



Procedimiento para la cotización del disfrute del permiso parental de 8 semanas, art. 48 bis ET

La Seguridad Social a través del Boletín [Noticias RED 2/2024](#), ha informado del procedimiento que deberá seguirse para el disfrute del permiso parental de ocho semanas a tiempo completo, que entró en vigor el 30 de junio de 2023, según el [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), que añadió el art. 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores (Ver circular [LS-31-23](#))

En dicho boletín se establece lo siguiente:

• Permiso parental disfrutado a tiempo completo.

- ✓ Entrada en vigor: 30 de junio de 2023.
- ✓ Alta y cotización. Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora.
- ✓ De conformidad con el criterio de la DGOSS, pese a ser incluido el permiso parental en el apartado 1.o) del artículo 45 del ET como una causa de suspensión del contrato, por lo que el apartado 2 lo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no por ello pierde la naturaleza de permiso, resultando, por lo tanto, de aplicación el artículo 69, sobre situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias, del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, y, en consecuencia, la obligación de cotizar. Se recuerda que en este artículo se establece que “para las contingencias comunes se tomará como base de cotización la mínima correspondiente en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador y para las contingencias profesionales la base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos en el apartado 2 del artículo 9.”
- ✓ Identificación en el ámbito de afiliación. La identificación de estas situaciones se realizará a través del valor 20-PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO- del campo TIPO DE INACTIVIDAD.

• Permiso parental disfrutado a tiempo parcial.

- ✓ Entrada en vigor: De conformidad con el criterio de la DGOSS el inicio de la vigencia del permiso parental disfrutado a tiempo parcial se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario.



Entonces, ¿qué tenemos que hacer las empresas?

Sugerimos incluir, tanto en el diagnóstico como en el plan de igualdad, diferentes medidas para estos colectivos, como podrían ser:

1. Formación y sensibilización sobre los obstáculos que representa el ámbito laboral para las personas del colectivo LGTBIQ+, y especialmente para las mujeres trans.
2. En caso de que una persona trabajadora trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales
3. Elaboración guía de derechos, manifestación de apoyo a las personas en periodo de transición.
4. Asistencia a consultas médicas/periodos I.T. personas trans y absentismo laboral: Evitar excluir del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral cuando una persona trans requiera asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de incapacidad temporal por encontrarse en un periodo de transición.
5. Modificación de la documentación interna de la empresa de las personas trans que quieran ser tratadas según su nombre elegido, aunque todavía no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI.
6. Revisión de los espacios comunes y lavabos para garantizar que son espacios seguros y libres de violencia para todas las personas.
7. Dar visibilidad a las buenas prácticas, tanto de la propia organización, como de otras empresas en este ámbito.

Conclusiones

Hubiera sido más comprensible que las personas que han legislado sobre esta cuestión hubiesen modificado la ley 3/2007 para que no queden dudas. Al final, el objetivo de estas leyes es el respeto y la eliminación de barreras para que todas las personas podamos desarrollarnos al máximo en el mercado laboral sin las limitaciones fundamentadas en los estereotipos de sexo y género.

Las organizaciones, deben velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral.

Información facilitada por nuestro socio y colaborador:



#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, enero de 2024

