



Nuevo permiso parental no retribuido de 8 semanas



El Real Decreto-ley 5/2023, de nuevos permisos para la conciliación familiar, recogía de forma expresas varias medidas, entre ellas el permiso parental de 8 semanas, que se habían quedado en el tintero al paralizarse la tramitación de la Ley de Familias por el adelanto electoral. A pesar del avance que pretendían suponer en derechos laborales y de la conciliación, su redactado de urgencia ha generado serias dudas sobre cómo aplicarlos.

A la espera aún del reglamento que clarifique algunos aspectos de su aplicación, desde USO, te resolvemos las dudas más frecuentes.

¿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.

¿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.

¿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.

¿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.

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.

¿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.

Más info: <https://www.uso.es/permiso-parental-no-retribuido-de-8-semanas-uso-resuelve-tus-dudas/>

**RESOLVEMOS TUS DUDAS
MÁS FRECUENTES**