

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

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 afectaban tanto al Estatuto de los Trabajadores como al EBEP, se contemplaba el **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**, que tiene las siguientes características:

Duración	Tendrá una duración no superior a ocho semanas .				
Hasta cuándo se puede solicitar	Hasta que el menor o la menor cumpla los ocho años.				
Forma de utilización	<ul style="list-style-type: none"> Las semanas pueden ser 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. <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 una antelación de:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Administraciones públicas</th> <th>Personas reguladas por el ET</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 días y realizándose por semanas completas.</td> <td>10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.</td> </tr> </tbody> </table>	Administraciones públicas	Personas reguladas por el ET	15 días y realizándose por semanas completas.	10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
Administraciones públicas	Personas reguladas por el ET				
15 días y realizándose por semanas completas.	10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.				
Naturaleza personal	Constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.				
Coincidencia del derecho en una misma pareja	Quando 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.				
Personas beneficiarias	Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.				
Carácter retribuido	<ul style="list-style-type: none"> Para el personal al servicio de las administraciones públicas, incluidas las universidades públicas, no se concreta si tiene o no carácter retribuido, aunque entendemos que debe serlo al incluirse en un artículo donde el resto de permisos contemplados tienen dicho carácter. 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Para el personal regulado por el ET, no tendrá carácter retribuido al estar incluido dentro del apartado de "Causas de suspensión del contrato". En este caso, desde CCOO consideramos que la norma hace una <u>transposición incompleta</u> 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. Este permiso no puede ser inferior a 4 meses por cada uno de los progenitores y además determina que deberá de tener en cuenta a los interlocutores sociales para su regulación y deberá de ir acompañado de una remuneración o prestación económica. <p>No hay una correcta trasposición de la Directiva, por parte del Gobierno, al no extender este carácter retributivo a todas las personas trabajadoras. Esto pone seriamente en riesgo la corresponsabilidad; ya que son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a los permisos no retribuidos.</p>
Legislación modificada	<ul style="list-style-type: none"> • EBEP: 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). • ET: Se introduce un nuevo artículo 48 bis (suspensión con reserva de puesto). <ul style="list-style-type: none"> — El despido disciplinario o por causas objetivas durante el disfrute de este permiso será declarado nulo (Arts. 53.4 y 55.5).

CCOO ha llevado a las reuniones de las Comisiones de Seguimiento del II Acuerdo del PTGAS Funcionario y Paritaria del II Convenio del PTGAS Laboral celebradas los días 12 y 19 de diciembre de 2023 una propuesta de acuerdo con el fin de establecer unos criterios mínimos para la aplicación efectiva de este permiso. La propuesta de CCOO incluye:

1. Reconocer su carácter retribuido.
2. Reconocer el carácter de derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
3. Por cada hijo/a, tendrá una duración no superior a 8 semanas o 40 días hábiles, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial si el contrato es a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. El período mínimo de disfrute sería por días completos.
4. Poder disfrutarse, si así se solicita, a continuación de cualquiera de los permisos contemplados para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a que tenga derecho, así como del permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses cuando se acumule a los anteriores.
5. Corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo, debiendo ofrecerse en este caso una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora. En caso de desacuerdo entre la persona trabajadora y la universidad, debe garantizarse en todo caso del disfrute del permiso denegado dentro del período máximo de disfrute contemplado en el punto siguiente. En aquellas situaciones de especial gravedad (enfermedad del menor, situación sociofamiliar, etc.), el permiso no podrá ser denegado.
6. Cuando ambos solicitantes presten servicio en la misma universidad, coincida el período solicitado para el mismo hijo/a y no sea posible por razones del servicio, el permiso se podría aplazar por un período razonable no superior a 30 días, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. En caso de aplazamiento del permiso, este se podrá disfrutar como máximo, hasta tres meses después del mes en que el menor cumpla los ocho años.
7. A efectos de este permiso:
 - a. El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.
 - b. Tendrán los mismos derechos y se asimilará al cónyuge la pareja de hecho inscrita en alguno de los registros específicos existentes.

¿Y cuál fue la respuesta de las universidades? Pues que había que esperar a que se desarrolle reglamentariamente este permiso, que es cuando se determinará si tiene o no carácter retribuido. Y aunque desde CCOO se planteó que:

1. El acuerdo se presentaba precisamente para tener un reglamento mínimo que permitiera una aplicación con garantías y seguridad.
2. Que eran varias las personas que o bien lo habían solicitado sin recibir respuesta o ésta había sido negativa, o se habían dirigido a las organizaciones sindicales preguntando cómo solicitar el permiso.
3. Que era un derecho que se encontraba en vigor y que debía ser reconocido a toda persona trabajadora que cumpliera los requisitos establecidos, no pudiendo esperar a un hipotético desarrollo que podría lesionar los

CCOO informa

Nº 5 / 2024

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

derechos de las personas que en estos momentos necesiten hacer uso del mismo o se vaya a cumplir la edad de 8 años de sus hijos/as.

4. Se planteaba con carácter transitorio, ofreciendo su revisión en el momento en que a nivel estatal se hiciera un desarrollo reglamentario, momento en que el acuerdo volvería a plantearse en el marco de la negociación colectiva para realizar los ajustes que las partes acordaran.
5. Y 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.

Las universidades mantuvieron su negativa, lo que entendemos lesiona claramente los derechos de las plantillas universitarias. En todo caso, CCOO recordó a las universidades que, si una persona solicita este permiso, están obligados a responder y conceder el mismo. Precisamente esta obligación es la que nos llevó a CCOO a plantear su tratamiento como permiso retribuido ya que, si va a tener carácter retribuido no más tarde del 2 de agosto de 2024, no se entiende la negativa a que en el ámbito de las universidades públicas de Madrid se aplique de forma transitoria como permiso retribuido, que es el formato más sencillo de aplicar tanto para la persona solicitante como para los servicios de personal de las propias universidades. En todo caso, 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 relativa 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 del trabajador.

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

En todo caso, a falta de la publicación del futuro desarrollo reglamentario, la negociación colectiva tendrá que cubrir, entre otras cuestiones:

1. El futuro reglamento, que deberá fijar efectos retroactivos sobre estos aspectos o periodos temporales a partir de los cuales este permiso sea retribuido (por mandato europeo debería serlo a partir del 02/08/2024).
2. La posibilidad de incrementar el permiso parental hasta 4 meses por cada uno de los progenitores.
3. La posibilidad de supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a una determinada antigüedad (no superior a un año) en la empresa.
4. La «remuneración» (la prestación deberá ser definida reglamentariamente) que lo complementa.
5. Posibles mejoras del permiso parental en caso de progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.

En relación con este asunto, el Ministro de Derechos Sociales Consumo y Agenda 2030 ha manifestado públicamente que se compensará económicamente al menos cuatro semanas del permiso por cuidado parental. Para CCOO esta

declaración, aun siendo un avance, incumple [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](#) que contempla que:

1. 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.
2. El permiso tendrá carácter remunerado (mediante prestación de la Seguridad Social o mediante permiso retribuido), estableciéndose la fecha del 2 de agosto de 2024 como límite para su reconocimiento.

CCOO reclama al Gobierno que abra el Diálogo Social para transponer los derechos de cuidados de la directiva europea que establece el carácter retribuido de las 8 semanas del permiso parental (que deberá alcanzar los 4 meses en un futuro) 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 exclusivamente en las mujeres.

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



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Madrid, a 30 de enero 2024