

PERMISO PARENTAL

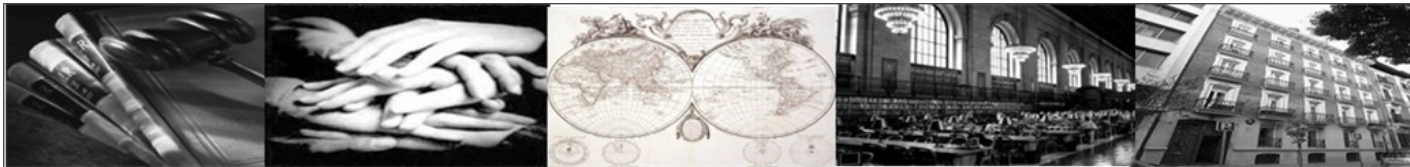
El 30 de junio de 2023, entró en vigor el nuevo permiso parental, recogido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el cual posibilita a todos los empleados que tengan hijos menores de 8 años, solicitar un permiso para el cuidado de sus hijos hasta ocho semanas al año.

Dicho permiso se aplica por igual a todos los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, e independientemente de su tipo de contrato (indefinido, temporal, a tiempo parcial o interinidad), y se podrá disfrutar por semanas completas, continuas o discontinuas, hasta que el menor cumpla los 8 años.

Los trabajadores que deseen solicitar el permiso parental deberán especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, si procede, de los periodos de disfrute, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan. En caso de que los dos progenitores fueran trabajadores de la misma empresa, así como en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que 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, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Tras utilizar el permiso parental, los trabajadores deben tener derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo. En caso de imposibilidad, el empresario debe proporcionarle un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral.

Además, este permiso es compatible con otros de los que pueda disfrutar el trabajador, y aunque actualmente no es un permiso remunerado, la Directiva Europea 2019/1158, recoge que, a partir del 2 de agosto de 2024, el permiso parental deberá conllevar una remuneración o prestación económica, pero habrá que esperar a que se efectúe la reforma.



EQUIPO

Luis Manuel Jara Rolle

Socio Director

ljara@grupoalae.com

Dolores Angulo Martínez

Abogado

dangulo@grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.

Si no desea seguir recibiendo información de ALAE ABOGADOS por favor responda a este mensaje con la frase "Dar de baja".



ALAE ABOGADOS

T: +34 917 817 407

info@grupoalae.com

www.grupoalae.com

C/ Recoletos, 6 2º I

28001 Madrid