen a los Estados miembros para que el permiso parental pueda ser cubierto, bien mediante retribución o mediante prestación:

“En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o

prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental”.

Por tanto, está por ver si se contempla como una prestación de Seguridad Social o como un permiso retribuido a cargo de la empresa.

¿Puede transferirse este derecho a la otra persona que tenga a su cargo al menor?

No. Este permiso no puede transferirse ni parcial ni totalmente, ya que se regula como un derecho individual de las personas trabajadoras. Por ello, su ejercicio no puede transferirse a la otra persona que también tenga a su cargo el menor de ocho años.

El reconocimiento de este permiso, tanto a los padres como a las madres, y su carácter parcialmente intransferible, ponen de manifiesto el objetivo de la Directiva, que es reforzar el principio de corresponsabilidad.

¿La empresa está obligada a aceptar la fecha solicitada de disfrute del permiso?

Para que la empresa pueda adoptar las medidas organizativas oportunas ante la ausencia temporal de la persona que solicita el permiso, se establece la cautela de que deba comunicarse con una antelación de 10 días, en el caso de trabajadores por cuenta ajena.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute. Debe comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por este u otro supuesto definido por los convenios colectivos y el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable. Debe justificarlo por escrito y haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

En caso de discrepancia sobre las fechas, ¿quién es competente para resolver?

Las discrepancias que puedan surgir entre la dirección de la empresa y la persona respecto a la fecha de disfrute del permiso serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 LRJS.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. Este procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

¿Puede fraccionarse en semanas o días el disfrute del permiso?

Es decir, el permiso parental de 8 semanas, ¿hay que pedirlo por 8 semanas, por semanas sueltas o es posible solicitar días sueltos?

A la espera de lo que se desarrolle reglamentariamente, y de acuerdo con la dicción literal del artículo 48 bis ET, parece deducirse que el periodo de disfrute debe hacerse por periodos semanales: "tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas". Por lo tanto, pueden disfrutarse por separado, pero siempre en semanas completas, según la redacción citada. Sin embargo, reglamentariamente sí podría establecerse su disfrute de manera parcial.

¿Puede solicitarse el disfrute por jornadas parciales?

Asimismo, el permiso podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Pero, para este último supuesto, hay que esperar al desarrollo reglamentario del artículo 48 bis ET, al disponer el mismo que "podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente".

¿Se puede despedir a un trabajador mientras disfruta del permiso parental?

No. El artículo 127 del Real Decreto-ley 5/2023 modifica el artículo 55 ET, introduciendo en la letra a) de su apartado 5, como causa de despido nulo, el que se produce mientras se disfruta el permiso parental regulado en el artículo 48 bis ET.

Por tanto, el despido tendrá el mismo efecto que para el resto de los supuestos de despido nulo: la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6 ET).

Si todavía tienes dudas, no dudes a contactar con tu **referente sindical** de la **USOC**.