

1. REGULACIÓN DEL PERMISO PARENTAL.

El RDL 5/2023, de 28 de junio, introdujo como una de sus grandes novedades el reconocimiento de un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años, dando cumplimiento a los dispuesto en el artículo 5 de Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores.

Es estableció un nuevo artículo en el ET, el 48 Bis, que reguló este permiso en los siguientes términos:

- Se contempla expresamente como un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo, para lo que se añade una nueva letra o) al apartado 1 del artículo 45 del ET.
- Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, comunicándolo a la empresa.
- Tendrá duración no superior a 8 semanas.
- Podrá ejercitarse de manera continua o discontinua.
- Podrá disfrutarse de manera flexible.
- Es intransferible.
- Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres.
- Se prevén reglas especiales para los casos en que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

Quedaron sin regular otros aspectos igual de importantes, como, por ejemplo, si los trabajadores iban a recibir una prestación pública o si por el contrario iban a mantener su retribución durante la suspensión de su contrato a cargo de la empresa. En ese sentido, hay que tener en cuenta que la Directiva preveía que durante estos permisos los trabajadores deben recibir algún tipo de soporte económico. Tampoco indicó cuál iba a ser la situación de las personas que disfrutaban de este permiso respecto del sistema público de Seguridad Social.

En lo que respecta a la cotización a la Seguridad Social durante el permiso, ha intervenido la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) para aclarar esta

situación, estableciendo lo siguiente:

- Respecto del permiso parental disfrutado a tiempo completo, se recuerda que este entró en vigor el 30 de junio de 2023, indicando que durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo el trabajador deberá mantenerse el alta y la obligación de cotizar por la base mínima de su grupo.
- Respecto del permiso parental disfrutado a tiempo parcial se señala que su entrada en vigor no se ha producido todavía, al estar pendiente de desarrollo reglamentario.

Este criterio de la DGOSS ha quedado recogido en el [Boletín de Noticias Red 2/2024](#), publicado el pasado mes de enero.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO
EQUIPO DE PROFESIONALES**