

## CCOO reclama al Gobierno que las ocho semanas del cuidado parental sean retribuidas

**Un juzgado de lo contencioso-administrativo reconoce el derecho a que este permiso sea retribuido**

**Los permisos sin remunerar atentan contra los avances en corresponsabilidad**

Como ya señalamos en el [CCOO Informa nº 35/2023](#), la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023 (BOE 29.6.2023 y BOE 1.7.2023 de corrección de errores), el 30 de junio de 2023, supuso una serie de modificaciones en relación con el **régimen de permisos de las personas trabajadoras**. Entre estos cambios, que afectan tanto al Estatuto de los Trabajadores como al EBEP, se contemplaba el **permiso parental de 8 semanas 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**, que tiene las siguientes características:

<b>Duración</b>	Tendrá una duración no superior a ocho semanas.
<b>Hasta cuándo se puede solicitar</b>	Hasta que el menor o la menor cumpla los ocho años.
<b>Forma de utilización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las semanas pueden ser consecutivas o no.</li> <li>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.</li> </ul> <p>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 la siguiente antelación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En el caso de empleados de Administraciones públicas: 15 días y realizándose por semanas completas.</li> <li>En el caso de personas reguladas por el ET: 10 días o la que se refleje en el convenio colectivo, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de la persona solicitante y las necesidades organizativas de la empresa.</li> </ul>
<b>Naturaleza personal</b>	Constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
<b>Coincidencia del derecho en una misma pareja</b>	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 o de la empresa 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.
<b>Carácter retribuido</b>	<b>No se explicita que tenga carácter retribuido.</b>
<b>Legislación modificada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>EBEP:</b> se añade una letra g) al artículo 49 (Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos).</li> <li><b>ET:</b> Se introduce un nuevo artículo 48 bis (suspensión con reserva de puesto). <ul style="list-style-type: none"> <li>— El despido disciplinario o por causas objetivas durante el disfrute de este permiso será declarado nulo (Arts. 53.4 y 55.5).</li> </ul> </li> </ul>

## ¿Cómo se está aplicando este derecho?

CCOO llevó a las reuniones de las Comisiones de Seguimiento del II Acuerdo del PTGAS Funcionario y Paritaria del II Convenio del PTGAS Laboral una propuesta de acuerdo con el fin de establecer unos criterios mínimos para la aplicación efectiva de este permiso, de forma que tuviera carácter retribuido, propuesta que fue rechazada por las universidades a pesar de que no iba a tener coste alguno para las universidades en la medida en que no se iba a realizar contratación alguna de sustitución para cubrir las ausencias vinculadas a este permiso.

En todo caso, **CCOO recuerda una vez más que si una persona solicita este permiso, las universidades están obligadas a responder y conceder el mismo**. Si alguien necesita utilizar este derecho y no puede esperar hasta que se regule su carácter retribuido, en estos momentos, y ante la negativa de las universidades a alcanzar un acuerdo, se trataría como:

- Un permiso o licencia no remunerado (entendemos que esta segunda opción es menos lesiva). Pese a ser incluido el permiso parental como una causa de suspensión del contrato, no por ello pierde la naturaleza de permiso.
- La Seguridad Social interpreta que la empresa debe cotizar en base a la denominación dada a este nuevo derecho de permiso no retribuido parental ya que puede ser asimilado a una licencia sin sueldo con obligación de cotización. En este sentido, el artículo 69 del Real Decreto 2064/1995 relativo a las cotizaciones establece que en situaciones de permanencia en alta sin retribución -como son las licencias sin sueldo- se tomará como base de cotización la mínima correspondiente en cada momento al grupo profesional de la persona trabajadora.

Y este criterio se reflejaba en el [Boletín nº 23/2024 de la Tesorería General de la Seguridad Social](#) (final de la página 3).

## La reclamación del carácter retribuido

CCOO siempre ha defendido el carácter retribuido de este permiso:

- **Para el personal al servicio de las administraciones públicas, incluidas las universidades públicas, en el texto legal no se concreta si tiene o no carácter retribuido, aunque entendemos que debe serlo al incluirse en un artículo donde el resto de los permisos contemplados tienen dicho carácter.**
- **Y también para el personal regulado por el ET**, ya que desde CCOO consideramos que la norma hace una transposición incompleta de la directiva 2019/1158 que, en su artículo 8, obliga a los estados miembros, a *“garantizar a los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar del permiso parental que reciban una remuneración o una prestación económica”*. Tal y como venimos denunciando con relación al permiso parental de las 8 semanas (cuya inclusión se preveía inicialmente en la Ley de Familias) la Directiva insta a los Estados miembros a garantizar este permiso como un derecho individual a disfrutar antes de que la hija o el hijo cumpla los 8 años.

Entendemos que lo que sucede es que no hay una correcta trasposición de la Directiva, por parte del Gobierno, al no extender este carácter retributivo a todas las personas trabajadoras.

### **Combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres:**

Queremos destacar que, en la mayoría de los casos, **son las mujeres** quienes asumen el cuidado de los hijos e hijas, especialmente cuando para ello es necesario acogerse a **permisos no retribuidos**.

Es evidente que esto contribuye de manera significativa a aumentar la brecha salarial entre mujeres y hombres, perpetuándose de este modo una desigualdad que como institución pública debemos combatir activamente.

## Pero, ¿cuándo será retribuido este permiso?

[La Directiva Europea 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](#) contempla que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de hasta cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.

**Este permiso, que debe tener carácter remunerado (mediante prestación de la Seguridad Social o mediante permiso retribuido), debía haberse traspuesto a la normativa española con fecha límite del 2 de agosto de 2024. Sin embargo, 8 meses después, seguimos en la misma situación de vulneración de la normativa europea, con la consiguiente lesión de los derechos de las personas trabajadoras.**

Como establece la normativa comunitaria, el pasado 2 de agosto de 2024 la Comisión Europea inició el proceso sancionador contra España por no haber aplicado la transposición de la Directiva Europea de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. A la espera de la sentencia del TJUE sobre esta cuestión, la propuesta de sanción asciende a **6.832.000 euros, incrementándose** cada día que pasa a razón de **9.760 euros al día** hasta el momento en que se

# CCOO informa

Nº 16 / 2024

Sector: **PDI y PTGAS***Lo primero las personas*

transponga la Directiva, superando en estos momentos ya los **9 millones de euros**, dinero más que suficiente para haber abonado las 8 semanas durante el inicio en que se reconoció este derecho. Pero parece ser que el gobierno prefiere pagar sanciones a reconocer este derecho.

En estos momentos la realidad es que el **Gobierno de España ha propuesto regular esta cuestión en la Ley de Función Pública, pero reduciendo el permiso a 8 semanas, de las cuales solo 2 serían retribuidas**, en contra de lo que establece la Directiva de la UE 2019/1158 (4 meses con 8 semanas pagadas). **Sumar, socio de gobierno, ha presentado una enmienda en la que se contempla el carácter retribuido para 4 de las 8 semanas del permiso por cuidado parental. Para CCOO estos planteamientos incumplen lo establecido en la Directiva Europea.**

## La posibilidad de reclamación judicial

Las y los empleados públicos pueden reclamar, sí así lo consideran, el permiso parental retribuido, al existir ya dos sentencias firmes de la jurisdicción contencioso-administrativa que consideran dicho permiso como retribuido, incidiendo en la falta de trasposición de la Directiva europea por parte del Estado español.

**El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Cuenca ha dictado la primera sentencia firme en España que reconoce el derecho de una empleada pública a disfrutar del permiso parental de 8 semanas retribuido.** Además, le concede una indemnización de 30.000 euros por no haberle brindado la oportunidad de disfrutarlo.

Este fallo se suma a otro del juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Barcelona, que ha dictado una sentencia donde se da la razón a un empleado del Ayuntamiento de la ciudad y reconoce su derecho a cobrar el nuevo permiso parental de ocho semanas para cuidar a un hijo menor de 8 años. La sentencia condena al Ayuntamiento de Barcelona a pagarle 4.000 euros.

Estas sentencias abren el camino a la posibilidad de reclamar el carácter retribuido de este permiso, a la espera de que, de una vez por todas, el gobierno trasponga la directiva europea de aplicación. Si alguien pretendiera hacer valer su derecho reclamando el carácter retribuido de este permiso, debe presentar una [solicitud](#) y, en caso de respuesta negativa, recurrir a la vía judicial basándose en dichos fallos.

**CCOO reclama al Gobierno que reconozca el carácter retribuido de las 8 semanas del permiso parental para que los cuidados sean reales, efectivos, igualitarios y corresponsables entre mujeres y hombres. Los permisos sin remunerar incumplen lo dictado por la Directiva Europea y atentan contra los avances en corresponsabilidad, de manera que los cuidados terminan recayendo mayormente en las mujeres.**

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



**AFILIATE a CCOO: TE INTERESA**

*Madrid, a 13 de marzo de 2025*