



General | | Actualitzat el 01/09/2023 a les 07:30

Guia ràpida per demanar el nou permís parental de 8 setmanes

Amb quants dies d'antelació s'ha de sol·licitar? Quins tràmits cal fer? Respon una advocada especialista en dret laboral, Allende Azcárate

[inicicentrareport]El govern espanyol va aprovar a finals de juny un paquet de **mesures de conciliació** que ja han entrat en vigor amb la seva publicació al BOE. Així, els progenitors o tutors legals que tinguin a càrrec seu un o més fills poden gaudir de diferents **permisos** en l'àmbit laboral **per a la cura dels menors**, complint una sèrie de requisits.

És el cas del **permís parental de 8 setmanes** que poden demanar les famílies amb motiu, per exemple, de períodes com l'adaptació o les vacances escolars. Sent aquest un permís de nova creació, sorgeixen molt dubtes sobre el seu funcionament i els tràmits a fer per disposar-ne.

Hem demanat a una **advocada especialista en dret laboral**, Allende Azcárate, d'**Auris Advocats**, tot el que heu de saber per poder gaudir-lo:

[GotaVerdaPle] **Com funciona?** És un permís que ha entrat en vigor però que té encara pendent el seu desenvolupament reglamentari. Tot i així, ja el poden disposar els progenitors o tutors legals que tinguin menors d'entre 1 i 8 anys a càrrec.

[GotaVerdaPle] **És retribuït?** En aquests moments, no. Tot i que en un inici es va anunciar que sí, tal i com fixa la directiva europea de conciliació del 2019, la mesura s'ha aprovat provisionalment sense retribució. Sindicats i col·lectius feministes han criticat durament aquest aspecte pel fet de no tenir perspectiva de gènere. Amb tot, l'Estat té marge fins el 2 d'agost del 2024 per acabar de desplegar a tots els efectes la mesura de conciliació, ja que la directiva europea fixa que partir de llavors el permís ha de ser remunerat.

[GotaVerdaPle] **És individual?** Sí, i **intransferible**, això vol dir que no es pot cedir entre progenitors.

[GotaVerdaPle] **Es pot disposar per dies?** Es pot gaudir a temps complet o parcial, de forma contínua o discontinua... I, per ara, no s'assenyala res més. Per tant, es dedueix que sí que es pot disposar per dies. Això no vol dir que quan es desplegui reglamentàriament no es fixi un mínim de dies de poder-lo demanar, però en aquests moments no està delimitat.

[GotaVerdaPle] **Com s'ha de sol·licitar?**

El treballador o treballadora ha de notificar a la seva empresa la data d'inici i final amb una **antelació de 10 dies** o la concretada pels convenis col·lectius, llevat d'una situació de força major "tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa", diu la norma.

Per més seguretat jurídica, es recomana fer la petició per escrit i l'empresa també ha de respondre per escrit, en cas contrari s'entén que no ha quedat autoritzat.

Com que en aquests moments no és retribuït, no cal fer cap gestió a la seguretat social. Un cop es fixi la prestació amb retribució, màxim l'agost del 2024, tot indica que el procés de sol·licitud serà semblant al del permís de naixement.

Així, el tràmit es podrà realitzar de forma en línia a través de la Seu Electrònica de la Seguretat Social o de forma presencial, a l'INSS i s'ha de presentar el formulari de la presentació, el llibre de família



o el certificat de naixement al costat del DNI i NIE i un certificat del banc per dipositar el subsidi.

[GotaVerdaBuit] **Per via telemàtica:** a través de la seu electrònica de la Seguretat Social (requereix de certificat digital o usuari i contrasenya a Cl@ve) o a través de la plataforma per a tràmits sense certificat digital de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS, sense certificat digital).

[GotaVerdaBuit] **Per correu ordinari:** descarregant i emplenant el formulari de sol·licitud i trametre'l per correu ordinari a l'Adreça Provincial de l'INSS o de l'ISM corresponent, juntament amb la resta de documentació.

[GotaVerdaBuit] **Presencialment.** Als Centres d'Atenció i Informació de la Seguretat Social (CAISS)

[GotaVerdaPle] **L'empresa pot denegar el permís?** Si a la mateixa feina coincideixen dos o més empleats amb aquest dret pel mateix menor, l'empresa podria ajornar la concessió del permís "per un període raonable", assenyala el text, "justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible".

El mateix passa en altres supòsits que estiguin recollits en els convenis col·lectius en què el gaudi del permís en el termini sol·licitat alteri "seriosament el funcionament correcte de l'empresa".

Si l'empresa denega el permís, queda pendent el desenvolupament reglamentari pel qual el treballador o la treballadora pot reclamar. Haurà de ser una via ràpida per poder atendre l'interès en joc, que és la cura d'un menor.

[GotaVerdaPle] **Em poden acomiadar mentre estic gaudint del permís?** Si es tracta d'una extinció del contracte de treball sense causa justificada, serà considerada una decisió nul·la i llavors és el treballador és qui té dret a decidir si continua o no a l'empresa. En cas que existeixi una causa justificada (ja sigui per finalització de contracte temporal, amortització de llocs de treball, o per causa econòmica, per exemple), llavors sí.

[GotaVerdaPle] **Quina diferència hi ha amb l'excedència per cura de fills?** L'excedència es pot gaudir entre els 0 i 3 anys de vida del menor i durant aquest temps l'empresa no està obligada a cotitzar per tu. En canvi, en el nou permís parental sí. És cert que en aquests moments implica també suspensió de la remuneració, com en l'excedència, però això canviarà com a molt tard l'agost del 2024. [ficentrareport]