



Dña. Lidia Sánchez Milán
Secretaria de Estado de Función Pública
C/ Santa Engracia, 7
28010 Madrid

Estimada Lidia,

La publicación del *“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”*, así como la *corrección de errores, del citado texto legal, publicada el 1 de junio*, introduce una serie de modificaciones, en nuestro ordenamiento jurídico, en materia de **permisos y otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar** regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Estatuto de los Trabajadores, cuya **entrada en vigor se produjo el día 30 de junio de 2023**.

Dicha trasposición obedece a lo establecido en el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) en el que se dispone: *“Para ejercer las competencias de la Unión, las instituciones adoptarán reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes. [...] La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.”* Por tanto, es un acto vinculante de aplicación general y **los Estados Miembros tienen la obligación de adoptar las medidas legislativas necesaria para trasponerlas**.

La Directiva (UE) 2019/1158 fijó el **plazo máximo de trasposición el 1 de agosto de 2022, plazo que se ha incumplido y que ha conllevado que la propia Unión Europea haya tenido que requerir a España para su cumplimiento bajo apercibimiento de multa**, tal como consta en la propia exposición de motivos del RDL 5/2023, de 28 de junio.

La trasposición de la citada Directiva en lo relativo al **permiso parental** para las personas trabajadoras se regula en nuestro ordenamiento jurídico:

- En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se encuadra en el **artículo 49**, en el que se recogen, al igual que en el **artículo 48, permisos que son retribuidos**, incluido el nuevo permiso parental.
- En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, se ha introducido un nuevo artículo 48 bis en la Sección 3ª dedicada a las suspensiones del contrato de trabajo, lo que a nuestro modo de ver implica una transgresión del espíritu y literalidad de la Directiva que debe solventarse con el reconocimiento del carácter retribuido del permiso, así como la modificación del ET para encuadrarlo en el citado artículo 37.



La propia Directiva (UE) 2019/1158 establece, en su Art. 8, el carácter remunerado del permiso parental, fijando dicha obligatoriedad de la retribución del permiso con la redacción del art. 20 de la Directiva mencionada que, en relación a su transposición a la normativa de los Estados miembros, contempla que:

"1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión".

De este modo, queda claro que, al menos, las 6 primeras semanas han de ser retribuidas para el conjunto de personas trabajadoras y que para que el RDL 5/2023, de 28 de junio, cumpla con el Derecho de la Unión Europea debe trasponerse **reconociendo el permiso parental como retribuido íntegramente**

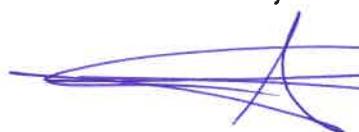
Pese a la obligatoriedad de su trasposición, el segundo párrafo de la disposición final octava del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, señala que: *"El libro segundo traspone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación 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"*, lo que ha llevado a que **distintas administraciones hagan una interpretación restrictiva sobre la obligatoriedad de remunerar el permiso parental.**

En virtud de todo lo anteriormente expuesto,

CSIF solicita a esa Secretaria de Estado que se den las **instrucciones** oportunas al conjunto de Administraciones Públicas sobre la **obligatoriedad de retribuir el permiso parental** regulado en el Art. 49.g) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En espera de sus prontas noticias, reciba un cordial saludo

Madrid a 10 de julio de 2023


Fdo. Miguel Borra Izquierdo
Pte. Nacional de CSIF

