

COMUNICADO

PERMISO PARENTAL PARA EL CUIDADO DE HIJAS, HIJOS O MENORES EN ACOGIMIENTO HASTA LA EDAD DE OCHO AÑOS

Ante las diversas consultas formuladas a este Centro Directivo en relación con el asunto de referencia, se informa lo siguiente.

Mediante el Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, publicado en el Boletín Oficial del Estado, número 154, de 29 de junio de 2023, se procede a modificar el apartado a) del artículo 48 y se adiciona un apartado g) en el artículo 49, del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Esta modificación viene operada por el artículo 128 del citado Real Decreto – ley 5/2023, el cual forma parte del Título II de su Libro Segundo de forma que, en virtud de su disposición final novena, la modificación entró en vigor el día 30 de junio de 2023.

Así, el artículo 49, letra g) del mismo Estatuto Básico establece el llamado *permiso parental*, cuyo tenor es el siguiente:

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.





A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Visto su contenido, pueden extraerse las siguientes notas características, de este permiso:

1º.- Titular del permiso: Progenitores, adoptantes o acogedores.

2º.- Persona beneficiaria: Hija, hijo o menor en acogimiento hasta los 8 años

3º.- Duración máxima del permiso: 8 semanas, continuas o no, a tiempo completo o a tiempo parcial, en semanas completas.

4º.- Distribución: Con carácter general, a solicitud de la persona interesada, previo aviso con al menos 15 días de antelación.

Al respecto debe señalarse, como primera observación, que el artículo 49, letra g) del Estatuto Básico establece un permiso de duración máxima de 8 semanas (2 meses) cuando la Directiva establece un permiso máximo de cuatro meses (16 semanas).

Por tanto, como primera observación, debe indicarse que el artículo 49, letra g) sólo contiene la regulación de una parte (la mitad) del permiso previsto en la norma comunitaria.

Para poder entender esta cuestión, debe entonces tomarse en consideración lo previsto en la **disposición final octava del citado Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio**.

Según su párrafo 2º, el Libro II del Real Decreto – ley (que contiene el artículo 128 antes reseñado) traspone parcialmente la 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 la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental.

Es decir, conforme a la citada disposición final 8ª, el Real Decreto- ley no traspone los artículos 5 y 8.3, respecto de la parte del permiso sujeto a remuneración o prestación económica del permiso parental.

Debemos por tanto acudir al contenido de estos artículos de la citada Directiva para poder determinar qué parte de ésta no es objeto, aún, de trasposición.

El artículo 8.3 de la Directiva determina que *en lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5.2, el Estado miembro definirá dicha remuneración o prestación económica.*

Por tanto, cabe afirmar que el artículo 8.3 obliga al Estado a definir una remuneración o prestación económica respecto de dos de los cuatro meses en que consiste el permiso parental, ya que como se observa, el artículo 5.2 alude únicamente a la mitad del permiso previsto en su apartado anterior (5.1).

En su consecuencia, la Directiva comunitaria prevé un permiso parental total máximo de 4 meses (16 semanas), de los cuales, 2 meses (8 semanas) no tendrán carácter retribuido y 2 meses (8 semanas) sí lo tendrán.

Así pues, la trasposición que ha hecho el Estado Español, del permiso parental previsto en la Directiva, se refiere únicamente a la parte no remunerada o carente de prestación (artículo 5.2, en sentido contrario) no procediendo por tanto a la trasposición de la parte sí remunerada u objeto de prestación (la otra mitad del permiso).

De otro lado debe señalarse que el Estado, cuando aborde la trasposición pendiente, deberá establecer si estamos a la presencia de un *permiso retribuido* o por el contrario un *permiso sujeto a prestación económica*.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 25/03/2024 - 10:40:02
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0txovACMkRhZgMKYhB-13dy47lDEXVabN	 
El presente documento ha sido descargado el 25/03/2024 - 10:57:40	



Al respecto debe señalarse que el artículo 20.2 de la citada Directiva señala que en lo concerniente a la remuneración o prestación económica del permiso parental previsto en su artículo 5.2, los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones correspondientes a más tardar el de 2 de agosto de 2024.

Según la información de la que se dispone actualmente, el proyecto de Ley de Familias estaría llamado finalmente a regular el permiso retribuido parental.

En su consecuencia, el artículo 49, letra g) del Estatuto Básico del Empleado Público que establece un permiso parental máximo de 8 semanas (2 meses) es el permiso previsto en el artículo 5.1 de la Directiva, esto es, la parte del permiso no retribuido (o sujeto a prestación), estando pendiente de que el Estado trasponga y, por ende, regule, el permiso retribuido parental (2 meses).

Esto significa que, en la actualidad, conforme al artículo 49, letra q) se puede disfrutar de un permiso parental de hasta 2 meses (8 semanas) de carácter no retribuido en el que por tanto la empleada o el empleado no percibirá retribuciones, si bien que conforme ha establecido la Tesorería de la Seguridad Social, permanecerá en situación de alta y sujeto a cotización (Boletín 02/2024, de 22 de enero)

La DGOSS, tras las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley -RDL- 5/2023, y en relación al permiso parental, ha establecido lo siguiente:

1 • **Permiso parental disfrutado a tiempo completo.** *Entrada en vigor: 30 de junio de 2023.*

2 *Alta y cotización. Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora.*

3 *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."*

1 *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.*

Próximamente se informará de la fecha de implantación de este nuevo valor.

• • **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.*

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR/A GENERAL

Fecha: 25/03/2024 - 10:40:02

En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:

0txovACmKrhZgMKYhB-13dy47lDEXVabN



El presente documento ha sido descargado el 25/03/2024 - 10:57:40